

Acta del V Congreso de la Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (SCHIPTO)

Vol. 6

Psycap.cl

Director Dr. Andrés Cabezas Corcione

Editora en Jefe / Chief Editor Dra. Hedy Acosta Antognoni

Directora de Edición Gráfica Paola Borroni Jara

Director de Plataforma Web Bernardo A. Durán-Basualto

Información de contacto:

info@psycap.cl

www.psycap.cl



V Congreso de Psicología del trabajo y de las Organizaciones

Universidad de Talca

12, 19 y 26 de noviembre 2020

Innovando para el bienestar psicosocial laboral, en tiempos de crisis

Comité Editorial

Estructura del Comité Científico

Presidenta Comité Científico: Dra. Hedy Acosta Antognoni

Vicepresidenta: Mg. Natalia Cancino Letelier

Profesional: Ps. Pilar García Zerene

Académicos Colaboradores:

Dra. Hedy Acosta Antognoni. Universidad de Talca

Mg. Doris Méndez Campos. Universidad de Talca

Dr. Andrés Jiménez Figueroa. Universidad de Talca

Mg. Natalia Cancino Letelier. Universidad de Talca

Mg. Soledad Schott Gaete. Universidad de Talca

Dr. Emilio Moyano Díaz. Universidad de Talca

Dr. Marcelo Leiva Bianchi. Universidad de Talca

Dr. Héctor Vargas Garrido. Universidad de Talca

Dr. Gonzalo Lira Mendiguren. Universidad de Valparaíso

MBA. Kurt Goldman Zuloaga. Goldman Consultores

Dra. Jennifer Peralta Montecinos. Universidad de Tarapacá

Mg. Juan Pablo Toro Cifuentes. Universidad Diego Portales

Dra. Nora Gray Gariazzo. Universidad Católica de Valparaíso y Pontificia Universidad Católica de Chile

Dra. María Lourdes Campos Carreño. Universidad de La Serena

Dr. © René Gempp Fuentealba. Universidad Diego Portales

Saludo Inicial

Conscientes del momento histórico que vivimos, la Facultad de Psicología de la Universidad de Talca y la Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (SCHIPTO), convocaron al V Congreso Chileno de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones con el propósito de crear un espacio de reflexión colectiva que contribuya al bienestar psicosocial de todas y todos los trabajadores que han debido afrontar este año una crisis global nunca antes vista.

Hoy más que nunca experimentamos un entorno cambiante e interconectado. Iniciamos 2020 con grandes desafíos a nivel global, en lo político, ecológico, económico y, particularmente, en el ámbito sanitario, lo que nos ha hecho situarnos de modo más atento y sensible ante la necesidad de cooperar para compartir conocimientos y experiencias que nos permitan afrontar situaciones que nos están llevando al límite de nuestras capacidades. De este modo esperamos aportar al desarrollo y difusión de mejores prácticas, fundadas en la evidencia y en el ejercicio riguroso y ético de los profesionales que se dedican a ésta área de la Psicología.

La invitación fue a presentar estudios de carácter científico y sistematización de experiencias, provenientes del mundo académico y profesional, que fuesen convergentes con el objetivo principal y las líneas temáticas definidas para este Congreso, que resultaron de amplio interés y un aporte sustantivo al desarrollo de las personas y las organizaciones en tiempos de crisis.

Afectuosamente,

Mg. Ps. Doris Méndez
Presidenta
Comité Organizador
Congreso de Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Universidad de Talca

Prólogo

El V Congreso Chileno de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2020, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad de Talca y la Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (SCHIPTO) se gestó en un contexto de alta incertidumbre para Chile. Durante el año 2019, surgió en el país una revuelta ciudadana generalizada en demanda de derechos sociales. Esto implicó que en los meses de octubre, noviembre y diciembre la actividad laboral se viera interrumpida o tuviera adaptaciones importantes.

Cuando el país estaba recuperando la estabilidad y retomando el funcionamiento habitual emergió la pandemia por COVID 19, la cual significó emplear de forma drástica y rápida medidas de aislamiento de las personas para evitar el contagio o “frenar la curva de contagio”, como indicaban los expertos, en el mes de marzo 2020. La crisis sanitaria mundial significó nuevamente adaptar las condiciones de trabajo, utilizar las tecnologías de la comunicación para desempeñarlo, realizar sistemas de turnos, y en el contexto de los llamados “trabajos esenciales” significó - y significan - momentos de altos niveles de estrés por las actuales exigencias laborales.

Este es el escenario en que nace el nombre del congreso: “Innovando para el bienestar psicosocial laboral en tiempos de cambio”. Este título nos invita a discutir sobre importantes problemáticas actuales asociadas al mundo del trabajo donde nuestro quehacer académico y profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones tiene la responsabilidad de generar instancias que nos permitan compartir investigaciones y experiencias.

El congreso se organizó en formato a distancia durante tres fechas del mes de noviembre 2020, estas fueron el 12, 19 y 26. Cada una de ellas tuvo como eje central una temática diferente, la cual congregó investigaciones y experiencias relacionadas con: (1) Prácticas y recursos organizacionales para enfrentar el COVID-19; (2) Gestión del bienestar en las

organizaciones durante tiempos de crisis, e(3) Intervenciones organizacionales en pandemia y Metodología en PTO.

Como prácticas y recursos organizacionales para enfrentar el COVID-19 inauguramos la sesión con la conferencia de Mg. Ignacio Fernández quien nos invitó a reflexionar sobre el liderazgo desde una perspectiva redárquica. En esta jornada se presentaron ocho investigaciones que abordaron temáticas referidas a la pertenencia, integración social, necesidades psicológicas básicas en el trabajo, salud mental laboral, empleos dirty work, liderazgo transformacional, confianza organizacional, work engagement, desempeño laboral, clima de justicia, flexibilidad grupal, virtualidad, compromiso organizacional, inseguridad laboral.

En cuanto a la gestión del bienestar en las organizaciones durante tiempos de crisis, se realizó la conferencia de la Dra. Eva Cifre Gallego quien nos invitó a reflexionar sobre el bienestar psicosocial laboral y género como un reto actual en tiempos de cambios. En esta jornada se presentaron nueve investigaciones y experiencias profesionales que abordaron temáticas referidas a la detección, prevención y actuación de la violencia de género, teletrabajo (i.e., guías prácticas para prevenir riesgos psicosociales, su impacto en contexto de pandemia, y experiencias y aprendizaje de un espacio de cuidado multidisciplinario), programa para la protección de la salud psicológica de trabajadores sanitarios, un modelo predictivo de estrés laboral en organizaciones chilenas, conciliación trabajo-familia, carga mental, emociones, expectativas laborales y familiares, apoyo familiar percibido, estrés percibido y conflicto trabajo-familia.

En cuanto a las intervenciones organizacionales en pandemia y Metodología en PTO, se realizó la conferencia del Dr. Sigmar Malvezzi, quien nos invitó a reflexionar sobre la autorrealización, su fuerza en la calidad de vida en el trabajo y el desafío de su investigación. En esta jornada se presentó un conversatorio cuyo objetivo fue generar una discusión sobre dónde estamos y hacia dónde vamos con

las metodologías de investigación en PTO. Además, se presentaron seis investigaciones y experiencias profesionales que abordaron temáticas relacionadas a la validación y propiedades psicométricas de escalas (i.e., cohesión en equipos de trabajo, engagement académico y propuesta de intervención, y escala de estrés EEP-14_10), intervenciones en la salud mental para disminuir el impacto de la pandemia y la intervención de clínica social en el trabajo.

En resumen, más de 30 exposiciones en tres jornadas que reunieron a investigadores senior y noveles, profesionales de la PTO, instituciones públicas y mutualidades, quienes aportaron evidencia de primer nivel para conocer cómo podemos innovar en las organizaciones para potenciar el bienestar psicosocial laboral en tiempos de crisis. Tenemos mucho que hacer y estas instancias nos permiten crear y afianzar vínculos, conocer investigaciones y experiencias, y también generar espacios de participación para estudiantes de pre y postgrado, futuros investigadores y profesionales del área.

Sin duda, tenemos un gran desafío como académicos (as) y profesionales: **Seguir construyendo puentes para generar conocimiento de calidad y transferirlo a las organizaciones con el fin último de promover el bienestar psicosocial laboral, y con ello hacer del ambiente de trabajo un lugar para el crecimiento personal y la autorrealización.**


Hedy Acosta Antognoni¹, Natalia Cancino Letelier¹ y María Pilar García Zerene¹
Universidad de Talca¹
Comité Científico V Congreso SCHIPTO

Índice

DÍA 1:	9	DÍA 2:	19
Prácticas y Recursos Organizacionales para enfrentar el COVID19		Gestión del Bienestar en las organizaciones durante tiempos de crisis	
Conferencia inaugural: Liderazgo Redárquico	10	Bienestar Psicosocial laboral y Género: Un reto actual en tiempos de cambio	20
La pertenencia y la integración social como factores de bienestar en las organizaciones de América Latina y Europa Latina	11	Una mirada aplicada en la detección, prevención y actuación de la violencia de género en el ámbito laboral.	21
Necesidades psicológicas básicas en el trabajo: Un estudio de la felicidad y el engagement	12	Elaboración de una guía preventiva de factores psicosociales en el teletrabajo	22
Salud Mental-Laboral en Funcionarios(as) de una Universidad en el Contexto del Covid 19	13	Impacto del teletrabajo en contexto de pandemia en la salud de funcionarios de la educación pública	23
Caracterización y experiencia subjetiva de personas mayores que se desempeñan en empleos considerados Dirty work	14	Sistematización de aprendizajes y experiencias de un espacio de cuidado multidisciplinario sobre teletrabajo	24
Liderazgo Transformacional: su impacto en la Confianza, Engagement y Desempeño en trabajadores Millennials en Chile	15	Estrés laboral en la mira. El impacto de las variables psicosociales.	25
Clima de justicia entre pares, reflexividad grupal y virtualidad en equipos innovadores	16	Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental y Emociones en funcionario/as públicos de la Región del Maule	26
Relación entre patrones no uniformes y compromiso organizacional de los equipos de trabajo	17	Expectativas laborales, familiares y apoyo familiar percibido en estudiantes millennials de enfermería	27
Percepción de Inseguridad Laboral y la Voz de los Trabajadores	18	Estrés Percibido y Conflicto Trabajo-Familia en Profesores en el Contexto del Covid-19	28

DÍA 3:	29	Anexo especial	38
Intervenciones organizacionales en pandemia y Metodología en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO)		How do optimists interpret emotions from faces	39
Validación de Escala de Cohesión en Equipos de Trabajo en Estudiantes Universitarios Chilenos	30	Abstract / Resumen / Resumen	42
CONVERSATORIO: Nuevos desafíos y perspectivas en la investigación en Psicología del Trabajo y Organizaciones: ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos con las metodologías de investigación en PTO?	31	Method	44
Disminuyendo el impacto en la salud mental en trabajadores	32	Results	46
Recursos y Prácticas organizacionales saludables, Engagement y Burnout, una intervención en tiempos de pandemia	33	References	48
Clínica psicosocial del trabajo: una propuesta de intervención en pandemia	34	Intervenciones Psicológicas Positivas y las Tecnologías de la Información y la Comunicación	49
Validación de la UWES-S17 en estudiantes de una Universidad Chilena: Una propuesta de intervención	35	Resumen / Abstract	51
Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés EEP-14/10 Percibido en Chile	36	1. Introducción	52
CONFERENCIA DE CIERRE La autorrealización, su fuerza en la calidad de vida, en el trabajo y en la investigación	37	2. Definiciones	53
		3. Intervenciones Psicológicas Positivas y TICs	54
		4. Algunas consideraciones sobre IPPs, eficacia y TICs	59
		5. Conclusiones finales	63
		6. Referencias	64

Resiliencia de jóvenes que practican freestyle rap en el sur de Chile Resilience of young people who practice freestyle rap in southern Chile	68
Abstract / Resumen / Resumen	70
Método / Participantes y procedimientos / Instrumentos	73
Tabla 1 / Plan de análisis	74
Resultados	75
Datos sociodemográficos	76
Discusión y Conclusiones	77
Referencias	79



DÍA 1:

Prácticas y Recursos Organizacionales para enfrentar el COVID19



TALCA
UNIVERSIDAD
CHILE

SCHIPTO
SOCIEDAD CHILENA DE PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

V Congreso Chileno de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:
Innovando para el bienestar psicosocial laboral, en tiempos de cambio.

12, 19 y 26
NOVIEMBRE
2020

Online

Haz click en la imagen para ver el primer día de congreso

Conferencia inaugural: Liderazgo Redárquico

Ignacio Fernández¹
Lead Institute¹

En tiempos donde la jerarquía está siendo inefectiva como forma de organización para lograr resultados surge el camino de la redarquía como un nuevo orden emergente. La redarquía establece un orden alternativo en las organizaciones, no necesariamente basado en la autoridad de la jerarquía formal, sino de las relaciones de participación y los flujos de actividad que surgen de forma natural en las redes de colaboración. Promueve la inteligencia colectiva y la innovación como fuente de creación de valor, que se traduce en creación de nuevos productos y servicios que generan una ventaja competitiva inimitable, produciendo resultados sostenidos y bienestar en los empleados. Integrando menos jerarquía con más redarquía, una produce eficiencia y la otra colaboración radical e innovación disruptiva. Los jefes y cada miembro del equipo requiere hacer un difícil tránsito desde un mindset jerárquico a uno redárquico. El rol del jefe cambia significativamente desde dar instrucciones y controlar a ser un facilitador de condiciones. Un equipo redárquico entiende que el ejercicio del liderazgo es una capacidad colectiva y distribuida, donde cada integrante puede ser líder situacional de un contexto específico. El equipo redárquico es colaborativo y empoderado, con altos nivel de decisión táctica y operacional, y autogestionado. Liderazgo redárquico es anclar el ejercicio del liderazgo en la red de relaciones de un equipo, en su campo social y en sus formas de interacción. Implica crear el campo emocional y de propósito compartido para que las personas vuelquen voluntariamente su talento en el logro de las metas consensuadas. Aprender este giro de rol de los jefes es uno de los desafíos de este tiempo, pues ser un facilitador de la efectividad del equipo requiere otras miradas, valores y prácticas, más allá de las prácticas verticalistas centradas en el mando y control. Es clave que crear seguridad psicológica, confianza y positividad como las fundaciones sobre las cuales se articularan los propósitos y metas. En ese espacio de confianza, relaciones horizontales y donde hay que darle poder al equipo de cara a sus clientes, el rol del jefe es articular al equipo, estar a su servicio y acompañar. El objetivo final es crear organizaciones que combinen la exploración, la adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje de las redarquías con la escalabilidad y la eficiencia de las jerarquías.

La pertenencia y la integración social como factores de bienestar en las organizaciones de América Latina y Europa Latina

Silvia da Costa^{1*}, Edurne Martínez², Virginia Díaz², Daniel Hermosilla², Alberto Amutio¹, Sonia Padoan-Moura¹, Doris Méndez³, Gabriela Etchebehere⁴, Alejandro Torres⁵, Saioa Telletxea¹ & Silvia García Mazzieri⁶, Dario Páez¹.

Consolidated Group Culture, Cognition and Emotion, Psychology School, Department of Social Psychology, University of the Basque Country, Donostia/San Sebastian, Guipúzcoa, Spain¹; Psychology School, Department of Social Psychology, University of the Basque Country, Donostia/San Sebastian, Guipúzcoa, Spain²; Psychology School, University of Talca, Chile³; Centre for Social Experimentation and Innovation, Psychology School, University of the Oriental Republic of Uruguay, Montevideo, Uruguay⁴; University of National Defence, Argentina⁵; Regional Faculty of the National Technological University, Trenque Lauquen, Argentina⁶

Studies and meta-analyses show a series of factors at the individual, meso and micro-social level that are associated with individual well-being, as well as a positive socio-emotional climate or group hedonic well-being. Aim: This article simultaneously studies and examines these factors of well-being. Method: Well-Being is measured as a dependent variable at the individual and collective level, as well as the predictors, in three correlational studies and a longitudinal one. Education and social intervention workers (N = 1300, K = 80) from Chile, Spain and Uruguay participate; a subsample (k = 1, n = 37) from the south central Chile; workers from organizations in Latin America and Southern Europe, military cadets from Argentina (N < 1000); and teams (K = 14) from Spanish companies. Results: Individual factors, and indicators of commitment and job satisfaction are associated with well-being and socio-emotional climate. Micro-level factors such as participation and communication, task orientation, as well as leadership styles that contribute to participation and integration in groups and teams, are associated with a better socio-emotional climate. Transformational leadership plays a mediating role between factors and socio-emotional climate at the team level. While work control and social support from peers and supervisors are positively associated with well-being, excessive psychological demands at work - or stress - do so negatively. Similarly, the challenge and complexity of the role is positively associated with group well-being. Meso-level factors such as an inclusive and participatory culture are directly and indirectly associated with well-being through psychosocial factors favorable to it. Role challenge and complexity, positive leadership, as well as an integrated and resourceful organizational culture are associated with a better emotional climate. Controlling the gender and transformational style of the immediate leader, organizational leadership moderates the relationship between task orientation and socio-emotional climate in the military environment. Conclusions: Factors favorable to well-being at the meso level, through micro-social processes, which reinforce social belonging, influence on psychological well-being, with stress and emotional climate playing an important role.

Keywords: Belonging, Factors, Organizations, Social Integration, Well-Being

References

- da Costa, S., Páez, D., Gondim, S., Rodríguez, M., Mazzieri, S., Torres, A., Personás, G., Sánchez, F. and Jiménez, P. (2016). Percepción de Innovación en Organizaciones de España y Latinoamérica. *Univ. psychol.* 15(4). doi: 10.11144/javeriana.upsy15-4.piop
- Dunst, C. J., Bruder, M. B., Hamby, D. W., Howse, R. and Wilkie, H. (2018). Meta-Analysis of the Relationships between Different Leadership Practices and Organizational, Teaming, Leader, and Employee Outcomes. *Journal of International Education and Leadership*, 8(2), 1-45.

Necesidades psicológicas básicas en el trabajo: Un estudio de la felicidad y el engagement

Alexandra Gil¹, Susana Llorens¹, Hedy Acosta² & Marisa Salanova¹
WANT Research Team. Universitat Jaume¹; Facultad de Psicología. Universidad de Talca²

El objetivo del estudio es evidenciar el rol mediador del bienestar entre la satisfacción/frustración de necesidades psicológicas básicas y los resultados organizacionales saludables, basado en el Modelo de la Teoría de la Autodeterminación (Decy & Ryan, 1985), el Pemberton Happiness Index (Hervás & Vásquez, 2013) y el Modelo HERO de Organizaciones Saludables (Salanova, Cifre, Llorens, & Martínez, 2012). Así mismo, el estudio aporta innovación al modelo HERO incluyendo el rol de las necesidades psicológicas básicas y la felicidad. Las hipótesis planteadas pretenden responder a las preguntas: 1. ¿Se relacionan positivamente a nivel individual las necesidades básicas (i.e., autonomía, relación y competencia) con los resultados organizacionales saludables?, y 2. ¿La felicidad y el work engagement tienen un rol mediador entre la satisfacción/frustración de las necesidades psicológicas básicas y los resultados organizacionales? El estudio se desarrolló mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de 565 trabajadores de una empresa colombiana, perteneciente al sector de la industria de la alimentación. Para el proceso se explicó a los/as colaboradores/as el objetivo del estudio y a su vez se solicitó la firma del consentimiento informado. También se ofrecieron todas las garantías de Ley para el tratamiento de sus datos personales y la confidencialidad.

Los resultados de ecuaciones estructurales (AMOS 22.0) muestran que el bienestar (felicidad y work engagement) media de forma total la relación entre las necesidades psicológicas básicas y los resultados organizacionales saludables. Específicamente, la satisfacción de necesidades psicológicas básicas se relaciona positiva y significativamente con el bienestar (i.e., felicidad y work engagement), y a su vez, se relacionan positiva y significativamente con los resultados organizacionales saludables (desempeño intra rol, desempeño extra rol y compromiso organizacional afectivo). Estos resultados aportan evidencia para la Gestión de Recursos Humanos al considerar las necesidades básicas como un predictor de bienestar y resultados positivos en las organizaciones, pudiendo generar intervenciones específicas para potenciar la satisfacción de las necesidades de autonomía, relación y competencia.

Palabras clave: necesidades básicas, felicidad, work engagement, desempeño, compromiso organizacional afectivo.

Referencias

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *Handbook of self-determination research*. New York: University of Rochester Press.
- Hervás, G., & Vásquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes* 11, 66.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822.

Salud Mental-Laboral en Funcionarios(as) de una Universidad en el Contexto del Covid 19

Ricardo Jorquera Gutiérrez¹
Universidad de Atacama¹

Introducción: A partir de la actual crisis sanitaria que afecta al mundo, una buena parte de las instituciones de la sociedad han tenido que ajustar sus procesos. A raíz de esto, la gran mayoría de las universidades suspendió sus labores presenciales a mediados de marzo de 2020, lo cual llevó a que buena parte de los funcionarios universitarios hayan tenido que pasar a un sistema de trabajo telemático. Considerando que esto ha significado importantes esfuerzos adaptativos para sus trabajadores, se hizo necesario conocer cómo estos cambios podrían haber afectado su salud psicológica. A partir de esto, el presente estudio buscó describir los niveles de estrés, depresión y ansiedad que pudo existir entre los funcionarios de una universidad pública chilena en el contexto del Covid-19, estableciendo establecer la relación de esta sintomatología con diversas variables sociodemográficas y laborales. Método: Se ocupó un diseño transversal-correlacional. Participaron 192 funcionarios académicos y no académicos. Los instrumentos utilizados fueron, la versión chilena del DASS-21 (Vinet, Rehbein, Román & Saiz, 2008 en Antúnez & Vinet, 2012), la subescala de agotamiento laboral del Cuestionario General de Burnout (Schaufeli et al. 1995, en Moore, 2000), y la Escala de Sobrecarga de Trabajo Percibida de Moore (2000). Adicionalmente se incorporó un cuestionario que indagaba respecto a diversas variables sociodemográficas. Todos contestaron los instrumentos de forma online, previa lectura y respuesta de un consentimiento informado. Resultados: Se observó presencia de estrés en un 55,7% de los funcionarios, depresión en un 26% y ansiedad en un 29,2% de ellos. Mayor estrés se observó en mujeres, académicos, funcionarios menores de 40 años, y en funcionarios a contrata. Se evidencia una relación positiva entre sintomatología psicológica agotamiento laboral y sobrecarga de trabajo percibida. Finalmente, se verificó empíricamente el ajuste de un modelo predictivo que permitió constatar que la sobrecarga laboral percibida permite explicar el agotamiento laboral, y a su vez, esta variable predice los síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Conclusión: Se concluye entregando algunas recomendaciones que apuntan hacia la importancia de atender a los procesos organizacionales, el liderazgo y las estrategias de afrontamiento, considerando el actual contexto pandémico.

Palabras claves: Salud mental laboral, COVID 19, liderazgo, ansiedad, depresión

Referencias

- Antúnez, Z., & Vinet, E. V. (2012). Escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS - 21): Validación de la Versión abreviada en Estudiantes Universitarios Chilenos. *Terapia psicológica*, 30(3), 49-55. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>
- Moore, J. E. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/3250982>

Caracterización y experiencia subjetiva de personas mayores que se desempeñan en empleos considerados Dirty work

Juana Alvear Norambuena¹; Karina Arias Monsalve¹; Ivannia Gutiérrez Vasquez¹; Karla Muñoz Inostroza¹ & María Paz Pardo¹
Universidad de Concepción¹

El progresivo envejecimiento demográfico, mejores condiciones de salud de la población mayor y el debilitamiento del sistema de pensiones, han influido en la incorporación y mantención de personas mayores en el mercado laboral. Sin embargo, existen dificultades biológicas, psicosociales y culturales para que se mantengan activos laboralmente, lo que puede predisponerlos a empleos dirty work, trabajos caracterizados por involucrar tareas percibidas como degradantes física, moral o socialmente, que conllevan una carga de estigma hacia quienes lo desempeñan. Este estudio tuvo como objetivo caracterizar el trabajo y comprender la experiencia de personas mayores que se desempeñan en empleos considerados dirty work. Se trató de un estudio con diseño mixto, donde participaron 101 trabajadores mayores de 60 años que se desempeñaban en este tipo de empleo, quienes respondieron instrumentos para evaluar su capacidad percibida de trabajo, empleabilidad percibida y discriminación por edad en el trabajo. Además, se realizaron 11 entrevistas semiestructuradas para profundizar en el fenómeno. Todas las personas que participaron recibieron un consentimiento informado y se les indicaron sus derechos como participantes, destacando la voluntariedad, confidencialidad y libertad durante el proceso. Los hallazgos indicaron trayectorias laborales con diversidad de empleos de tipo dirty work. La edad y empleabilidad se relacionaron de manera negativa, la capacidad percibida de trabajo fue alta, mientras que la discriminación por edad fue percibida como un fenómeno existente, pero no experimentado por los participantes. Finalmente, existen algunos factores amortiguadores de la discriminación, entre ellos la autonomía, el dominio de la tarea, un ambiente de trabajo saludable y la resignificación de la tarea. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar prácticas de recursos humanos y políticas públicas que promuevan la incorporación y mantención de este grupo etario dentro del mercado laboral, ya que su estancia en él se relaciona con elementos psicosociales que contribuyen a su bienestar.

Palabras clave: Adultos mayores; capacidad percibida de trabajo; discriminación laboral; dirty work; empleabilidad percibida.

Referencias

- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How Can You Do It?": Dirty Work And The Challenge Of Constructing A Positive Identity. *Academy Of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto valenciano de investigaciones económicas*, 1, 1-26.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruíz-de la Rosa, C., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Simpson, R., Slutskaya, N., Lewis, P., & Höpfl, H. (2012). *Dirty Work: Concepts And Identities*. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2019). Encuesta Nacional de Empleo. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

Liderazgo Transformacional: su impacto en la Confianza, Engagement y Desempeño en trabajadores Millennials en Chile

María Paz Vásquez Pailaqueo¹ & Hedy Acosta Antognoni¹
Facultad de Psicología, Universidad de Talca¹

Los millennials representan una generación con nuevas formas de relacionarse con el trabajo, generando en la Gestión de Recursos Humanos un creciente interés en conocer cómo impactarán en los procesos organizacionales, y cómo es su relación con el liderazgo (Méndez, 2019). El Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO; Salanova, Llorens, Cifre, & Martínez, 2012) señala que los recursos impactan en el bienestar de los empleados y en los resultados del desempeño laboral. Concretamente, señala que uno de los principales recursos sociales para activar el proceso de motivación y bienestar en las organizaciones es el liderazgo transformacional (Salanova, 2008). Por tanto, el objetivo de este estudio es evaluar el rol mediador de la confianza y el work engagement entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, basándose en las premisas del Modelo HERO. La muestra está compuesta por 201 trabajadores millennials (i.e., nacidos entre 1980 y 2000). El diseño del estudio es de carácter transversal y correlacional. Los/as participantes contestaron un cuestionario online resguardando aspectos éticos y de confidencialidad. De acuerdo a lo esperado, utilizando el programa estadístico AMOS (24.0), los Modelos de Ecuaciones Estructurales revelaron a través de índices de ajustes absolutos, relativos y de parsimonia la hipótesis planteada, esto es, la confianza organizacional y el work engagement median de forma total la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral. Se concluye que los resultados de este estudio: (1) realizan un aporte al Modelo HERO probando la doble mediación de la confianza y engagement (implicancias teóricas), (2) pueden ser utilizados por Dirección de Recursos Humanos (DRH) con el fin de potenciar los liderazgos positivos, como lo es el liderazgo transformacional en una muestra de la cual no se tienen abundante evidencia como lo es los millennials (implicancias prácticas). Palabras clave: HERO, liderazgo, confianza, work engagement, desempeño.

Palabras clave: HERO, liderazgo, confianza, work engagement, desempeño.

Referencias

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We Need a Hero! Towards a Validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO). *Model Group & Organization Management*, 37, 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>

Clima de justicia entre pares, reflexividad grupal y virtualidad en equipos innovadores

Mauricio Moreno Lepeley¹ & Agustín Molina¹
Pontificia Universidad Católica de Chile¹

El progresivo envejecimiento demográfico, mejores condiciones de salud de la población mayor y el debilitamiento del sistema de pensiones, han influido en la incorporación y mantención de personas mayores en el mercado laboral. Sin embargo, existen dificultades biológicas, psicosociales y culturales para que se mantengan activos laboralmente, lo que puede predisponerlos a empleos dirty work, trabajos caracterizados por involucrar tareas percibidas como degradantes física, moral o socialmente, que conllevan una carga de estigma hacia quienes lo desempeñan. Este estudio tuvo como objetivo caracterizar el trabajo y comprender la experiencia de personas mayores que se desempeñan en empleos considerados dirty work. Se trató de un estudio con diseño mixto, donde participaron 101 trabajadores mayores de 60 años que se desempeñaban en este tipo de empleo, quienes respondieron instrumentos para evaluar su capacidad percibida de trabajo, empleabilidad percibida y discriminación por edad en el trabajo. Además, se realizaron 11 entrevistas semiestructuradas para profundizar en el fenómeno. Todas las personas que participaron recibieron un consentimiento informado y se les indicaron sus derechos como participantes, destacando la voluntariedad, confidencialidad y libertad durante el proceso. Los hallazgos indicaron trayectorias laborales con diversidad de empleos de tipo dirty work. La edad y empleabilidad se relacionaron de manera negativa, la capacidad percibida de trabajo fue alta, mientras que la discriminación por edad fue percibida como un fenómeno existente, pero no experimentado por los participantes. Finalmente, existen algunos factores amortiguadores de la discriminación, entre ellos la autonomía, el dominio de la tarea, un ambiente de trabajo saludable y la resignificación de la tarea. Estos resultados refuerzan la necesidad de implementar prácticas de recursos humanos y políticas públicas que promuevan la incorporación y mantención de este grupo etario dentro del mercado laboral, ya que su estancia en él se relaciona con elementos psicosociales que contribuyen a su bienestar.

Palabras clave: Clima organizacional, clima de justicia entre pares, reflexividad grupal, equipos, virtualidad.

Referencias

- Chen, S., Zhang, G., Zhang, A., & Xu, J. (2016). Collectivism-oriented human resource management and innovation performance: An examination of team reflexivity and team psychological safety. *Journal of Management & Organization*, 22(4), 535-548. <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.50>
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the Group Level: Justice Climate and Intraunit Justice Climate. *Journal of Management*, 35(3), 564-599. <https://doi.org/10.1177/0149206308330557>
- Ortiz de Guinea, A., Webster, J., & Staples, D. S. (2012). A meta-analysis of the consequences of virtualness on team functioning. *Information and Management*, 49(6), 301-308. <https://doi.org/10.1016/j.im.2012.08.003>

Relación entre patrones no uniformes y compromiso organizacional de los equipos de trabajo

Nicolás Esteban Jiménez Velasco¹ & Agustín Molina¹

Pontificia Universidad Católica de Chile. Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Psicología. Santiago, Chile¹

En la literatura sobre subgrupos dentro de equipos de trabajo, existe limitada evidencia sobre como su distribución o patrones adoptados (uniformidad de clima) afectan diferentes facetas del trabajo en equipo y del clima organizacional. Este estudio tuvo por objetivo examinar la relación entre clima no uniforme de apoyo por parte de la organización (patrón de percepciones de clima dentro del equipo respecto al apoyo recibido por parte de la organización) y compromiso del equipo con la organización (experiencias de lealtad y deseos de mantenerse trabajando en la organización) (Proyecto CONICYT FONDECYT/Iniciación 11170888). Para alcanzar el objetivo se clasificaron 50 equipos de trabajo de una empresa chilena del sector transporte en base a tres categorías de uniformidad sugeridas en la literatura científica (patrones uniformes, patrones no uniformes débiles y patrones no uniformes fuertes) y se determinaron los porcentajes de no uniformidad. Los equipos fueron clasificados por dos evaluadores entrenados, quienes clasificaron en base a criterios establecidos en la literatura. Los resultados obtenidos indican una relación negativa entre patrones no uniformes débiles presentes en el clima de apoyo percibido por parte de la organización y compromiso del equipo con la organización. Este trabajo amplía la evidencia sobre la influencia de patrones no uniformes en variables relevantes para las organizaciones, extendiendo así los resultados previamente reportados en la literatura, además enriquece el levantamiento de información en equipos de trabajo.

Palabras Claves: uniformidad de clima, clima de apoyo por parte de la organización, compromiso del equipo con la organización, trabajo en equipo.

Referencias

- González-Romá, V. y Hernández, A. (2014). Climate uniformity: Its influence on team communication quality, task conflict, and team performance. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1042-1058.
- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes*. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 3-90). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Simons, T. y Roberson, Q. (2003). Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 432-443.

Percepción de Inseguridad Laboral y la Voz de los Trabajadores

Sergio López Bohle¹, Felipe Muñoz Medina², Hugo Zúñiga Quijada¹, Elizabeth Silva Jara¹ & Carlos Vidal Campos³
Departamento de Administración, Facultad de Administración y Economía, Universidad de Santiago de Chile¹,
Departamento de Tecnologías de Gestión, Facultad Tecnológica, Universidad de Santiago de Chile², Administración
Pública, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Chile³

El propósito de esta investigación es examinar el efecto de la inseguridad laboral cualitativa en el comportamiento de desempeño de voz de los trabajadores, considerando el efecto de mediación del compromiso organizacional afectivo en la relación. Las hipótesis planteadas se prueban a través de un estudio realizado con tres medidas en diferentes momentos del tiempo, a una muestra de 137 trabajadores de una empresa de retail en Chile. Los hallazgos indican que los trabajadores reportaron un menor compromiso organizacional afectivo debido a las consecuencias de la inseguridad laboral cualitativa, lo que, a su vez, disminuyó su comportamiento de voz en el periodo siguiente. Los líderes de la organización podrían incrementar indirectamente los comportamientos de voz de sus trabajadores al reducir las percepciones de inseguridad laboral cualitativa, lo que incrementaría sus niveles de compromiso organizacional afectivo.

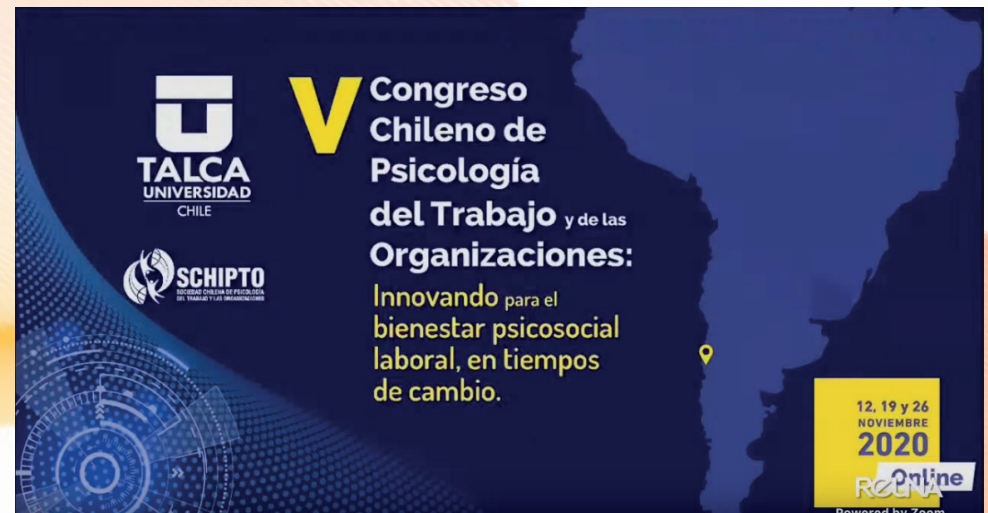
Palabras clave: Inseguridad laboral cualitativa, compromiso organizacional afectivo y voz.

Referencias

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
- Probst, T.M., Jiang, L. and López Bohle, S.A. (2020). Job insecurity and impression management: Which is the horse and which is the cart when it comes to job performance?. *Career Development International*, Vol. 25 No. 3, pp. 306-324. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0119>
- Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, Vol. 43, pp. 1911-1939, doi: 10.1177/0149206317691574.
- Van Dyne, L. and LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviour: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-19

DÍA 2:

Gestión del Bienestar en las organizaciones durante tiempos de crisis



Haz click en la imagen para ver el segundo día de congreso

Bienestar Psicosocial laboral y Género: Un reto actual en tiempos de cambio

Eva Cifre Gallego¹
Universitat Jaume I¹, España

Los riesgos laborales son unos riesgos especialmente sensibles a ser abordados desde la perspectiva de género, entendiéndose que “los hombres y las mujeres no son los mismos biológicamente (diferencias de sexo) y los trabajos que realizan, sus condiciones laborales y cómo son tratados por la sociedad no son iguales (diferencias de género).[...]. Dichas diferencias pueden afectar a los riesgos que los hombres y las mujeres se enfrentan en el trabajo y el modo en el que se evalúan y controlan” (EU-OSHA, 2020).

Partiendo de una base teórica sustentada por el modelo de salud bio-psico-social con perspectiva de género (Sara Velasco, 2009), la teoría del rol social (Alice Eagly, 1987), y de la congruencia de rol (Alice Eagly y Steven Karau, 2002) que muestran cómo los roles, estereotipos, e identidad de género, así como las relaciones entre géneros, sustentan la diferente exposición (a través de segregación horizontal y vertical, con fenómenos asociados como el leaking pipeline o el laberinto de cristal), e incluso diferente vulnerabilidad psicológica a diferentes riesgos laborales, se hace una revisión de los riesgos laborales psicosociales y sus consecuencias en la salud y bienestar psicosocial ocupacional, mostrando como los mandatos de género afectan tanto a la salud psicosocial de la mujer (entre otras, por ser la responsable principal de la conciliación personal-laboral y debiendo vivir en un doble/tercer turno constante) como del hombre (recalcando los riesgos de la masculinidad tradicional, donde el asumir riesgos supone un imperativo moral) Finalmente, se plantean 3 retos en la situación actual: 1) Continuar con la investigación en este ámbito; 2) Aplicar la perspectiva de género en nuestro trabajo diario; y 3) Estar atentas y atentos a posibles retrocesos, como el debido por la pandemia por la COVID-19, a partir de la cual las mujeres han vuelto a hacer cargo de las tareas del hogar en mayor medida que sus parejas hombres, apreciándose una disminución importante en su productividad, incluso cuando ambos miembros de la pareja tenían un puesto académico. Todo ello para lograr sociedades cada vez más equitativas y justas.

Palabras claves: salud psicosocial, género, bienestar, trabajo.

Referencias

- Eagly, A.E. (1987). Sex differences in social behaviour: A social role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., y Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- European Agency for Safety and Health at Work (2020). Making women visible in occupational health and safety. <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGGLISHweb.pdf>
- Velasco, S. (2009). Sexos, género y salud. Madrid: Minerva Ediciones.

Una mirada aplicada en la detección, prevención y actuación de la violencia de género en el ámbito laboral.

Elisa Iniesta Pérez de Gracia¹ & Ana María Julián Edo¹
Equality Momentum¹

Introducción: Violencia de Género en el ámbito laboral. La desigualdad social entre mujeres y hombres en cuanto a sus derechos y responsabilidades es la base de la discriminación que estas padecen. Lo más preocupante es la vulnerabilidad que esta situación les genera. Conceptualización: Acoso sexual: cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad. Clasificación sencilla: Violencia física de diferente intensidad, Verbal y No verbal. Causas: La principal: el machismo. Traslada la subsidiariedad de las mujeres en forma de precariedad y vulnerabilidad, generando una serie de situaciones que adoptan diversas formas en las que se manifiesta la violencia. Agentes: Existen diferentes roles para que el acoso pueda producirse, y de la actitud que adopte, dependerá que el acosador continúe o no con su actitud. La acosada, el acosador, el entorno, la empresa. Consecuencias: Efectos para las mujeres: Sufrimiento psicológico, humillación, pérdida de autoestima, pesadillas. Efectos para las empresas: Disminución de la productividad, absentismo, desmotivación. Efectos para la sociedad: Indecencia del hecho de que una sociedad permita este tipo de comportamientos. Propuestas Resolutivas: Los protocolos protegen a la persona acosada con garantías de que su situación va a ser tratada de modo legal y confidencial y, sancionar a la persona acosadora cuando el acoso ya se ha producido. Planes de Igualdad: Las empresas con al menos 50 personas en plantilla, y que hayan sido prescritas por la I.T. por discriminación, deben negociar y redactar un PIO que contenga unas medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que dificultan la igualdad. Protocolos: Garantizará el tratamiento reservado de las denuncias. Los contenidos mínimos son: Compromiso de la organización, Relación no exhaustiva de actuaciones no apropiadas, Formulario queja, Constitución Comité Anti-acoso, Proceso que determine ante quién y quien puede elevar las quejas. Plazos de todas las actuaciones que llevará a cabo el Comité.

Palabras claves: violencia de género, protocolos laborales en violencia de género, intervención en violencia de género

Referencias

- Garrigues Giménez, A. (2019). Las nuevas relaciones de trabajo: una perspectiva de género. *Revista de treball, economia i societat*, 92, 1-25.
- Garrigues Giménez, a. (2017). Hacia un nuevo paradigma (no androcéntrico) en la prevención de riesgos laborales: la necesaria e inaplazable integración normativa y técnica del diferencial de sexo y de género. *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, 8, 713-785.
- Pérez Guardo, R., y Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31, 195-219.

Elaboración de una guía preventiva de factores psicosociales en el teletrabajo

María José Campos Ramos¹, Javiera Ignacia Córdova Suarez¹, Miguel Ángel Iturra Mena¹, & Miguel Ángel Muñoz Harrison¹
Instituto de Seguridad del Trabajo¹

En julio del 2020 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social estableció un reglamento de condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo para las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo. En este reglamento se establece que los empleadores deben evaluar los riesgos psicosociales inherentes a un contexto de teletrabajo, siendo algunos de estos riesgos el “aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión” (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020). Complementariamente, esta norma define que una vez identificado los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores que se desempeñan en esta modalidad, el empleador debe elaborar una matriz de riesgo y un programa de trabajo para eliminar o mitigar la exposición a dichas condiciones laborales. Sin embargo, dado que la literatura internacional ha evidenciado la complejidad de abordar los riesgos psicosociales laborales (EU-OSHA, 2012 y 2015), el presente estudio tiene por objetivo realizar una revisión bibliográfica de la literatura nacional e internacional para sistematizar los efectos que posee el teletrabajo, los principales riesgos psicosociales laborales presentes en el trabajo y aquellas condiciones y situaciones laborales que los originan, así como buenas prácticas que las organizacionales debiesen implementar para promover la salud mental y la calidad de vida laboral en trabajadores que se desempeñan de forma remota. La revisión bibliográfica se realizó mediante la revisión de 10 estudios publicados durante los años 2010 y 2020 en revistas especializadas y disponibles en inglés y en español, la revisión de 6 guías técnicas elaboradas por organismos técnicos internacionales, regionales y nacionales y el análisis de la normativa legal vigente en el país en esta materia. Como resultado de esta revisión bibliográfica, se elaboró una guía de recomendaciones para que empleadores pudieran gestionar de forma efectiva los factores psicosociales asociados al teletrabajo, dentro de lo cual se destaca la necesidad de desarrollar un abordaje de forma integral de las condiciones laborales propias del teletrabajo y por ende siendo relevante desarrollar acciones a nivel de condiciones organizacionales; liderazgo y equipos de trabajo.

Palabras claves: Seguridad y salud en el trabajo, teletrabajo, riesgo psicosocial laboral.

Referencias

- European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA (2012). “European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: managing safety and health at work”, European Risk Observatory report.
- European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA (2015). “Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)”, European Risk Observatory report.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (2020) “Aprueba reglamento del artículo 152 quáter m del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744”

Impacto del teletrabajo en contexto de pandemia en la salud de funcionarios de la educación pública

Carlos Alberto Aravena Smith¹, Miguel Ángel Muñoz Harrison¹, & Sergio Andres Palma Sepulveda¹
Instituto de Seguridad del Trabajo¹

Chile ha sido uno de los países que más se ha visto afectado por la pandemia COVID 19, ya que nuestro país se ubica 14° a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud, 2020). A fin de disminuir la propagación del virus, el gobierno chileno ha implementado una serie de medidas sanitarias para reducir el contacto físico entre las personas. Estas medidas han ocasionado que el ámbito laboral sea uno de los aspectos de la vida humana más afectado, puesto que todas aquellas labores que no sean esenciales deban ser desarrolladas de forma remota (Sinclair et al. 2020). En este contexto, el ámbito educacional ha sido de las actividades más afectada, ya que educadores y personal de apoyo han debido ser sumamente creativos para desarrollar estrategias que aseguren el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, a la fecha no se ha identificado las implicancias que estos cambios ha conllevado en la salud física y mental de estos trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Dado esto, el presente estudio tiene por objetivo identificar el impacto que ha ocasionado el teletrabajo en la salud de los funcionarios de la educación pública. Para ello, durante el mes de septiembre del 2020 se aplicaron a 549 funcionarios pertenecientes a 13 establecimientos de educación pública la escalas de "Estrés" (Setterlind & Larsson, 1995), la escala de "Salud general, mental y vitalidad" (Ware, 2000) y una escala de autoreporte basada en el "Reglamento de seguridad y salud en teletrabajo" (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020). En tanto que el análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva, correlaciones bivariadas de Pearson y t de student. Los resultados iniciales de este estudio evidencian que 22,3% de los participantes posee su salud mental en "Riesgo Alto", en comparación a que 8,9% indica alteraciones en su "Vitalidad" y un 4,2% indica dificultades en su "Salud física". Dichas variables pudiesen presentarse de esta forma, ya que 48,2% de los participantes señala no contar con condiciones físicas adecuadas, un 44,9% posee dificultades en la conciliación trabajo-familia y 44,1% indica no poseer condiciones tecnológicas adecuadas.

Palabras claves: COVID 19, educación pública, riesgos psicosociales laborales, teletrabajo

Referencias

- Oficina Internacional del Trabajo (2020). *"COVID-19 and the education sector"* Ginebra, Suiza.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *"Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report"*
- Setterlind, S. & Larsson, G. (1995). *"The stress profile: A psychosocial approach to measuring stress"*, *Stress Medicine*, 11, 85-92.
- Sinclair, R. R., Allen, T., Barber, L., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., Ford, M., Hammer, L., Kath, L., Probst, T., & Yuan, Z. (2020). Occupational Health Science in the Time of COVID-19: Now more than Ever. *Occupational health science*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00064-3>
- Ware, J.E. (2000). "SF-36 health survey update". *Spine*, 25, 3130-3139.

Sistematización de aprendizajes y experiencias de un espacio de cuidado multidisciplinario sobre teletrabajo

Anahí Carolina Fernández Cortes¹, Solange Andrea Galaz Arias¹, Andrés Ignacio Jara Figueroa¹, Camila Paz Kessra Muñoz¹, & Cecilia Alejandra Suarez Villegas¹,
Instituto de Seguridad del Trabajo¹

La pandemia por COVID19 que enfrentamos hace algunos meses en Chile ha tenido diversos efectos. Uno de los más relevantes ha sido el impacto de un teletrabajo improvisado en la salud mental de trabajadores. En este sentido, es fundamental la importancia que tienen el entrenamiento, los espacios de aprendizaje, la sensación de ser capaz y de contar con las herramientas para poder cumplir con las exigencias laborales. Debido a esto, se generó una intervención basada en prácticas de Jobcrafting (García Cifuentes y Sanchez Arroyo, 2015), buscando generar un cambio en la forma en que las personas utilizan sus propios recursos físicos y sociales, y el nivel de impacto que pueden generar en sus tareas. Para cumplir con este objetivo, se realizó una revisión bibliográfica sobre aspectos relevantes para el abordar eventos críticos (Cortés y Figueroa, 2015) y herramientas para ayudar a afrontar el teletrabajo desde el ámbito de la Salud Ocupacional (Oficina Internacional del Trabajo, 2020). Posteriormente y según dicha revisión, se diseñó una charla participativa que fue impartida en empresas de diversos rubros y que a la vez se son adherentes al IST. Finalizada la capacitación, se realizó una encuesta para medir la satisfacción de los participantes sobre la actividad. En base a una muestra de 187 personas, se identificó que los grupos que presentan mayor dificultad por el modelo actual de teletrabajo son en su mayoría mujeres y personas de un rango etario superior a los 54 años. A su vez, estos mismos grupos presentan una mayor percepción de aprendizaje respecto de la actividad. Asimismo, un 46% de los participantes manifestó no haber participado en otra instancia de formación en teletrabajo, lo que levanta alertas respecto de la necesidad de generar más espacios de aprendizaje por parte de las organizaciones, sobre esta modalidad de trabajo y lo que esto conlleva. Finalmente, se concluye que la consideración tanto del contexto de trabajo y sus particularidades, así como la adaptación de las herramientas o contenidos entregados, son de vital importancia para que las instancias de formación puedan facilitar el trabajo y contribuir al bienestar laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Covid-19; salud mental laboral; Salud física; Jobcrafting; ergonomía.

Referencias

- Cortés, P; Figueroa, P. (2016). *Manual ABCDE para la aplicación de primeros auxilios psicológicos*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile: Chile.
- García Cifuentes, R., & Sánchez Arroyo, M. F (2015). *Job Crafting en Chile: Un estudio exploratorio (tesis de pregrado)*. Universidad de Chile, Chile.
- Gómez, S, Guarín, I, Uribe, S, Vergel, L. (2019). *Prevención de los peligros y promoción de entornos saludables en el teletrabajo desde la perspectiva de la salud pública. Revista de investigación, administración e ingeniería*. 8, 44-52
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Cuidar nuestra Salud Mental*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health>

Estrés laboral en la mira. El impacto de las variables psicosociales.

Macarena Candia Tapia¹ & Juan Manuel Pérez Franco¹
Superintendencia de Seguridad Social¹

Introducción. El estrés laboral ha sido objeto de permanente preocupación por sus impactos negativos en la salud de las personas y en las organizaciones (OIT, 2016). En Chile, el 24,7% de los trabajadores y 9,7% de los empleadores informaron que el estrés y la depresión estaban presentes en sus empresas, sin embargo, reconocen no aplicar medidas de prevención al respecto (ENCLA, 2014). Este trabajo tiene como objetivo estimar la relación entre variables psicosociales con el estrés laboral, para generar información que permita focalizar acciones de prevención en organizaciones chilenas.

Método. Estudio de tipo transversal, caso-control, utilizando el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, cuyos resultados 2017-2019 dispone la SUSESO (muestra por conveniencia). Se seleccionó una muestra aleatoria de 57930 observaciones completas innominadas, con variable "estrés" (escala de Setterlind) dicotomizada (tercer cuartil y más "alto estrés" - y el resto), con 19 variables de riesgo psicosocial (RPSL) y 19 variables sociodemográficas, de salud y empleo, balanceadas con el método SMOTE ((Synthetic Minority Oversampling Technique) (n=95664) y sometidas a una regresión logística (RL).

Resultados. Las variables RPSL con un mayor tamaño de efecto fueron exigencias cuantitativas (OR=1.52), conflicto de rol (OR=1.49), integración en la empresa (OR=1.47), inseguridad con el contrato (OR=1.44), doble presencia (OR=1.34). La variable influencia en el trabajo, tiene un efecto negativo, es decir, a menor influencia, menor estrés. Las variables RPSL fueron controladas por variables de salud, sociodemográficas y de empleo.

Discusión. Las variables que más impactan sobre el estrés se asocian a una deficiente calidad del trabajo y de la organización: imposibilidad de cumplir con las tareas dentro del tiempo, hacer tareas innecesarias o en contra de los principios personales, escasa importancia de la empresa para las personas que trabajan en ella, interferencia con la vida privada. Por otra parte, se evidencia que la menor responsabilidad en el trabajo se asocia a menor riesgo de estrés. Estas variables son posibles de prevenir en los centros de trabajo dado que dependen, en gran medida, de la organización del trabajo dispuesta por el empleador.

Palabras claves: estrés laboral, factores psicosociales laborales, prevención, SUSESO/ISTAS21

Referencias

- Chawla, N. V., Bowyer, K. W., Hall, L. O., and Kegelmeyer, W. P. (2002). Smote: Synthetic minority over-sampling technique. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 16, 321-357.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra: OIT.
- Sperandei S. (2014) Understanding logistic regression analysis. *Biochem Med (Zagreb)*. 4, 12-18.
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2020). Redactado por M. Candia y J. Pérez-Franco. *Manual del Método SUSESO/ISTAS21, 3a edición*. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social.

Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga Mental y Emociones en funcionario/as públicos de la Región del Maule

Andrés Jiménez Figueroa¹, & Verónica Gómez Urrutia²
Universidad de Talca¹
Universidad Autónoma de Chile²

La crisis sanitaria ha tenido un impacto en la calidad de vida de las personas, tanto por esta reorganización del trabajo remunerado como por la falta de los recursos que habitualmente las personas movilizan para compatibilizar familia y trabajo (Navarro, 2020; Greenhaus & Powell, 2017). También se han visto mermados los recursos que habitualmente utilizan las personas para liberar estrés, aumentando los niveles de ansiedad (Ozamiz-Etxebarria, Dosil-Santamaria, Picaza-Gorrochategui & Idoiaga-Mondragon, 2020). Es posible plantear que algunas desigualdades de género se profundizan, ya que la carga física-mental de trabajo doméstico aumenta (Gómez, Arellano & Valenzuela, 2017; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). En el contexto de emergencia sanitaria, se está forzando a las personas a reorganizar y renegociar sus responsabilidades familiares, aumentando las situaciones de incertidumbre y estrés. Dado lo inédito de la situación actual y la probabilidad que se repitan en el futuro, se hace necesario levantar información del impacto que los funcionario/as públicos han experimentado la crisis sanitaria desde el punto de vista de sus recursos psicológicos, tanto en lo laboral como en lo familiar. Estudio de tipo descriptivo, que pretende describir el nivel de Teletrabajo, Conciliación Trabajo-Familia y Carga en Mental presente en una muestra representativa de funcionarios públicos. A 1335 personas (cerca de un 85% mujeres), se les administró escala de cada variable. Se puede observar en teletrabajo, que las mujeres valoran mayormente las condiciones laborales que los hombres, con excepción de apoyo tecnológico. En conflicto trabajo-familia, se observan por género diferencias significativas, siendo estas mayores en los hombres. En carga mental, se observan diferencias significativas (mayor en hombres) en demandas Cognitivas y Complejidad de la Tarea, Característica de la Tarea y Consecuencias en la Salud. Finalmente, se puede reportar que el 51% de los participantes han vivenciado un evento desagradable en los últimos 6 meses. Se concluye que los funcionarios públicos reportan un alto esfuerzo mental en el desempeño del puesto de trabajo y que para una gestión eficiente las organizaciones debe procurar organizar un conjunto de estrategias centradas en el bienestar, la conciliación y los rediseño de puestos.

Palabras claves: Teletrabajo, conciliación trabajo-familia, carga de trabajo, género.

Referencias

- Gómez-Urrutia, V., Arellano, O. & Valenzuela, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Revista Estudios Feministas* 25(2), 661-682 <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2017). *Making work and family work: from hard choices to smart choices*. New York: Routledge.
- Navarro, J. (2020). *Bienestar laboral en tiempos de teletrabajo forzado*. Presentación del webinar 'Bienestar laboral en tiempos de teletrabajo forzado'. Centro de Investigaciones en Salud Laboral, Uiversitat Pompeu Fabra. <https://www.researchgate.net/publication/342211698>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M. & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4), [online]. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00054020>

Expectativas laborales, familiares y apoyo familiar percibido en estudiantes millennials de enfermería

Melissa Contreras Valderrama¹ & Bárbara Gutiérrez Parra¹
Universidad de Talca¹

La Generación Millennials, va desde 1983 a 1999 (Silvestre & Cruz, 2016), posee características definitorias como la era digital, además de una marcada tendencia al cumplimiento de proyectos personales. Su estudio entrega indicios de cómo la explosión tecnológica y cambios mundiales, en interacción con su ciclo vital, van a interferir la visión que tienen sobre el mundo y su forma de interactuar con él (Dimock, 2019), lo que desafía el mundo de las organizaciones. Para estudiarlos, se trabaja en una investigación de tipo no experimental, transversal, con una muestra de 273 estudiantes a quienes se les administran los siguientes instrumentos: Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (Baptista, 2007), Escala de planificación vida laboral/vida familiar (Hernández, 2008) y Escala de estilos de vida, (Gilbert, Dancer, Rossman & Thorn, 1991). Con los datos obtenidos, se realizan análisis descriptivos y de frecuencia tanto para las variables sociodemográficas como para los instrumentos aplicados y correlación de Pearson para determinar la relación entre dos variables. Como principales resultados, se tiene que las proyecciones laborales y familiares de la muestra se ajustan con las de los millennials, existiendo además una relación positiva entre las expectativas laborales de la muestra y su percepción de apoyo familiar. Así, se concluye que las características definitorias de los millennials están reflejadas en los/as estudiantes de enfermería, lo que viene a impactar el mundo actual pues, esta nueva generación trae consigo una revolución.

Palabras claves: Generación Millennials, Expectativas laborales, Expectativas familiares, Apoyo familiar percibido.

Referencias

- Baptista, M. (2007). Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF): Estudo Componencial em duas Configurações. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(3), 496-509.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. Recuperado de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Gilbert, L., Dancer, L., Rossman, K. & Thorn, B. (1991). Assessing perceptions of occupational-family integration. *Sex Roles*, 24, 107-119. doi: <https://doi.org/10.1007/BF00288705>
- González, M. & Mercado, H. (2014). Gerenciando la Generación Y o el reto *Millennials*. *AD-minister*, 24, 7-8. e-ISSN: 2256-4322
- Hernández, A. (2008). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad y relaciones públicas. Tesis doctoral, Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9599/1/tesis_doctoral_alejandra_hernandez.pdf

Estrés Percibido y Conflicto Trabajo-Familia en Profesores en el Contexto del Covid-19

Ricardo Jorquera Gutiérrez¹
Universidad de Atacama¹

Introducción: Producto de la pandemia del Covid-19, como medida preventiva, el Gobierno de Chile estableció el cierre de los establecimientos educacionales. En este contexto, los profesores comenzaron a realizar su labor educativa a través de teletrabajo desde sus casas. Considerando esto, la presente investigación buscó conocer el nivel de estrés de los profesores y describir la relación de esta variable con conflicto trabajo-familia y diversas variables sociodemográficas y laborales. En el caso de estrés percibido, esta variable hace referencia al grado en que las personas perciben las demandas de su entorno como impredecibles e incontrolables (Cohen et al., 1983). Por su parte el Conflicto Trabajo-Familia, es abordado desde la conceptualización de Geurts (2005) quien plantea que las interacciones trabajo familia son un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (trabajo o familia) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (trabajo o familia). Método: Se usó un diseño transaccional-correlacional. La muestra de tipo no probabilística, quedó compuesta por 206 docentes de la ciudad de Copiapó, Chile. Las mediciones se realizaron con la escala de Estrés Percibido (PSS-14) (Cohen et al., 1983), el cual ha demostrado adecuadas propiedades psicométricas (Ramírez & Hernández, 2007), y con el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Geurts et al., 2005), el cual también ha demostrado adecuadas evidencias psicométricas (Moreno-Jiménez et al., 2009). Todos los participantes respondieron favorablemente el consentimiento informado. Resultados: Los resultados mostraron que el 57,8% de los profesores presentaron niveles altos de estrés, y se constató que este estaba relacionado con conflicto trabajo-familia y con la actitud respecto al trabajo de teleeducación. Junto a ello, se observó mayores niveles de estrés en mujeres. Se probó un modelo predictivo del conflicto trabajo-familia y el estrés percibido, mostrando una adecuada bondad de ajuste. Conclusiones: Se concluye que es importante considerar preventivamente el estrés docente, dado su impacto sobre los resultados educacionales. En este sentido, se aborda la importancia del liderazgo y de la adecuación de los procesos de trabajo considerando el contexto sanitario y sus efectos sobre las personas.

Palabras claves: Estrés - Trabajo - Familia - Docente - Salud Mental

Referencias

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). *A global measure of perceived stress*. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Ramírez, M. T. G., & Hernández, R. L. (2007). Factor structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a sample from Mexico. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(1), 199-206. <https://doi.org/10.1017/s1138741600006466>

DÍA 3:

Intervenciones organizacionales en pandemia y Metodología en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO)

CONFERENCIA INAUGURAL

Intervenciones psicológicas positivas en organizaciones saludables y resilientes

Marisa Salanova Soria¹

Equipo de investigación WaNT. Universitat Jaume I¹



TALCA
UNIVERSIDAD
CHILE

SCHIPTO
SOCIEDAD CHILENA DE PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

V Congreso Chileno de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:
Innovando para el bienestar psicosocial laboral, en tiempos de cambio.

12, 19 y 26
NOVIEMBRE
2020
Online
Powered by Zoom

Haz click en la imagen para ver el tercer día de congreso

Validación de Escala de Cohesión en Equipos de Trabajo en Estudiantes Universitarios Chilenos

Héctor Vargas¹, Felipe Yévenes¹, Ana María Contreras¹, Cristián Santos¹, Manuel Clavijo¹, & Ismael Gallardo¹
Universidad de Talca¹

La cohesión se ha planteado como la variable más importante en los grupos pequeños (Festinger, 1950; Lott y Lott, 1965) con amplio desarrollo en la investigación social (ver por ejemplo, Eys y Browley, 2018), enfatizando su vinculación con el rendimiento del grupo (Cota, 1995; Carless y De Paola, 2000). A pesar de la literatura confusa (ver en Casey Campbell and Martens, 2009), un instrumento ha sido ampliamente utilizado, el "Cuestionario del Entorno Grupal" (GEQ; Carron y otros, 1985) en diversos dominios como los organizacionales y educacionales. El GEQ considera la cohesión como un factor constituido por cuatro dimensiones (Carron y colegas, 1985; Eys y Browley, 2018). Su aplicación ha generado cuestionamientos en relación con la estructura factorial; algunos estudios proponen la presencia de dos factores, otros tres, y la propuesta inicial de cuatro (ver por ejemplo, Heuzé y Fontayne, 2002; Schutrz y otros 1994). En respuesta a estos cuestionamientos, Brawley y Carron (2003; Carron y Brawley, 2000) sugieren adaptar el instrumento para cada contexto específico. La GEQ no ha sido estudiado en equipos de trabajo universitarios (Esquivia y otros, 2020). El objetivo de la presente investigación es validar la versión de Carless y De Paola (2000) en un contexto de estudiantes universitarios chilenos. Método Un total de 828 estudiantes universitarios respondieron el Cuestionario de Cohesión para Equipos de Trabajo (Carless y De Paola, 2000) en una versión en papel y lápiz durante sus actividades deportivas. El estudio 1 consideró 414 participantes con edades entre 17 y 62 (M=20,29; SD=3,265:) para el análisis factorial exploratorio, en tanto que el Estudio 2 contó con 414 estudiantes para el análisis confirmatorio (M=20,17; SD=2,156). Resultados El estudio 1 indica validez factorial para un modelo de 3 factores (KMO test = 0.74043; RMSR= 0.1228) y consistencia interna inadecuada (Cronbach's Alpha = 0.767391; McDonald's Omega = 0.779741). Solo el ítem 3 presenta una baja saturación factorial (.024). El estudio 2 indica validez factorial (RMSEA= 0.185) e índices poco aceptables en su estructura factorial con tres factores (método MLR). Conclusiones Nuestros hallazgos arrojan los mismos tres factores propuestos por el instrumento (Carless y De Paola; 2000). Sin embargo, los ajustes resultan inadecuados, por lo que se sugiere seguir con la búsqueda de instrumentos para evaluar a cohesión en equipos de trabajo universitarios chilenos.

Palabras Clave: Cohesión, Equipos de Trabajo, GEQ, Estudiantes Universitario

Referencias

- Carless, S., & Paola, C.D. (2000). The Measurement of Cohesion in Work Teams. *Small Group Research*, 31, 71 - 88.
- Carless, S. A. (2000). Reply to Carron and Brawley. *Small Group Research*, 107 - 118.
- Carron, A., Widmeyer, W.N., & Brawley, L. (1985). The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire. *The Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Iturbide, L. M., Elosua, P., & Yanes, F. (2010). Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ) [A measure of team cohesion in sport. Spanish adaptation of Group Environment Questionnaire (GEQ)] *Psicothema*, 22(3), 482-488.

CONVERSATORIO:

Nuevos desafíos y perspectivas en la investigación en Psicología del Trabajo y Organizaciones: ¿Dónde estamos y hacia dónde vamos con las metodologías de investigación en PTO?

Hedy Acosta-Antognoni¹, Cristián Coo-Calcagni², Héctor Madrid³, & Alfredo Rodríguez-Muñoz⁴

Universidad de Talca. Chile¹

Universitat Jaume I. España²

Pontificia Universidad Católica de Chile³

Universidad Complutense de Madrid. España⁴

Durante el siglo XX, la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO) se ha posicionado dentro del mundo de la ciencia debido a sus valiosos aportes teóricos y explicativos de diferentes fenómenos característicos y protagónicos del mundo del trabajo, como lo son el funcionamiento de equipos de trabajo, el comportamiento y características de los líderes, y las fuentes y consecuencias del bienestar y malestar. En esta instancia, queremos proponer un espacio de reflexión en donde podamos visualizar los nuevos desafíos que trae nuestro tiempo y explorar las herramientas e ideas que nos pueden acompañar en el camino de descubrimiento y desarrollo que nos espera en el futuro. El conversatorio se estructura en base a tres ejes: 1) Principales desafíos en el campo de la investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 2) Herramientas e ideas para dar respuesta a estos desafíos, y 3) Perspectivas de futuro y diferencias entre el medio de investigación local (Chile) vs el medio Internacional. Dentro del primer eje tocaremos temas como el alineamiento entre la teoría y las herramientas metodológicas a utilizar, la crisis de replicabilidad de diferentes estudios en nuestra área, y el valor de la contextualización al momento de describir y plantear el alcance de los resultados. Dentro del segundo eje, exploraremos ideas al respecto de las interpretaciones de causalidad y modelamiento del tiempo, el equilibrio entre la sofisticación y simpleza de las técnicas metodológicas, y cómo abrirnos a una mirada comprensiva sobre las herramientas metodológicas. Finalmente, en el tercer eje exploraremos ideas y perspectivas de futuro en relación a la industria del conocimiento, la internacionalización de la investigación, y la neoliberalización de la academia. Finalizamos con un turno abierto de preguntas con el espíritu de fomentar el diálogo y la creación de redes profesionales y académicos en torno a los diferentes temas abordados en esta instancia.

Palabras clave: Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO), metodología, desafíos y perspectivas.

Disminuyendo el impacto en la salud mental en trabajadores

Daniela Campos Schwarze¹
Asociación Chilena de Seguridad¹

En el presente, el brote COVID-19 ha infectado y dado muerte a varios millones de personas en el planeta. Hace meses, la OMS encendió las alarmas por la crisis de salud mental que ha afectado a toda la humanidad, ya que todos los análisis exponen las múltiples dimensiones de la vida del ser humano que han sido y seguirán siendo afectadas; Distanciamiento social, recesión económica, aumento del desempleo, cuarentenas prolongadas, posibilidades de rebrotes de la pandemia, estigmas y segregación, entre otros. Los transversales y profundos cambios en el estilo de vida de todo el planeta implican un quiebre y un cambio abrupto para todos en lo cotidiano. Muchas personas comenzaron a presentar síntomas de salud mental y es imperativo desarrollar estrategias para mitigar estos efectos negativos, incluyendo cómo se inserta el mundo organizacional dentro de dichas estrategias, teniendo especial consideración en los intentos de retorno a las rutinas que comenzaremos a vivir. La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales llevaron en conjunto un estudio longitudinal llamado "Termómetro de la Salud Mental en Chile" en base a una muestra de hogares previamente empadronado de manera presencial. Se obtiene una muestra aleatoria de individuos representativos de la población nacional urbana entre los 21 y los 68 años, con un tamaño muestral del levantamiento de 1.637 individuos, la primera recolección de información fue la última semana julio, y el próximo levantamiento es a finales de noviembre. Como evaluación general, un 34,6% de las personas entre 21 y 68 años en el país exhibirían presencia de problemas de salud mental. La presente ponencia busca entregar información respecto a diferentes intervenciones que se han generado a nivel organizacional para disminuir el impacto en la salud mental de los trabajadores, tomando en cuenta la información entregada por investigaciones nacionales e internacionales, generando estrategias de afrontamiento en trabajadores, trabajo en el liderazgo de mandos medios y manejo de los aspectos psicológicos del teletrabajo. A noviembre de 2020, se han asesorado a 79.530 trabajadores, la mayoría en aspectos de primeros auxilios psicológicos (49.890) y aspectos psicológicos del teletrabajo (22.410), con resultados positivos y muy positivos respecto a la evaluación de la asesoría.

Palabras claves: Salud mental, intervenciones organizacionales, impacto salud mental, termómetro salud mental.

Referencias

Ministerio de salud (2020). Guía práctica de bienestar emocional. Cuarentena en tiempos de COVID-19., Gobierno de Chile. Material desarrollado por la Mesa Técnica de Salud Mental en la Gestión del Riesgo de Desastres MINSAL en base a lineamientos técnicos nacionales e internacionales.

Ministerio de Salud (2020). Mesa Técnica de Salud Mental en la Gestión del Riesgo de Desastres. Consideraciones de Salud Mental y Apoyo Psicosocial Durante COVID-19, Versión 2.0.

Recursos y Prácticas organizacionales saludables, Engagement y Burnout, una intervención en tiempos de pandemia

Álvaro Acuña Hormazabal¹, Rodolfo Mendoza-Llanos², & Olga Pons Peregort³
Departamento de Gestión Empresarial. Universidad del Bío-Bío, Chile¹
Departamento de Ciencias Sociales. Universidad del Bío-Bío, Chile²
Departamento de Organización de Empresas. Universidad Politécnica de Catalunya, España³

Las Prácticas Organizacionales Saludables (POS) favorecen el engagement en los trabajadores y a su vez, los recursos psicológicos positivos (e.g. emociones positivas) disminuyen el burnout (Salanova et al., 2002). Aquellos trabajadores que perciben la existencia de POS asociadas al bienestar, presentan una disminución del estrés (Macky & Boxall, 2007), así como mayores niveles de satisfacción laboral y engagement (Alfes et al., 2012). Las POS permitirían enfrentar el escenario de incertidumbre por pandemia, que afecta a la salud y bienestar de las personas (Lima et al, 2020). El objetivo de este estudio es explorar cómo las prácticas y recursos organizacionales saludables pueden influir en el burnout y engagement de un grupo de trabajadores de un colegio de la Región de Ñuble. Se desarrolló una investigación mixta, primero se realizaron reuniones focales con 101 trabajadores del colegio con el fin de sensibilizar, conocer sus opiniones e intervenir respecto al trabajo en pandemia. Luego se aplicaron tres escalas: Engagement (UWES), Burnout (MBI-GS); y las afirmaciones de las prácticas organizacionales saludables del Modelo HERO (Acosta et al., 2013), los que fueron respondidos por 67 trabajadores del colegio intervenido, los que se compararon con una muestra externa de 76 trabajadores del ámbito educacional. Los resultados muestran a un grupo de trabajadores que entienden y valoran el rol social que cumplen con su trabajo, reconociendo el liderazgo de los directivos, sostenido en valores como la justicia, equidad y civilidad relacional, como una característica permanente del establecimiento. En general, los trabajadores del colegio muestran niveles altos de engagement, bajos de burnout, y una percepción media-alta de las POS (e.g., Conciliación trabajo-familia=4,77; Salud psicosocial=5,10; Responsabilidad social=5,10). Al comparar grupos, las medias para el colegio intervenido son mayores en engagement ($t=5,25$; $p<,001$; $d=0,8$) y menores en burnout ($t=-5,14$; $p<,001$; $d=0,8$) que las obtenidas por trabajadores externos a la organización. Se concluye que el colegio tiende a una "resiliencia proactiva" (Salanova, 2020) al entender la importancia de generar recursos y prácticas que promuevan valores en la organización como la justicia, equidad y civilidad que, en tiempos de crisis, impulsan conductas individuales y colectivas que permiten resistir escenarios de incertidumbre y superar las dificultades.

Palabras Claves: Organizaciones saludables, engagement, burnout, Covid-19.

Referencias

- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S. y Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 107-120.
- Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2012). The link between perceived HRM practices, performance and well-being: the moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 409-427. doi:10.1111/1748-8583.12005
- Salanova, M., Peiró, J. y Schaufeli, W. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European journal of work and organizational psychology*, 11(1), 1-25.
- Salanova, M. (2020). How to survive COVID-19? Notes from organisational resilience. *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 670-676. DOI: 10.1080/02134748.2020.1795397

Clínica psicosocial del trabajo: una propuesta de intervención en pandemia

Fernanda Santander¹, Elisa Ansoleaga¹, Macarena Vargas¹, & Gotzone Silva¹
Acción Salud UDP, PEPET, Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales¹

Los efectos que el trabajo en salud -en pandemia- tiene en el personal sanitario pueden conllevar a un deterioro de la salud mental con consecuencias en la estabilidad emocional y afectiva, la toma de decisiones, etc. Esto repercute en: la calidad de la atención a los pacientes; la dinámica grupal del equipo en salud, y finalmente, se arriesga el cumplimiento del objetivo global de enfrentar la pandemia. El objetivo de este artículo es difundir una estrategia de intervención colectiva para proteger la salud mental y presentar hallazgos que emergen desde los discursos de trabajadores sanitarios. Método: el diseño es empírico con metodología cualitativa y se realizó un análisis de contenido. Los participantes firmaron un consentimiento informado. Se implementó un dispositivo on-line denominado clínica psicosocial del trabajo a 25 equipos de la red pública de salud. Este dispositivo de 1:30hrs de duración descomprime el agotamiento emocional y generar espacios para: compartir experiencias cotidianas, abordar el sufrimiento derivado del trabajo y buscar acuerdos éticos y técnicos sobre una mejor organización del trabajo. Resultados: La sintomatología, las condiciones físicas e infraestructura cobran especial relevancia junto con el sufrimiento ético, la conflictividad trabajo-vida y la necesidad de descanso. Enfrentados a situaciones límites utilizan la inteligencia práctica para resolver la gran brecha y las tensiones que emergen entre su vocación profesional, la construcción histórica de identidad profesional, los nuevos roles asignados, la angustia de trabajar en condiciones sub-óptimas y el temor a la incompetencia. Emergen mecanismos de afrontamiento dañinos y otros saludables. Sobre el dispositivo, los participantes valoraron la posibilidad de elaborar colectivamente la experiencia señalando que el trabajo en salud -en pandemia- sólo puede ser comprendido por quienes han estado allí. Conclusión: Se sugiere considerar estrategias de intervención colectiva con foco en la organización del trabajo para prevenir efectos en la salud mental de trabajadores sanitarios.

Palabras clave: Clínica Psicosocial del Trabajo; pandemia, salud mental laboral

Referencias

Ansoleaga, E. Pérez, F. Ahumada, M. & Gutiérrez, José Antonio (2019) Clínica Psicosocial del trabajo en Chile: Acuerdos técnicos y éticos sobre la organización del Trabajo. Intervenciones latinoamericanas sobre el estrés, 1-36.

Validación de la UWES-S17 en estudiantes de una Universidad Chilena: Una propuesta de intervención

Valentina Cruzat¹ & Hedy Acosta-Antognoni²
Universidad Autónoma de Chile
Universidad de Talca²

En la actualidad, el engagement académico tiene relevancia debido a que considera un indicador de bienestar en los/as estudiantes (Sánchez, Rodríguez, Toro & Moreno, 2016). Si bien los efectos del engagement académico son múltiples (i.e., mejor desempeño, mayor aprendizaje, más motivación), profesores, investigadores y políticos están buscando instrumentos válidos para medirlo con el fin de adoptar estrategias para incrementarlo (Meng & Jin, 2017). Por tanto, basado en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013) y la aproximación de la Psicología Positiva (González, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), el objetivo de este estudio es validar la Escala de Engagement de Utrecht (UWES-S17) en su versión para estudiantes en Chile. La hipótesis planteada se refiere a que a Escala UWES-S17 mostrará una estructura de tres factores (i.e., vigor, dedicación y absorción). La muestra por conveniencia, corresponde a 1585 estudiantes de una universidad chilena. Se dividió la muestra en cuatro subgrupos aleatorios para poner a prueba la hipótesis planteada a través de Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM) utilizando el programa estadístico SPSS Amos 25. Los hallazgos mostraron que la UWES-S17 presenta un aceptable ajuste en cuanto a indicadores absolutos, relativos y de parsimonia para el modelo tri-factorial, y una buena consistencia interna para el instrumento ($\alpha = <.88$), en los cuatro subgrupos. Además de comprobar su estructura factorial, se corrobora la utilidad de la UWES-S17 en investigación e intervención, siendo capaz de determinar el número de estudiantes que están más engaged y quienes presentan menores niveles de engagement, pudiendo focalizar intervenciones en estos grupos.

Palabras claves: Engagement Académico, UWES-S17, bienestar, validez

Referencias

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 107-115.
- González Zúñiga Godoy, C. (2004). La psicología positiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit. Revista de Psicología*, 10, 82-88.
- Meng, L., & Jin, Y. (2017). A confirmatory factor analysis of the Utrecht Work Engagement scale for students in a Chinese sample. *Nurse Education Today*, 49, 129-134.

Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Estrés EEP-14/10 Percibido en Chile

Guido Cerda Silva¹
Universidad Arturo Prat¹

Uno de los instrumentos que ha sido mayormente utilizado para la medición del estrés es la Escala de Estrés Percibido [EEP], también conocida en su lenguaje nativo como Perceived Stress Scale [PSS], desarrollada por Cohen, Kamarck y Mermelstein. El uso de instrumentos de medición psicológica en organizaciones, requiere que su consistencia interna sea adecuada al contexto de cada país. Se escoge la EEP en su versión de 14 y 10 reactivos (EEP14/10), al ser una herramienta de aplicación masiva y de uso constante en las empresas chilenas. El objetivo de la investigación fue evaluar la estructura psicométrica interna del instrumento. El estudio se desarrolla con una muestra no probabilista con un total de 588 participantes en una modalidad online, bajo los parámetros éticos y voluntariedad de participación. Con base a una metodología cuantitativa y un diseño instrumental, la EEP14/10 se somete a los criterios de pruebas de concordancia y validez (Kappa de Fleiss y V de Aiken), junto a un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y Análisis de Componentes Principales (ACP) de la escala, considerando los dos factores que lo componen: Control y Falta de Control. Finalmente, se utiliza un modelo de ecuaciones estructuradas, así como los índices de bondad del instrumento. Los indicadores de validez por medio de criterios de inter-juez del EEP 14/10, mostraron la concordancia para Kappa de Fleiss [Pertinencia=0.51 / Redacción =0.67] y V de Aiken [Pertinencia=0.95 / Redacción=0.82]. Índices de fiabilidad adecuados Alpha de Cronbach ($\alpha=87,1\%$) y Omega ($\omega=94,6\%$). La extracción de componentes principales con mínimos cuadrados indica una varianza explicada del 56,8% utilizando ULS. El índice de adecuación de la muestra es KMO=0,906 y la prueba de esfericidad de Bartlett cumple con el modelo de requisitos de extracción de factores [$X^2=3435,613$, $gl=91$ y $sig.=0,000$]. Los ajustes de media de parsimonia muestran PNFI=0,64 y PCFI=0,54. El parámetro RMSEA=0,87 ajusta el valor de la muestra con el de la población. La Escala de Estrés Percibido, logra obtener información acertada respecto a la respuesta de cada participante alcanzando su objetivo de medición. Por medio del AF y ACP, se logra definir la existencia de dos factores que componen el estrés percibido.

Palabras Claves: Instrumento, Psicometría, Estrés

Referencias

- Aiken, L. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40, 955-959.
- Calderón, C., Gómez, N., López, F., Otárola, N., Briceño, M. (2017). Estructura Factorial de la Escala de Estrés Percibido (PSS) en una muestra de trabajadores chilenos. *Salud & Sociedad*, 8(3), 218-226. DOI: 10.22199/S07187475.2017.0003.00002.
- Campo-Arias, A., Pedrozo-Cortés, M., Pedrozo-Pupo, J. (2020). Escala de estrés percibido relacionado con la pandemia de COVID-19: una exploración del desempeño psicométrico en línea. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. DOI: 10.1016/j.rcp.2020.05.005.
- Domínguez, S. (2016). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. DOI: <https://dx.doi.org/doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>.
- Rojas-Torres, L. (2020). Robustez de los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio a los valores extremos. *Revista de Matemática: Teoría y Aplicaciones*, 27(2), 383-404.

CONFERENCIA DE CIERRE

Sigmar Malvezzi¹
Universidad de Sao Paulo¹

La autorrealización es una idea constante en diversos territorios del conocimiento (Psicología, Filosofía, Artes, Religión y cultura popular). En todos esos campos, ese concepto es asociado a la finalidad de existencia humana y despierta de la auto-consciencia a través de cuestiones como: "¿Quién somos? ¿Cuál es el sentido y el reto de nuestra existencia?" "¿Cómo podemos realizar ese sentido y reto?" desde cuando los griegos sistematizaron la comprensión de la sociedad (polis) y de los pilares del bien vivir. Para ellos la sociedad (polis) se justifica por su función de proveer ideales para el bien vivir y los medios para su realización, individual y colectiva. La búsqueda de ideales y de la comprensión de su realización constituyó la base de la civilización occidental, fundamentando los interrogantes sobre la autorrealización. Embazada e integrada a esa comprensión de la existencia, la autorrealización quedó objeto de investigación de la Psicología.

Su investigación la reveló como fenómeno que no es observable, ni una necesidad reivindicada por individuos o instituciones, ni reto de la educación u socialización, no tiene practicidad como conocimiento aplicado, no es administrada por parte de agentes externos, tecnologías y políticas, no es objeto de comercialización, implementación, trueques, punición y ni puede ser donado u quitado de nadie. Es una motivación interior reconocida, mientras sin alguna conexión constatada con las estructuras biológicas. ¿Porque investigar la autorrealización? Mismo sin la demanda de motivos prácticos y desafiando la Psicología, ese concepto fomentó teorías que fertilizaron la comprensión de la existencia humana.

Intentando su investigación, la Psicología aprendió que la autorrealización es un fenómeno reconocido que rechaza delimitación a través de fronteras mientras intentase las definir. Su investigación estimuló diversos campos especializados de la Psicología por su relación con la motivación (compromiso), la calidad del desempeño, el bien estar, el amor, la calidad de vida, el trabajo y la felicidad. Siempre asociado a interrogantes sobre nuestra existencia, al reconocimiento de la consciencia del sujeto, a alguna esperanza y a una necesidad interior (transcendente) diferenciada de las necesidades de la rutina, la autorrealización sigue estimulando la Psicología, siempre abierta a su investigación y al sentido de la existencia.

Ningún campo de conocimiento da cuenta de su estudio, por eso, su avance camina a través del diálogo entre la Filosofía, empírea, artes y tradiciones religiosas. Pertenece a la misma familia de otros conceptos que suponen la vida interior (felicidad, bien estar, calidad de vida, máximo bien, subjetivación), que va allá de los fenómenos sensoriales (transcendencia) y resisten a delimitaciones. Mismo bajo significativas críticas y nuevos interrogantes, los conocimientos sobre la autorrealización se amplían, profundizan y ofrecen referencia sobre la existencia humana en el mundo. ¿Cómo la velocidad y la fragmentación impactan en la autorrealización? Para contestar esa pregunta es necesaria alguna reflexión sobre ¿Qué es autorrealización?

Anexo especial

The background features a series of overlapping, wavy, ribbon-like shapes in shades of orange and yellow, creating a sense of movement and depth. The shapes are semi-transparent, allowing the colors to blend and create a gradient effect. The overall aesthetic is clean and modern.

How do optimists interpret emotions from faces

¿Vaso medio lleno o medio vacío?

Cómo los optimistas interpretan emociones en rostros

Glass Half-full or Half-empty?

How Do Optimists Interpret Emotions from Faces

Copo meio cheio ou meio vazio?

Como os otimistas interpretam as emoções nos rostos

Pamela Franco¹²

Psychologist, Master in Clinical Psychology, PhD student in Psychotherapy

Séverin Lions³

Biologist, PhD in Neuroscience

Dear Editor of Latinoamerican Journal of Positive Psychology,

I am hereby submitting an attached manuscript entitled "Glass Half-full or Half-empty? How Do Optimists Interpret Emotions from Faces" by Séverin Lions and me. We conceived this manuscript as a brief research article, in the hopes that the reviewers will accept it. In our study, we explored how optimism and positive affect can bias emotion recognition. Previous studies have shown a trait-congruent bias in emotion categorization of facial expressions in certain pathologies and pathologic personality traits. However, to our knowledge there is no evidence that non pathologic personality traits show a trait-congruent bias in emotion recognition.

To evaluate if such bias does exist, we assessed participants' levels of optimism and positive affectivity and then made them complete a facial emotion recognition task. In the task, we presented them facial expressions with 20% of happiness, 20% of sadness, or no-emotion and asked them to categorize emotions as happy or sad. We used neutral and low emotion intensity facial expressions because the most consistent evidence for the trait-congruent bias can be found with neutral or ambiguous expressions. The use of both neutral and 20% of emotion allowed us to identify possible bias at earlier (baseline) or later (perception) phases of emotion processing.

We didn't find a trait-congruent bias in the accuracy of emotion categorization. However, we did find evidence of this bias in the response times. In the 20% of happiness condition, higher levels of optimism indicated faster accurate responses. The same was observed with positive affectivity, where higher levels of positive affectivity led to faster accurate responses in the 20% of happiness condition and tended to lead to faster responses Happy in the neutral condition. These results support the existence of a trait-congruent bias associated with optimism. This bias is found in the perception of emotion and slightly at the tonic level.

Our study provides more knowledge about how personality traits associated with well-being influence emotional processing. To our knowledge, this is the first study that demonstrates the existence of an optimism trait-congruent bias in emotion recognition. We are convinced that our results will interest a growing number of scientific and non-scientific audience involved in research and professional practice of positive psychology. We also hope our results will encourage to further study emotion processing in the context of wellness and positive psychology. For these reasons, we think that our study fits perfectly well your interests.

Sincerely yours,

Pamela Franco (on behalf of all authors)

Author note

Author Affiliations:

¹ Department of Psychology, Pontificia Universidad Católica de Chile.

² Millennium Institute for Research in Depression and Personality (MIDAP), Chile.

³ Center for Advanced Research in Education, Institute of Education, Universidad de Chile.

Correspondence concerning this article should be addressed to Pamela Franco, Department of Psychology, Pontificia Universidad Católica de Chile, Av. Vicuña Mackenna 4860, Santiago, Chile; e-mail: pvfranco@uc.cl.

Author funding:

PF received funding from the National Agency for Research and Development (ANID) / Scholarship Program / DOCTORADO NACIONAL/ 2019 - 21190745.

This research was also supported by Fondecyt #3190273 postdoctoral grant from ANID to SL and ANID/ PIA/ Basal Funds for Centers of Excellence FB0003

Acknowledgments:

We thank Marcela Peña, MD, PhD, for support in design and data analysis.

thank Marcela Peña, MD, PhD, for support in design and data analysis.

Declaration of Conflicting Interests

The authors declare no conflict of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

Abstract

A trait-congruent bias in emotion recognition has been described in certain pathologies and pathologic personality traits. However, no studies have explored whether this bias is present in personality traits associated with well-being. Here we investigated if this bias can be found in optimism and positive affectivity personality traits. We presented 20% of happiness, 20% of sadness, and neutral facial expressions to participants with different levels of optimism and positive affectivity and asked them to categorize emotions as happy or sad. The use of both neutral and 20% of emotion conditions allowed us to identify possible bias at earlier or later stages of emotion processing. Evidence of a trait-congruent bias was found in response times of emotion categorization. In the 20% of happiness condition, higher levels of optimism and positive affectivity were related with faster responses when the emotion was categorized as happy. These results indicate that personality traits associated with well-being may show a trait-congruent bias in the perception of emotions of others.

Keywords: trait-congruent bias, optimism, facial expressions, emotion.

Resumen

La literatura ha descrito en ciertos trastornos del ánimo y rasgos patológicos de personalidad la existencia de sesgos en el procesamiento perceptual de las emociones de los otros. En estos casos el sesgo suele ser congruentes con el estado de ánimo predominante o con el rasgo de personalidad. Sin embargo, no se reportan estudios que hayan explorado la presencia de este sesgo en rasgos de personalidad y estilos afectivos asociados con el bienestar. Este estudio evalúa si es posible detectar un sesgo asociado al rasgo de personalidad de optimismo y estilo afectivo positivo. Se les presentó a participantes con distintos niveles de optimismo y afectividad positiva fotos de rostros con un 20% de expresión de felicidad, 20% de tristeza y neutras y se les solicitó que categorizaran la emoción del rostro como "feliz" o "triste". El uso de expresiones faciales neutras y con un 20% de emoción posibilitaba la identificación de un sesgo en etapas más tempranas o tardías del procesamiento emocional, respectivamente. Los tiempos de respuesta en la categorización de la emoción mostraron evidencia a favor de un sesgo. En la condición de 20% de felicidad, mayores niveles de optimismo y de afectividad positiva se asociaron a respuestas más veloces cuando el rostro era categorizado como "feliz". Estos resultados sugieren que los rasgos de personalidad asociados al bienestar también presentarían sesgos congruentes con el rasgo en la percepción de las emociones de otros.

Palabras clave: sesgo congruente con el rasgo, optimismo, expresiones faciales, afectividad positiva, emoción.

Resumo

Um viés de traço-congruente no reconhecimento emocional tem sido descrito em certas patologias e traços de personalidade patológica. No entanto, nenhum estudo explorou se este viés está presente em traços de personalidade associados ao bem-estar. Aqui investigamos se esse viés pode ser encontrado no otimismo e traços de personalidade de afetividade positiva. Apresentamos expressões faciais neutras, 20% de felicidades e 20% de tristeza para participantes com diferentes níveis de otimismo e afetividade positiva e pedimos que categorizassem as emoções como felizes ou tristes. O uso de condições neutras e 20% de emoção nos permitiu identificar possíveis tendências em estágios anteriores ou posteriores de processamento emocional. A evidência de um viés traço-congruente foi encontrada nos tempos de resposta da categorização emocional. Nos 20% da condição de felicidade, níveis mais elevados de otimismo e afetividade positiva foram relacionados com respostas mais rápidas quando a emoção foi categorizada como feliz. Esses resultados indicam que os traços de personalidade associados ao bem-estar podem mostrar um viés de congruência na percepção das emoções dos outros.

Palavras-chave: viés de traço-congruente, otimismo, expressões faciais, emoção

Recognition of emotions in others is fundamental for adaptation and social interaction, what could explain why humans recognize basic emotions with a high degree of agreement across cultures (Ekman, 1972). However, the fact that emotion recognition is universal doesn't mean that all humans perform equally during emotion-recognition tasks. Indeed, perception of the social world involves actively inquiring other people, seeking out relevant social information (Adolphs, 2002), and this sometimes leads people to make mistakes, or by contrast, to be better recognizers of emotions than others.

Congruently, cognitive biases in emotion recognition have been associated with certain pathologies such as anxiety and depression disorders (for a meta-analysis, see Demenescu, Kortekaas, den Boer, & Aleman, 2010). For example, compared to healthy people, people with anxiety disorders have a tendency to classify neutral face expressions as anger (Mohlman, Carmin & Price, 2007) and people with depressive disorders demonstrate a bias classifying happy expressions as neutral and neutral expressions as sad (Leppänen, Milders, Bell, Terriere, & Hieaten, 2004; Surguladze et al., 2004). Theories have proposed that cognitive biases found in anxiety and depression disorders are relatively stable and trait-congruent: anxious individuals have bias for threatening information, whereas depressed individuals have bias for information related to sadness, loss, and failure (Beck, 1976; Bower, 1981).

Trait-congruent biases in emotion recognition have also been associated with pathologic personality traits. For example, it has been shown that people with personality traits such as anxiety and aggressiveness rate faces as more hostile than people without these traits and perceive anger in faces that do not express anger (Knyazev, Bocharov, Slobodskaya, & Ryabichenko, 2007). However, almost all investigation associating personality traits with biases in emotion recognition has focused on pathologic traits and only little attention has been paid to the role of traits associated with well-being on emotion recognition.

Optimism is a personality trait linked to well-being (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010) and has served as a model to study well-being. Experimental studies have shown that optimism has an impact on both baseline attention and visual exploration of stimuli with emotional content, indicating that it is related to the selective processing of emotional information. For example, in

an emotional Stroop task, highly optimistic people show increased attention to positive words and slower latency to a skin conductance response for negative words in comparison to their more pessimistic counterparts (Segerstrom, 2001). In another study, it has been shown that compared to pessimists, optimists are more likely to divert their eye gaze away from images of skin cancer (Isaacowitz, 2005). However, to our knowledge, no studies have explored a trait-congruent bias of optimism in emotion categorization of facial expressions.

In this study, we explored if optimism can be associated with a trait-congruent bias in emotion recognition. We presented 20% of intensity of happiness, 20% of intensity of sadness, and neutral facial expressions to undergraduate students with different levels of optimism and asked them to categorize the emotion presented on images as Happy or Sad. Accuracy and response times were measured.

We used neutral and low emotion intensity facial expressions because the most consistent evidence for the trait-congruent bias has been found with neutral or ambiguous expressions (Bourke, Douglas, & Porter, 2010). The use of these different conditions allowed us to explore if a trait-congruent interpretative bias appears at an early stage of emotion processing, as expectancy; at a later stage of emotion processing; or both.

We hypothesized that if the bias was expressed at the tonic level, higher levels of optimism would lead to give Happy answers to neutral faces faster and more frequently. If the bias was expressed in a later stage of emotion processing, we expected that higher levels of optimism would lead to a greater performance in the identification of happiness in the 20% of happiness faces and a lower performance in the identification of sadness in the 20% of sadness faces.

Finally, since an important relationship between optimism and affective style has been described (Vera-Villaruel, Pávez, & Silva, 2012), we evaluated participants' level of optimism as well as positive and negative affect. We proposed the same hypothesizes of the trait-congruent bias for optimism and positive affectivity.

Method

Participants

Sixty-six students from different programs and years of study at the Pontifical Catholic University of Chile (PUC) were evaluated. All reported normal or corrected to normal visual acuity, signed a written consent form and received a bonus for their participation. The final sample included the 52 students that completed all steps of the study's protocol and showed no technical problems in the data recording (28 females; $M = 21.3$ years, $SD = 3.1$).

Procedure

Participants were individually evaluated in two sessions completed in different days. They completed the personality assessments in Session 1 and the emotion-recognition task in Session 2.

Personality assessments

Optimism assessment was done by using the *Revised Life Orientation Test* (LOT-R; Scheier, Carver, & Bridges, 1994). LOT-R measures if participants expect outcomes in their lives to be good or bad. It is composed by six items (three positive and three negative statements) plus four distracting items. Items are rated on 5-point Likert scale ranging from 0 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Cronbach's alpha coefficient's values in this sample were .69 and .62, for optimism and pessimism respectively, which are similar to the ones obtained in other studies (e.g. Vera, Córdova, & Celis, 2009). In our study, we analyzed total scores of participants (thereafter: LOT-R[OS-PS]). To calculate LOT-R[OS-PS], scores from the optimism and the pessimism items were separately summed and then the pessimism score was subtracted from the optimism score. Higher LOT-R[OS-PS] indicated more optimism. Mean LOT-R[OS-PS] was 3.6 ($SD = 4.3$), with a range from -12 to 10.

Affective style assessment was done by using the *Positive and Negative Affective Schedule* (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). PANAS consists of two 10-items mood scales and provides brief measures of positive (PA) and negative affect (NA). Respondents have to rate the extent to which they generally experience each particular emotion, with reference to a 5-point scale ranging from 1 (very slightly or not at all) to 5 (very much). Cronbach's alpha coefficient's values in this sample were .84 and .71 for the PA and NA scales, respectively. For PA the coefficient is similar to other studies, for the NA it is a slight lower (Watson et al, 1988; Robles & Paéz, 2003). As in LOT-R, we calculated and analyzed total scores of participants (thereafter: PANAS[PA-NA]). Higher PANAS[PA-NA] indicated more positive affectivity. Mean PANAS[PA-NA] was 12.52 ($SD = 8.9$), with a range from -11 to 32.

In our study, both scales LOT-R and PANAS were positively correlated with each other. The distribution of scores indicated that our participants were predominantly optimistic and had a positive affective style.

Stimuli

We filmed 70 acting students from the PUC. Actors had to place their face into a cardboard's hole to prevent motion and remove irrelevant features such as hair and ears. They were not wearing glasses or other accessories. Males had no beard. We asked each actor to make a no-emotion clip at the beginning of the filming and then to mimic happiness and sadness. At least seven versions per emotion per actor were collected.

We used the best quality clips of 40 actors (20 females) selected for their good acting performance. For each actor, we selected one neutral expression face image from the no-emotion clip for the neutral stimuli and two frames from each expression clip, i.e. one with full expression of emotion (apex) and one with 20% of emotion expression. Images with 20% of expression corresponded to the frame at the first fifth between the onset and the apex of the expression of emotion (temporal criteria). We then prepared a set of 200 black and white face images (see Figure 1) composed by five subsets: neutral expressions, happiness expressions, sadness expressions, 20% of happiness expressions, and 20% of sadness expressions. All images were fitted in a standardized oval shape containing only the face and resized to 376 x 498 pixels with a 600 dpi resolution. Images showing neutral expressions or 20% of expression were used as targets; images with full emotion were used as feedbacks. Moreover, we constructed a mask image by scrambling each image of which we meant to remove the aftereffect from, in this case from the full expression face images.

Stimuli were presented on the center of a 1024 x 768 pixels monitor with a black background, at a distance of approximately 65 cm from participants. They were 9.9 cm wide, subtending about 8° of visual angle horizontally and 11° of visual angle vertically. This size is similar to that of a real face viewed from 100 cm away, mimicking what is seen during natural human interaction (Hsiao & Cottrell, 2008).

Task

Participants were tested in a silent room with dim light. Through instructions presented on the screen, participants were asked to guess/identify the emotion of target face images (neutral or 20% of emotion expression) by pressing the Happy or the Sad button as quickly as possible after the target disappeared. Once they answered, a feedback face image, and then a mask image was displayed (see Figure 1).

Two intrasubject conditions appeared randomly: the no-emotion condition (neutral target) and the 20% of emotion condition (20% of happiness or 20% of sadness target). However, participants were told that all targets were going for a happy or sad expression. The feedback emotion was random when the previous face was neutral and congruent when the previous face had a 20% of expression. Half of the feedbacks were a happiness expression; half were a sadness expression. The face identity presented as feedback was always the same that the one presented before as target.

In total, there were 40 trials (20 with neutral expression, 10 with 20% of happiness, and 10 with 20% of sadness). Half of the trials were male and half were female faces. Trials were presented in fixed random lists. Four lists were built to avoid eventual repetition of face identity. In this manner, a face image that was neutral with a happy feedback in the first list, was neutral with a sad feedback in the second, was 20% happy in the third, and was 20% sad in the fourth. For each list, five sub-lists with different fixed random order were built. The side of the response keys was counterbalanced between participants.

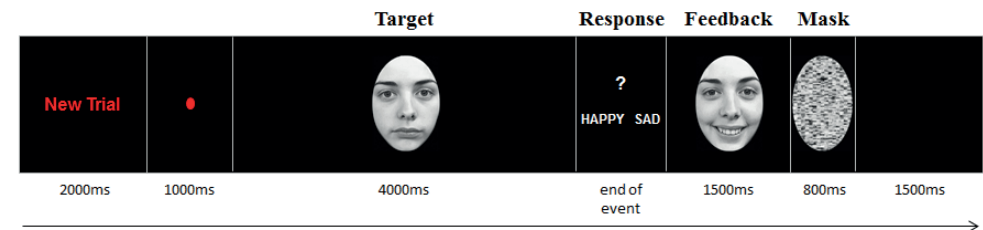


Figure 1

Results

Emotion categorization

For each experimental condition and participant, we analyzed the mean percentage of “Happy” and “Sad” answers (thereafter: EC % for Emotion Categorization in no-emotion condition and EC Accuracy for Emotion Categorization in 20% of emotion condition), and the corresponding mean response time (thereafter: EC RT). For each participant, EC RT was normalized i.e. calculated as a proportion of the mean RT when considering all trials. For the no-emotion experimental condition, we submitted the EC % to one sample t-test (2 tails, alpha 0.05), and EC RT to paired t-test. We found that EC % for Sad and Happy was significantly higher and lower than chance, $t(51) = -2.081$, $p = .042$, respectively.

For 20% happy and 20% sad conditions, we submitted EC Accuracy and EC RT to two separated repeated measures ANOVAs, one for each behavioral index, with Emotion (Happy & Sad) as within subject factor. Only response times associated with correct answers were analyzed. We found that EC Accuracy for Happy was significantly higher than for Sad, $F(51) = 9.989$, $p = .007$, $\eta^2p = .135$. There were no differences in EC RT.

Correlation analysis

Since optimism and affectivity variables were continuous and no groups/clusters could be extracted by descriptive statistical analyses, we computed bivariate Pearson correlations between LOT-R[OS-PS] and PANAS[PA-NA] and EC scores. We observed that LOT-R[OS-PS] and PANAS[PA-NA] showed a negative correlation with the EC RT in the 20% of happiness condition, $r = -.400$, $p = .003$ (Figure 2a) and $r = -.312$, $p = .024$ (Figure 2b), respectively. PANAS[PA-NA] also showed a tendency to negative correlation with EC RT of the happy response in the no emotion condition, $r = -.256$, $p = .067$, and showed a negative correlation with EC RT of the happy response across the conditions, $r = -.316$, $p = .023$. There was no correlation between the level of optimism and/or positive affectiveness and the EC % or EC Accuracy.

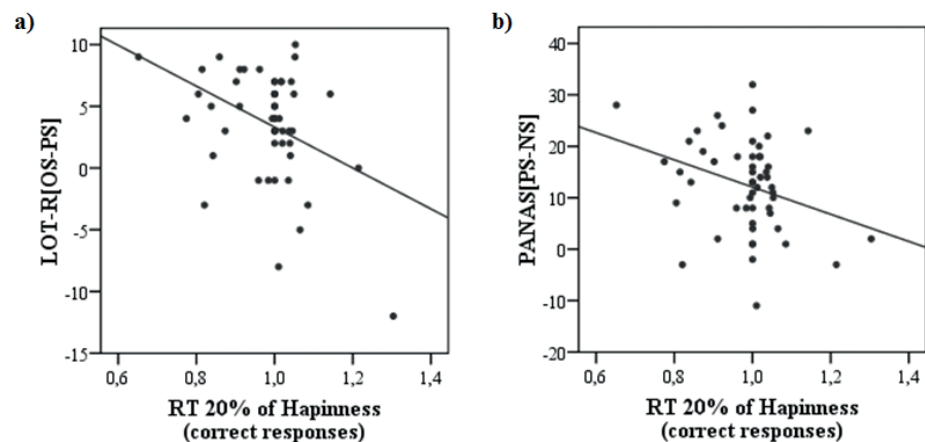


Figure 2

Discussion

Evidence for a trait-congruent bias associated with optimism was found in the response times of the emotion categorization. In the 20% of happiness condition, higher levels of optimism (LOT-R[OS-PS]) were associated with faster accurate responses. The same was observed with positive affectivity, where higher levels of positive affectivity (PANAS[PA-NA]) led to faster accurate responses in the 20% of happiness condition and tended to lead to faster response Happy in the no-emotion condition. These results reveal the existence of a trait-congruent bias associated with non-pathologic personality traits. This bias is found in the perception of emotion, and slightly at the tonic level.

However, there was no evidence for the trait-congruent bias in the accuracy of the emotion categorization. Different factors can explain this result. First, our participants were mainly optimists and with positive affectivity, constituting a sample probably not sensitive enough to detect a more general bias. Having more pessimistic participants in the sample could have permitted to realize inter-subjects comparisons and better correlations, probably more likely to reveal differences depending on the level of optimism.

Second, the material might not be adequate. On one side, even if 20% was low in intensity of emotion, participants were very accurate in categorizing the emotions presented (over 80% of accuracy in average), indicating that the 20% of emotion target wasn't that ambiguous. A pilot study defining a percentage of emotion associated with a lower accuracy might permit to present a more difficult task, more suitable to reveal this kind of bias (Bourke et al., 2010). On the other side, the forced-choice paradigm used in the no-emotion condition might not be the best way to assess emotion categorization. Significantly more participants categorized the neutral target as Sad, even if there were mainly optimists and their accuracy at recognizing emotions was better for happy than for sad. This could be explained by the fact that, being the smile the characteristic feature of a happy face (Eisenbarth & Alpers, 2011), categorizing a neutral facial expression into Happy or Sad consists in looking for indicators of smile. Thus, participants would respond Sad when they did not find any clue of Happiness. As a neutral facial expression lack any indicator of a smile, people could be more prone to answer Sad when Happy and Sad are the only options. Maybe our paradigm, which was meant to force the bias expression, should have a neutral option to

invite participants to look for signs of both sadness and happiness.

Moreover, the existence of a trait-congruent bias was clear in the perception of emotion, but the existence of this bias at the tonic level could be debated. Indeed, since we evaluated the bias at the tonic level by analyzing responses given in the no-emotion condition after the targets disappeared i.e. after four seconds, it could be argued that it is unclear if the bias found in the no-emotion condition uniquely relied upon a bias at the tonic level. Maybe future studies could obtain a better measure of the baseline bias by presenting faces during shorter durations or allowing participants to give their responses in a shorter delay.

In any case, this study provides more knowledge about how personality traits associated with well-being influence emotional processing. To our knowledge, this is the first study that demonstrates the existence of an optimism trait-congruent bias in emotional categorization of facial expressions. We hope our results will encourage to further study emotion processing in the context of wellness and positive psychology.

References

- Adolphs, R. (2002). Recognizing emotion from facial expressions: Psychological and neurological mechanism. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 1, 21-62.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Bourke, C., Douglas, K., & Porter, R. (2010). Processing of facial emotion in major depression: A review. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 44, 681-696. doi:10.3109/00048674.2010.496359.
- Bower, G.H. (1981). *Mood and memory*. *American Psychologist*, 36, 129-148.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). *Optimism*. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889. doi:10.1016/j.cpr.2010.01.006.
- Demeneacu, L.R., Kortekaas R., den Boer, J.A., Aleman, A. (2010). Impaired Attribution of Emotion to Facial Expressions in Anxiety and Major Depression. *PLoS ONE* 5(12): e15058. doi:10.1371/journal.pone.0015058
- Eisenbarth, H., & Alpers, G. W. (2011). Happy mouth and sad eyes: Scanning emotional facial expressions. *Emotion*, 11(4), 860-865.
- Ekman, P. (1972). Universal and cultural differences in facial expression of emotion. In J. R. Cole (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*, 1971 (Vol. 19, pp. 207-283). Lincoln, NE: Nebraska University Press.
- Hsiao, J. H. & Cottrell, G. W. (2008). Two fixations suffice in face recognition. *Psychological Science*, 9(10), 998-1006.
- Isaacowitz, D.M. (2005). The gaze of the optimist. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 407-415.
- Knyazev, G., Bocharov, A., Slobodskaya, H., & Ryabichenko, H. (2007). Personality-linked biases in perception of emotional facial expressions. *Personality and Individual Differences*, 44, 1093-1104.
- Leppänen, J.M., Milders, M., Bell, J.S., Terriere, E., & Hietanen, J.K. (2004). Depression biases the recognition of emotionally neutral faces. *Psychiatry Research*, 128(2): 123-133.
- Mohlman, J., Carmin, C.N. & Price, R.B. (2007) Jumping to interpretations: social anxiety disorder and the identification of emotional facial expressions. *Behavior Research and Therapy*, 45(3):591-599.
- Robles, R. y Páez, F. (2003). Estudio sobre la traducción al español y las propiedades psicométricas de las escalas de afecto positivo y negativo (PANAS), *Salud Mental*. 26(1).
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test). *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Segerstrom, S. C. (2001). Optimism and attentional bias for negative and positive stimuli. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1334-1343. doi:10.1177/01461672012710009.
- Surguladze, S.A., Young, A.W., Senior, C., Brébion, G., Travis, M.J. & Phillips, M.L. (2004). Recognition accuracy and response bias to happy and sad facial expressions in patients with major depression. *Neuropsychology*, 18(2):212-218.
- Vera-Villaruel, P., Córdova-Rubio, N., Celis-Atenas, K. (2009b). Evaluación del optimismo: un análisis preliminar del Life Orientation Test versión revisada (LOT-R) en población chilena. *Universitas Psychologica*, 8, 61-68.
- Vera-Villaruel, P., Pávez, P., & Silva, J. (2012). El rol predisponente del optimismo: Hacia un modelo etiológico del bienestar. *Terapia Psicológica*, 30, 77-84.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1063-1070.

Intervenciones Psicológicas Positivas y las Tecnologías de la Información y la Comunicación

Ernestina Etchemendy¹, Alba Carrillo², Rosa María Baños^{2,3}

¹Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Zaragoza, España.

²Facultad de Psicología, Universidad de Valencia, España.

³CIBERObn Fisiopatología de la Obesidad y la Nutrición, Instituto de Salud Carlos III, España.

Autor para correspondencia:

Ernestina Etchemendy (PhD)
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Zaragoza.
ernestinae@unizar.es

Agradecimientos

Este trabajo ha sido financiado en parte por el Programa de Excelencia en Investigación GVPROMETEO2018-110 Intervenciones sabias: mejorando y diseminando los tratamientos psicológicos desde el laboratorio a la sociedad (INTERSABIAS) y por el CIBER de Fisiopatología de la Obesidad y la Nutrición, una iniciativa del ISCIII (IS CIII CB06 03/0052).

Intervenciones Psicológicas Positivas y las Tecnologías de la Información y la Comunicación

Resumen

La unión entre las Intervenciones Psicológicas Positivas y el mundo digital ha estado presente desde el nacimiento de la Psicología Positiva. El desarrollo de intervenciones positivas en formato digital, especialmente online, está teniendo una gran proliferación dentro y fuera del ámbito científico, por lo que en estos momentos es necesario contar con información rigurosa que permita una visión crítica de todas las intervenciones actualmente disponibles. El presente manuscrito presenta una revisión de la relación de ambos campos y busca darle al lector herramientas básicas que le permitan formar un juicio crítico sobre las Intervenciones Psicológicas Positivas dispensadas en formato tecnológico.

Palabras claves: Psicología Positiva, Intervenciones Psicológicas Positivas, Tecnologías de la Información y la comunicación, Intervenciones Psicológicas Positivas Online

Abstract

There has been a close connection between Positive Psychology Interventions and the digital world since the birth of Positive Psychology. The development of Positive Psychology Interventions in a digital format, especially online, is experiencing a great growth inside and outside the scientific field. Hence, it is necessary to have rigorous information these days that allows a critical view of all currently available interventions. The present paper presents a review of the relationship of both fields and aims to provide the reader basic tools to develop a critical appraisal of the Positive Psychology Interventions delivered in a technological format.

Keywords: Positive Psychology, Positive Psychology Interventions, Information and Communication Technologies, Online Positive Psychology Interventions.

1. Introducción

Las Intervenciones Psicológicas Positivas (IPP) se pueden definir como aquellas intervenciones o actividades intencionales dirigidas a cultivar sentimientos, cogniciones y comportamientos positivos (Sin & Lyubomirsky, 2009). Desde que se establecieron los principios y objetivos de la Psicología Positiva hasta la actualidad, se ha generado una importante base de conocimiento, que demuestra la eficacia de estas intervenciones para la mejora del bienestar y la disminución de la sintomatología depresiva. (Bolier, Haverman, Westerhof, Riper, Smit y Bohlmeijer, 2013; Chakhssi, Jraiss, Sommers. Spijkerman & Bohlmeijer, 2018, Sin & Lyubomirsky, 2009). Otro aspecto a resaltar es la unión entre la IPPs y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), la cual ha estado presente desde sus inicios. La Psicología Positiva nació en pleno desarrollo de la era digital, y desde el comienzo ha aprovechado muchas de las posibilidades que ofrecen las TICs e Internet. De hecho, uno de los primeros estudios dirigidos a evaluar la eficacia de diferentes IPPs se realizó a través de Internet reclutando una muestra de personas que habían visitado la web <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/> (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Las IPPs son, en su mayoría, ejercicios o actividades simples y breves, con el objetivo de ser implementadas en la rutina cotidiana, donde el compromiso y la práctica diaria se convierten en elementos claves para su eficacia (Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Por su parte, las TICs (especialmente los dispositivos móviles con acceso a Internet), se están introduciendo de manera exponencial en nuestra vida cotidiana, por lo que se configuran como herramientas muy útiles que nos pueden ayudar a diseñar, introducir y administrar la intervención en nuestra rutina de forma natural, aprovechando además los cada vez más numerosos e innovadores recursos que ofrecen, y que pueden hacer la intervención más atractiva y flexible. Por otra parte, ofrecen una accesibilidad y alcance que permiten llegar a una población que de otra forma no tendría acceso a este tipo de intervenciones (Andersson, 2009; Andrews, Cuijpers, Craske, McEvoy & Titov, 2010; Bolier et al., 2014). Los avances tecnológicos actuales, puestos al servicio de la salud, no sólo ofrecen una nueva forma de dispensar tratamiento, sino también abren nuevas posibilidades de evaluación e intervención. Por ejemplo, los sistemas de sensorización actualmente disponibles a través

de las tecnologías móviles permiten una monitorización constante de una intervención o del entorno en el que se encuentra el paciente, con un grado de validez ecológica nunca antes alcanzado en Psicología. Como es bien sabido, en esta disciplina la fuente principal de información ha sido a través de autoinformes e información retrospectiva. Podemos encontrar otros ejemplos de potencialidades de las TICs, en otras tecnologías, como la realidad virtual o la realidad aumentada que ofrecen simulaciones de ambientes y situaciones con una calidad cada vez mayor a un coste cada vez más accesible, lo que las sitúa como potentes herramientas de cambio terapéutico. Por todo ello, las posibilidades que ofrecen las TICs han hecho que los países más desarrollados se estén planteando basar sus soluciones en salud a partir de éstas.

El presente manuscrito se dirige a profundizar y describir la relación actual entre las IPPs y las TICs. En primer lugar, se clarificarán las actuales definiciones alrededor de la relación existentes entre ambos campos. A continuación, se resumirán las IPPs que cuentan con evidencia científica respecto a su eficacia y su presencia en el ámbito tecnológico. Se presentarán algunas consideraciones que deben de ser tenidas en cuenta cuando se utilizan las tecnologías para dispensar IPPs, aquellos elementos que moderan la eficacia de las IPPs y su relación con las tecnologías, y para finalizar lo que ha mostrado hasta el momento la literatura científica sobre quienes consumen IPPs basadas en tecnologías.

2. Definiciones

La aplicación de las tecnologías al campo de las IPP ha suscitado la aparición de términos y definiciones que intenta apresar esta combinación, y que resumimos a continuación:

2.1 Intervenciones Psicológicas Online (Online Positive Psychological Interventions OPIs): definidas por Ritterband, Gonder-Frederock, Cox, Clifton, West y Borowitz (2003) como intervenciones enfocadas en aspectos comportamentales, dirigidas a la modificación e instauración de determinados comportamientos y la subsecuente mejora sintomática. Se tratan generalmente de intervenciones personalizables e interactivas, que se ajustan al propio ritmo de la persona y que hacen uso del formato multimedia que ofrece Internet.

2.2 Tecnologías positivas (Positive Technologies PTs): término propuesto por Botella, Riva, Gaggioli, Wiederhold, Alcañiz y Baños (2012) y Riva, Baños, Botella, Wiederhold y Gaggioli (2012) para referirse al enfoque científico y aplicado centrado en el estudio del uso de la tecnología para la mejora de la calidad de las experiencias personales. Se trata de una perspectiva que busca potenciar el uso de las tecnologías para promover el crecimiento personal, el desarrollo de las virtudes y fortalezas humanas, y contribuir así al desarrollo social y cultural. Sus autores, siguiendo la clasificación de bienestar subjetivo (hedónico), bienestar psicológico (eudaimónico) y bienestar social, clasifican las diferentes tecnologías según su eje de acción. A nivel hedónico ubican aquellas tecnologías que inducen una experiencia positiva y agradable, por ejemplo un entorno de realidad virtual de inducción de alegría. A nivel eudaimónico se ubican aquellas tecnologías que ayudan a las personas a alcanzar experiencias centradas en la búsqueda de una vida plena y significativa. Y a nivel social se ubican aquellas tecnologías que apoyan y mejoran la comunicación entre individuos, grupos y organizaciones.

2.3 Intervenciones Tecnológicas Comportamentales (Behavioral

Interventions Technologies, BITs): Mohr, Burns, Schueller, y Klinkman (2013) han propuesto este término para referirse a aplicaciones tecnológicas diseñadas especialmente para intervenir sobre aspectos comportamentales, cognitivos y emocionales, que buscan la mejora de la salud física, psicológica y el bienestar. Las BITs se sirven de diferentes dispositivos y desarrollos tecnológicos (p. ej. teléfonos inteligentes, ordenadores, tabletas, dispositivos de sensorización, realidad virtual, videojuegos, redes sociales, etc.) para la auto-evaluación, monitorización, psicoeducación, establecimiento de objetivos, entrenamiento en habilidades, retro-alimentación, etc.

Como se puede ver, hay importantes solapamientos entre estas tres definiciones, siendo unas más generales que otras, poniendo unas más el peso ya sea en el lado de la intervención, o en el lado de la tecnología que se utiliza. En el presente manuscrito, nos centraremos más en las intervenciones basadas en Internet, ya que son las más desarrolladas hasta el momento.

3. Intervenciones Psicológicas Positivas y TICs

Como hemos comentado, en los últimos años se ha producido una importante proliferación de intervenciones dirigidas a incrementar las emociones, comportamientos y pensamientos positivos que contribuyen a un aumento del bienestar y la felicidad. Actualmente ya contamos con un conjunto de IPPs que han mostrado su eficacia en el aumento del bienestar y reducción de sintomatología depresiva, y que se han utilizado fundamentalmente siguiendo un formato online. No obstante, también se ha subrayado en la literatura que, a pesar de estos avances, es necesario llevar a cabo trabajos adicionales con un adecuado rigor metodológico, especialmente en el caso de estudios que analicen la eficacia de las IPPs (Bolier et al., 2013). El siguiente apartado resumirá aquellas IPPs que cuentan con un mayor apoyo en la literatura científica y que están siendo utilizadas en formato online.

3.1. Saboreo: se trata de una actividad dirigida a intensificar y prolongar experiencias placenteras (Peterson, 2006). Los estudios señalan su eficacia para incrementar el estado de ánimo positivo y los niveles de felicidad (Bryant, 2003). La intervención de "saboreo" puede ser utilizada sobre una experiencia sensorial, como comer un helado, o sentir los rayos de sol en la cara, como también sobre un recuerdo. Las variantes que hay dentro de esta intervención se podría agrupar en dos categorías: 1) aquellas que enseñan y promueven la práctica del saboreo de un modo general, 2) aquellas que enseñan una habilidad de saboreo específica y promueven su uso. En el primer grupo cabría incluir el hecho de solicitarle a una persona que todos los días, durante al menos 2-3 minutos se detenga en el momento presente, focalice su atención en los detalles y que intente prolongar tanto como sea posible, el placer que puede encontrar en la actividad que está realizando en ese preciso momento. Por ejemplo, si está bebiendo un chocolate caliente, la persona podría enfocarse en el sabor, la textura o la temperatura, luego en las distintas sensaciones que experimenta a medida que lo va bebiendo y por último detenerse en la mezcla de sabores que va dejando en su boca. Esta misma estrategia puede aplicar en distintos momentos o situaciones.. Por el contrario, el segundo caso supone dar un entrenamiento más estructurado para que la persona recuerde aspectos agradables de su propia vida. Por ejemplo, se le pide a la persona que se sitúe

en una fecha y un escenario en particular, que recuerde qué temperatura hacía, con quién estaba, por qué se trata de un momento agradable, etc. Se trataría de técnicas de saboreo ancladas en un trabajo de reminiscencia positiva, dirigidas a re-editar un momento pasado para volver a experimentar emociones positivas incluso a descubrir nuevas sensaciones positivas de un hecho que ya ocurrió. Un ejemplo de una IPP que incluye entre sus actividades dos ejercicios de saboreo es "*Live Happy*". Uno de sus ejercicios, "*Recordando días felices*", está enfocado en la construcción de un álbum de fotografías personales que hagan recordar momentos agradables, el usuario además debe de escribir una breve descripción de ese momento especial. De esta manera se trabaja el saboreo sobre la activación de experiencias pasadas, recuperando las emociones y sentimientos originales. En el otro ejercicio, "*saboreando el momento*", el usuario debe tomar una fotografía de algo hermoso y significativo y escribir debajo un breve párrafo donde describa el valor de la imagen y lo que aprecia al observarla.

3.2 Gratitud: se trata de una de las IPPs con mayor presencia en la literatura científica (Bolier et al., 2013; Parks & Biswas-Diener, 2013). Supone la realización de actividades dirigidas a cultivar la gratitud, pudiendo ser de forma reflexiva y siguiendo unas pautas estructuradas, o centrarse en llevar a cabo una actividad puntual. Estas intervenciones cuentan con evidencia que muestra su eficacia en el incremento del bienestar, el afecto positivo, la salud física y la reducción de sintomatología negativa. No obstante, la literatura sobre el tema también ha subrayado la necesidad de ser cautos en el momento de prescribir este tipo de intervención. Por ejemplo, Seligman, Steen, Parks y Peterson (2005) mostraron la utilidad de las actividades de gratitud en personas que padecían depresión leve-moderada. En cambio, Sergeant y Mongrain (2011) analizaron los efectos de una intervención de gratitud en personas depresivas que mostraban diferentes estilos (personas con una mayor necesidad de apoyo por parte de los demás, o personas con un estilo de funcionamiento autocrítico) y encontraron que aquellas personas caracterizadas por una mayor necesidad de apoyo, que experimentaban fuertes sentimientos de impotencia respecto a la posibilidad de lograr sus objetivos y una intensa dependencia respecto a otras personas, no se beneficiaron de la intervención o, en algunos casos, incluso empeoraron cuando realizaron la actividad.

Entre las estrategias centradas en la gratitud más reflexivas estaría el *"Diario de gratitud"*. En este caso se pide a la persona que registre una vez a la semana, durante varias semanas, al menos 5 cosas por las cuales está agradecido (Emmons & McCullough, 2003; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005). Otro ejercicio para cultivar la gratitud es la intervención diseñada por el Seligman y su equipo (Seligman, et al., 2005) denominada *"Tres bendiciones"*. Cada noche la persona debe reflexionar durante 10 minutos y escribir en un diario tres sucesos por los que está agradecida y explicar el por qué lo está. No se trata de registrar eventos importantes o fuera de lo común, sino centrarse en aquellas pequeñas cosas que forman parte de nuestra rutina cotidiana y que nos hacen sentir bien. A diferencia del *"Diario de gratitud"*, que puede girar alrededor de áreas generales de funcionamiento como puede ser la familia, amigos, trabajo, estudios, etc., el ejercicio *"Tres bendiciones"* se centra en situaciones que deben haber ocurrido a lo largo del día.

En cuanto a poner en marcha actividades específicas, se encontraría por ejemplo la *"La visita de de Gratitud"*. En este caso, se le pide a la persona que escriba una carta de agradecimiento a otra persona acerca de algún detalle o acontecimiento que no ha tenido la oportunidad de agradecerle. Se indica que al escribir la carta es necesario esforzarse por pormenorizar detalles y/o situaciones que reflejen el sentimiento de agradecimiento. Algunos autores recomiendan la entrega de esta carta, mientras que otros aseguran que no es necesario (Lyubomirsky, Dickerhoof, Boehm & Sheldon, 2011; Seligman et al., 2005).

En cuanto a intervenciones online que usen esta técnica nos encontramos con *"Day to Day"*, una intervención dispensada a través de teléfonos inteligentes que incluye entre sus intervenciones un ejercicio dirigido a cultivar la gratitud. Durante 7 días el usuario recibe en su teléfono un ejercicio simple que debe de ser realizado a lo largo del día. Además, se envían breves mensajes que explican de modo muy sencillo la importancia de este ejercicio y se motiva a cumplir con la pauta recibida. *"Day to Day"* también incluye otros ejercicios para incrementar la conectividad, la frecuencia de momentos placenteros, la flexibilidad de pensamientos y la solución de problemas. Cada uno de ellos tiene una duración de 7 días y mantiene la misma estructura: se recibe al inicio del día la actividad que la persona debe de realizar, se envían breves mensajes de explicación y de refuerzo para su consecución, se le pregunta al usuario si cree que el ejercicio que se ha prescrito será positivo para él/ella y al finalizar los siete días se administran dos breves cuestionarios que evalúan niveles de depresión y ansiedad. Otra aplicación online que incluye intervenciones en gratitud es *"Live Happy"*, en este caso se realiza el ejercicio *"Diario de Gratitud"* el cual el usuario registra una cosa que haya sucedido a lo largo del día y por la cual está agradecido y un ejercicio donde elige a una persona a la que desee expresar su agradecimiento.

3.3 Amabilidad: en cualquiera de sus variantes, se trata de IPPs dirigidas a que la persona se comprometa a realizar actos de bondad en su actividad cotidiana. Lo que se pretende es que se produzca una interacción entre los sentimientos suscitados por hacer algo por alguien y la gratitud, generando así una reciprocidad entre el dar y el recibir que puede dar lugar a un incremento de los niveles de felicidad y bienestar. Un ejemplo de esta intervención es la desarrollada por Lyubomirsky, Tkach y Sheldon (2004), en la cual persona debe comprometerse a realizar 5 actos de amabilidad diarios durante 6 semanas. Otra variante de intervenciones que cultiven la amabilidad, aunque más basada en un comportamiento pro-social, propone gastar algo de dinero en otra persona (Dunn, Aknin, & Norton, 2008). En relación a la cantidad de actos de amabilidad, lo importante es que la persona se esfuerce por hacer más acciones de este tipo de las que acostumbra en su rutina cotidiana.

Como ejemplo del traslado de esta intervención a un formato online, nos encontramos de nuevo con la aplicación *"Live Happy"*, que entre sus intervenciones también incluye un diario para ir registrando actos de amabilidad y el cultivar la amabilidad en las rutinas diarias a través de la toma de contacto con algún amigo, familiar, etc.. A través de este ejercicio, *"Live Happy"*, busca mejorar la calidad de las interacciones sociales del usuario.

3.4 Promover las relaciones sociales positivas: incluye aquellas intervenciones centradas en incrementar los contactos sociales y la calidad de esas interacciones. Una de las IPP diseñadas para cumplir este objetivo es la denominada *"Responder de forma activa y constructiva"*, que pretende entrenar a la persona para que responda de forma activa y constructiva a cosas buenas que le suceden y que otro está compartiendo con ella. Se le pide a la persona que se esfuerce por responder con felicidad e interés genuino al preguntar sobre el evento o la situación. El objetivo de la intervención es transformar estilos neutros (o negativos) de interacción social en interacciones positivas, y también generar nuevas interacciones sociales positivas.

Un ejemplo de IPP que incluye intervenciones en esta línea se encuentra en uno de los ejercicios propuestos por la aplicación *"Day to Day"*, en este caso el usuario recibe a lo largo de una semana una pauta diaria de interacciones sociales positivas que debe de realizar. Se le indica qué, cómo y cuantas interacciones debe de realizar cada día. El ejercicio busca incrementar la conectividad social y mejorar la calidad de las conexiones reforzando los lazos con los vínculos cercanos y lejanos.

3.5 Búsqueda de sentido: Se trata de intervenciones que ayudan a la persona en la construcción de significados y propósitos vitales que contribuyan a la felicidad. Un ejemplo de estas intervenciones sería el *"El mejor yo posible"* (*"Best Possible Self"*). Esta técnica se basa en el trabajo de King (2001), quien planteó como actividad terapéutica escribir un ejercicio de escritura sobre objetivos futuros de vida con el propósito de lograr una mayor conciencia y delimitación de metas vitales. El ejercicio requiere que la persona escriba sobre un futuro en el que se ha esforzado mucho y, gracias a ello, ha conseguido todos sus objetivos y ha desarrollado todas sus potencialidades. A continuación se deberá visualizar esta versión de sí mismo durante una semana al menos tres minutos cada día (Sheldon & Lyubomirsky, 2006).

Otro ejemplo en una línea similar de IPPs de construcción de sentido, es el ejercicio de *"Resumen de Vida"*, propuesto por Seligman, Rashid y Parks (2006). En este caso se le pide a la persona que escriba 1 o 2 páginas intentando reflejar cómo espera vivir su vida día a día, y que reflexione acerca de si se ve a sí misma trabajando activamente por conseguir los objetivos descritos en la narrativa.

Como se puede observar, en general, las IPPs que promueven la construcción y búsqueda de sentido son de contenido narrativo. No obstante, un trabajo realizado por Lyubomirsky, Sousa y Dickerhoof (2006) advierte sobre las diferencias en cómo trabajar el material positivo y el negativo, con el objetivo de generar aumentos en el bienestar emocional. Cuando se trabaja con el recuerdo de experiencias pasadas, es preferible que el material negativo sea trabajado de forma analítica, sometido a preguntas (ej., por qué, cómo, etc.) que posibiliten su re-estructuración. En estos casos la construcción de narrativas escritas u orales son de gran utilidad, dado que implican un procesamiento sistemático, paso a paso, que obligan a darle coherencia y una explicación al suceso negativo. El material positivo, por el contrario, debería de ser trabajado sin ser sometido a este tipo de análisis, es decir sin buscar darle un sentido a través de narrativas escritas u orales, ya que la naturaleza repetitiva, circular y desorganizada de las experiencias y que "presumiblemente" se mantiene cuando simplemente recordamos el suceso en privado, resultaría más beneficioso en el aumento del bienestar puesto que permitiría revivir, volver a saborear y capitalizar la experiencia (Langston, 1994; Quoidbachm, Berry, Hansenne & Mikolajczak, 2010).

3.6 Fortalezas personales: Si bien existen algunas variantes en su aplicación, en líneas generales se trata de actividades que intentan identificar, usar y desarrollar una fortaleza personal. Desde la perspectiva de Seligman (2003), una fortaleza personal sería un rasgo de personalidad positivo, que cuenta con las siguientes características: sensación de que se trata de algo propio, sensación de emoción al mostrarlo, presentar una curva de aprendizaje rápida cuando se practica por primera vez, anhelo de encontrar nuevas formas de utilizarlo, imposibilidad de impedir su uso, sensación de sentirse más enérgico al utilizarlo, creación y búsqueda de proyectos personales que giran a su alrededor y alegría, emoción entusiasmo e incluso éxtasis al utilizarlo (Seligman, 2002). Es posible identificar nuestras fortalezas personales a través del cuestionario VIA Strengths Inventory- (Peterson & Park, 2009), que evalúa 24 fortalezas, que se agrupan en 6 virtudes: "sabiduría y conocimiento", "valor", "humanidad y amor", "justicia", "templanza", "trascendencia". En las intervenciones llevadas a cabo en este ámbito, una vez localizadas las 5 fortalezas principales de cada uno, se establece que durante una semana la persona se dedique a ejercitar una o más de ellas de una forma nueva, ya sea en el trabajo, en casa o en el tiempo de ocio. Una cuestión importante en el entrenamiento es que quede claramente definido la manera en que se ejercitará la fortaleza localizada, y que después de realizar la actividad, la persona registre cómo se sintió antes, durante y después de realizarla, y si le resulta estimulante, fácil, si el tiempo se le pasó rápido y si tiene pensado repetir la actividad.

Como ejemplo de una aplicación tecnológica en la que se ejerciten las fortalezas, nos encontramos el sistema *EARTH of Well-being*, el cual incluye un módulo dirigido a trabajar ejercicios narrativos de reminiscencia positiva y proyección futura (Baños, Etchemendy, Farfallini, García-Palacios, Quero & Botella, 2014).

- Como se puede observar, actualmente disponemos de una amplia variedad de IPPs que han mostrado su eficacia en la mejora del bienestar. Además, debido a la simplicidad y sencillez que implican estas intervenciones, en su gran mayoría han sido migradas y adaptadas a formato tecnológico. En estos momentos, existe una amplia variedad de aplicaciones desarrolladas y disponibles en la red, alineadas bajo los preceptos de la psicología positiva.

Sin embargo, no todas las IPPs que utilizan tecnologías se basan en la evidencia empírica o han sido sometidas a prueba para evaluar su eficacia. Entre aquellas que cuentan con estudios que avalen empíricamente su uso, nos encontramos con las siguientes:

- *Live Happy*: una de las pocas aplicaciones para dispositivos móviles que cuenta con evidencia científica que ha mostrado que su uso mejora los niveles de felicidad de sus usuarios (Parks, Della Porta, Pierce, Zilca, & Lyubomirsky, 2012). La aplicación fue desarrollada siguiendo los planteamientos de la investigación de Lyubomirsky, e incluye 8 intervenciones, todas ellas han mostrado en estudios previos su eficacia en la mejora del bienestar y reducción de la sintomatología depresiva: 1) Saboreo, 2) Reminiscencia, 3) Diario de Amabilidad, 4) Fortalecer las relaciones sociales, 5) Evaluación y seguimiento de objetivos, 6) Diario de gratitud, 7) Expresar Gratitud y 8) Pensamiento Optimista.

- *Psyfit.nl* (Bolier, Haverman, Kramer, WEsterhof, Riper, Walburg, Boon & Bohlmeijer, 2013): es una intervención online, completamente auto-aplicada y sin apoyo de un terapeuta, desarrollada en Holanda para la mejora del bienestar y la reducción de la sintomatología depresiva. La intervención fue diseñada en base a los principios de la psicología positiva, enfocándose en las experiencias positivas, las fortalezas y las competencias personales más que en los problemas de salud mental y las deficiencias. Incluye 6 módulos de trabajo, todos ellos con ejercicios y contenidos basados en la evidencia: establecimiento de objetivos vitales, emociones positivas, relaciones positivas, *mindfulness*, pensamiento optimista y dominio de la vida ("*mastering your life*").

- *Happiness Coach* (Vansteenwegen, 2011): se trata de una intervención desarrollada en Bélgica que sigue el mismo modelo que *Psyfit*. En este caso, el programa usa como metáfora para realizar sus intervenciones un viaje en metro. Un mapa que emula las distintas vías del metro va indicando diferentes estrategias para mejorar los niveles de felicidad teniendo en cuenta los diferentes objetivos, progresos, etc. El programa incluye, información, consejos y ejercicios interactivos para generar cambios de comportamiento.

- *Better days* (Drozd, Mork, Nielsen, Raeder, Bjokli, 2014) es una intervención online diseñada para mejorar la vida cotidiana y el bienestar. Consta de 13 sesiones de 10 minutos cada una que se distribuyen a lo largo de 4 semanas. Los ejercicios disponibles incluyen: gratitud, actos de amabilidad, optimismo, estrategias de afrontamiento, vivir el momento presente y fortalezas. Recientemente, un estudio controlado mostró un incremento en los niveles de felicidad de sus usuarios.

- *EARTH of Well-being* (Baños et al., 2014): se trata de un sistema auto-aplicado que incluye tres módulos de actividades dirigidos a trabajar diferentes aspectos del afecto positivo y el bienestar. Un módulo, denominado "*Parque del Bienestar*", incluye dos entornos de realidad virtual y se dirige a inducir dos estados emocionales (alegría y relajación) a través de procedimientos de inducción emocional ampliamente validados (Lang, Bradley & Cuthbert, 1995; Velten, 1968). Otro módulo, denominado "*Bienestar en la Naturaleza*", también incluye dos entornos de realidad virtual que permiten aprender y prácticas diferentes IPP para inducir alegría y relajación (saboreo, respiración lenta y reminiscencia positiva). Y el tercer y último módulo, denominado "*Libro de la Vida*" que funciona como un diario personal e incluye 16 ejercicios enfocados en el pasado o el futuro. Todos los ejercicios mantienen la misma estructura: una instrucción general que explica el objetivo general del ejercicio y una serie de pautas secundarias que ayudan en la escritura de la narrativa. Algunos de los ejercicios propuestos por esta plataforma se han validado en diferentes poblaciones: estudiantes (Baños et al., 2014), personas con trastornos adaptativos (Andreu et al., 2012), pacientes oncológicos (Baños et al. 2014), o personas mayores (Baños et al, 2011).

Por último, una iniciativa que también creemos que es necesario mencionar en este apartado, es la que dirige en Chicago David Mohr, el *Center for behavioral intervention technologies* (Cbits), abierto en 2011. Este instituto, formado por un equipo interdisciplinario de investigadores (informáticos, psicólogos, ingenieros, médicos, etc.) se dirige al desarrollo de aplicaciones tecnológicas que promueven modificaciones comportamentales para la mejora de la salud física, mental y emocional. Actualmente cuenta con desarrollos tecnológicos para teléfonos inteligentes, realidad virtual, sitios web, terapia telefónica. La práctica desde Cbits es un buen ejemplo de desarrollos tecnológicos guiados por la evidencia empírica, sus aplicaciones pueden ser descargadas desde la red y también dan acceso a los estudios científicos realizados o en marcha que van poniendo a prueba la eficacia de cada sistema desarrollado (<https://intelligare.cbites.northwestern.edu/#apps>).

4. Algunas consideraciones sobre IPPs, eficacia y TICs

Como se mencionó al inicio de este artículo, la unión de las IPPs y las TICs ofrece una serie de beneficios y mejoras que ayuda a reforzar la proliferación de las IPPs. Las TICs se presentan como recursos potentes en el campo de las IPPs, los avances realizados en la era digital permiten detectar, evaluar, investigar, intervenir y monitorizar de una forma nunca antes vista en las disciplinas que estudian el comportamiento humano (Miller, 2012). No obstante, también presentan dificultades y limitaciones que son necesario conocer para saber enfocar los esfuerzos dirigidos a superar y mejorar aún más las IPPs.

4.1. Motivación y Compromiso

La adherencia es un elemento clave en la eficacia y eficiencia de cualquier intervención psicológica. La falta de motivación, compromiso y tasas de abandono son una de las principales dificultades en cualquier tratamiento. Las intervenciones online lamentablemente no quedan exentas de esta dificultad. Es más, el problema parece especialmente elevado en este ámbito (Eysenbach, 2005). Los estudios señalan que las tasas de abandono que se producen en los estudio de formato tradicional son menores respecto a las que se observan con el formato online. Si a esto se le suma aquellas intervenciones online que se dispensan fuera del ámbito científico, que no entran en los estudios, y que simplemente están disponibles en la red o en las aplicaciones móviles, las tasas de abandono son aún mayores (Christensen, Griffiths, & Farrer, 2009; Parks, 2014). Por tanto, este problema no es en absoluto una cuestión menor, lo que justifica que actualmente una parte importante de los esfuerzos de los estudios en estos momentos se dirija a ver cómo resolverla. El uso de mensajes de recordatorios, refuerzos positivos enviados a través del móvil, envío de correos electrónicos diarios, la *gamificación* (del inglés *gamification*, del sustantivo *game*: juego) del proceso de intervención, la posibilidad de publicar resultados en las redes sociales, el recibir un *feedback* frecuente de la evolución, etc., son todos recursos dirigidos que se están utilizando y analizando para mantener el compromiso y adherencia de la persona. En la literatura existe un amplio cuerpo de literatura sobre los factores que promueven el compromiso y por

tanto evitan el abandono. Sin embargo, cuando hablamos de intervenciones basadas en tecnologías hay que saber adaptarse a la unión de ambos campos. Según Roger (1983), hay que abandonar la idea ingenua de que aquellas innovaciones tecnológicas que suponen algún grado de mejora en cuanto a la eficiencia se adoptarán sin más por los usuarios, y obtendrán fácilmente resultados más positivos que las opciones anteriores. Por el contrario, Roger explica que el proceso de aceptación de la adopción de una mejora tecnológica es mucho más complejo, y propone 5 cualidades que influenciarían la tasa de adopción de una innovación ("*ventaja relativa*", "*compatibilidad*", "*observabilidad*", "*complejidad*" y "*experimentación*"). La tabla 1 ofrece una breve explicación de cada una de las cualidades y su relación con las IPPs. Tener en cuenta estas cualidades al momento de diseñar, como también analizar y seleccionar una IPPs puede contribuir en el problema de abandono, caída de la motivación y adherencia.

DEFINICIÓN SEGÚN ROGER (1983)	RELACIÓN CON LAS IPPs
<p>Ventaja Relativa: grado en que una innovación es percibida como mejor que una idea a la que reemplaza. La naturaleza de la innovación determinará el tipo específico de ventaja relativa que es importante adoptar (sea social, económica, política, etcétera).</p>	<p>Contar con la opinión de otros usuarios sobre la experiencia de uso, que la IPPs tenga una valoración en base a la puntuación dada por otros usuarios, que se incluyan videos de expertos y participantes explicando las ventajas de sus uso, etc. son todos aspectos que facilitarían esta cualidad.</p>
<p>Compatibilidad: grado en que una innovación es percibida como consistente con los valores existentes, experiencias pasadas, y necesidades de los potenciales usuarios. Una innovación que es compatible es menos incierta para el potencial usuario. En este sentido, una innovación puede ser compatible o incompatible con los valores sociales y creencias, con las ideas previas, con las necesidades, etcétera.</p>	<p>Contar con información sobre las preferencias de los usuarios y como la intervención se ajusta al usuario es relevante en estos niveles. Además, dada la flexibilidad que ofrecen las tecnologías actuales, poder personalizar aspectos de la intervención, etc. también contribuiría a esta cualidad.</p>
<p>Observabilidad: se refiere al grado en que los resultados de una innovación son visibles a sus usuarios. Los resultados de algunas ideas son fácilmente observables y comunicados por otros, mientras que algunas innovaciones</p>	<p>Que el usuario tenga feedback constante de su progreso, ofrecer visibilidad de estos resultados a través de gráficos, puntuaciones, mensajes, etc. facilita que los resultados de la intervención se hagan visibles a sus usuarios.</p>
<p>Complejidad: grado en que una innovación es percibida como relativamente difícil de entender y usar. Cualquier idea puede ser ubicada en el continuum complejidad-simplicidad. Algunas innovaciones resultan claras en sus significados de cara a potenciales usuarios, mientras que otras no. Los estudios sugieren que la complejidad de una innovación está negativamente relacionada con la tasa de adopción.</p>	<p>En este caso es importante tener en cuenta qué IPPs se está prescribiendo a qué usuario, teniendo en cuenta su edad, grado de inmersión en la tecnología, etc. Hay intervenciones online que son muy simples mientras que otras reúnen muchísimas más funciones. No necesariamente es mejor darle a una persona no afín a la tecnología una IPP que disponga de demasiadas opciones, al igual que a la inversa, ofrecerle algo excesivamente simple a alguien que un elevado perfil tecnológico.</p>
<p>Experimentación: se refiere al grado en que una innovación puede ser experimentada de forma limitada. Nuevas ideas que pueden ser probadas en partes, son generalmente aceptadas más rápidamente que aquellas innovaciones que no son visibles. En otras palabras, una innovación que puede ser experimentada por el posible usuario resulta menos incierta para este, con lo cual esto facilitarían su adopción.</p>	<p>Hoy en día existe una gran divulgación de aplicaciones gratuitas o a unos precios muy accesibles. Este aspecto resulta muy conveniente.</p>

4.2 Variedad y dosis

La gran mayoría de IPPs que han mostrado su eficacia provienen de estudios que en general han realizado una sola intervención (gratitud, o mejor yo posible, o cualquier otra). Sin embargo, la literatura sugiere que los usuarios, cuando realizan IPPs fuera del ámbito científico, es decir de forma natural, prefieren utilizar una amplia variedad de actividades (Parks et al., 2012). Además de esta cuestión, que señala que la aplicación de las intervenciones en los estudios empíricos muchas veces se desconectan de las preferencias de los usuarios en un contexto real, la literatura también ha indicado que ofrecer variabilidad en las intervenciones impacta positivamente sobre la motivación y adherencia y aumentan su eficacia (Parks et al., 2012).

Un elemento a tener en cuenta en las IPPs es la adaptación hedónica, un fenómeno inherente a casi todos los cambios positivos, por el cual pasado un tiempo, una acción que en su momento generó emociones positivas y un incremento de la felicidad, va perdiendo fuerza hasta volverse inocua (Lyubomirsky, 2011). Desde la literatura se sugiere que una forma de hacer frente a la adaptación hedónica ya sea desactivándola o demorándola, es ofreciendo varias actividades y no sólo una (Layous & Lyubomirsky, 2012). No obstante, no hay que quedarse con la idea que más cantidad mejor es. Un estudio realizado en 2012 puso de manifiesto que cuando se compararon 2, 4 y 6 intervenciones, la combinación de 4 intervenciones mostró mayor eficacia (Schueller & Parks, 2012).

Otro dato curioso en relación a las dosis de las intervenciones, pero no menos relevante, se refiere al tiempo que es requerido por una IPPs. Mientras que los estudios realizados en el ámbito científico apuntan a reducir al menor tiempo posible, fuera de los estudios empíricos, o que se observa es que las personas utilizan en promedio 1 hora al día en actividades dirigidas a aumentar la felicidad (Parks et al., 2012).

En suma, como se puede observar, la cantidad, variabilidad y dosis son cuestiones importantes en la eficacia de las IPPs. Por otro lado, hay que enfatizar algo que puede ir en detrimento de las intervenciones aplicadas en estudios rigurosos, ya que al intentar cuidar la validez interna y ofrecer procedimientos altamente estandarizados, esto puede disminuir su eficacia, al limitar las características que deben de tener las intervenciones para que resulten más atractivas. Tener en cuenta estos elementos a la hora de prescribir una IPP es relevante, dado que todas estas pequeñas desconexiones van minando la motivación y adherencia, dos elementos cruciales para que una IPP resulte eficaz en el incremento del bienestar.

4.3. Personalización de las intervenciones

Es importante que las actividades que la persona realice se ajusten a sus preferencias y perfiles. Un ejemplo clarificador de esto es el trabajo realizado por Schueller (2012), que concluye que los introvertidos y los extrovertidos se beneficiaron de intervenciones diferentes. En el caso de los extrovertidos, los que mejor resultado mostraron fueron la visita de gratitud y un ejercicio de saboreo, mientras que los introvertidos obtuvieron mayores beneficios en la intervención de responder de forma activa y constructiva, la intervención en fortalezas y el ejercicio de las tres bendiciones. Otro hallazgo del mismo estudio fue que cuando se focalizaron en la visita de gratitud, pero variando que ésta fuera en persona, por correo electrónico o por teléfono, observaron que los extrovertidos obtuvieron mayores beneficios de la visita en persona, mientras que esta variante no era la mejor para personas introvertidas.

En una línea similar se encuentra otro estudio realizado con anterioridad por el mismo autor (Schueller, 2010). En este caso, se indagó si las preferencias por algunos ejercicios se relacionaban con preferencias por otros determinados ejercicios. Los resultados mostraron tres grupos de preferencias: un grupo formado por *saboreo y responder de forma activa y constructiva*, otro grupo formado por *3 bendiciones y resumen de vida*, y el tercer grupo formado por *la visita de gratitud y fortalezas*. Una cuestión importante en relación a este agrupamiento fue que se observó que la preferencia de los participantes por un ejercicio se relacionaba con una mayor probabilidad a que completaran esa intervención y también con la que aparecía emparejada.

Por tanto, tener en cuenta las preferencias y el ajuste a las intervenciones es una cuestión importante. No obstante, nuevamente hay que tener cuidado en no sobre-simplificar los hallazgos de la literatura, y concluir que con que a la persona le guste realizar la intervención prescrita sería suficiente para incrementar su bienestar. El estudio de Parks et al. (2012) donde se le dio a los participantes libertad para decidir qué intervención realizar, mostró que las estrategias para incrementar la felicidad elegidas por los participantes del estudio no necesariamente fueron las que resultaron más eficaces. Por ejemplo, dos de las actividades más populares: *“evaluación de objetivos y registro”* y *“saborear el momento”*, no estuvieron asociadas con el incremento de la felicidad y el estado de ánimo. Este hallazgo pone sobre la mesa una cuestión importante. Los juicios y apreciaciones de las personas para elegir aquello que les hace bien pueden estar equivocados, por lo cual resolver el ajuste de una intervención a prescribir basándose solo en la elección del participante sería una simplificación que no conduciría a la obtención de resultados más eficaces.

4.4 Perfiles identificados en los consumidores de IPPs basadas en TICs

Actualmente no existe aún suficiente literatura que permita realizar conclusiones sobre los perfiles de las personas que utilizan las IPPs basadas en TICs. Sin embargo, existen ya algunos estudios que justifican incluir este apartado. En una sección anterior se ofrecía información sobre IPPs que cuentan con trabajos rigurosos que han mostrado su eficacia. En ese apartado se comentaba la amplia presencia y proliferación de ejercicios para el aumento de la felicidad y el bienestar que utilizan tecnologías y que no se encuentran avalados por evidencia empírica. El desarrollo de Apps, páginas webs, ejercicios online, etc. que proponen actividades en este sentido aumentan de manera exponencial cada día. El mundo tecnológico es capaz de ofrecer una gran cantidad de información a una velocidad que hace imposible asegurar la confiabilidad de todos sus contenidos. Sin embargo, como se ha podido observar, la eficacia de las intervenciones no es algo que se pueda dar por sentado. Es importante avanzar en el conocimiento de cuáles son los perfiles de las personas que consumen IPPs, y cuáles son sus prácticas cotidianas, si se busca promover una diseminación rigurosa de la Psicología Positiva a través de la red. No hay que perder de vista que las IPPs, debido a su sencillez, se realizan en gran medida de forma autoaplicada, por lo que las TICs ofrecen un formato y añaden unas ventajas que vuelven su uso muy conveniente en este ámbito.

Un trabajo clarificador en este punto es el realizado por Parks et al., (2012). Estos autores, a través de 3 estudios, apuntan una serie de hallazgos que echan luz sobre esta cuestión. El primero muestra la no homogeneidad de las personas que consumen este tipo de intervenciones, al contrario de lo que generalmente se cree. Se encontraron dos clúster de personas, el primero, denominado "sin dificultades" mostraban índices bajos de depresión, niveles adecuados de satisfacción con la vida, de equilibrio entre afecto positivo y negativo, y de felicidad. El segundo, denominado "con dificultades", mostraban puntuaciones clínicas de depresión, bajos niveles de satisfacción con la vida, un inadecuado balance del afecto positivo-negativo y bajos niveles de felicidad. El segundo estudio, se enfocó en averiguar cómo las personas incrementaban sus niveles de felicidad en su vida diaria, es decir, fuera de procedimientos experimentales que

dictan quién, qué, por cuánto tiempo y con qué frecuencia realizar el ejercicio. El estudio buscó averiguar qué hacen las personas para incrementar sus niveles de bienestar de forma natural. Los resultados mostraron que, en el contexto real, las personas usan entre 7 y 8 actividades a la vez, que la adaptación hedónica que se va produciendo en toda intervención y que hace que vayan perdiendo impacto no ocurre hasta "varios meses" después de iniciada la actividad, y que la actividad para ellos más significativa fue practicada varias veces por semanas y al menos una hora al día. Es decir, habría importantes diferencias entre los procedimientos que se están utilizando en el ámbito experimental y los comportamientos espontáneos que realizan las personas en su vida cotidiana. Por último, el tercer estudio, realizado con la aplicación *Live Happy*, y que estuvo enfocado en las actividades realizadas para incrementar la felicidad, mostró que en el mundo real las personas utilizan, les gustan y obtienen beneficios sobre su estado de ánimo y felicidad de aquellas actividades que están siendo utilizadas en los estudios experimentales. La variabilidad en las preferencias fue reflejada, siendo la actividad más preferida "evaluación de los objetivos y registro" y la menos "diario de bondad", y el hecho de que las personas que más utilizaron la aplicación informaron un mayor incremento en el bienestar.

5. Conclusiones finales

Las TICs están permitiendo rediseñar las formas, el alcance y la calidad de las intervenciones psicológicas. Ofrecen importantes ventajas a nivel económico sin resignar la calidad de la intervención y permiten una accesibilidad y alcance inviables en intervenciones con formato tradicional. Por su parte, las IPPs, dadas sus características de sencillez y simplicidad, se presentan como muy buenas candidatas para ser adaptadas y dispensadas en formato digital. Esta unión ha dado lugar a una gran expansión de IPPs en formato digital y a diferentes líneas de investigación centradas en la eficacia de estas intervenciones, la promoción de una práctica rigurosa y basada en la evidencia y el estudio de los diferentes factores que contribuyen al aumento de la eficacia de la IPPs dispensadas en formato digital.

Como se mencionó, el avance de las TICs y su unión con las IPPs ofrecen múltiples ventajas. La Psicología Positiva nace en la revolución digital, por lo que la unión entre ambos campos ha estado presente desde sus inicios. Actualmente, pensar, formarse y dispensar intervenciones positivas sin dominar las características de los formatos digitales es prácticamente inviable. Además, todo apunta que tanto dentro como fuera de los ámbitos científico, académico y comercial esta unión no hará más que crecer y mejorar.

Las TICs tienen mucho que ofrecer, no obstante, el mundo digital lleva una velocidad de desarrollo y diseminación mucho mayor que la que se puede seguir desde el ámbito científico. Una de las primeras consecuencias implicadas, y que seguramente de momento no se pueda evitar, es que una gran cantidad de aplicaciones y ejercicios actualmente disponibles no fueron desarrollados de la mano de estudios rigurosos que muestren su eficacia en el aumento de la felicidad y el bienestar. Por este motivo, que la persona cuente con información que le permita discernir entre buenas y malas prácticas resulta crucial. La sencillez y simplicidad que caracteriza las IPPs podrían sugerir que cualquier ejercicio puede resultar eficaz en el aumento de las variables mencionadas. Sin

embargo, cada vez más literatura muestra la importancia de algunas variables que resultan determinantes en la eficacia de estas intervenciones y el error que se puede cometer si se caen en asunciones simples y generalizadas sobre qué intervención, para qué efecto, de qué forma y para quién. La simplicidad observada en los ejercicios está lejos de poder ser trasladada a los elementos que se deben tener en cuenta por ser moderadores de su eficacia. Las características de la actividad, los niveles previos de bienestar, la dosis de la intervención, la inclusión de elementos que contribuyan a mantener adecuados niveles de motivación, la variedad para evitar la adaptación hedónica, el ajuste entre la actividad y la persona a quien se le ha prescrito, las características en la personalidad, el perfil tecnológico del usuario, entre otros, son todos elementos importantes. Las IPPs y las TICs permiten hacer más fácil lo difícil, simplificar el acceso a información compleja, acceder a espacios, información y generar una conexión altamente valiosa en el estudio del comportamiento humano. Sin embargo, exigen desde el otro lado profesionales y usuarios preparados y críticos que puedan seleccionar apropiadamente qué buscar, donde buscar y cómo buscar.


6. Referencias

- Andrews, G., Cuijpers, P., Craske, M., McEvoy, P., & Titov, N. (2010). Computer therapy for the anxiety and depressive disorders is effective, acceptable and practical health care: a meta-analysis. *PLoS ONE*, 5 (10), 131-96.
- Andersson, G. (2009). Using the Internet to provide cognitive behaviour therapy. *Behaviour Research and Therapy*, 47 (3), 175-180. <http://dx.doi.org/10.1016/j.brat.2009.01.010>
- Andreu-Mateu, S., Botella, C., Quero, S., Guillén, V., Baños, R. (2012) La utilización de la realidad virtual y estrategias de psicología positiva en el tratamiento de los trastornos adaptativos. *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*. 20 (2), 323-348
- Baños, R.M., Espinoza, M., García-Palacios, A., Cervera, J.M., Esquerdo, G., Barrajón, E., Botella, C. (2013) A positive psychological intervention using virtual reality for patients with advanced cancer in a hospital setting: A pilot study to assess feasibility. *Supportive Care in Cancer* 21 (1), 263-270
- Baños, R.M., Etchemendy, E., Castilla, D., García-Palacios, A., Quero, S., Botella, C. (2012) Positive mood induction procedures for virtual environments designed for elderly people. *Interacting with Computers*. 24(3), 131-138
- Baños, R., Etchemendy, E., Farfallini, L., García-Palacios, A., Queros, S. & Botella C. (2014). EARTH of Well-Being system: A pilot study of an Information and Communication Technology-based positive psychology intervention. *Journal of Positive Psychology* (9)6, 482-488.
- Bolier, L., Haverman, M., Kramer, J., Westerhof, G. J., Riper, H., Walburg, J. A., ... Bohlmeijer, E. (2013). An Internet-based intervention to promote mental fitness for mildly depressed adults: randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 15(9), e200. doi:10.2196/jmir.2603
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC Public Health*, 13(1), 119. doi:10.1186/1471-2458-13-119
- Bolier, L., Majo, C., Smit, F., Westerhof, G. J., Haverman, M., Walburg, J. A., ... Bohlmeijer, E. (2014). Cost-effectiveness of online positive psychology: Randomized controlled trial. *The Journal of Positive Psychology*, 9(5), 460-471. doi:10.1080/17439760.2014.910829
- Botella, C., Riva, G., Gaggioli, A., Wiederhold, B. K., Alcaniz, M., & Baños, R. M. (2012). The present and future of positive technologies. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 15(2), 78-84. doi:10.1089/cyber.2011.0140
- Chakhssi, F., Kraiss, J.T., Sommers-Spijkerman, M. & Bohlmeijer, E. (2018) The effect of positive psychology interventions on well-being and distress in clinical samples with psychiatric or somatic disorders: a systematic review and meta-analysis. *BMC Psychiatry*, 18(211), 2-17.
- Christensen, H., Griffiths, K. M., & Farrer, L. (2009). Adherence in internet interventions for anxiety and depression. *Journal of Medical Internet Research*, 11(2), e13. doi:10.2196/jmir.1194
- Drozd, F., Mork, L., Nielsen, B., Raeder, S., & Bjørkli, C. A. (2014). Better Days - A randomized controlled trial of an internet-based positive psychology intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 9(5), 377-388. doi:10.1080/17439760.2014.910822
- Dunn, E. W., Aknin, L. B., & Norton, M. I. (2008). Spending money on others promotes happiness. *Science (New York, N.Y.)*, 319(5870), 1687-8. doi:10.1126/science.1150952

- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-89. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12585811>
- Eysenbach, G. (2005). The law of attrition. *Journal of Medical Internet Research*, 7(1), e11. doi:10.2196/jmir.7.1.e11
- Lang, P. J., Bradley, M. M., & Cuthbert, B. N. (1995). International affective picture system (IAPS): Technical manual and affective ratings. Gainesville: NIMH Center for the Study of Emotion and Attention, University of Florida
- Langston, C. A. (1994). Capitalizing on and coping with daily-life events: Expressive responses to positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1112-1125.
- Layous, K., & Lyubomirsky, S. (2012). The how, who, what, when, and why of happiness: Mechanisms underlying the success of positive interventions. In J. Gruber & J. Moskowitz (Eds.), *The light and dark side of positive emotions*. New York: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, (2011) Hedonic adaptation to positive and negative experiences. In S. Folkman (Ed.), *Oxford handbook of stress health and coping* (p.200-224). New York: Oxford University Press
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2011). Becoming happier takes both a will and a proper way: an experimental longitudinal intervention to boost well-being. *Emotion* (Washington, D.C.), 11(2), 391-402. doi:10.1037/a0022575
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131. doi:10.1037/1089-2680.9.2.111
- Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 692-708. doi:10.1037/0022-3514.90.4.692
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & Sheldon, K. M. (2004). Pursuing sustained happiness through random acts of kindness and counting one's blessings: Tests of two six-week interventions. Unpublished data, Department of Psychology, University of California, Riverside
- Meevissen, Y. M. C., Peters, M. L., & Alberts, H. J. E. M. (2011). Become more optimistic by imagining a best possible self: effects of a two week intervention. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 42(3), 371-8. doi:10.1016/j.jbtep.2011.02.012
- Miller, G. (2012). The Smartphone Psychology Manifesto. *Perspectives on Psychological Science*, 7(3), 221-237. doi:10.1177/1745691612441215
- Mohr, D. C., Burns, M. N., Schueller, S. M., Clarke, G., & Klinkman, M. (2013). Behavioral intervention technologies: evidence review and recommendations for future research in mental health. *General Hospital Psychiatry*, 35(4), 332-8. doi:10.1016/j.genhosppsych.2013.03.008
- Parks, A. C. (2014). A case for the advancement of the design and study of online positive psychological interventions. *The Journal of Positive Psychology*, 9(6), 502-508. doi:10.1080/17439760.2014.936969
- Parks, A. C., Della Porta, M. D., Pierce, R. S., Zilca, R., & Lyubomirsky, S. (2012). Pursuing happiness in everyday life: the characteristics and behaviors of online happiness seekers. *Emotion* (Washington, D.C.), 12(6), 1222-34. doi:10.1037/a0028587

- Parks, A. C., & Biswas-Diener, R. (2013). *Positive Interventions: Past, Present, and Future*. (& J. C. T. Kashdan & (Eds.), Eds.). Oakland, CA: CA: New Harbinger. Retrieved from <http://www.psychologytoday.com/files/attachments/101936/parksbiswasdienerinpress.pdf>
- Peters, M. L., Meevissen, Y. M. C., & Hanssen, M. M. (2013). Specificity of the Best Possible Self intervention for increasing optimism : Comparison with a gratitude intervention. *Terapia Psicológica*, 31(1), 93-100.
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology* Oxford Positive Psychology Series: Amazon.es: Christopher Peterson: *Libros en idiomas extranjeros* (Oxford Uni.). New York, New York, USA. Retrieved from <http://www.amazon.es/Primer-Positive-Psychology-Oxford-Series/dp/0195188330>
- Peterson, C. & Park, N. "Classifying and Measuring Strengths of Character" en *Handbook of Positive Psychology*, 2aed. (2009), C.R. Snyder y S.J. Snyder (eds), Oxford University Press, Nueva York.
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 368-373. doi:10.1016/j.paid.2010.03.048
- Renner, F., Schwarz, P., Peters, M. L., & Huibers, M. J. H. (2014). Effects of a best-possible-self mental imagery exercise on mood and dysfunctional attitudes. *Psychiatry Research*, 215(1), 105-110. doi:10.1016/j.psychres.2013.10.033
- Ritterband, L. M., Gonder-Frederick, L. a., Cox, D. J., Clifton, A. D., West, R. W., & Borowitz, S. M. (2003). Internet interventions: In review, in use, and into the future. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34(5), 527-534. doi:10.1037/0735-7028.34.5.527
- Riva, G., Baños, R. M., Botella, C., Wiederhold, B. K., & Gaggioli, A. (2012). Positive technology: using interactive technologies to promote positive functioning. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 15(2), 69-77. doi:10.1089/cyber.2011.0139
- Rogers, Everett M. (1983). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
- Schueller, S. M. (2010). Preferences for positive psychology exercises. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 192-203. doi:10.1080/17439761003790948
- Schueller, S. M. (2012). Personality Fit and Positive Interventions: Extraverted and Introverted Individuals Benefit from Different Happiness Increasing Strategies. *Psychology*, 03(12), 1166-1173. doi:10.4236/psych.2012.312A172
- Schueller, S. M., & Parks, A. C. (2012). Disseminating self-help: positive psychology exercises in an online trial. *Journal of Medical Internet Research*, 14(3), e63. doi:10.2196/jmir.1850
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York, New York, USA: New York: Free Press. Retrieved from http://books.google.es/books/about/La_auténtica_felicidad.html?id=2SfgBDWqteoC&pgis=1
- Seligman, M. E. P., Rashid, T., & Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *The American Psychologist*, 61(8), 774-88. doi:10.1037/0003-066X.61.8.774
- Seligman, M. E. P., Steen, T. a, Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60(5), 410-21. doi:10.1037/0003-066X.60.5.410

- Sergeant, S., & Mongrain, M. (2011). Are positive psychology exercises helpful for people with depressive personality styles? *The Journal of Positive Psychology*, 6(4), 260-272. doi:10.1080/17439760.2011.577089
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73-82. doi:10.1080/17439760500510676
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-87. doi:10.1002/jclp.20593
- Vansteenwegen, D. (2011). Onderzoeksrapport De gelukscoach - een online programma om meer uit je leven te halen en te werken aan geluk (Research report happiness coach). Leuven: ISW Limits
- Velten, E. (1968). A laboratory task for induction of mood states. *Behavior Research and Therapy*, 6, 473-482



**Resiliencia de jóvenes que practican
freestyle rap en el sur de Chile**
**Resilience of young people who practice
freestyle rap in southern Chile**

Inés Rose¹, César Fuentes¹, Daniela Oyarzún¹, Natalie González¹

Universidad Santo Tomás¹, Chile



Autor para correspondencia:

irosef@santotomas.cl

Abstract

The research was raised from positive psychology, allowing to identify the level of resilience of young people who practice freestyle rap, informal activity and artistic expression that historically arises in environments of social vulnerability. Resilience develops from the interweaving between protective factors, risk factors and personal characteristics, allowing difficulties to be overcome in adverse contexts and being strengthened. The freestyle rap group had not been a focus of analysis for psychology, which involved generating methodological innovations to collect information about hip-hop and to gather participants. Data were obtained with the SV-RES resilience scale, which provides an overall score and scores for 12 subfactors. The quantitative analysis of the data concluded that young people who practice freestyle rap have a medium level of resilience. The 12 sub-factors and sociodemographic data allowed characterizing the studied group. It is concluded that the practice of freestyle rap is a protective factor to develop resilience in young people.

Key words: resilience, protective factors, freestyle rap, youth, active leisure.

Resumen

La investigación se planteó desde la psicología positiva, permitiendo identificar el nivel de resiliencia de jóvenes que practican freestyle rap, actividad de carácter informal y expresión artística que surge históricamente en ambientes de vulnerabilidad social. La resiliencia se desarrolla a partir del entramado entre factores protectores, factores de riesgo y características personales, permitiendo superar dificultades en contextos adversos y resultar fortalecidos. El grupo de freestyle rap no había sido foco de análisis para la psicología, lo que implicó generar innovaciones metodológicas para recabar información sobre el hip hop y para reunir a los participantes. Los datos se obtuvieron con la escala de resiliencia SV-RES, que entrega un puntaje global y puntajes para 12 subfactores. El análisis cuantitativo de los datos concluyó que los jóvenes que practican freestyle rap presentan un nivel medio de resiliencia. Los 12 subfactores y datos sociodemográficos permitieron caracterizar al grupo estudiado. Se concluye que la práctica del freestyle rap es un factor protector para desarrollar resiliencia en jóvenes.

Palabras clave: resiliencia, factores protectores, freestyle rap, jóvenes, ocio activo.

Resumo

A pesquisa surgiu da psicologia positiva, permitindo identificar o nível de resiliência dos jovens que praticam rap freestyle, atividade informal e expressão artística que historicamente surge em ambientes de vulnerabilidade social. A resiliência se desenvolve a partir do entrelaçamento entre fatores de proteção, fatores de risco e características pessoais, permitindo que as dificuldades sejam superadas em contextos adversos e fortalecidas. O grupo de rap freestyle não tinha sido um foco de análise da psicologia, que envolvia a geração de inovações metodológicas para reunir informações sobre o hip hop e reunir participantes. Os dados foram obtidos com a escala de resiliência SV-RES, que fornece uma pontuação geral e uma pontuação para 12 subfatores. A análise quantitativa dos dados concluiu que os jovens que praticam rap freestyle têm um nível médio de resiliência. Os 12 subfatores e dados sociodemográficos permitiram caracterizar o grupo estudado. Conclui-se que a prática do rap freestyle é um fator protetor para o desenvolvimento da resiliência em jovens.

Palavras-chave: resiliência, fatores de proteção, rap freestyle, juventude, lazer ativo.

“La Psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud.” (Seligman, 2003, p.126).

Los factores protectores presentes en los contextos en que los jóvenes se desenvuelven contribuyen al desarrollo de una actitud positiva frente a la adversidad, capacidad a la que se denomina resiliencia. Suárez Ojeda, Munist, & Kotliarenko (2004) señalan que la resiliencia está estrechamente vinculada con factores protectores, planteando que es la consecuencia de la presencia y relación entre estos. Adicionalmente, Muñoz, & De Pedro (2005) mencionan que la resiliencia está directamente relacionada con la presencia de factores protectores y de riesgo, puesto que, a partir de la conjunción de ellos, más aspectos positivos de la personalidad del individuo, se desarrolla la resiliencia. Es así como, aun cuando las personas hayan crecido en entornos de pobreza y vulnerabilidad, los factores protectores ayudarán a mitigar las consecuencias desfavorables, incidiendo positivamente en el nivel de resiliencia. Lo anterior ha sido avalado por investigaciones que sostienen que la resiliencia se desarrolla en contextos donde hay riesgos, que interactúan en la experiencia del individuo con factores de protección estables en el tiempo, por ejemplo, el contar con apoyo familiar, poseer fortaleza interna, tener empatía y buena interacción social, entre otros. Estos factores ayudan a la persona a tener motivación y entereza para enfrentar una situación de riesgo o de adversidad (García del Castillo, & Días, 2007; García-Vesga, & Domínguez, 2013; Gil, 2010; Villalta, 2010). Un estudio realizado en Colombia identifica dos categorías de factores protectores: 1) Materiales o naturales, que se refiere a la protección que ejercen los padres sobre sus hijos en cuanto a su bienestar y salud (alimentación, cuidados, vestimenta e higiene). 2) Inmateriales o sociales, que se caracteriza por la importancia de las relaciones sociales y experiencias positivas que percibe la persona (educación, identidad, pertenencia, confianza, seguridad, afecto, valores) (Amar, Abello, & Acosta, 2003). En Chile, un estudio llevado a cabo en un centro de protección, con 11 adolescentes entre 14 y 17 años, concluyó la existencia de factores protectores que ayudan a mitigar el riesgo y generar a lo largo del tiempo mayor resiliencia. Según la escala SV-RES los subfactores de resiliencia más altos fueron: identidad, satisfacción, pragmatismo, redes, metas, autoeficacia y aprendizaje (Bustos, 2012). Con la misma escala SV-RES, un estudio de resiliencia en jóvenes navarros (365 entre 14 y 21 años, 71% hombres) en riesgo de exclusión social, mostró que los subfactores de resiliencia más altos fueron Aprendizaje, Autonomía, Autoeficacia y Modelos. Y los tres subfactores más bajos fueron Metas, Afectividad y Pragmatismo (Artuch-Garde, 2014).

Con otra escala de resiliencia, de Wagnild y Young, se evaluó en el Caribe colombiano a 406 gestantes adolescentes. El 8,6% tuvo nivel de resiliencia alto, 57,2% nivel de resiliencia moderado y 34,2% nivel de resiliencia bajo. Además, encontraron correlación positiva entre resiliencia y autoestima (Ulloque-Caamaño, Monterrosa-Castro, & Arteta-Acosta, 2015).

Entre los factores protectores que ayudan a la consecución de la resiliencia, están el contar con una autoestima consistente, alta y positiva; tener vínculos afectivos seguros, autonomía, creatividad, habilidades comunicativas, tolerancia a la frustración; tener disposición para pedir ayuda, redes familiares, educación formal, introspección, independencia, capacidad para relacionarse, iniciativa, humor, creatividad, moralidad, pensamiento crítico (Jadue, Galindo, & Navarro, 2005; Leiva, Pineda, & Encina, 2013; Saavedra, & Villalta 2008a; Vidal, 2008). Un factor preponderante para el desarrollo de la resiliencia es contar con redes de apoyo, dentro y fuera de la familia, puesto que las relaciones positivas proporcionan contención, confianza, reafirmación, modelaje social, autoestima saludable, entre otros (Ruiz, 2014).

A continuación, se realizará una breve revisión acerca del nacimiento y auge del Freestyle rap, que permitirá conocer acerca de esta temática y contextualizar el ambiente de vulnerabilidad social en el cual surge.

El Hip Hop es un movimiento cultural nacido en Estados Unidos a finales de los años setenta en los suburbios donde convivía la población afroamericana y latina. Este movimiento nace como respuesta y protesta ante las situaciones de pobreza, discriminación y aislamiento que se vivían en los barrios periféricos, teniendo como principal propósito el entretenimiento y entrenamiento de distintas habilidades y destrezas mediante sus cuatro ramas o actividades artístico-recreativas: el breakdance, el graffiti, el djing o tornamesismo y el rap (Asfura, 2011; Codocedo, 2006; Hernández, 2014; PochPlá, 2009; Quitzow, 2005).

En Chile se desarrolló a mediados de los años 80 en contextos similares, en barrios populares periféricos, con múltiples riesgos como pandillas, delincuencia, drogadicción, violencia policial, entre otros. En el año 1984, películas como *BeatStreet* y *Breakdance* mostraron parte de las expresiones del hip hop estadounidense, principalmente el breakdance y el graffiti. El principal lugar de confluencia de los primeros hiphoperos fue el pasaje Bombero Ossa en Santiago, en el que los jóvenes se juntaban para practicar sus pasos de breakdance (PochPlá, 2009; Quitzow, 2005). A finales de los años 80 aparecen las

primeras grabaciones de rap chileno, a cargo del grupo Panteras Negras; en el año 1995, el rap se vuelve más popular en Chile debido a la difusión en televisión por cable y radio de la música rap estadounidense; su auge de popularidad se concreta en el año 1997 tras la aparición del disco "Ser Humano" del grupo Tiro de Gracia, siendo éste el primer grupo de rap comercial en generar 80.000 copias vendidas (Quitow, 2005).

El rap es la expresión y la banda sonora del hip hop, en el cual un rapero expresa mediante rimas todo su sentir en compás con una base rítmica. A sus practicantes se les conoce como raperos o emcees, que significa maestro de ceremonia (Asfura, 2011; KRS One, 2009; PochPlá, 2009). Dentro de la cultura hip hop, al rapero se le considera como cantautor, entendido como compositor e intérprete a la vez (Rodríguez, & Iglesias, 2014; Zegnani, 2004, citado en Teperman, 2013) y como comunicador social (PochPlá, 2009).

Dentro del rap se da una práctica recreativa conocida como freestyle, o estilo libre, en que los raperos improvisan sus rimas de forma espontánea, sin ser escritas previamente (Asfura, 2011; KRS One, 2009; Pihel, 1996; PochPlá, 2009; Teperman, 2013), o en su defecto con un beatbox, actividad mediante la cual los jóvenes se reúnen con su grupo de pares principalmente para competir y compartir (PochPlá, 2009). Esta actividad es practicada en contextos de reuniones de amigos, en recitales de rap o a través del formato batalla. Al practicante de esta disciplina actualmente se le conoce coloquialmente como freestyler (Teperman, 2013).

Estudios realizados en España referidos a la educación y las ciencias sociales, plantean que las actividades relacionadas con el hip hop generan ocio saludable, puesto que buscan mejorar la convivencia entre jóvenes y vecinos de la comunidad, también permiten un aprovechamiento óptimo del tiempo libre, además de fomentar en los jóvenes la prevención del consumo de sustancias ilícitas (Hernández, 2014; Rodríguez, & Iglesias, 2014). En México, un estudio concluye que el rap es utilizado como una estrategia preventiva ante la delincuencia y violencia que existe en los barrios (Cruz, 2015). En Chile se han impulsado programas propuestos por el Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (2009) donde se han instaurado proyectos comunitarios que promueven la expresión artística, como prevención al consumo de drogas y alcohol.

Escasos estudios desde la psicología se refieren al freestyle, uno de estos se hizo desde el área de las neurociencias (Liu, et al., 2012) en el cual se compara el

cerebro de un rapero que escribe y aprende sus letras para luego recitarlas en vivo, versus el cerebro de un freestyler que improvisa sus rimas en el momento. Como conclusión de este estudio se observó que los que improvisan rap tienen un mayor aumento de actividad en la corteza prefrontal medial (estado de alerta, incremento de motivación), aumento en las zonas perisilvianas (uso del lenguaje) en el hemisferio izquierdo y un aumento en la corteza motora lateral (planificación y ejecución de funciones motoras voluntarias) (Hisama, 2016). El entrenamiento del freestyle rap a largo plazo ayuda a acumular un repertorio lingüístico, específicamente en rimas, de forma gradual (Pihel, 1996). "Este entrenamiento es un trabajo continuo en el que se extraen palabras de la cabeza, estos pensamientos se deben transformar en expresiones verbales coherentes, expandiendo de esta manera el glosario mental del freestyler" (Patterson, 2011, citado en Hisama, 2016, p.2).

A la práctica del freestyle se le puede considerar como ocio activo (Csikszentmihalyi, 1998), implicando concentración, ingenio, motivación y esfuerzos cognitivos. También se le puede considerar como actividad estructurada voluntaria (Oropeza, 2014; Ramos, Rivera, & Moreno, 2012), en la que entra en juego la motivación intrínseca, la concentración en reglas, restricciones y retos de la actividad, junto a la necesidad de invertir tiempo y esfuerzo para alcanzar determinados logros.

El Hip Hop es una temática poco considerada por el área académica, los escasos estudios vinculados a ella provienen de la sociología y antropología, pero no ha sido motivo de investigación para la psicología (Asfura, 2011). Más aún, la disciplina del freestyle por sí sola no ha sido estudiada en profundidad (Asfura, 2011; PochPlá, 2009, Quitow, 2005).

Resulta relevante el estudio de la resiliencia en el grupo de freestyle rap, desde el supuesto que, el formar parte de una agrupación que lo practica, puede promover factores protectores significativos en los jóvenes participantes; por una parte, disminuyendo conductas de riesgo asociadas a la etapa evolutiva y su contexto particular, como son el consumo de sustancias, actos delictivos y violentos, entre otros. Por otro lado, contribuyendo al entrenamiento de habilidades motrices, sociales y cognitivas.

Método

El estudio realizado tuvo un diseño cuantitativo, descriptivo y transeccional. Su objetivo general fue identificar el nivel de resiliencia que presentan jóvenes que practican freestyle rap en una ciudad del sur de Chile y sus objetivos específicos fueron determinar los subfactores de resiliencia que predominan en estos jóvenes, así como los menos predominantes.

Participantes y procedimientos

Debido a que no se encontró datos formales acerca de la población de freestylers, se optó por la creación de un grupo de Facebook que los reuniera y les entregara información acerca de la investigación que se quería llevar a cabo. Este método permitió agrupar 81 freestylers en la ciudad. Mediante muestreo intencionado, se logró la participación de 50 jóvenes, todos ellos de sexo masculino. En una primera instancia, se les invitó a la Universidad Santo Tomás, con el fin de aplicar el instrumento y a su vez realizar un show de exhibición de freestyle, participando 28 jóvenes. Posteriormente, se concurrió en tres oportunidades a los lugares donde realizaban prácticas (dos conciertos y una batalla), reuniendo 22 personas más. Los criterios de inclusión fueron que los participantes se encontraran vigentes en la práctica de freestyle rap, que tuvieran entre 15 y 29 años de edad y que tuvieran al menos un año en la práctica del freestyle rap. Los participantes firmaron consentimientos informados, y a los menores de edad se les solicitó adicionalmente el consentimiento de sus tutores legales. Todas las consideraciones éticas fueron revisadas y aprobadas por el comité de ética de la Universidad Santo Tomás.

Instrumentos

La escala SV-RES de Saavedra y Villalta (2008b) es un instrumento constituido por 60 ítems en forma de afirmaciones, su construcción está basada en dos modelos de resiliencia, el propuesto por Edith Grotberg (1995) y el de Eugenio Saavedra (2003, citado en Saavedra, & Villalta, 2008a). Es una escala que mide 12 subfactores¹: identidad, autonomía, satisfacción, pragmatismo, vínculos, redes, modelos, metas, afectividad, autoeficacia, aprendizaje y generatividad. El formato de respuesta es de tipo Likert con cinco opciones que van desde muy de acuerdo, a muy en desacuerdo, permitiendo obtener un puntaje global (máximo 300 puntos) y por subfactores. El puntaje se traduce a percentiles de acuerdo a los baremos para la población chilena, entre 15 y 65 años. Su tiempo de aplicación es de aproximadamente 20 minutos y se puede llevar a cabo de forma individual o colectiva. Cuenta con cualidades psicométricas apropiadas (confiabilidad 0,96 y validez 0,76).

¹En el original se habla de factores de resiliencia. Durante todo este texto se nombrarán como subfactores, para evitar confusión con el concepto de factores protectores o de riesgo.

Tabla 1

Subfactores de resiliencia escala SV-RES

Niveles de estructuración de la conciencia (Saavedra, 2003)				
Competencias Interaccionales de Grotberg (1995)	Condiciones de base	Visión de sí mismo	Visión del problema	Respuesta resiliente
Yo soy, yo estoy	F1: Identidad	F2: Autonomía	F3: Satisfacción	F4: Pragmatismo
Yo tengo	F5: Vínculos	F6: Redes	F7: Modelos	F8: Metas
Yo puedo	F9: Afectividad	F10: Autoeficacia	F11: Aprendizaje	F12: Generatividad

Fuente: Saavedra, & Villalta (2008a).

Plan de análisis

El análisis de los datos se efectuó con el programa estadístico SPSS de IBM, versión 19. En primera instancia se introdujeron datos sociodemográficos: edad; último nivel educacional; ocupación; tiempo en años que practica freestyle; tiempo en horas que le dedica durante la semana a la práctica de freestyle; grado de satisfacción que le otorga la práctica de freestyle (bajo, medio o alto). De acuerdo con los objetivos de la investigación, primero se obtuvo la suma total de las respuestas de resiliencia y luego de los 12 subfactores del instrumento, utilizando estadísticos de tendencia central.

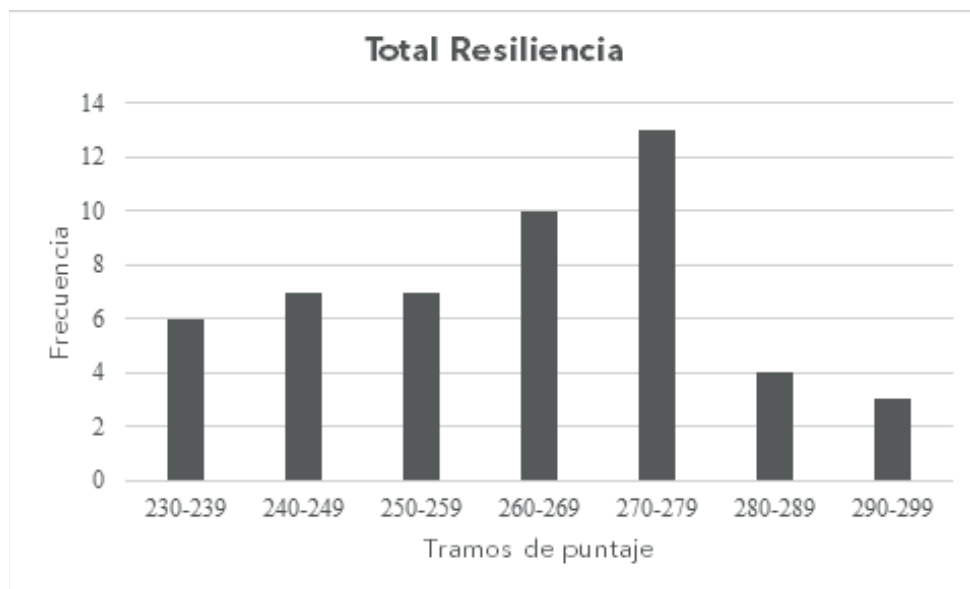
En cuanto a los datos sociodemográficos, la edad se dividió en dos tramos: de 15

a 19 y de 20 a 26 años; nivel educacional comprendía básica incompleta, básica completa, enseñanza media incompleta, enseñanza media completa, técnico superior incompleto, técnico superior completo, universitario incompleto, o universitario completo; ocupación, identificando trabajo formal, trabajo informal, cesante, o estudiante; tiempo en años que practica freestyle; tiempo en horas que le dedica durante la semana a la práctica de freestyle; grado de satisfacción que le otorga la práctica de freestyle, pudiendo marcar bajo, medio o alto. Se analizó el promedio de resiliencia en cada tramo de estos datos sociodemográficos, buscando elementos diferenciadores a través de gráficos

Resultados

Figura 1

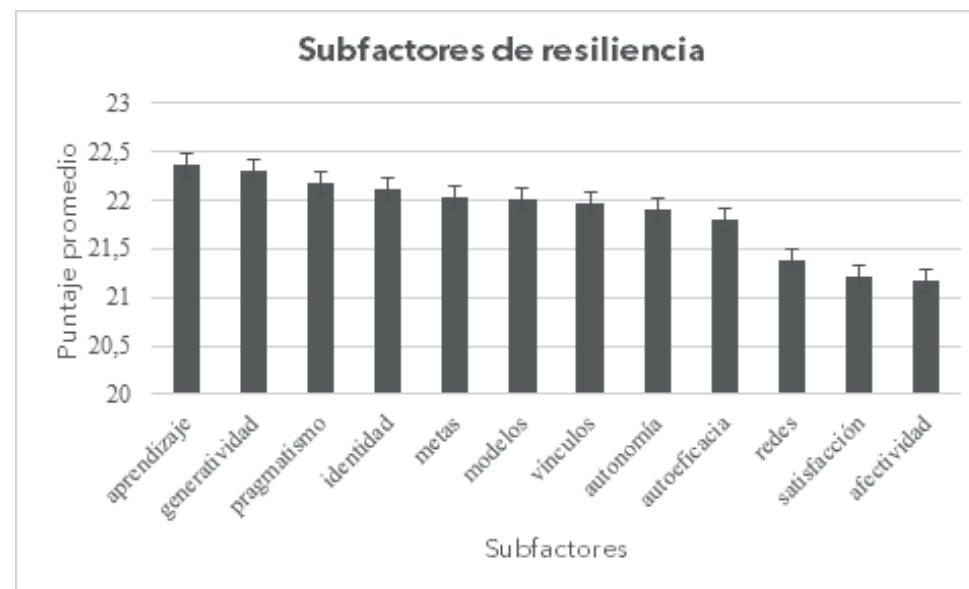
Gráfico de frecuencia de tramos de puntaje de resiliencia



El histograma muestra la frecuencia de participantes con tramos de puntaje que obtuvieron en el total de la resiliencia. En los estadísticos se observa que los puntajes fluctuaron entre 230 y 295 puntos, que la moda estuvo en los 275 puntos, y que el puntaje promedio fue 262,48. Este último se encuentra en el percentil 45 de los baremos del instrumento, que corresponde a un nivel promedio.

Figura 2

Gráfico de puntajes promedio para los 12 subfactores de la resiliencia



El gráfico anterior indica los puntajes de cada uno de los 12 subfactores de resiliencia, siendo los 3 más altos: Aprendizaje, Generatividad y Pragmatismo. Los tres más bajos son: Afectividad, Satisfacción y Redes. Según los baremos de la prueba, todos los subfactores se encuentran en percentiles promedios.

Datos sociodemográficos

La edad de los participantes fluctuó entre los 15 y 26 años. 16 personas son menores de 18 años, 12 personas tienen 18 años, 9 personas tienen 19 años, y 13 personas están entre 20 y 26 años.

En cuanto al nivel educacional, 30% señala enseñanza media incompleta, 38% enseñanza media completa; 2% técnico incompleto, 2% técnico completo, y 28% universitario incompleto.

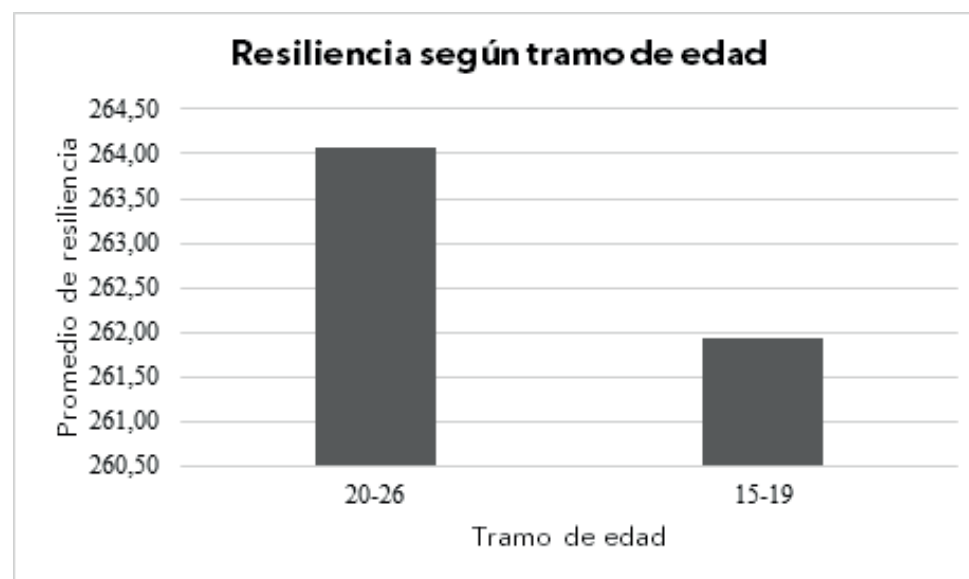
En ocupación, el 10% de la muestra se dedica a un trabajo informal, el 24% de los participantes indica realizar un trabajo formal, el 2% refiere encontrarse cesante y el 64% es estudiante.

En cantidad de años que llevan los participantes del estudio en el rap freestyle, 12 personas han practicado entre 1 y 3 años, 11 personas indican haber practicado 4 años, 9 personas 5 años, y 18 personas entre 6 y 14 años de práctica. Respecto de la satisfacción con esta práctica, el 2% de los participantes refiere percibir un grado bajo de satisfacción con el rap freestyle, el 12% manifiesta un grado medio de satisfacción y el 86% un alto grado de satisfacción.

Se puede apreciar que la muestra en promedio tiene 19 años, correspondiendo la moda a 18 años; el último nivel educacional aprobado con más frecuencia es la enseñanza media completa; la mayoría cataloga su ocupación como estudiante; referente a los años de práctica de rap freestyle, se señala que la media es 5 años y el tiempo que le dedican a la semana son 9 horas promedio. Por último, el grado de satisfacción de los participantes con respecto a la práctica del rap freestyle es alta.

Figura 4

Gráfico de promedio de Resiliencia y tramo de edad



La figura 4 muestra que el tramo de edad de 20 a 26 años tiene un promedio de resiliencia más alto que el tramo de edad de 15 a 19 años.

Discusión y Conclusiones

Según los autores Saavedra, & Villalta (2008b) la resiliencia es definida como la capacidad que tienen algunos seres humanos de responder adaptativamente a las situaciones de adversidad a las que se ven expuestos. La resiliencia en la vida del individuo, según plantean Amar, Abello, & Acosta (2003) y Páramo (2011), está representada por conductas adaptativas frente a las dificultades. En este sentido, el estudio realizado permite indicar que los jóvenes participantes que practican rap freestyle poseen un nivel promedio de resiliencia, que les permite enfrentar adversidades presentes en sus contextos de vida.

Esta investigación concluye que en el grupo estudiado de rap freestyle juvenil todos los subfactores de resiliencia están en niveles promedio, pero en términos absolutos los más altos son los factores Aprendizaje, Generatividad y Pragmatismo y los con menor puntuación son Afectividad, Satisfacción y Redes. Las definiciones de los factores de resiliencia, en el instrumento SV-RES (Villalta, 2010), indican que el Factor Aprendizaje se encuentra asociado con aprender de los errores y corregir las propias acciones (Saavedra, 2003; citado en Villalta, 2010); el factor Generatividad guarda relación con la habilidad de crear respuestas alternativas frente a los problemas, promoviendo la cooperación o solicitando apoyo (Grotberg, 1995 y Kotliarenco, 1996, citado en Villalta, 2010); mientras que el factor Pragmatismo alude a qué tan práctico se puede ser con las acciones y orientarlas de manera positiva (Kotliarenco, Cáceres, & Álvarez, 1996; Melillo, 1996, citado en Villalta, 2010). Se observa que estos tres factores se asocian principalmente con el área cognitiva.

Por otro lado, de acuerdo con los lineamientos del test, el factor Afectividad tiene que ver con el auto-reconocimiento y la valoración de la vida emocional; el factor Satisfacción con los juicios personales que realiza el individuo de acuerdo a sus logros (Saavedra y Villalta, 2008a); mientras que el factor Redes hace referencia a los vínculos sociales con que cuenta una persona en su entorno social próximo (Grotberg, 1995; Kotliarenco, Cáceres, & Alvarez, 1996). Se observa que estos tres factores se asocian principalmente con el área afectiva. Los resultados muestran predominio de elementos de resiliencia de orden cognitivo en el grupo juvenil de rap freestyle, la forma práctica de abordar determinadas situaciones (pragmatismo), pensar en soluciones alternativas ante los problemas (generatividad) y aprender de los errores previos (aprendizaje). Por otra parte, aparecen más disminuidos elementos de resiliencia de orden afectivo: la valoración de su vida emocional (afectividad), juicios respecto de

sus logros personales (satisfacción) y valoración con respecto a los vínculos sociales más cercanos (redes). Estos resultados permiten ir perfilando al grupo que se motiva por la actividad del freestyle rap, primero, por ser acorde con sus características personales y que, luego, éstas se ven reforzadas por la práctica. Si se analizan los resultados desde la clasificación de los 12 subfactores (ver tabla 1 y Figura 2), los resultados por subfactores suman mayor puntaje en la dimensión Yo puedo, frente a las dimensiones Yo tengo y Yo soy/ Yo estoy; es decir, en las competencias interaccionales este grupo tiene mayor confianza o fortaleza en lo que puede lograr, que en lo que posee o cómo se visualiza. En niveles de estructuración de la conciencia, el orden de puntajes (en base a los subfactores) de mayor a menor es: Respuesta resiliente, Visión del problema, Condiciones de base, Visión de sí mismo, lo que se condice con una caracterización de la vulnerabilidad social, en donde el contexto adverso limita la autovaloración, pero puede promover resiliencia.

Comparado con el estudio español de Artuch (2014), donde la autora mide la resiliencia con el mismo instrumento y entrega los puntajes por subfactor, se puede analizar que ambas muestras constituyen grupos socialmente vulnerables, pero que los promedios del grupo de freestyle chileno son comparativamente más altos que la de los jóvenes navarros en riesgo de exclusión social. Asimismo, el grupo de freestyle rap supera al grupo español en generatividad, pragmatismo, identidad y metas, pudiendo estos constituir características que están siendo potenciadas por la práctica del freestyle rap. En ambos grupos los factores redes y afectividad están entre los más bajos, pudiendo dar cuenta de menor seguridad socioemocional de jóvenes en contextos vulnerables.

En el tramo de mayor edad, las personas tienen más grado de satisfacción respecto de la práctica, lo que se relaciona a la vez con el tiempo que llevan realizando la actividad del freestyle. Del mismo modo ocurre con el nivel total de resiliencia y el grado de satisfacción respecto a la práctica del freestyle; es decir, en el nivel más alto de satisfacción, el promedio de resiliencia es más alto, lo que da cuenta del bienestar que genera la actividad para enfrentar de mejor manera las dificultades.

Los subfactores de la resiliencia resultaron en su totalidad en el nivel promedio, lo que es un aspecto positivo de destacar, puesto que, en la etapa vital que cruzan los participantes, están expuestos a gran cantidad de factores de

riesgo. Este estudio permite validar la práctica de freestyle rap como un factor protector que propicia el desarrollo de resiliencia. Se puede indicar además que, según lo evidenciado en el estudio, la edad otorga mejores herramientas para la adquisición de conductas adaptativas en situaciones problemáticas, lo que se aprecia al comparar el tramo de edad de 15 a 19 años y el de 20 a 26 años, en relación a la resiliencia total.

En áreas como educación y de ciencias sociales, interesadas en los jóvenes en contextos de vulnerabilidad social, este estudio permite identificar factores protectores ligados al desarrollo de la resiliencia. En particular, se indaga en el ocio activo y en una actividad poco estudiada hasta ahora: el freestyle rap, rama del hip hop que llega a Chile a mediados de los años 80.

De los resultados obtenidos en el estudio, se desprende información significativa en cuanto a un grupo que no ha sido foco de investigaciones, especialmente para la psicología y en Chile. Este es el primer estudio que aborda la resiliencia en jóvenes que practican freestyle rap, entregando información desconocida y relevante. Además, permite validar la experiencia de estos jóvenes e incluso proponer su práctica como actividad extraprogramática en establecimientos educacionales o en instituciones juveniles. Este tipo de actividades de ocio saludable y pertinentes a la etapa juvenil, podrían estar incluidas en las políticas públicas en el área de la educación, mejorando aspectos de participación y motivación en los adolescentes y jóvenes que no se adscriben a otras prácticas ya formalizadas en los establecimientos, a la vez que desarrollan importantes habilidades cognitivas, como concentración, memoria, agilidad mental, lenguaje, entre otros.

Finalmente, esta investigación entrega dos novedosas estrategias metodológicas: (1) a diferencia de la investigación tradicional, importantes fuentes de información corresponden a páginas no académicas, debiendo utilizar blogs y otros recursos actualizados, para conocer y describir a la población estudiada; (2) el hecho de constituir la muestra a través de la participación o adhesión a una página de Facebook creada para tal efecto.

Referencias

- Amar, J., Abello, R., & Acosta, C. (2003). Factores protectores: un aporte investigativo desde la psicología comunitaria de la salud. *Psicología desde el Caribe*, N° 11, 107-121.
- Artuch-Garde, R. (2014). Resiliencia y autorregulación en jóvenes navarros en riesgo de exclusión social, que acuden a programas de cualificación profesional inicial. Tesis Doctoral. Universidad de Navarra. <http://dadun.unav.edu/handle/10171/36188>
- Asfura, E. (2011). *Cultura popular y contrahegemonía en las líricas del rap chileno independiente*. (Tesis para optar al grado de Magíster en Literatura mención Hispanoamericana y Chilena, Universidad de Chile). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111094>
- Bustos, M. (2012). Factores de Resiliencia en Adolescentes Residentes en un Centro de Protección de Valparaíso. *Revista de Psicología UVM*, 2(4), 85-108.
- Codocedo, P. (2006). Hip Hop en Santiago de Chile. *Estilo subcultural, arte y vida: Un acercamiento desde el estudio de casos de jóvenes hiphoperos*. (Tesis para optar al grado de Licenciada en Antropología Social, Universidad Academia de Humanismo Cristiano). <http://bibliotecadigital.academia.cl/handle/123456789/999>
- Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (2009). *Proyectos Comunitarios. Buenas prácticas*. <http://pdba.georgetown.edu/Security/citizensecurity/chile/experiencias/BuenasPracticasPrevencionDrogas.pdf>
- Cruz, C. (2015). *Prevención del delito y disminución de la delincuencia, Experiencias Internacionales de Éxito*. México. Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a fluir*. Editorial Kairós.
- García del Castillo, J., & Días, P. (2007). Análisis relacional entre los factores de protección, resiliencia, autorregulación y consumo de drogas. *Health and Adiccions/Salud y Drogas*, 7(2), 309-332.
- García-Vesga, M., & Domínguez, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(1), 63-77.
- Gil, G. (2010). La resiliencia: conceptos y modelos aplicables al entorno escolar. *Revista El Guiniguada*, N° 19, 27-42.
- Grotberg, E. (1995). *A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit*. Bernard Van Leer Foundation.
- Hernández, D. (2014) Proyecto de intervención: *Hip Hop, integración y ocio saludable en el medio rural de Santa María de Tormes* (Tesis de maestría, Universidad de Salamanca). https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/129300/1/TFM_HernandezMartin_Hip.pdf
- Hisama, E. (2016). Improvisation in Freestyle Rap. *The Oxford Handbook of Critical Improvisation Studies*, Volume 2. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199892921.013.24>
- Jadue, G., Galindo, A., & Navarro, L. (2005). Factores protectores y factores de riesgo para el desarrollo de la resiliencia encontrados en una comunidad educativa en riesgo social. *Estudios Pedagógicos*, 31(2), p.43-55. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052005000200003>.
- Kotliarenco, M. A., Cáceres, I., & Álvarez, C. (1996). Resiliencia: construyendo en adversidad. CEANIM. <http://www.resiliencia.cl/investig/Res-CAdiversidad.pdf>
- KRS One (2009). *The Gospel of Hip Hop: first instrument*. powerHouse Books.

- Leiva, L., Pineda, M., & Encina, Y. (2013). Autoestima y apoyo social como predictores de la resiliencia en un grupo de adolescentes en vulnerabilidad social. *Revista de Psicología*, 22(2), 1-123. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2013.30859>
- Liu, S., Chow, H., Xu, Y., Erkinen, M., Swett, K., Eagle, M., Rizik-Baer, D. & Braun, A. (2012). Neural Correlates of Lyrical Improvisation: An fMRI Study of Freestyle Rap. *Scientific Reports*, 2, 834. <https://doi.org/10.1038/srep00834>
- Muñoz, V., & De Pedro, F. (2005). Educar para la resiliencia. Un cambio de mirada en la prevención de situaciones de riesgo social. *Revista Complutense de Educación*, 16 (1), 107-124
- Oropeza, F. (2014). La influencia del tiempo libre en el desarrollo Evolutivo adolescente. *Apuntes de Psicología*, 32(3), 235-244.
- Páramo, M. (2011). Factores de Riesgo y Factores de Protección en la Adolescencia: Análisis de Contenido a través de Grupos de Discusión. *Terapia psicológica*, 29(1), 85-95. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082011000100009>
- Pihel, E. (1996). A Purified Freestyle: Homer and Hip Hop. *Oral Tradition*, 11(2), 249-269.
- Poch Plá, P. (2009). Del Mensaje a la Acción: Construyendo el Movimiento Hip-Hop en Chile (1984-2008). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/109797>
- Quitow, R. (2005). Lejos de NYC, el hip hop en Chile. *Bifurcaciones, Revista de Estudios Culturales Urbanos*. N° 2, 1-13.
- Ramos, P., Rivera, F., & Moreno, C. (2012). Beneficios del contexto asociativo en las actividades de tiempo libre de los adolescentes españoles. *Infancia y Aprendizaje*, 35, 365-378.
- Rodríguez, A., & Iglesias, L. (2014). *La cultura hip hop: revisión de sus posibilidades como herramienta educativa*. *Teoría Educativa* 26(2), 163-182. <https://doi.org/10.14201/teoredu2014261163182>.
- Ruiz, I. (2014) *Maltrato infantil: reducir algunas consecuencias trabajando la resiliencia* (Tesis de maestría, Universidad de Cantabria). <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/5056/RuizGarcialsabel.pdf;sequence=1>
- Saavedra, E., & Villalta, M. (2008a). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *Liberabit*, 14, 31-40.
- Saavedra, E., & Villalta, M. (2008b). *Escala de resiliencia SV-RES para jóvenes y adultos*. CEANIM.
- Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *The Psychologist*, 16(3): 126-127.
- Suárez Ojeda, N.; Munist, M., & Kotliarenko, M. (2004). *Resiliencia, tendencias y perspectivas*. Ediciones de la UNLa
- Teperman, R. (2013). Improviso decorado. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, n.56, 127-150. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v0i56p127-150>
- Ulloque-Caamaño, L., Monterrosa-Castro, A., & Arteta-Acosta, C. (2015). Prevalencia de baja autoestima y nivel de resiliencia bajo, en gestantes adolescentes de poblaciones del caribe colombiano, *Revista Chilena de Obstetricia y Ginecología*; 80(6): 462 - 474.
- Vidal, R. (2008). *La contribución del enfoque de resiliencia en la intervención social*. (Memoria para optar al título de Psicólogo, Universidad de Chile) http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/vidal_r/sources/vidal_r.pdf
- Villalta, M. (2010). Factores de resiliencia asociados al rendimiento académico en estudiantes de contextos de alta vulnerabilidad social. *Revista de Pedagogía*, 31(88), 159-188.



2020

Revista Latinoamericana de Psicología Positiva

Psycap

ISSN 0719-4420

Patrocinado:

