

INVESTIGACIÓN
GRUPOS DE INVESTIGACIÓN



PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, EL ENTORNO Y LAS RELACIONES

CÓDIGO 197

UNED

PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, EL ENTORNO Y LAS RELACIONES

CÓDIGO: 197

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

PROYECTOS

RESULTADOS

INVESTIGADORES

IGUALDAD DE GÉNERO

PRESENTACIÓN

El grupo de investigación "Psicosocial en el Trabajo, el Entorno y las Relaciones" de la UNED se adentra en una amplia gama de temas fundamentales dentro de la **Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones**. Se pone especial énfasis en áreas como el liderazgo positivo, el emprendimiento, la planificación de la jubilación, la prevención de las adicciones, la diversidad cultural y el desarrollo del bienestar psicosocial en distintos ámbitos sociales y profesionales.

El equipo, compuesto por **investigadores e investigadoras comprometidos**, se enfoca en contribuir significativamente al avance del conocimiento en las disciplinas de la **Psicología Social, del Trabajo y las Organizaciones**. Sus aportes ofrecen perspectivas enriquecedoras para la comunidad académica, los profesionales del sector y el personal docente, quienes buscan la creación de **entornos laborales positivos y en el desarrollo de relaciones interpersonales constructivas en diferentes contextos sociales**.

La investigación llevada a cabo es esencial para el diseño de intervenciones estratégicas que no solo mejoren las condiciones laborales, sino que también promuevan **ambientes de trabajo saludables, equitativos y sostenibles**, además de fortalecer las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Los hallazgos de este grupo no solo enriquecen el ámbito académico, sino que también se traducen en **aplicaciones prácticas** valiosas para la formulación de políticas de recursos humanos, el desarrollo de programas de mejora organizacional y la implementación de estrategias orientadas a enriquecer la calidad de vida en el trabajo.

LINEAS DE INVESTIGACIÓN

- 1. Competencia Cultural en el Sistema Sanitario:** Aborda la necesidad de incrementar la competencia cultural entre los profesionales de la salud para mejorar la calidad y la equidad en la atención sanitaria en entornos multiculturales. Esta línea se enfoca en desarrollar y validar estrategias efectivas para formar a los profesionales en competencias interculturales a través de revisiones sistemáticas, estudios experimentales y correlacionales, y la evaluación de herramientas de medición.
- 2. Conducta Intraemprendedora dentro de la Organización:** Examina cómo el liderazgo, la cultura organizacional y la identificación con la empresa influyen en el fomento de comportamientos intraemprendedores entre los empleados, destacando la importancia de un entorno que promueva la iniciativa y la creatividad para la competitividad y la innovación empresarial.
- 3. Detección Temprana y Prevención de las Adicciones en Jóvenes y Adolescentes:** Investiga los factores de riesgo y protectores relacionados con el desarrollo de adicciones en esta población, enfocándose en diseñar programas de prevención y concienciación eficaces para promover estilos de vida saludables y decisiones responsables.

4. **Estudio Psicosocial del Emprendimiento:** Utiliza la teoría de la acción planificada para analizar la intención emprendedora, especialmente entre estudiantes universitarios, centrándose en cómo las actitudes, las normas subjetivas y el control percibido influyen en la decisión de emprender.
5. **Liderazgo de Base Segura y Gestión de Equipos:** Esta línea investiga el impacto de un liderazgo que actúa como "base segura" en la mejora de la dinámica, el rendimiento y el bienestar de los equipos en entornos desafiantes, resaltando la importancia de la seguridad y la confianza en la gestión de equipos.
6. **Planificación de la Jubilación:** Se enfoca en las estrategias de preparación para la jubilación, considerando los aspectos financieros y psicológicos y su impacto en el bienestar post-laboral, buscando promover una transición suave hacia la jubilación y un bienestar sostenido.

PROYECTOS

Liderazgo de base segura en el ámbito militar: Un análisis multinivel, longitudinal y transcultural

En este proyecto, adoptamos una perspectiva innovadora sobre el liderazgo, aplicando la teoría del apego. Este enfoque es especialmente pertinente dentro de las Fuerzas Armadas (FAS), donde los mandos enfrentan numerosos desafíos y paradojas, frecuentemente bajo condiciones de alto estrés, como en las misiones internacionales. La visión del líder como una figura apego segura no solo se vincula positivamente con la identificación organizacional, el *work engagement* y la satisfacción laboral de los empleados, sino que también contribuye significativamente a la reducción del estrés, la prevención de la deshumanización organizacional y la disminución del *burnout*.

<https://liderbasesegura.eu/>

RESULTADOS

Artículos publicados en revistas científicas

2024

Cabrera-Perona, V., **Moriano, J. A.**, Lloret-Irles, D., González-Galnares, I., & Ordoñez, A. (2024). Development and Validation of the EFFAM Scale (Family Functioning Scale-Madrid). *Journal of Child and Family Studies*, 33(1), 129-140. <https://doi.org/10.1007/s10826-023-02719-5>

Laguía, A., Topa, G., Pocinho, R. F. D. S., & Muñoz, J. J. F. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220, 112518. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112518>

Monzani, L., Bibic, K., Haslam, S. A., ... **Laguía, A.**, **Molero, F.**, **Moriano, J.A.** ... van Dick, R. (2024). Political leaders' identity leadership and civic citizenship behavior: The mediating role of trust in fellow citizens and the moderating role of economic inequality.

Political Psychology, 00, 1–33. <https://doi.org/10.1111/pops.12952>

2023

Alcover, C. M., Fernández-Salineró, S., **Topa, G.**, & Desmette, D. (2023). Family care-work interference and mid/late-career motivation and intentions: Mediating role of occupational future time perspective. *Journal of Career Development*, 50(3), 690-708.

<https://doi.org/10.1177/08948453221124895>

Fernández-Salineró, S., **Topa, G.**, & Fernández Muñoz, J. J. (2023). Does engagement help to reduce insomnia when workers are emotionally exhausted?. *Sleep and Biological Rhythms*, 21(1), 13-21. <https://doi.org/10.1007/s41105-022-00411-7>

Figueredo, J. M., García-Ael, C., Gragnano, A., & **Topa, G.** (2023). Cognitive and affective-motivational states as mediators of the association between presenteeism and job satisfaction. *European Review of Applied Psychology*, 73(6), 100865.

<https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100865>

Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & **Topa, G.** (2023). Social support and its impact on job satisfaction and emotional exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827-2840.

<https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>

Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & **Topa, G.** (2023). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>

Lobato, P., **Moriano, J. A.**, **Laguía, A.**, Molero, F., & Mikulincer, M. (2023). Security providing leadership and work stress in Spanish Air Force. *Military Psychology*.

<https://doi.org/10.1080/08995605.2023.2218785>

Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., **Topa, G.**, Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>

Purc, E., Laguna, M., & **Moriano, J. A.** (2023). Entrepreneurs' Personal Values and the Innovative Behavior of Their Employees: A Cross-Level Mechanism. *Creativity Research Journal*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/10400419.2023.2285122>

Rodríguez, E. L., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2023). Intraemprendimiento docente: Un estudio desde la identificación organizacional y el work engagement. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55, 236-244.

INVESTIGADORES

Nombre y Apellidos

Correo Electrónico

Teléfono

Facultad

Departamento

JUAN ANTONIO MORIANO LEON

jamoriano@psi.uned.es

91398-8251

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

Nombre y Apellidos

Correo Electrónico

Teléfono

Facultad

Departamento

ANA LAGUIA GONZALEZ

aglaguia@psi.uned.es

91398-6287

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

Nombre y Apellidos	BERTA DE MARIA MARTIN
Correo Electrónico	bdemaria@madrid.uned.es
Teléfono	
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
Nombre y Apellidos	BERTA DE MARIA MARTIN
Correo Electrónico	bmm@psi.uned.es
Teléfono	
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
Nombre y Apellidos	MARIA DEL CARMEN NAVAS JIMENEZ
Correo Electrónico	mdc.jimenez@psi.uned.es
Teléfono	
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES
Nombre y Apellidos	GABRIELA ELBA TOPA CANTISANO
Correo Electrónico	gtopa@psi.uned.es
Teléfono	91398-8911
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.