

REVISION DE LIBROS

Raíces históricas y filosóficas del conductismo (tres tomos)

Emilio Ribes y José Burgos, coords. (2006)

Guadalajara (Jalisco) y Xalapa (Veracruz):
Universidad de Guadalajara y Universidad Veracruzana,
599 págs. (T.1), 721 págs. (T. 2) y 539 págs. (T. 3)

El conductismo tiene por fin reunidas en una obra sus raíces históricas y filosóficas. Se trata de la obra titulada precisamente «Raíces históricas y filosóficas del conductismo», editada por las universidades mexicanas Universidad de Guadalajara y Universidad Veracruzana en 2006. Sus autores, coordinadores de la obra, los reconocidos internacionalmente profesores Emilio Ribes y José Burgos, del Centro de Estudios e Investigaciones en Comportamiento de la Universidad de Guadalajara, necesitaron tres amplios volúmenes para reunir las largas, extendidas y arraigadas raíces del conductismo. Las raíces históricas y filosóficas se refieren a los supuestos, conceptos y teorías que están en el origen de una disciplina, en este caso de la psicología representada aquí por el conductismo.

Aunque la psicología no se reduce al conductismo, el conductismo, reconózcase o no, ha establecido un referente común e inevitable de la psicología como es la conducta, el comportamiento o la acción. Antes o después de cualquier teorización psicológica, sea que se *tire* para la mente, la cognición, la psique, la personalidad, el inconsciente, el cerebro o cualesquiera que sean los conceptos invocados, se ha de tomar en cuenta la conducta y, por lo común, antes y después, para empezar con algo sobre lo que hacer pie y terminar con algo a lo que hacer referencia. Sin consideración de la conducta no hay psicología que valga. En este sentido, el conductismo ha establecido un contenido y una referencia central e ineludible en la psicología. Otra cosa es que la mayoría de las psicologías postulen entidades psicológicas distintas del comportamiento, tal es la peculiar condición de la psicología como disciplina científica.

A pesar de dejar asentada la conducta como referente de la psicología, la mayoría de los psicólogos no se reconoce en la perspectiva del conductismo sino, incluso, creen haber leído la noticia de su defunción, una noticia notablemente exagerada como diría Mark Twain (al parecer lo dijo cuando él mismo leyó en un periódico la noticia de su propia muerte). Dejando aparte que puede haber muchos conductistas sin saberlo, en la medida en que no dejan de rondar la conducta, de entrada y de salida, por detrás y de frente, etc., lo que sí hay es muchos conductismos declarados, convictos y confesos. No sólo persiste el conductismo, sino que hay muchos. El *Handbook of behaviorism*, de O'Donohue y Kichner, de 1999, describe 14 conductismos vigentes en la actualidad.

Tener presente las raíces históricas y filosóficas del conductismo permite entender no sólo el papel central que el conductismo ha tenido en la constitución de la psicología como disciplina científica, sino también su persistencia (a pesar de los agoreros) y su florecimiento en una variedad de ramificaciones. De aquellas raíces de la tradición occidental (largas, extensas y arraigadas) viene esta frondosa ramificación. Tener presente igualmente las raíces del conductismo excusa la ignorancia acerca de su papel troncal en la psicología (aunque algunas psicologías anden por las ramas, es decir, despistadas).

El libro que se comenta presenta estas raíces reunidas en tres tomos. El tomo 1 presenta los textos centrales de la historia de la filosofía y de la ciencia que constituyen las raíces del conductismo, empezando por Aristóteles («De la definición del alma como entidad del viviente») y terminando por James R. Angell («Sobre la mente, los reflejos, el hábito y el instinto»), después de recorrer 20 textos de 19 autores, entre ellos Juan L. Vives, Charles Darwin y George J. Romanes. El tomo 2 presenta los textos de autores que plantean de manera explícita algunos supuestos básicos del conductismo en tanto filosofía de la psicología. Se trata sobre todo de supuestos epistemológicos y ontológicos, con predominio de los primeros. Mientras que los supuestos epistemológicos enfatizan la objetividad y la observabilidad como camino para una psicología científica, los supuestos ontológicos rechazan el dualismo cartesiano en favor del materialismo como concepción de la realidad. Se presentan 27 textos de 16 autores, algunos de ellos con varios como Iván P. Pavlov, John B. Watson, Jacob R. Kantor y Albert P. Weiss.

El tomo 3 presenta los textos de autores que pueden ser propiamente llamados «conductistas». Se trata de autores que han desarrollado planteamientos metodológicos, empíricos y teóricos, en particular, de teoría del aprendizaje, y que han creado escuela, cuyas ramificaciones siguen florecientes. Son 24 textos de 9 autores: Edwin R. Guthrie, Clark L. Hull, Edward C. Tolman, Burrhus F. Skinner, Orval H. Mower, Neal E. Miller, Kenneth W. Spence, Judson G. Brown/I. C. Farber y Frank A. Logan. De entre ellos se ha de diferenciar (y destacar) a Skinner, siquiera fuera por su singularidad al tomar la conducta como tema de la psicología por derecho propio y no por razones metodológicas, lo que le ha llevado a un método inductivo-constructivo, en vez de hipotético-deductivo y a desarrollar formas de teorización en psicología sin «fingir» hipótesis ni hacer «teorías innecesarias». Skinner desarrolló una filosofía de la psicología llamada «conductismo radical», enteramente distinta de la filosofía tradicional prisionera todavía del dualismo y de la epistemología metodologista y teoreticista (donde el método se impone al tema y la teoría sobrevuela los hechos) llamada por el propio Skinner «conductismo metodológico», para diferenciarla de la suya identificada como el antedicho «conductismo radical», en un trabajo suyo fundamental de 1945 titulado «El análisis operacional de los términos psicológicos», recogido aquí en el tomo 1. [Sobre la filosofía de la psicología de Skinner y

lo que significa «conductismo radical» puede verse el libro *Contingencia y drama. La psicología según el conductismo* (Pérez Álvarez, 2004, cap. 2)].

La obra comentada se trata de la primera historia más completa que presenta reunidos los textos básicos de una de las mayores tradiciones de la filosofía y de las ciencias humanas y de uno de los movimientos más importantes de la psicología. Los textos están, además de muy bien traducidos al español, muy bien elegidos, contando cada tomo con una sucinta y sabia introducción.

Si acaso, se podrían echar de menos algunos autores, de acuerdo con los propios criterios en base a los cuales se incluyen los que están. Así, por ejemplo, en relación con el supuesto ontológico de rechazo explícito del dualismo cartesiano se podría haber incluido algún texto representativo de la fenomenología y del existencialismo, quizá de Heidegger, Merleau-Ponty, Sartre u Ortega y Gasset. La célebre fórmula *ser-en-el-mundo* de Heidegger, la estructura del comportamiento según Merleau-Ponty, las emociones como operaciones mágicas y, en fin, el yo-ejecutivo de Ortega serían otros tantos temas anti-dualistas avenidos con el espíritu del conductismo. Al fin y al cabo, la afinidad entre la fenomenología y el conductismo está reconocida (Pérez Álvarez y Sass, 2008). Asimismo, se podría pensar en autores franceses pioneros del comportamiento como H. Wallon, H. Piéron o P. Naville (y de paso lamentar la suerte de la psicología francesa) y en otros varios autores como K. Lewin, E. Brunswik y L. Vygotski. Claro está que estas posibles inclusiones supondrían desbordar una obra ya en tres tomos, quizá más amplia que la concebida inicialmente (no se sabe). Lo que también está claro es que los autores y textos que conforman esta obra están perfectamente elegidos. Aunque a alguien se le podría ocurrir quitar a alguno para poner otros en su lugar, lo cierto es que no sobre ninguno. Más bien faltaría un tomo más, dicho no tanto porque se eche en falta como por señalar la amplitud temática del conductismo, con más afinidades efectivas que electivas, debido a prejuicios acerca de su filosofía y sentido.

Otro aspecto, tal vez más cosmético que muscular pero no por ello desdeñable, sería el orden de los autores del tercer tomo que, como está, parece que se diera la última palabra del conductismo a Frank A. Logan. ¿A quién sino? Por si algo valiera en este caso la última palabra, sería propio que los textos de Skinner ocuparan el último lugar, tanto por razones cronológicas: uno de sus textos, «Filogenia y ontogenia de la conducta» data de 1966, el más reciente de todos los textos reunidos, como y sobre todo por razones lógicas: el conductismo de Skinner es distinto de los otros, como ya se ha apuntado. Dicho nietzscheanamente, Skinner parte en dos la historia del conductismo. Siendo única su contribución, de un solo autor, distinta de alguna manera de las demás variedades de conductismos, merecería la última palabra, siquiera fuera por cosmética. Da pie a esta reivindicación el propio reconocimiento de los coordinadores de la obra, cuando distinguen en la Introducción al tomo 3 dos formas distintas de conductismo. Merece la pena la siguiente cita extensa, ella misma una pieza de distinciones a tener en cuenta.

«El sentido propiamente [del término ‘conductismo’], que se encuentra de una u otra forma en todos los autores excepto en Burrhus Frederick Skinner (1904-1990), viene dado por un énfasis en el aprendizaje, entendido como proceso interno de un cierto tipo (usualmente, formación de asociaciones) que es inferido a partir de la conducta observable y que supone desempeña un papel causal

sobre ésta, y en la deducción hipotética como el método propio de la psicología. Ambos aspectos, por supuesto, se encuentran íntimamente ligados entre sí. El énfasis en el método hipotético-deductivo viene dado, justamente, por un empeño en postular teorías que puedan ser experimentalmente corroboradas, y que de serlo sirvan de explicación de la conducta observable. Tales teorías, a su vez, giran en torno a la antedicha concepción del aprendizaje.

El otro sentido —continúan Ribes y Burgos— se encuentra en los planteamientos de Skinner, quien abogó por una concepción estrictamente descriptiva del aprendizaje, entendido como cambio conductual observado, e insistió en la inducción como el método propio de la psicología. De nuevo, ambos aspectos están relacionados. La inducción es inferencia de lo observado a lo no observado, siendo las predicciones basadas en la experiencia los ejemplos típicos de inferencias inductivas. Sobre esta base observaciones previas de cierto tipo de cambio conductual en condiciones controladas son usadas para predecir ocurrencias futuras de la misma forma. De este modo el avance en la investigación se concibe como una acumulación de evidencia que nos permite anticipar resultados específicos y, en esta medida, lograr un mayor control sobre la conducta. Ello resulta en un énfasis en la predicción y el control como los objetivos de una ciencia de la conducta que se precie de tener implicaciones tecnológicas positivas» (Introducción al tomo 3, pp. XI-XII).

En fin, ya que se empieza por Aristóteles, sería propio terminar por Skinner. En todo caso, lo importante es percibir y tener a la vista las raíces históricas y filosóficas del conductismo. Nunca sobra y más bien a veces se echa en falta volver a las raíces para no andar despistados por las ramas. La vuelta a los clásicos siempre enriquece y hoy más que nunca, dada la dieta vegetariana de la psicología. No se trata de curiosidades históricas superadas ni de acudir, por ejemplo, al socorrido Aristóteles para hacer citas eruditas. Los clásicos, casi por definición, no están superados, no por decir que no se haya avanzado, sino porque los avances y desarrollos posteriores, incluyendo los actuales, están asentados y propulsados precisamente por saberes clásicos, perennes y hasta imperecederos. Así, por ejemplo, después de tantos avatares de la mente moderna, no está de más volver a hacer pie en el alma de Aristóteles. Un análisis de la conducta con «conocimiento de causa» haría bien en tomar en cuenta las cuatro causas de Aristóteles (Pérez Álvarez, 2009). Se quiere decir que tener presentes y a la mano las raíces, fuentes y supuestos de la filosofía y la ciencia de la conducta actual es mejor que no tenerlos.

La presente obra tiene el gran mérito de ofrecer reunidos los textos básicos de la historia del conductismo. Es de agradecer y de felicitar a sus autores, Emilio Ribes y José Burgos, el que se hayan propuesto hacer esta gran obra. Toda biblioteca que se precie, sea particular o de instituciones académicas, debe tener esta obra. Tener esta obra es equivalente a tener 73 trabajos clásicos. Como tener toda una biblioteca en tres tomos.

Referencias

- O'Donohue, W., y Kichner, R. (1999). *Handbook of behaviorism*. Nueva York: Academic Press.
- Pérez Álvarez, M. (2004). *Contingencia y drama. La psicología según el conductismo*. Madrid: Minerva.
- Pérez-Álvarez, M. (2009). The four causes of behavior: Aristotle and Skinner. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9, 45-57.

Pérez Álvarez, M., y Sass, L. (2008). Phenomenology and behaviourism: A mutual readjustment. *Philosophy, Psychiatry and Psychology*, 15, 199-210.

Revisado por:

Marino Pérez Álvarez
Universidad de Oviedo

La impostura freudiana y apunte de sus posibilidades de desarrollo

Juan B. Fuentes (2009)

Madrid: Ediciones Encuentro

En octubre de 2009 salió a la venta el libro *«La impostura freudiana: una mirada antropológica crítica sobre el psicoanálisis freudiano como institución»*, de Juan Bautista Fuentes, Catedrático de Antropología Filosófica en la Universidad Complutense de Madrid, publicado en Madrid por Ediciones Encuentro con 172 páginas. Se trata de una obra de extraordinaria importancia para entender y valorar el campo de trabajo clínico. Lo es, en primer lugar, para el psicoanálisis freudiano, directamente tratado y sometido a una muy determinada perspectiva crítica, que precisamente denuncia su «impostura». Pero el libro alcanza una mayor relevancia si cabe cuando se refiere a la psicología clínica en general, que en la parte final del texto queda afectada en su totalidad por la misma tesis de «la impostura» mantenida acerca del psicoanálisis. Dada la calidad de sus argumentos y la trascendencia del libro respecto del significado del trabajo de la psicología, con esta reseña quiero contribuir en lo posible a la difusión y al conocimiento de *«La impostura freudiana»* entre los especialistas e interesados en nuestra disciplina, y ello, a su vez, a fin de favorecer la discusión pública que unos contenidos de tal alcance merecen.

Para hacerse una idea precisa de la obra que tenemos entre manos es necesario empezar por reconocer en ella una doble naturaleza: filosófica y psicológica. Esta doble naturaleza está ya recogida en el subtítulo del libro, en el que se nos anuncia *«Una mirada antropológica crítica...»*, es decir, un análisis de tipo filosófico, o dicho todavía con más exactitud, un análisis crítico, o de discernimiento, hecho desde la antropología filosófica que defiende el autor, *«...sobre el psicoanálisis freudiano como institución»*, siendo entonces la institución social del psicoanálisis ortodoxo el material psicológico que ha interesado discernir o cribar desde esa muy determinada antropología filosófica.

En este entrecruzamiento entre filosofía y psicología de la obra aquí reseñada se encuentra la razón de su principal virtud. Me refiero a que se trata de un texto en el que se aúnan un rico y preciso material, constituido por una gran cantidad de datos historiográficos y doctrinales del psicoanálisis, y un análisis antropológico-crítico de una profundidad y calidad constructivas como sólo puede hacerse cuando, como es el caso, se dispone de una filosofía muy bien fundamentada. El resultado que ha salido de tal combinación es una obra maestra, sin comparación desde luego en España, y tan abundante en ideas que es prácticamente imposible decir más en un número tan moderado de páginas. Merece la pena, por tanto, que los psicólogos lean un libro de filoso-

fía de la psicología de tal nivel de calidad y que conozcan las tesis que sostiene.

Con todo, hay que ver también la otra cara de la moneda. Ese entrecruzamiento entre filosofía y psicología bien puede ser también la razón de dos dificultades prácticas de lectura del libro, relacionadas entre sí. La primera consiste en que el lector ideal de un libro como éste, que no es sólo de psicología —de psicoanálisis, en particular—, ni sólo de filosofía —de filosofía antropológica, en concreto—, tendría que conocer bien de antemano ambos campos del saber, cosa que en realidad no es demasiado frecuente. Y por eso es posible que los expertos en uno sólo de dichos campos echen de menos el ser igualmente conocedores del otro, si bien es justo decir que el texto es, en general, lo suficientemente claro como para ir siendo comprendido por su propio seguimiento, así como lo suficientemente rico como para permitir lecturas con diferentes planos y grados de penetración. La segunda dificultad que quiero señalar reside en el estilo de escritura adoptado, que puede resultar algo incómodo de seguir en algunos momentos para los lectores menos acostumbrados a los textos filosóficos. Pues nos encontramos frente a un estilo de redacción propio de las construcciones filosóficas de tipo dialéctico, en el que cada momento constructivo necesita ser retomado en los siguientes tramos de la construcción para poder ir estableciendo las sucesivas conexiones dialécticas, o de influencia mutua. En todo caso, ese efecto se nota más bien en los capítulos dedicados al psicoanálisis, que quizá pequen de ser exhaustivamente detallistas, aligerándose notablemente la lectura, e incluso volviéndose muy atractiva, en los capítulos sobre la filosofía antropológica del autor y las conclusiones finales. En definitiva, la virtud y las dos dificultades referidas hacen que no se trate de una lectura fácil. Puede afirmarse, en consecuencia, que el libro mide la talla del lector, o sea, mide hasta qué punto éste es capaz de captar dicha virtud, de sortear dichas dificultades y de llegar a tener entonces un juicio crítico a la altura del libro, ya sea favorable o desfavorable a sus tesis.

¿Y cuál es su tesis principal? Pues precisamente la que se menciona en el título: *«La impostura freudiana»*. Es decir, que la institución social del psicoanálisis ortodoxo o freudiano es toda ella una impostura, un fingimiento o engaño con apariencia de verdad. ¿Y esto por qué? Pues porque la psicoterapia psicoanalítica, basada en unos conceptos radicalmente falsos, y lejos de servir para ninguna verdadera curación o mejora de la persona, no sería nada más que una dramatización compartida, o un juego de apariencias mutuamente consentidas entre el terapeuta y el paciente. Este último usa esa impostura como medio para ser más eficaz en la tendencia que ya le caracteriza a huir de sus responsabilidades como persona, para lo que cuenta con la complicidad del psicoanalista, que le ofrece todo un andamiaje pseudoconceptual basado en el supuesto nuclear de que las relaciones familiares, a pesar de que pueda parecer lo contrario, son la principal instancia represiva de nuestra naturaleza, con lo que se debe desconfiar de ellas y librarse de sus influencias restrictivas.

Para exponer esa tesis central el libro cuenta con nueve capítulos, organizados como sigue. En los primeros siete se exponen las características de la institución psicoanalítica a lo largo de todo su desarrollo, con una precisa fundamentación historiográfica y doctrinal, y se nos va argumentando con detalle en qué consiste su lógica, o sea, *«la impostura freudiana»*, según *«la mirada antropológica crítica»* ejercitada por el autor. Es de destacar aquí, por la originalidad y potencia de su planteamiento, que Juan Fuentes entiende que hay una continuidad, o mejor, una continuación por

profundización, de esa lógica de «la impostura» entre «la teoría de la seducción» y «la teoría de la fantasía desiderativa», así como entre «la hipnosis» y «la asociación libre», pues las segundas de cada par sirven para superar las dificultades de orden práctico que suponen las primeras.

El capítulo ocho, el más largo, está dedicado a desvelar las coordenadas de la antropología filosófica desde las que el autor ha efectuado su análisis crítico del psicoanálisis. El objetivo es mostrar que «la impostura» propia de la institución social psicoanalítica ha de ser comprendida dentro del marco de «la cultura social modernista» en la que se da. La cultura modernista, a su vez, se entiende como una «actitud de rebeldía», ella misma equivocada, frente al «proceso de desmoronamiento» de «la vida social familiar y comunitaria» que se va produciendo a través de toda la modernidad al ir quedando la vida social progresivamente dominada sólo por «la lógica económico-técnica», que tiende a «abstraerse o a desprenderse de las relaciones sociales comunitarias y familiares». Pero, como decía, la actitud de rebeldía modernista está equivocada porque, si bien capta el malestar propio de la modernidad, no capta sin embargo que dicho malestar se debe al desmoronamiento comunitario, con lo que tampoco puede dar una solución apropiada, quedándose en una simple rebeldía vacía. Esta visión del psicoanálisis en el contexto del modernismo y de la modernidad se entronca, a su vez, en una muy determinada concepción general del hombre, delineada también en este capítulo ocho, que supone una reinterpretación antropológica, tan singular como sugerente, de la teología moral católica tradicional, la cual, entre otras razones, según Fuentes, por tener al cuerpo humano como eje central de su doctrina (en la Encarnación), así como a la familia (en la Trinidad), habría podido alentar el ideal no economicista de un proyecto de vida universalmente comunitario. De manera que, frente a la lógica económico-técnica de la modernidad liberal, frente a la rebeldía vacía del modernismo, psicoanálisis incluido, y frente a otras posiciones políticas igualmente erróneas, como la socialdemocracia o el socialismo, habría una alternativa que defender, todavía viva, según Fuentes, que sería la de una vida comunitaria y familiarmente arraigada como la alentada por aquel marco teológico tradicional. En relación con esto resulta pertinente decir que este capítulo ocho tiene un valor añadido: el de ser la primera vez que Juan Fuentes renuncia explícitamente a la filosofía marxista dentro de la cual se había movido hasta ahora su perspectiva filosófica de fondo, por considerar que la concepción económica del mundo de dicha filosofía la reconcilia con la sociedad que pretende criticar, aun cuando sin prescindir de buena parte de sus resultados críticos, adoptando en su lugar una perspectiva comunitarista como la anteriormente mencionada, desde la cual lleva a cabo su crítica de la modernidad, del modernismo y de la institución freudiana.

Por último, en el capítulo nueve, se culmina la tesis general del libro precisando el papel social de la institución psicoanalítica en el seno del modernismo, que no es otro más que «consumar» el desmoronamiento moderno de los vínculos comunitarios al ayudar a las personas a asumir una imagen invertida de sí mismas y de la sociedad, de forma que así puedan vivir abstraídas de su verdadera naturaleza comunitaria, empezando por sus propias relaciones familiares. Este y no otro es el trasfondo de la obra freudiana, que resulta por tanto enteramente objetada. Pero aún hay más: termina el texto con un último apartado en el que esta lógica de la impostura compartida se extiende a «la práctica totalidad de escuelas psicoterapéuticas», ya que todas ellas serían «terapias de consentimiento

cómplice» al consistir igualmente en una colaboración del terapeuta con el paciente para que éste supere unos presuntos malestares o síntomas que en realidad son «una pantalla» tras la cual está la motivación secreta de deshacerse de sus responsabilidades. Con ello, la psicología clínica en general está colaborando al desmoronamiento de la sociedad, quedando así toda ella puesta en cuestión.

Tras todo este análisis más bien descriptivo creo pertinente concluir diciendo dos cosas por mi parte. La primera es que en los fundamentos filosóficos de la obra, incluso reconociéndolos como imprescindibles y muy valiosos, veo puntos concretos susceptibles de discusión. Algunos de ellos son: la forma de definir las relaciones familiares, la idea general de economía manejada, la equiparación entre la persona gramatical y la persona individual, el tomar al valor de cambio como el origen del problema del «drama de la historia», la no distinción de fases o funciones diferenciadas del valor de cambio, la concepción de unas relaciones comunitarias completamente no económicas y de unas relaciones económicas en absoluto comunitarias o la concepción del mencionado marco teológico como algo enteramente ajeno a la lógica económica.

La segunda es que tras la lectura de libro veo una posibilidad de desarrollo en la forma presentada de concebir las psicoterapias, pues todas quedan enrasadas por el mismo rasero, el del psicoanálisis, cuando seguramente es factible discernir diferencias muy importantes entre ellas. Se trataría entonces de ensayar una tipología de psicoterapias, cuyo primer criterio general sería que *los tipos de psicoterapias existentes se corresponden con las diversas líneas de composición de la modernidad*. Así, por ejemplo, habría algunas psicoterapias modernistas, en efecto, pero también otras propiamente modernas, es decir, que jugaran directamente a favor de la actividad económica moderna en lugar de hacerlo a través de «la actitud de rebeldía». Y luego, acaso esta labor de discernimiento y tipologización de las psicoterapias también quepa hacerla en particular con las diversas terapias psicodinámicas que siguieron al psicoanálisis, ya que es igualmente muy probable que cada una de ellas tenga un significado específico dentro de la lógica múltiple de la modernidad.

Espero poder hacer todos estos desarrollos próximamente. Sería una muestra de la fertilidad de una pieza maestra como el libro hasta aquí presentado, al que tengo que agradecer que tanto me haya enseñado y que tanto me haya inspirado.

Revisado por:
Ernesto Quiroga
Universidad de Almería

El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión

M. Salanova y W. B. Schaufeli (2009)

Madrid: Alianza Editorial

Marisa Salanova, Catedrática de Psicología Social en la Universitat Jaume I y directora del equipo «WONT_Work Organization Network» (<http://www.wont.uji.es>), y Wilmar Schaufeli, Catedrático de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Utrecht (Países Bajos) nos presentan el primer libro escrito en castellano sobre *engagement*. Tanto la Dra. Salanova

va como el Dr. Schaufeli han centrado sus investigaciones en el bienestar de los empleados y en la Psicología Positiva, y fruto de estos intereses ha nacido este libro, «El *engagement* en el trabajo», que sin duda muestra el amplio dominio de estos autores sobre la Psicología de la Salud Ocupacional

Eugenio Garrido, Catedrático emérito de la Universidad de Salamanca, y gran conocedor de la Teoría Social Cognitiva, es el encargado de escribir el prólogo de este libro, en el que destaca de forma clara el concepto de autoeficacia como núcleo central de la Psicología Positiva, afirmando que sólo las personas autoeficaces pueden «volar» y modificar su entorno. Además, Eugenio Garrido muestra la Psicología Positiva como el camino que se ha de seguir.

Y éste es el camino que siguen los autores, destacando el *engagement* como un nuevo constructo psicológico, altamente relevante para la Dirección de Recursos Humanos (DRH), y puente de conexión entre la Salud Ocupacional y la DRH. El objetivo del libro es demostrar la fiabilidad y validez del *engagement*, así como su utilidad para la DRH, arduo objetivo que acaban consiguiendo los autores. Para ello, comienzan ofreciéndonos una visión de conjunto sobre los cambios más importantes que están ocurriendo en el mundo laboral. Estos cambios los dividen en tres grandes apartados: el primero es el contexto externo, y para ello nos resaltan el concepto de «aldea global» estando todos conectados; en segundo lugar, nos hablan de los cambios en el contexto organizacional, y en este contexto existen cambios tanto en la organización como en los acuerdos laborales, como es el caso del teletrabajo; por último, existen cambios en el contexto laboral. Según los autores se ha intensificado el trabajo, es decir, se ha de hacer más trabajo en menos tiempo y además ha habido un cambio en el contenido del mismo, siendo cada vez más emocional y mental. Con esta revisión sobre los cambios que ha sufrido el mundo laboral, los autores nos muestran claramente la transición de las organizaciones tradicionales a las modernas, y por tanto las competencias que han de tener tanto empresas como empleados para conseguir empleados *engaged*.

Después de contextualizar el marco en el que surge la Psicología Positiva, no sólo exponen sus principales características, sino que hacen una revisión crítica sobre los principales juicios de opinión que han vertido sobre ella sus detractores. Los autores argumentan que se necesita una integración de la Psicología Tradicional y de la reciente Psicología Positiva para estudiar en toda su extensión la Psicología de la Salud Ocupacional. Además, proponen como nuevo reto de las organizaciones la Psicología Ocupacional Positiva, cuyo objetivo es buscar «la buena vida organizacional», y para obtener esto, los autores proponen dos preguntas claves: ¿cómo son los empleados saludables? y ¿cómo son los trabajos y las organizaciones saludables?

Sin duda, los empleados saludables son aquellos que están *engaged*. El *engagement* es un concepto muy de moda y que empezaron a utilizar las consultorías. Pero, tal y como muy acertadamente muestran los autores, existen diferencias entre el *engagement* académico y el *engagement* de las consultorías, aunque ambos tienen en común la presencia del compromiso organizacional y de la conducta extra-rol.

En cuanto al *engagement* académico, existen dos vertientes de estudio, la primera es el *engagement* personal en el rol laboral, y la segunda y más utilizada es el *engagement* como un estado de realización. Esta última es la propuesta que hacen los autores para que exista coherencia en cuanto al estudio del *engagement*, y es que ciertamente es necesario que cuando se hable de *engagement*,

todos pensemos en un mismo concepto y de esta forma no dar lugar a error ni a malentendido. Con este objetivo, los autores definen el *engagement* como «un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción» (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002, p. 74).

Los autores hacen un gran esfuerzo en demostrar que el *engagement* tiene un valor añadido sobre otros conceptos tradicionales, y que por tanto no es vino viejo en botellas nuevas, por eso, hacen un exhaustivo repaso sobre conceptos tradicionales como la conducta extra-rol, iniciativa personal, implicación laboral, compromiso organizacional, satisfacción laboral y afectividad positiva, y otros conceptos como el flow y la adicción al trabajo. Llegando a la conclusión de que el *engagement* no se puede reducir a dichos conceptos.

Una vez aclarado el concepto de *engagement* en el trabajo, los autores hacen hincapié en la necesidad de encuadrar el *engagement* dentro de un marco teórico y comprender cuál es su significado psicológico. Para ello recurren a ciertas teorías psicosociales que se centran en sus mecanismos explicativos y que se presentan como complementarias y no como mutuamente excluyentes. Básicamente se presenta investigación empírica que muestra que el *engagement* forma parte de un proceso motivacional positivo donde los recursos tanto laborales como personales, junto con las demandas, influyen en el *engagement* y éste a su vez influye en comportamientos organizacionales positivos y también en las creencias de autoeficacia futuras, formando así lo que los autores denominan «espirales de ganancias». Además, ponen de manifiesto la naturaleza social del *engagement*, ya que éste se contagia y se comparte entre los miembros de un grupo, dando lugar al *engagement* colectivo.

Cabe destacar que los autores adoptan en todo momento un punto de vista práctico, considerando las teorías como instrumentos para comprender y modificar el *engagement*.

A continuación, se presentan diferentes técnicas de intervención tomando tanto la perspectiva individual como la organizacional. Las intervenciones individuales señalan lo que cada empleado puede hacer para prosperar en su trabajo mientras que las organizacionales se centran en lo que puede hacer la organización a la hora de promover una mejora en su capital humano y promover espirales de ganancias tanto para los empleados como para la organización. Además, los autores hacen hincapié en el concepto de amplificación, el cual va más allá de la curación y la prevención, refiriéndose a promover, aumentar y mejorar la salud y el bienestar de los empleados, incluyendo el *engagement*. Por tanto, la amplificación requiere un compromiso aún mayor de la organización, pues está orientada a la totalidad de la plantilla.

Continuando con la perspectiva organizacional, también se analizan y describen muy detalladamente cómo son las organizaciones que ponen en práctica las estrategias descritas a lo largo del libro, es decir, cómo son las organizaciones que potencian el *engagement* de sus empleados y cuidan de los mismos porque conocen cuáles son las ventajas competitivas de actuar de este modo. Centrándose en cuál es el papel del *engagement* en el desarrollo de organizaciones saludables. A este último concepto los autores prestan especial atención, afirmando que los términos como éste son los que captan la atención del *management* para dar un giro a las prácticas empresariales, con el objetivo de la mejora y la renovación continua. El tema central de las organizaciones saludables es la salud de los empleados y el buen funcionamiento de la orga-

nización en cuanto a sus beneficios económicos y sociales, siendo la salud un potencial valor de negocio. Además los autores sorprenden al lector al distinguir las organizaciones saludables de las tóxicas, caracterizadas por tener ambientes de trabajo nocivos para el trabajador.

Finalmente se presenta un interesante modelo heurístico de organización saludable, formado por tres dimensiones que se relacionan entre sí: las prácticas saludables para gestionar el trabajo, los empleados saludables y *engaged*, y los resultados organizacionales saludables. Nuevamente se pone de manifiesto la importancia de identificar a los trabajadores *engaged* y de potenciar los niveles de *engagement* de los empleados con el fin de alcanzar el funcionamiento óptimo de las personas en las organizaciones. Como colofón final, los autores presentan de forma muy sencilla, una serie de recomendaciones para potenciar el *engagement* en el trabajo y el desarrollo de organizaciones saludables.

A modo de conclusión, cabe destacar el gran esfuerzo de los autores por presentar un novedoso libro basado en resultados de investigación puntera y actual psicológica y psicosocial a nivel internacional, en el ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional. El texto convence de que estos resultados pueden contribuir en gran medida a la innovación de las políticas de DRH en las organizaciones y de que las organizaciones saludables deberían ser un objetivo empresarial prioritario en la sociedad actual. Por tanto, este libro, «El *engagement* en el trabajo», resultaría altamente interesante tanto para investigadores y estudiantes orientados a la Psicología Positiva, como para encargados de la DRH de organizaciones que se preocupen por el bienestar de sus empleados.

Referencias

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Revisado por:

Laura Lorente

María Vera

Universitat Jaume I (Castellón)

Desarrollando los recursos humanos a través del aprendizaje para el cambio

Marisa Salanova y Susana Llorens (2007)

Madrid: Parthenon, 92 pp.

Este libro se enmarca dentro del trabajo que vienen realizando las autoras en el seno del equipo WoNT (*Work & Organization NeTwork*) de la Universitat Jaume I de Castellón. Desde sus inicios en 1991, y con su integración en 2002 en la red de servicios avanzados de la propia universidad, el grupo combina la realización de actividades coordinadas en investigación, desarrollo tecnológico, asesoramiento técnico y formación dirigidas a la obtención de conocimientos aplicables en el diseño y el análisis psicosocial de

puestos, roles laborales y organizaciones. En su amplio currículum cuenta con múltiples proyectos de investigación y de I+D+i que abarcan una gran variedad de temas de gran interés y proyección en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Esta obra emerge como respuesta a una necesidad actual y práctica que tienen las organizaciones modernas en el desarrollo de sus recursos humanos, donde la formación como concepto y acción no permite responder a la complejidad que el entorno económico, social y tecnológico exige. Las autoras proponen un nuevo enfoque en cuanto al aprendizaje organizacional y su relación con las organizaciones saludables y que aprenden, teniendo responsabilidad en este proceso no sólo la organización como ha sido habitual, sino el propio individuo que adquiere una especial relevancia.

En el primer capítulo se introduce al lector en la base teórica que servirá de referencia a lo largo del libro. Concretamente, nos permite profundizar en los principales cambios que según la perspectiva de las autoras han tenido lugar en el ambiente laboral. Entre ellos se destacan: las Tecnologías de la Información y la Comunicación, la globalización y la flexibilidad en el mercado de trabajo. Además, nos indican cómo desarrollar el capital psicológico desde la Dirección de Recursos Humanos ante el actual panorama de cambio constante. Finalmente, se explica cómo el aprendizaje va un paso más allá del concepto de formación, debido a que las organizaciones actuales deben otorgar a sus empleados los recursos necesarios para que puedan planificar su propio camino de aprendizaje, teniendo estos últimos la responsabilidad de llevarlo a cabo. En este sentido el segundo capítulo se centra en el desarrollo de la empleabilidad en los trabajadores. Para ello, se empieza justificando la importancia de la adaptación al cambio unido a actitudes positivas. A continuación, se desarrollan técnicas para gestionar la empleabilidad, donde las autoras contribuyen con herramientas útiles tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

El tercer capítulo pone énfasis en las organizaciones que aprenden (*learning organizations*). Se comienza con un recorrido conceptual del término y posteriormente proponen una definición operativa. Se continúa tratando las características que poseen dichas organizaciones, resaltando la importancia que tiene la cultura de la organización y el rol que desempeña el líder en el proceso de aprendizaje para el cambio. Otro aspecto que se incluye en este capítulo es la gestión de la diversidad en las organizaciones que aprenden, considerándolo como un fenómeno laboral actual de primer orden. Las autoras profundizan en las barreras, obstáculos y perspectivas de la diversidad que deben tener en cuenta las organizaciones para una adecuada gestión. Este capítulo, además, resalta el cambio de conceptualización del aprendizaje dentro de la organización, se pasa de una formación centrada y planificada a un concepto de aprendizaje en el lugar de trabajo. En este contexto surge el concepto de las «*Learning organizations*», que se caracterizan por ser organizaciones con un aprendizaje dinámico, en continuo desarrollo y mejora de sí mismas. A su vez, estas organizaciones generan espacios de aprendizaje para sus empleados, posibilitando el desarrollo tanto personal como laboral, contribuyendo de esta manera a la mejora del capital psicológico. Finalmente, en el último capítulo, las autoras explican a través del *modelo de formación como sistema* y del *modelo de aprendizaje continuo* cómo el aprendizaje en el lugar de trabajo debe estar alineado con la planificación estratégica de una organización para garantizar su

éxito. Además, integran de forma clara el rol del liderazgo y la responsabilidad del individuo en el diseño, implementación y evaluación de un proceso de aprendizaje óptimo. Este capítulo es clave ya que, como colofón de los anteriores, propone estrategias concretas para favorecer tanto la empleabilidad como la diversidad orientadas al cambio. Esto, unido a la posibilidad de enriquecerse de la experiencia del equipo WoNT en consultoría, les resultará sumamente útil a los profesionales de Recursos Humanos.

Estos capítulos fundamentan la visión actual de la organización que transforma la formación en aprendizaje; desarrollando conjuntamente los términos de: aprendizaje organizacional, organizaciones que aprenden, gestión de la empleabilidad y diversidad, cultura y liderazgo. Este libro no sólo ofrece información teórica, además propone pautas de cómo analizar, modelar y evaluar las acciones de aprendizaje tanto para favorecer la empleabilidad como la gestión de la diversidad. Esta nueva mirada permite al lector plantear el aprendizaje como un agente transformacional que posibilita mejorar el desempeño laboral y el capital psicológico a través del desarrollo y conocimiento de los empleados y de las organizaciones.

El estilo expositivo del libro está planteado de manera clara y con una lógica coherente, siendo su lenguaje didáctico, fácil de leer tanto para expertos como para quienes se introducen en el mundo del desarrollo de los recursos humanos, así como para futuros pro-

fesionales del ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Además, permite reflexionar sobre el camino del aprendizaje en las organizaciones y lo que se espera de un trabajador en estos tiempos, así como sobre el propio plan de desarrollo, empleabilidad y gestión de la diversidad. También lanza interrogantes sobre el futuro del mercado laboral, como por ejemplo: ¿hasta qué punto ser empleable garantiza el éxito y la adaptación laboral?

En conjunto, este libro pretende convertirse en una herramienta útil en el diseño de guías prácticas para la implementación del aprendizaje para el cambio en las organizaciones. Con este fin, las autoras se nutren de la revisión de la literatura especializada, de los resultados de la investigación científica y de su propia experiencia en consultoría para ofrecernos una obra que pone el punto de mira en el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones.

Esperamos que tras la lectura de esta reseña tanto profesionales como académicos aprecien el potencial de aplicabilidad que muestra esta obra y que obtengan de su lectura tantas ideas e inspiración como nos ha ofrecido a nosotros durante su lectura y discusión.

Revisado por:

M. Valeria Cruz

Pedro Torrente

Hedy Acosta

Universitat Jaume I (Castellón de la Plana)

VII CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA

OVIEDO, 20 - 24 JULIO 2010

► ORGANIZA:

El Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos (COP), bajo los auspicios de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología (FIAP).

► COLABORAN:

Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias.
Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo.
Conferencia de Decanos de Facultades de Psicología.
Ordem dos Psicólogos Portugueses.
Sociedad Iberoamericana de Psicología Jurídica.
Asociación Europea de Metodología (EAM).
Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA).

► PATROCINA:

Excmo. Ayuntamiento de Oviedo.
Universidad de Oviedo.

► El programa del Congreso se organizará en torno a las siguientes propuestas:

Conferencias: disertaciones de reconocidos especialistas sobre diversos temas de interés, propuestas por la organización del Congreso.

Simposios: sesiones que se centran en un tema o problema de interés. El coordinador hará un resumen y dará una perspectiva general del tema del simposio. La duración de cada simposio será de 1 h 30'.

Mesas redondas: sesiones monográficas para debatir un tema de actualidad.

Sesiones orales: agrupación de comunicaciones orales. La duración de cada sesión será de 1 hora treinta minutos. Tiempo para debate.

Pósters: presentaciones gráficas sobre un trabajo científico.

Workshops: encuentros en pequeño grupo dirigidos a dar a los investigadores, estudiantes y profesionales información e instrucción sobre avances significativos en la disciplina y a marcar directrices para futuras investigaciones y el ejercicio profesional.

Zona de expositores: en el Congreso se contará con una zona para demostraciones de instrumentos, productos y/o servicios de interés en cualquiera de los campos de la Psicología.

► El VII Congreso Iberoamericano de Psicología tendrá lugar en el Auditorio Palacio de Congresos Príncipe Felipe de Oviedo.

► INFORMATE EN:

www.fiap2010.com
www.fiap2010.cop.es