


The logo for IDOCAL features the word "idocal" in a lowercase, sans-serif font. The letters "i", "d", "c", and "a" are dark brown, while the "o"s are a golden-brown color. The "o" in the middle is larger and positioned higher than the others, with a smaller "o" below it. The logo is set against a white background within a square frame that has a blue-to-orange gradient border.

idocal

NOVEDADES  
IDOCAL

2017

**10 – 14 de Marzo**  
**Vol. 3, número 14**

A horizontal decorative bar with a blue-to-orange gradient, matching the IDOCAL logo's border, located at the bottom of the central white area.

- 1. MENSAJE DEL DIRECTOR: LA FORMACIÓN DE POSTGRADO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**
- 2. PROYECTO DEL MES: COLABORACIÓN EN EL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**
- 3. INVESTIGACIÓN: CONSEJO IDOCAL 21 DE MARZO**
- 4. MÁSTER WOP-P: PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA “DOCENTIA”**
- 5. MASTER WOP-P: TRES ESTUDIANTES DEL MASTER SE INCORPORAN AL IDOCAL PARA REALIZAR SUS PRÁCTICAS**
- 6. RECURSOS: ÍNDICE DEL 4º VOLUMEN DEL ANNUAL REVIEW OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**
- 7. RECURSOS: PUESTOS DE TRABAJO EN UOC**
- 8. MENSAJE DE LOS EDITORES: FELICES FIESTAS**

## 1. Mensaje del director: La formación de postgrado en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

“El pasado 27 de Marzo se celebró en la Facultad de Psicología de la UNED, una reunión de representantes del ámbito de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones auspiciada por la Conferencia de Decanos de las Facultades de Psicología de España. Esta reunión ha tenido como objetivo preparar una sesión de trabajo sobre la docencia en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el marco de la Psicología, que se celebrará en Granada el próximo 11 de Mayo en el marco de la Reunión de la Conferencia de Decanos y que será coordinada por el prof. Francisco Medina, profesor de PTO y Decano de la Facultad de Sevilla. A dicha reunión ha sido invitado también el prof. José M. Peiró.

En la reunión de la UNED, en Madrid, hemos participado por la Universidad de Valencia el Prof. José Ramos y el Prof. José M. Peiró. A ella, acudieron también representantes de la Universidad de Almería, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Barcelona, Universidad de las Islas Baleares, Universidad Internacional de la Rioja, Universidad de Málaga, Universidad Miguel Hernández de Elx, Universidad Nacional de Educación a distancia, Universidad de Oviedo, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, Universidad de Sevilla, la Universidad de Santiago y la Universidad de Valencia. También participaron en la reunión representantes de la División de PTORH del Consejo de la Psicología de España y representantes del COP de Madrid y el de la Comunidad Valenciana así como algún profesional de nuestro ámbito.

En una primera ronda de intervenciones los diferentes participantes informaron de la situación de la docencia de las disciplinas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en los diferentes grados de cada Universidad (especialmente en el grado de Psicología y en el de Relaciones Laborales). También se informó de las enseñanzas de postgrado que presentan cierta diversidad y variedad. Hay universidades en que se ofrece un Master Oficial de la disciplina y/o se participa en uno de Gestión o Dirección de RRHH. Hay otras en que se ofrecen títulos propios y en otras no hay oferta de postgrado, sino que se participa en otras titulaciones de postgrado. También se informó de la existencia de

Doctorados en este ámbito disciplinar o de líneas de investigación en Doctorados de Psicología, que se imparten en la Universidad.

Posteriormente, se pasó a analizar las diferentes situaciones relevantes favorecen o dificultan la enseñanza de la Psicología de nuestras disciplinas en los diferentes niveles de la docencia (grado, postgrado, doctorado, títulos propios) y también la incidencia que está teniendo la implantación en las diferentes Universidades del Título Oficial de Máster con directrices profesionales propias en Psicología general Sanitaria sobre otros másteres oficiales del ámbito de la psicología (p.e. en temas como Psicología Educativa, Psicología de la Intervención Psicosocial, PTO, etc.). También se analizaron las propuesta del Ministerio de Educación a la Conferencia de Decanos sobre los créditos a incluir de cada área de conocimiento en el Grado de Psicología para conformar el itinerario de Psicología General Sanitaria, y las implicaciones que esto tiene para la PTO y la Psicología Social. Finalmente, se consideró también el filtro que supone que los grados de Psicología solo puedan adscribirse a una área académica, siendo de facto la única a la que se adscriben en las diferentes Universidades, el área de Ciencias de la Salud, lo que prioriza a estudiantes de esos ámbitos respecto de los que en secundaria han estudiado Ciencias Sociales y pudieran estar interesados en los ámbitos mas sociales de la Psicología como p.e. la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH.

En resumen, fue una reunión interesante y productiva que permitió tomar el pulso a la situación de nuestra disciplina en el panorama de las Universidades españolas y que ofreció interesantes aportaciones para preparar la sesión que se celebrará en Granada en el marco de la próxima Conferencia de Decanos.

En relación con esta temática, todos los comentarios y sugerencias de los miembros del IDOCAL que puedan resultar de interés para esta cuestión serán muy bienvenidos (enviar a [jose.m.peiro@uv.es](mailto:jose.m.peiro@uv.es)).”

José M. Peiró

Director del IDOCAL

## 2. Proyecto del mes: Colaboración en el análisis y evaluación del II plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Contrato de Investigación con el Banco de Crédito Social Cooperativo (CAJAMAR). **Duración:** Diciembre 2016-Diciembre 2018.

Investigadores:

**José Ramos (IDOCAL)**  
**M<sup>a</sup> Felisa Latorre (IDOCAL)**  
**M<sup>a</sup> Amparo Ramos (UMH, Elche)**  
**M<sup>a</sup> Gloria Collado (Cajamar)**

El entorno laboral ha sido tradicionalmente el escenario en que se han producido numerosas muestras de desigualdad en el trato concedido a hombres y mujeres, tanto en términos de retribución o reconocimiento, como en términos de promoción y acceso a puestos directivos. Existe una considerable línea de investigación relacionada con la discriminación laboral de las mujeres, y en particular sobre el fenómeno del techo de cristal ((Grant, 1995), que ha puesto de manifiesto la existencia de potentes barreras que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En los últimos años, se han implantado diversas medidas con el objeto de buscar una mayor igualdad de oportunidades en el trabajo entre hombres y mujeres, que incluyen desde bonificaciones a la contratación de mujeres, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y otras medidas destinadas a promover la igualdad. A pesar de ello, las estadísticas mantienen clara evidencia de que estamos lejos de alcanzar la plena igualdad de oportunidades, y en particular, el acceso a puestos directivos continúa estando prácticamente vedado para las mujeres.

En este contexto, la organización CAJAMAR ha venido desarrollando políticas de igualdad desde su adhesión al Programa ÓPTIMA, en el año 2006, lo que dio lugar a su primer Plan de Igualdad en marzo de 2007. En la actualidad, CAJAMAR está implantando el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres con el fin de mantener su compromiso con los valores de igualdad que se han venido impulsando tradicionalmente por la empresa, con especial atención a diversas líneas de actuación prioritaria:

La entidad desarrollará su misión en tres líneas de acción:

- ✚ Reforzar en la cultura de la entidad el valor de la igualdad.
- ✚ Integrar de manera efectiva la igualdad de oportunidades en la gestión de la organización.
- ✚ Eliminar los desequilibrios en todos los ámbitos de la empresa.

En este proceso de implantación, Cajamar ha querido contar con la colaboración del IDOCAL para desarrollar un estudio que pretende analizar la pervivencia de barreras a la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad, conocer las actitudes y el grado de conocimiento de las políticas de igualdad desarrolladas en la compañía, valorar diferentes iniciativas y propuestas para la mejora de la igualdad, y constatar el grado de implantación de las medidas a lo largo del tiempo. Para ello, se ha generado un cuestionario que evalúa diferentes aspectos de las políticas de igualdad y de las barreras para la igualdad, junto con otras variables organizacionales relevantes (clima laboral, compromiso organizacional, liderazgo, demandas del puesto de trabajo, justicia percibida, satisfacción laboral, desempeño percibido), que pretende profundizar en las relaciones existentes entre la percepción de barreras para la igualdad, las medidas desarrolladas para combatirlas y distintos resultados organizacionales.

En este marco, el presente proyecto de colaboración generará una herramienta de evaluación de las

barreras obstaculizadoras del desarrollo de carrera, para la detección y análisis de necesidades. Durante la implantación del plan de igualdad se llevará un seguimiento y al finalizar una evaluación de los resultados del mismo por medio de una evaluación de las percepciones de los trabajadores de la entidad y, se contrastará con datos objetivos.

En concreto, los objetivos de este proyecto de investigación aplicada son los siguientes:

- ✚ Dimensionar el alcance del problema, evaluando por medio de cuestionarios las percepciones sobre la presencia de barreras obstaculizadoras de la igualdad (movilidad, networking, presencia de mentoring, capacitación, prácticas de RH de conciliación) y su influencia sobre las oportunidades de promoción de las mujeres.
- ✚ Evaluar las percepciones a través de tiempo para analizar la estabilidad de las mismas vs. análisis del cambio por la implantación de las diferentes acciones del plan de igualdad.
- ✚ Revisar y avanzar en la delimitación de los indicadores de bienestar sostenible de los trabajadores, como las propuestas realizadas en la bibliografía especializada y los expertos en género e igualdad.
- ✚ Analizar los factores que pueden afectar al bienestar sostenible del trabajador/a (hombres vs. mujeres) debido a la existencia o la ausencia de políticas, porque la promueven o porque la limitan.
- ✚ Estudiar en qué medida la gestión y desarrollo en la implantación de políticas de igualdad puede estar relacionada con algunos indicadores de desempeño laboral (por ejemplo, participación en reuniones, desempeño innovador, etc.).
- ✚ Identificar buenas prácticas en las políticas de igualdad implantadas y posibles áreas de oportunidad.

Para ello, se realizará un muestreo on-line a toda la plantilla de la entidad, con dos momentos de medida (febrero 2017-febrero de 2018) de las diferentes variables incluidas en el estudio, con el fin de comprobar el efecto que la introducción de las medidas del Plan de Igualdad pueda tener en la percepción de las barreras y sobre los resultados organizacionales considerados.

### 3. Investigación: Consejo IDOCAL 21 de Marzo

En el consejo IDOCAL se ha recibido la asignación presupuestaria del fondo de investigación universitaria (FIU) en base a las puntuaciones de la memoria de investigación de 2015 presentada en 2016. Se enviará a los coordinadores de líneas de investigación los puntos obtenidos por cada línea.

También se ha aprobado la constitución del Comité Científico del Instituto de Investigación IDOCAL con los siguientes miembros:



**Presidente:** Prof. Jesús Rodríguez Marín. Catedrático Emérito de Psicología Social de la Salud, en la Universidad Miguel Hernández de Elche (España)



Prof. Abraham Buunk. Lecturer in Social Psychology at the University of Groningen and the Catholic University in Nijmegen (Holanda)



Prof. Franco Fracarolli. Full Professor of Work and Organizational Psychology, Faculty of Cognitive Science, University of Trento (Italia)



Prof. Francisco Gil. Catedrático de Psicología de las Organizaciones y director del departamento de Psicología Social (Facultad de Psicología) de la Universidad Complutense de Madrid (España)



Prof. Barbara Kozusznik. Full Professor in Chair of Work and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Faculty of Psychology and Education of University of Silesia, (Polonia)

Para acceder a los CV's de estos profesores, pincha [aquí](#).

## 4. Máster WOP-P: Puesta en marcha del sistema “DOCENTIA”

Recientemente los coordinadores de Másteres oficiales han recibido una notificación indicando la puesta en marcha de la evaluación según el sistema DOCENTIA de aquellos profesores que han solicitado dicha evaluación por tener que solicitar un quinquenio de docencia en su carrera Universitaria. La Coordinación del Master ERASMUS MUNDUS ha recibido dicha notificación en relación con la solicitud realizada por una profesora del Instituto. Es importante tomar en consideración que dicho informe quinquenal ha de realizarse en nuestro caso por la Comisión de Coordinación Académica (CCA) del Master y nos parece de interés que los miembros del Instituto conozcan lo que se nos ha solicitado para elaborar dicho informe.

### Informe quinquenal de la Comisión de Titulación

*La Comisión Académica de Título del grado (CAT) o la Comisión de Coordinación Académica (CCA) del máster debe informar si hay constancia de alguna incidencia, queja o felicitación sobre el profesor o profesora evaluado y comentar todas aquellas cuestiones que considere relevantes en torno a los aspectos que se enumeran a continuación o cualquier otro que se estime significativo, haciendo especial énfasis en la participación en comisiones y en las tareas de coordinación.*

*En este informe no es necesario poner datos numéricos concretos, que ya se extraen de las bases de datos de la Universitat.*

### Consideraciones generales

*Indique aquí las consideraciones generales así como cualquier aspecto en relación con la actividad docente del profesor o profesora que no figure en los otros apartados especificados:*

#### 1. NIVEL BÁSICO

##### 1.1. Cumplimiento de obligaciones básicas:

*En este nivel básico sólo es necesario indicar las incidencias de las que se tenga constancia, dejando los apartados en blanco si no las hay (en cuyo caso se asume que se han cumplido las obligaciones básicas).*

- a. Asistencia a clase:
- b. Cumplimiento de tutorías:
- c. Cumplimiento de la lengua que figura en el encargo docente:
- d. Cumplimiento de los requerimientos administrativos sobre evaluación de los estudiantes:

#### 2. NIVEL AVANZADO

*En este nivel avanzado se debe comentar todas aquellas cuestiones que considere relevantes en torno a los aspectos que se enumeran a continuación o cualquier otro que se estime significativo, haciendo especial énfasis en la participación en comisiones y en las tareas de coordinación.*

##### 2.1. Dedicación docente:

- a. Encargo docente:
- b. Otros encargos relacionados con la docencia:

##### 2.2. Planificación de la docencia:

- a. Organización de la docencia: guías docentes y coordinación:

##### 2.3. Desarrollo de la docencia:

- a. Desarrollo de la actividad docente:
- b. Docencia impartida en lenguas distintas del castellano:
- c. Participación en tribunales final de grado y/o final de máster:

*Dado que los datos de participación en tribunales de TFG/TFM sólo se recogen (y en algunos casos de manera parcial) en los últimos cursos, se debe especificar en qué cursos académicos ha participado en tribunales de TFG/TFM de esta titulación.*

##### 2.4. Resultados de la docencia:

- a. Resultados académicos:

### Otros aspectos

*Además, debe informar de aquellos encargos de carácter docente asignados al profesor o profesora por este órgano y que no estén recogidos en el POD:*

### Aprobación del informe

*Indique la fecha y los detalles que desee respecto a la aprobación de este informe:*

Enlaces de interés:

[Criteris dedicacio professorat criteris.pdf](#)

[Criteris dedicacio professorat procediment.pdf](#)

[Criteris dedicacio professorat acord.pdf](#)



## 5. Master WOP-P: tres estudiantes del master se incorporan al IDOCAL para realizar sus prácticas

Recientemente se han incorporado en el IDOCAL tres alumnos del Master WOP-P con el fin de realizar sus prácticas de investigación: Baltasar González, David Montesa y Alice Maniecki. A continuación mostramos una breve introducción de cada uno de ellos. ¡Bienvenidos a los tres!

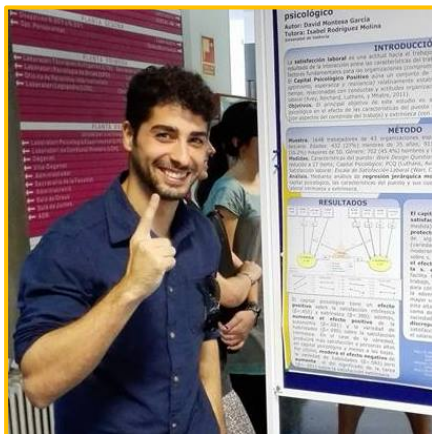
### Baltasar González

“Hello Everyone,

My Name is Baltasar González, and as many of you already know I am one of the new interns of the IDOCAL. I was born in Valencia, I studied Psychology here in the faculty, I got involved in different projects during my bachelor (e.g. I became student’s representative) and since the beginning I thought about becoming a researcher (I was particularly interested in Social Psychology). When the years passed, I started being interested in the WOP Psychology. To combine these two paths, I did the WOP-P master and decided to develop a researcher career, in an attempt to understand how reality is constructed. Regarding non-academic life, in my leisure time I enjoy outdoor sports, going to the cinema and board games among others. I am willing to meet you



all, I am sure we will have fun and develop new projects together!”



### David Montesa

“I am a psychologist and student of the European Master in WOP Psychology in Valencia. Currently I am doing my internship in the IDOCAL and hopefully I’ll be graduated at the end of this course. My objective is to start and complete a PhD program and become a researcher in the future and, if possible, collaborate with companies and consultancy projects as a scientist-practitioner.”

### Alice Maniecki

“My name is Alice, I am 25 years old and originally from Düsseldorf, Germany. I enjoy traveling a lot and I have been to quite a few countries already. My last big adventure was a 6 months stay in Australia. Now, I am studying the Master on Work, organizational and Personal psychology at the Universidad de Valencia. For this I am currently doing a research internship at IDOCAL as I am also planning to do a Ph.D. after my master studies. I enjoy Valencia a lot as I think the city provides me with various opportunities in terms of leisure, sports, culture. My two favorite things about Valencia are the mixture between old and new and that it’s so easy to get from one point to another. I hope to improve my Spanish in the next months so I can really get to know the city and its people and culture.”



## 6. Recursos: Índice del 4º volumen del Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior

Presentamos el índice del actual volumen del Annual Review de nuestro ámbito. El volumen se recibe en la biblioteca y puede ser de interés para muchos investigadores del IDOCAL.

- ✚ Perspective Construction in Organizational Behavior - *Karl E. Weick*
- ✚ Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science - *Edward L. Deci, Anja H. Olafsen, and Richard M. Ryan*
- ✚ A Road Well Traveled: The Past, Present, and Future Journey of Strategic Human Resource Management - *Patrick M. Wright and Michael D. Ulrich*
- ✚ Emotions in the Workplace - *Neal M. Ashkanasy and Alana D. Dorris*
- ✚ Field Experiments in Organizations - *Dov Eden*
- ✚ Abusive Supervision - *Bennett J. Tepper, Lauren Simon, and Hee Man Park*
- ✚ Recruitment and Retention Across Cultures - *David G. Allen and James M. Vardaman*
- ✚ Multilevel Modeling: Research-Based Lessons for Substantive Researchers - *Vicente González-Romá and Ana Hernández*
- ✚ Team Innovation - *Daan van Knippenberg*
- ✚ Evidence-Based Management: Foundations, Development, Controversies and Future - *Sara L. Rynes and Jean M. Bartunek*
- ✚ Transition Processes: A Review and Synthesis Integrating Methods and Theory - *Paul D. Bliese, Amy B. Adler, and Patrick J. Flynn*
- ✚ Trust Repair - *Roy J. Lewicki and Chad Brinsfield*
- ✚ Comparing and Contrasting Workplace Ostracism and Incivility - *D. Lance Ferris, Meng Chen, and Sandy Lim*
- ✚ Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach - *Fred Luthans and Carolyn M. Youssef-Morgan*
- ✚ Construal Level Theory in Organizational Research - *Batia M. Wiesenfeld, Jean-Nicolas Reyt, Joel Brockner, and Yaacov Trope*
- ✚ Dynamic Self-Regulation and Multiple-Goal Pursuit - *Andrew Neal, Timothy Ballard, and Jeffrey B. Vancouver*
- ✚ Neuroscience in Organizational Behavior - *David A. Waldman, M.K. Ward, and William J. Becker*
- ✚ Retaking Employment Tests: What We Know and What We Still Need to Know - *Chad H. Van Iddekinge and John D. Arnold*
- ✚ Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work - *Gretchen M. Spreitzer, Lindsey Cameron, and Lyndon Garrett*
- ✚ Communication in Organizations - *Joann Keyton*
- ✚ Collective Turnover - *John P. Hausknecht*



## 7. Recursos: Puestos de trabajo en UOC

La UOC precisa incorporar colaboradores docentes para las siguientes asignaturas del Grado en Psicología para el curso 2016-2017:

- ✚ Psicología del desarrollo
- ✚ Área de Psicobiología
- ✚ Historia de la psicología
- ✚ Introducción a los métodos de investigación en psicología
- ✚ Metodología y Técnicas de análisis de datos cuantitativos
- ✚ Motivación y emoción
- ✚ Principios de intervención en educación
- ✚ Psicología de la atención y de la memoria
- ✚ Psicología de la Educación y de la Instrucción
- ✚ Psicología de la percepción
- ✚ Psicología del aprendizaje
- ✚ Psicología de la salud y la calidad de vida
- ✚ Psicología del Pensamiento
- ✚ Psicometría

La tarea de colaborador o colaboradora docente se basa en la experiencia y en la práctica profesional actualizada. La UOC necesita profesionales/docentes que, por el hecho de llevar a cabo una actividad principal relacionada con el tema objeto de la convocatoria, puedan ofrecer una colaboración de calidad a tiempo parcial.

Funciones:

El/la consultor/a (profesor o profesora colaborador/a) en un entorno de aprendizaje virtuales la persona que presenta, guía, planifica, estimula, orienta, dinamiza, cohesiona y evalúa los procesos de aprendizaje del estudiante, por medio de una actitud proactiva. La función del/la consultor/a (profesor o profesora colaborador/a) implica acciones relacionadas con la atención docente individualizada y colectiva de los estudiantes, el seguimiento de su aprendizaje durante el semestre y las propuestas de mejora de la asignatura. Así pues, el profesor o profesora colaborador se ocupará de resolver dudas, proponer ejemplos y aclaraciones adicionales que faciliten la comprensión de la materia por parte del estudiante, dinamizar los debates y proponer la participación en los foros, corregir las pruebas de evaluación, dar retorno pedagógico (feedback) para facilitar el proceso de aprendizaje del estudiante, etc.

El/la consultor/a (profesor o profesora colaborador/a) está coordinado por el profesor o profesora propio de la UOC. El/la tutor/a acoge el nuevo estudiante, lo orienta académicamente en todos los aspectos relacionados con el programa formativo y la apoya en el desarrollo de habilidades para moverse con la máxima eficacia por el Campus Virtual. Asimismo, el / la tutor /a introduce al estudiante en el conjunto de herramientas y recursos que le proporciona el entorno virtual de aprendizaje de la UOC, para que pueda obtener, lo antes posible, el máximo rendimiento. También le ayuda a conocer la gama de oportunidades que la vida universitaria pone a su alcance. En definitiva, facilita la integración del estudiante a la comunidad universitaria de una manera personalizada. Además, el tutor realiza el seguimiento de la actividad académica del estudiante, le da orientaciones generales y le aconseja, de forma individualizada, sobre el progreso de sus estudios durante el proceso formativo vinculado a la universidad. También le resuelve sus dudas o consultas que el estudiante pueda formular.

Pedimos:

- ✚ Titulación académica universitaria vinculada al área de conocimiento en la que se quiera colaborar.
- ✚ Adecuación del perfil personal para atender tareas docentes de la enseñanza no presencial.
- ✚ Formación psicopedagógica complementaria.

- ✚ Experiencia docente universitaria.
- ✚ Experiencia docente no universitaria.

Son requisitos indispensables:

- ✚ Disponer de una actividad principal.
- ✚ Tener conocimientos del idioma en el que se impartirá la docencia.
- ✚ Tener conocimientos de ofimática a nivel de usuario y de Internet.

Para poder participar en el proceso de selección, es necesario registrarse como candidato en el espacio Únete a nuestro equipo, en el portal [www.uoc.edu](http://www.uoc.edu) y, una vez dado de alta, y dentro del espacio de candidato, presentar la solicitud.

Cierre de la convocatoria:

El plazo de presentación de candidaturas finaliza el día 2 de mayo de 2017.

## 8. Mensaje de los editores: Felices fiestas

Los editores de esta revista les deseamos a todos felices fiestas, que descansen y disfruten, y coman muchas monas de pascua!!



**Colaboradores de este número (por orden alfabético):**

Baltasar González  
Alice Maniezki  
David Montesa  
José María Peiró  
José Ramos  
Nuria Tordera

**Editores:**

Jorge Magdaleno  
Luminița Pătraș