

Sociedad Científica Española de Psicología Social

BOLETÍN SCEPS

NÚMERO 38. MAYO – AGOSTO 2026

The logo for SCEPSΨ is located at the bottom center of the cover. It consists of the letters 'SCEPS' in a stylized, bold, purple font, followed by the Greek letter Psi (Ψ) in a similar style. The logo is contained within a white rounded rectangular box.

SCEPSΨ

SUMARIO

INVESTIGACIÓN

- 02. Cultura, procesos psicosociales y personalidad.** Verònica Benet-Martínez, Universitat Pompeu Fabra & ICREA.

ENTREVISTAS

- 07. La visión senior: Francisco Gil Rodríguez,** Universidad Complutense de Madrid.
- 15. La visión junior: María Dolores Sánchez Hernández,** Universidad Nacional de Educación a Distancia.

ARTÍCULOS

- 23. La Psicología de la Intervención Social: Identidad, competencias y desafíos desde la representación institucional.** Silvia Garrigós Tembleque, Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.
- 27. Perfil de una academia: la Academia de Psicología de España.** Helio Carpintero.

CULTURA, PROCESOS PSICOSOCIALES Y PERSONALIDAD

Verònica Benet-Martínez

Universitat Pompeu Fabra & ICREA

¿Cómo influye la cultura¹ en nuestra mente y comportamiento? ¿En la configuración de nuestra identidad, autoconcepto y personalidad? ¿Cómo son estos procesos para aquellos individuos que han interiorizado (o sido expuestos a) más de una cultura? Estas son algunas de las preguntas centrales que guían mi investigación y mi docencia, las cuales se sitúan de una forma natural en la intersección entre la psicología social, de la personalidad y la psicología cultural (Benet-Martínez, 2012; Benet-Martínez & Repke, 2020; Lu, Benet-Martínez, & Wang, 2023).



Abordo cada una de estas cuestiones con el objetivo de contribuir a una mayor comprensión y valoración de la diversidad humana, de visibilizar las múltiples formas en que la cultura y la mente humana se configuran mutuamente, y de destacar la importancia de estas ideas para construir una sociedad sana y diversa. Entender cómo las personas gestionamos múltiples y diferentes sistemas socio-culturales e identitarios en contextos globalizados es actualmente un objetivo de enorme relevancia científica y social. Esto me ha llevado a centrar gran parte de mis investigaciones durante las dos últimas décadas en el estudio de la identidad bicultural y multicultural. Un concepto clave en esta línea es la denominada Integración de la Identidad Bicultural (*Bicultural Identity Integration*, BII), que se refiere al grado en que los individuos expuestos a múltiples culturas perciben

¹**Cultura:** un sistema de símbolos (lo que se representa), creencias (lo que se considera verdadero), valores (lo que se considera importante), normas (lo que se considera estándar) y prácticas (lo que se realiza) compartidos entre un conjunto de individuos interconectados (Lu, Benet-Martínez, Wang, 2023).

(y sienten) sus esquemas o sistemas culturales (ej. identidades, actitudes, valores, etc.) como compatibles o en conflicto (Benet-Martínez & Haritatos, 2005). Esta formulación responde a una pregunta fundamental: *¿es la multiplicidad cultural una fuente de conflicto y disociación? Si es así, ¿por qué y para quién?* La evidencia empírica muestra que la BII no es un rasgo dicotómico, sino continuo, y que predice diferencias importantes como bienestar psicológico, creatividad y comportamiento social. Estudios sobre biculturalismo y BII publicados en las últimas dos décadas en múltiples países, con muestras culturalmente diversas, y con datos experimentales, correlacionales y longitudinales, muestran que las personas con alta BII tienden a mostrar mayor bienestar subjetivo, menor estrés aculturativo, mayor flexibilidad cognitiva y actitudes y relaciones intergrupales más positivas (Benet-Martínez, Leu, Cheng, 2021; Leung & Chiu, 2010; Schwartz et al., 2015). En contraste, niveles bajos de integración —caracterizados por conflicto y/o compartimentalización— se asocian con mayores dificultades de adaptación psicológica y social. Un metaanálisis clave también confirma que el bi/multi-culturalismo se asocia consistentemente con indicadores positivos de ajuste psicológico y sociocultural (Nguyen & Benet-Martínez, 2013). Estos hallazgos se han replicado en distintos contextos culturales, incluido el español (Bobowik, Benet-Martínez, & Repke, 2022a, 2022b; Repke & Benet-Martínez, 2018), lo que sugiere que la manera en que los individuos estructuran psicológicamente las identidades y esquemas culturales es tan relevante como su contenido y peso.

Este trabajo se conecta con la literatura más amplia sobre aculturación (Berry, 1997), pero introduce una perspectiva más psicológica y menos categórica. Mientras que los modelos clásicos se centran en cuestiones como el grado de identificación con cada cultura o las habilidades y competencias culturales adquiridas, la BII examina la experiencia subjetiva interna del individuo en su intento de integrarlas en su autoconcepto. Los trabajos sobre BII muestran que los factores determinantes de esta integración son mayoritariamente de dos tipos: los propios recursos psicológicos del individuo --ej. su personalidad, flexibilidad cognitiva, resiliencia, y factores externos de tipo social y político --ej., discriminación, contextos culturalmente hostiles y poco diversos (Benet-Martínez, Lee, Cheng, 2021). Estos resultados han permitido refinar la comprensión de procesos migratorios y multiculturales (incluidos los contextos multilingües y culturalmente diversos no relacionados con migración), destacando la importancia de variables psicológicas internas frente a simples indicadores sociodemográficos.

Relacionado con lo anterior, otra línea clave aborda el fenómeno del *Cultural Frame Switching (CFS)*, que describe cómo los individuos biculturales pueden activar y usar diferentes repertorios cognitivos y conductuales dependiendo del contexto (Hong, Morris, Chiu, & Benet-Martínez, 2000; Benet-Martínez, Leu, Lee, & Morris, 2002). La evidencia experimental demuestra que determinadas claves (*cues*) culturales de cada situación (ej. idioma, símbolos o *primes* contextuales) activan marcos culturales distintos en los individuos, influyendo en juicios, valores y comportamientos. Este enfoque experimental y sociocognitivo ha contribuido a una visión mucho más dinámica de la cultura en la psicología social y en los estudios sobre aculturación y diferencias culturales. Actualmente la cultura se entiende como un sistema discontinuo y situacionalmente activado, y no como algo uniforme, estático y omnipresente (Morris, Chiu, Liu, 2015).

Más recientemente, mis investigaciones han ampliado el foco hacia la integración de múltiples identidades más allá de la cultura, incluyendo identidades de género, profesionales o sociales (Manzi & Benet-Martinez, 2022; Cheng, Sanchez-Burks, & Lee, 2008). Aquí la pregunta central es: *¿existen principios generales que gobiernan la integración identitaria?* Los resultados sugieren que la percepción de compatibilidad entre identidades —independientemente de su naturaleza— es un predictor clave de bienestar y adaptación. Este trabajo dialoga con teorías clásicas como la *Social Identity Theory* (Tajfel & Turner, 1979) y modelos de complejidad identitaria (Roccas & Brewer, 2002), ampliándolos al introducir la dimensión subjetiva de la integración. Los resultados muestran que no es simplemente el número de identidades lo que importa, sino su grado de integración y coherencia, subrayando la importancia de la organización psicológica interna. La integración identitaria se asocia con actitudes más inclusivas, menor polarización, mayor complejidad en el procesamiento social y mejor rendimiento (Manzi & Benet-Martinez, 2022).

El conjunto de estas investigaciones tiene implicaciones relevantes en distintos ámbitos aplicados (Benet-Martinez & Hong, 2014). En educación, subrayan la importancia de crear contextos que faciliten la compatibilidad (e incluso fusión) entre culturas e identidades, promoviendo bienestar y rendimiento académico. En políticas públicas, sugieren que los modelos de integración más eficaces son aquellos que permiten la coexistencia e integración de múltiples pertenencias, en lugar de forzar procesos de asimilación o separación (Berry, 1997; Verkuyten, 2005).

En el ámbito del bienestar psicológico, la evidencia indica que la integración identitaria constituye un recurso clave: no es la multiplicidad identitaria y de pertenencia en sí misma la que genera confusión o malestar, sino la percepción de conflicto entre estas identidades. Claramente, existen contextos y discursos que promulgan la incompatibilidad entre ciertas identidades (ej. sentirse Europeo y Musulmán, ser hombre y feminista), para obtener rédito político y social. En síntesis, mi programa de investigación muestra que el autoconcepto, la identidad y la personalidad en contextos globalizados y multiculturales debe entenderse como un sistema dinámico cuya organización interna tiene consecuencias profundas para la cognición, la emoción y la vida social. La integración de estas pertenencias y esquemas culturales múltiples emerge como un mecanismo central que conecta procesos psicológicos individuales con resultados sociales más amplios. Dados los rápidos y omnipresentes procesos de globalización y diversidad cultural que caracterizan la sociedad actual, es urgente que la psicología social aborde estas temáticas para así desarrollar teorías sobre el comportamiento social que sean no solo científicamente más válidas, sino también más justas.

Referencias

- Benet-Martínez, V. (2012). Multiculturalism: Cultural, social, and personality processes. En K. Deaux & M. Snyder (Eds.), *The Oxford handbook of personality and social psychology*. Oxford University Press.
- Benet-Martínez, V., & Haritatos, J. (2005). Bicultural identity integration (BII): Components and psychosocial antecedents. *Journal of Personality, 73*, 1015–1050.
- Benet-Martínez, V., & Hong, Y.-Y. (Eds.). (2014). *The Oxford Handbook of Multicultural Identity*. Oxford University Press.
- Benet-Martínez, V., Lee, F., & Cheng, C. Y. (2021). Bicultural identity integration. *Handbook of Advances in Culture and Psychology*. Oxford University Press.
- Benet-Martínez, V., Leu, J., Lee, F., & Morris, M. W. (2002). Negotiating biculturalism: Cultural frame switching in biculturals. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*, 492–516.
- Benet-Martínez, V., & Repke, L. (2020). Broadening the social psychological approach to acculturation: cultural, personality and social-network approaches. *International Journal of Social Psychology, 35*(3), 526-559.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology, 46*, 5–34.
- Bobowik, M., Benet-Martínez, V., & Repke, L. (2022a). “United in diversity”: The interplay of social network characteristics and personality in predicting outgroup attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations, 25*(5), 1175-1201.

- Bobowik, M., Benet-Martínez, V., & Repke, L. (2022b). Ethnocultural diversity of immigrants' personal social networks, bicultural identity integration and global identification. *International Journal of Psychology*, 57(4), 491-500.
- Cheng, C.-Y., Sanchez-Burks, J., & Lee, F. (2008). Connecting the dots: The paradox of multiculturalism and creativity. *Psychological Science*, 19, 1178-1184.
- Hong, Y.-Y., Morris, M. W., Chiu, C.-Y., & Benet-Martínez, V. (2000). Multicultural minds: A dynamic constructivist approach to culture and cognition. *American Psychologist*, 55, 709-720.
- Leung, A. K.-Y., & Chiu, C.-Y. (2010). Multicultural experience and creativity. *American Psychologist*, 65, 723-734.
- Lu, J., Benet-Martínez, V., & Wang, L. (2023). A socioecological-biological framework of culture and personality: Their roots, trends, and interplay. *Annual Review of Psychology*, 74, 363-390.
- Manzi, C., & Benet-Martínez, V. (2022). Multiple identities juggling game: types of identity integration and their outcomes. *Self and Identity*, 21(5), 501-505.
- Morris, M. W., Chiu, C. Y., & Liu, Z. (2015). Polycultural psychology. *Annual Review of Psychology*, 66(1), 631-659.
- Nguyen, A.-M. D., & Benet-Martínez, V. (2013). Biculturalism and adjustment: A meta-analysis. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 122-159.
- Repke, L., & Benet-Martínez, V. (2018). The (diverse) company you keep: Content and structure of immigrants' social networks as a window into intercultural relations in Catalonia. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(6), 924-944.
- Roccas, S., & Brewer, M. B. (2002). Social identity complexity. *Personality and Social Psychology Review*, 6, 88-106.
- Schwartz, S. J., Unger, J. B., Baezconde-Garbanati, L., Benet-Martínez, V., et al. (2015). Longitudinal trajectories of bicultural identity integration in recently immigrated Hispanic adolescents: Links with mental health and family functioning. *International Journal of Psychology*, 50(6), 440-450.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*.
- Verkuyten, M. (2005). Ethnic group identification and group evaluation among minority and majority groups: Testing the multiculturalism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 121.

LA VISIÓN SENIOR: FRANCISCO GIL RODRÍGUEZ

Hablar de Psicología de las Organizaciones en España es, en buena medida, hablar de tu trayectoria. Has sido una de esas personas que no solo investigan, sino que crean escuela, generan equipos y dejan huella en quienes han trabajado contigo. Nos gustaría aprovechar esta entrevista para acercarnos no solo a tu carrera, sino también a la “intrahistoria” que hay detrás de ella. Para empezar, si echas la vista atrás, ¿cuándo aparece la Psicología Social en tu vida? ¿Fue una elección clara desde el principio o más bien un encuentro que se fue construyendo con el tiempo?



Durante la carrera, la Psicología Social ya despertó en mí una curiosidad especial, y enseguida tuve la oportunidad de hacer mis primeras prácticas profesionales en ese ámbito. Realizaba seminarios piloto en los que probaba por mi cuenta cosas sencillas (aplicación del test sociométrico y escalas de actitudes, entrenamiento en habilidades sociales). Las experiencias funcionaron bien, fueron muy prácticas, además, y eso es lo que más me importaba, resultaron muy útiles, de forma que creció la demanda en más organizaciones. Poco después tuve la oportunidad de impartir esta asignatura y otra que se había creado de ‘dinámica de grupos’, todo lo cual confirmó mi orientación académica y profesional en ese ámbito hasta hoy.

Si tuvieras que contar tu trayectoria como una historia, no como un CV, ¿cuál dirías que ha sido el hilo conductor? ¿Qué es lo que ha ido dando coherencia a todo este recorrido?

Ha habido realmente cuatro hilos conductores. El primero fue el de los grupos sociales. Mi mentor fue Jiménez Burillo, quien tenía la habilidad de delegar en los recién llegados temas que no eran los que más le interesaban. Ejercía un liderazgo de tipo *laissez-faire*, en el buen sentido: no se entrometía en tu trabajo y te daba total libertad. Eso sí, y aquí estaba su generosidad, solía decir que eras el mejor especialista (fíjate, lo decía de un novato como yo; así era Floro). Aquello era un

auténtico acicate para esforzarte y estar a la altura. El segundo fue precisamente el liderazgo, lo que no fue ajeno a distintas experiencias, como la que acabo de contar y ya especialmente cuando me impliqué como responsable del equipo español en el megaproyecto de liderazgo organizacional (GLOBE), que se realiza en más de 150 países. El tercero, las habilidades sociales, tema sobre el que hice mi tesis doctoral con la guía excepcional de uno de los grandes referentes de la Psicología Social, Michael Argyle de la Universidad de Oxford, tema en el que posteriormente conté con la entusiasta y fructífera colaboración de José María León y su equipo sevillano, realizando conjuntamente las primeras publicaciones sobre el tema en nuestro país. Y finalmente, las organizaciones, sobre todo cuando un visionario e innovador José María Peiró promovió el programa de doctorado interuniversitario de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT) incorporándome en representación de la UCM. Las cuatro trayectorias me han permitido adoptar una perspectiva psicosocial diversa y adoptando un enfoque multinivel, sin duda han enriquecido y dado coherencia a mi carrera académica.

A lo largo de tu carrera y trabajando en todos estos temas, cómo los ves con perspectiva, ¿dirías que has ido siguiendo preguntas... o más bien que las preguntas te han ido encontrando a ti?

Ambas cosas. Mi talante siempre ha sido interesarme por lo que observaba en mis actividades prácticas, y sobre todo escuchar los problemas y quejas que formulaban los miembros y directivos de las organizaciones; todo ello no me dejaba indiferente, sino que me sentía comprometido en la necesidad de aportar respuestas y soluciones desde el ámbito académico, para lo que tomaba como guía el modelo *'científico-profesional'*: interviniendo, analizando los resultados e innovando.

Quienes hemos tenido la suerte de estar cerca sabemos que una de tus grandes contribuciones no está solo en los artículos, sino en las personas: equipos, doctorandos, colegas... ¿Cómo se construye un buen grupo de investigación? ¿Y qué has aprendido tú acompañando a otros en ese proceso?

No tengo duda y lo digo con mucha frecuencia, reflejando una frase muy conocida y atribuida a varios autores eminentes, y que en mi caso se aplica perfectamente: la clave, al menos para formar el equipo, es rodearte de los mejores, de profesionales expertos mejores que tú, y a partir de ahí, establecer una relación de confianza, delegar (siguiendo el modelo de liderazgo que mi mentor

había practicado conmigo) y finalmente integrar todas las aportaciones para conseguir el mejor resultado posible. Fórmula aparentemente sencilla, pero poco practicada.

En la academia hablamos mucho de productividad, impacto, índices... pero quizá lo más difícil es sostener trayectorias a largo plazo. En tu caso, ¿qué ha sido lo que te ha permitido mantener esa continuidad y ese compromiso con la investigación?

Como te contaba, por una parte, mantener una relación continua con la práctica profesional para dar respuestas, a través de la investigación, a las inquietudes que en ese ámbito se plantean (y que son un auténtico semillero de ideas para investigaciones y tesis); y, por otra parte, formar un equipo 'de los mejores', con el que establecer contacto con grupos de excelencia e implicarse en las actividades y asociaciones más relevantes. A pequeña escala, siempre he promovido aplicar un proceso de 'gestión del conocimiento', de forma que lo que uno aprende lo comparte con el equipo (todos aprendemos), y tomar como referencia las *best practices*, tanto investigadoras como profesionales.

La Psicología de las Organizaciones ha pasado de ser un área relativamente periférica, a ocupar un lugar central en debates sobre trabajo, bienestar o rendimiento. ¿Cómo has vivido esa evolución desde dentro? ¿Hay algún momento que identifiques como punto de inflexión?

Mencionaba antes que ese punto de inflexión fue, sin duda, la creación del doctorado interuniversitario de excelencia POT y que posteriormente ha dado lugar al actual Erasmus Mundus. Los apenas 10 alumnos que seleccionábamos cada curso de manera muy exigente desde las 4 universidades (Valencia, Barcelona, Sevilla y Madrid) recibían una formación rotatoria en los 4 campus, en la que cada equipo (coordinado por José María Peiró, Santiago Díaz de Quijano, Lourdes Munduate, y yo mismo) exponía sus temas de especialización y realizaba tareas totalmente innovadoras en esa época en la formación de los alumnos (como presentar un 'position paper', o participar en la revisión de los trabajos de los compañeros entre sí). Además de la formación que nosotros conseguíamos, en cuanto a la actualización de los temas y desarrollar exigentes habilidades de supervisión (actuando en la revisión de los trabajos como experimentados *referees*), los resultados han sido totalmente satisfactorios para el programa, como lo demuestran las brillantes carreras académicas de la mayoría de doctorandos, que en la actualidad ocupan puestos destacados en distintas universidades nacionales y

extranjeras, y cuentan con una elevada producción científica de alto nivel. La lista es interminable y guardo un entrañable recuerdo de los participantes (podría identificar a la mayoría) y de la experiencia.

Sabemos más que nunca sobre comportamiento humano... y, sin embargo, muchas organizaciones siguen funcionando peor de lo que cabría esperar. ¿Cómo explicas esta paradoja?

Algo parecido señalaba Bernard Bass sobre el liderazgo, al indicar que ese es el tema sobre el que más se escribe y cada vez se sabe menos. Bueno, esto no es del todo correcto, pues la cuestión es que cada vez descubrimos más matices que hacen que los temas sean más complejos, y eso requiere desarrollar modelos integradores y competencias más especiales, tanto *hard*, como, y sobre todo, *soft skills*. Respecto a las organizaciones, aunque cada vez sabemos más, todavía se reproducen prácticas ancestrales *tayloristas* y se agudizan las presiones por la competitividad, anteponiendo con una incomprensible miopía los balances económicos al resto de indicadores, en un entorno cada vez más complejo (el famoso *VUCA*: un contexto volátil, incierto, complejo y ambiguo). No obstante, los conocimientos desarrollados y las intervenciones punteras a nivel internacional, poniendo como ejemplo las realizadas en nuestro país por los equipos vinculados inicialmente al proyecto POT, y las relacionadas más específicamente con la *Psicología Organizacional Positiva*, coordinadas por Marisa Salanova y su entusiasta equipo (con quienes también he tenido el privilegio de colaborar y a quienes tengo un gran aprecio y reconocimiento), aportan claves y muestran ejemplos reales de cómo se pueden desarrollar organizaciones no sólo eficientes, sino también humanas y saludables. A partir de estas colaboraciones he podido realizar con mi equipo intervenciones en diferentes contextos, como es por ejemplo una de las experiencias más gratificantes que ha sido la formación, en todo el ámbito iberoamericano y desde hace más de 30 años, de líderes para desarrollar organizaciones municipales saludables, a través de la Unión Iberoamérica de Municipalistas (*UIM*) y con apoyo de la cooperación internacional. En esta experiencia hemos registrado evidencias de que con las guías adecuadas y siempre que todos los directivos estén comprometidos y alineados con las directrices del programa, las organizaciones mejoran sustancialmente.

En tu trabajo siempre ha habido una conexión clara con la realidad organizacional. En un contexto en el que se habla mucho de transferencia, a veces más como

eslogan que como práctica, ¿crees que hemos sabido trasladar bien lo que hacemos a las organizaciones?

Definitivamente, no. Siempre me ha llamado la atención el marketing que otros colegas, especialmente norteamericanos, realizan de temas que ya eran conocidos y veníamos explicando, aunque de una forma discreta. Me ocurrió, por ejemplo, cuando asistí a la primera conferencia de Goleman en España sobre inteligencia emocional; no fue la novedad del contenido lo que más me impactó, y menos aún la exposición formal, sino algo de lo que me enteré después, los desorbitados honorarios que le abonaron por una hora de conferencia. La competencia era imposible.

Pero algo se está haciendo. Siempre he querido tener una vinculación estrecha con personas con los pies en la tierra, que te cuentan la realidad y las dificultades del día a día y que a la vez son innovadores, como es el caso de un antiguo alumno, *'un señor de Palencia'* (así se describe él), Javier Cantera, un modelo de emprendedor nato, inquieto e innovador, con una brillante carrera profesional, y que nos ha contagiado a un mix de académicos y profesionales para no sólo abordar los temas más actuales y preocupantes en un *think tank* sobre *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (en colaboración con el COP) sino y sobre todo, hacer llegar las propuestas a los ámbitos de actuación más relevantes, tanto académicos como empresariales y políticos.

Otras experiencias en esa línea y por las que estoy muy agradecido a sus promotores, han sido colaborar con Manuel Fernández Ríos, su equipo de la UAM y la Cámara de Comercio, y con José Carlos Sánchez, su equipo de la USAL y la organización que preside sobre emprendimiento (AFIDE), que cuenta con gran presencia e impacto en Latinoamérica. Creo que mensajes como estos derivados de buenas prácticas profesionales, están calando en distintos ámbitos.

Si miramos al presente, vivimos en un contexto de cambios acelerados: digitalización, fatiga, incertidumbre... Desde tu mirada, ¿qué puede aportar hoy la Psicología de las Organizaciones que quizá otras disciplinas no están viendo del todo?

Desde una perspectiva psicosocial, es fundamental aplicar un análisis multinivel que, junto al análisis de las personas, relaciones y grupos, incluya el nivel organizacional, ya que formamos parte, invertimos gran parte de nuestro tiempo y

esfuerzo, y configuramos nuestra identidad a través de las organizaciones por las que transitamos. Un ejemplo de mi experiencia docente. Cuando explico en grado la asignatura de Psicología de las Organizaciones, y me encuentro con una abrumadora mayoría de alumnos que se reconocen (dicen ellos) como psicólogos clínicos vocacionales (lo cual constituye un arduo desafío), intento complementar lo que ya saben de asignaturas de esa especialidad mencionándoles cómo determinados problemas (ansiedad, estrés, burnout), intensificados sin duda por las condiciones actuales (cambios vertiginosos, irrupción de las TICs y la IA, digitalización, etc.), están provocados o determinados por organizaciones que son tóxicas. Y al final de cada clase, les explico cómo cada tema expuesto (liderazgo, justicia organizacional, comunicación, etc.) afectan de forma concreta a la salud mental de los individuos (jefe autoritario y abusivo, injusticia organizacional, comunicación jerárquica). Por tanto, no es posible comprender y menos intervenir con éxito, incluso en ese ámbito, ignorando los conocimientos actuales de la Psicología de la Organizaciones.

En relación con la docencia, has formado a muchas generaciones. ¿Cómo ha cambiado tu forma de enseñar con los años? ¿Qué intentas que se lleven tus estudiantes más allá de los contenidos?

Desde el inicio he querido ser muy pedagógico en la trasmisión del conocimiento, empleando diferentes técnicas participativas (dinámicas de grupos, estudios de casos, ejercicios de simulación), y por otra parte me he visto en la necesidad de elaborar distintos manuales que en su momento suplieran carencias existentes. Y esto lo hice siempre tomando como modelo el trabajo en equipo, en colaboración con distintos compañeros a los que quiero hacer un reconocimiento muy especial, como es el caso de Carlos M. Alcover, (Psicología de los grupos y Psicología de las Organizaciones) y José María León (Habilidades sociales). Así mismo, quiero hacer un reconocimiento a un equipo muy apasionado y con gran dinamismo configurado por docentes de varias universidades, Ángel Barrasa (UNIZAR), José María León-Pérez (US), Rocío Guil (UCA), María Palacín (UB), Miguel García-Sáiz (UCM) con los que coordiné recientemente un manual (Psicología de los grupos) al que se le ha querido dar precisamente una orientación muy pedagógica, divulgativa y práctica, de forma que pudiera ser útil a distintas titulaciones. En definitiva, intento que los alumnos, además de adquirir de forma asequible los principales conceptos y modelos, sepan emplearlos para analizar la realidad e

intervenir de forma útil. Si es así, espero que se sientan orgullosos de su profesión viendo los cambios que, en mayor o menor escala, puedan realizar en la mejora de la vida de las personas.

Para quienes empiezan ahora, en un entorno más competitivo y exigente, ¿qué consejo honesto les darías? ¿Qué crees que sigue siendo esencial, más allá de modas o métricas?

Siempre lo he tenido claro, y más allá de las métricas, insisto que lo fundamental es que los alumnos intenten identificar lo que realmente les apasiona y a partir de ahí pongan todo el interés en ello, de forma que lleguen a ser auténticos expertos en su materia. Otro ejemplo de experiencia docente. Por nuestras aulas pasan innumerables alumnos, la mayoría personas anónimas, pero siempre hay algunos que no pasan desapercibidos (lo notas por las preguntas que te hacen en clase, la asistencia a tutorías, participación en actividades voluntarias). No es la primera vez que tengo que recuperar los datos de alumnos, incluso de antiguas promociones, para proponerles propuestas de trabajo que recibo de las organizaciones. Puedo citar varios casos de alumnos que hoy son directores de RRHH y directivos, que siguen manteniendo vinculación y promoviendo colaboraciones con la Universidad y que han cosechado grandes éxitos profesionales y, algo no menor, cuentan con nóminas que superan con creces a las de los docentes. Han sido alumnos apasionados que no pasaron desapercibidos y solo les esperaba tener una oportunidad.

Y en un plano más personal, que a veces olvidamos en estas conversaciones, ¿qué te ha dado la academia que no esperabas cuando empezaste?

Ante todo, una amplia red de contactos personales y profesionales, que abarcan múltiples organizaciones y universidades tanto españolas, como y especialmente latinoamericanas. Un preciado capital social.

Para terminar, siempre se dice que una trayectoria nunca es solo individual. Si miras atrás, ¿a quién le darías las gracias de manera especial?

Sin lugar a duda, a antiguos compañeros, además de Jiménez Burillo, José Luís Sangrador, Carmen Huici, Francisco Morales y Amalio Blanco que fueron mis referentes y con los que me tocó desarrollar contenidos formativos, especialmente de nuevos itinerarios y asignaturas en un contexto confuso, aunque retador e ilusionante; y por supuesto a todas las personas y equipos que he ido nombrando,

así como aquellas relacionadas con los proyectos y organizaciones en las que he participado; la mención sería interminable. No obstante, no puedo dejar de señalar tres profesores que desde un principio ‘no me pasaron desapercibidos’ cuando los conocí y que forman parte de nuestro equipo de investigación de la UCM. Todos ellos tienen unas brillantes trayectorias académicas propias, como Ángel Barrasa, Mirko Antino y un tal Alfredo Rodríguez-Muñoz (no sé si lo conoces y si opinas lo mismo que yo). Mi situación de profesor emérito jubilado es de mayor júbilo si cabe, al ser testigo de este reconfortante relevo generacional.

Y te añado una última: después de todo este recorrido... ¿ha merecido la pena?

No tengo ninguna duda. Me considero un afortunado por vincular mi vida académica y profesional a un ámbito de conocimiento tan atractivo, retador y a la vez útil y contar con esa red social, que es para mí todo un referente y apoyo. No sé si se puede pedir más. Gracias.

Muchas gracias a ti, Paco, por tu disponibilidad y tu testimonio.

Entrevista realizada por Alfredo Rodríguez-Muñoz

Universidad Complutense de Madrid

LA VISIÓN JUNIOR: MARÍA DOLORES SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

Muchas gracias, M^a Dolores por participar en esta entrevista. Antes de comenzar, me gustaría presentarte muy brevemente para situar a nuestras lectoras/es. Ahora mismo estás trabajando como profesora ayudante doctora en la UNED y colaboras en proyectos de investigación sobre discriminaciones y violencias por motivos de género en diferentes ámbitos. Me gustaría empezar la entrevista, preguntando por tus inicios. Como estudiante de Psicología, ¿tuviste claro que querías dedicarte a la investigación o tuviste dudas de si dedicarte a la práctica profesional? ¿Qué hizo que te decantaras por la investigación?



La verdad es que la investigación nunca fue mi objetivo inicial, ni siquiera la academia. Desde muy temprano supe que quería estudiar Psicología, pero ya dentro de la carrera me costaba orientarme hacia una especialidad. Me atraía mucho la Psicología Social, pero también la Clínica, y llegué a cuarto curso sin tener claro qué camino tomar. Fue entonces cuando empecé el Trabajo Fin de Grado y conocí a mi tutora, la profesora M^a Carmen Herrera, de la Universidad de Granada. Ella fue quien me introdujo en el mundo de la investigación, y el proceso me enganchó: el hecho de hacerte preguntas sobre un tema de actualidad, buscar respuestas con rigor y ver que los resultados podían aportar algo real, me resultó mucho más estimulante de lo que imaginaba. A partir de ahí, solicitamos una beca de colaboración en el Departamento de Psicología Social, que me concedieron, y eso terminó de convencerme. Después cursé el Máster en Psicología de la Intervención Social, orientándolo hacia la investigación, y finalmente el doctorado. Dedicarme a la investigación no fue un camino trazado de antemano, sino algo que fui descubriendo poco a poco, y creo que por eso lo siento tan mío.

¿Qué te llama la atención de la psicología social?

La Psicología Social me fascina porque sitúa el comportamiento humano en su contexto, reconociendo que las personas no actuamos en el vacío, sino siempre en

relación con los demás. Frente a otras ramas más centradas en el individuo, la Psicología Social permite entender cómo las normas, las relaciones y el entorno influyen en lo que pensamos y hacemos. Además, me resulta especialmente interesante por su aplicabilidad a problemas sociales actuales y por su potencial para generar cambios reales en la sociedad. Y hablando de entender el comportamiento en relación con el contexto, creo que este interés por la psicología social tiene raíces tempranas. He crecido en un entorno familiar con una fuerte conciencia social y desde pequeña fui testigo de movilizaciones colectivas como el “No a la guerra” o la lucha obrera de SINTEL en 2001, donde vi de primera mano la fuerza que tiene un grupo cuando actúa con un propósito común. En cierto modo, esas experiencias sembraron en mí la curiosidad por entender cómo el contexto moldea a las personas, siendo en esencia la pregunta central de la Psicología Social.

¿A qué crees tú que se debe tu interés por la investigación en violencias por motivos de género?

Mi interés por este tema tiene raíces tanto personales como académicas. Ser mujer ha sido siempre una parte esencial de mi identidad, y como tal, he experimentado y presenciado diversas situaciones de discriminación y violencia a lo largo de mi vida. Esas vivencias, unidas a mi compromiso con la justicia social, han hecho que las violencias por motivos de género sean un tema que me ha movilizado profundamente y que me ha impulsado a querer contribuir a cambiarlas. El papel de mi madre también ha sido clave. Ella se preocupó desde siempre por transmitirme una educación feminista y un compromiso con la igualdad, deseando que yo tuviera más oportunidades de las que ella tuvo y que ser mujer nunca se convirtiera en un límite para mí. A ello se suma la influencia de mis directoras de tesis, las profesoras M^ª Carmen Herrera y Francisca Expósito, quienes han sido un referente fundamental en mi trayectoria. Más allá de su rigor académico, me han enseñado a mirar la violencia contra las mujeres con profundidad y compromiso, y gracias a ellas he podido orientar mi trabajo a comprender cómo estas violencias mutan y se adaptan a una realidad en constante cambio. En definitiva, las violencias por motivos de género son el tema en el que esa mirada investigadora y mi compromiso personal se dan la mano, y eso le da un significado especial para mí.

¿Cómo recuerdas ese comienzo de “desconstrucción” de una misma que tiene lugar cuando vas incorporando la perspectiva de género a la forma de entenderte, y extrapolándola a la forma de entender el mundo, las sociedades, los valores...?

Recuerdo que al principio fue un proceso algo incómodo, casi desconcertante: empiezas a ser consciente de dinámicas y patrones que antes pasaban desapercibidos, y eso a veces genera tensión, tanto contigo misma como con el entorno que te rodea. Pero con el tiempo esa incomodidad se convierte en herramienta. Incorporar la perspectiva de género ha sido un proceso transformador que me ha servido para conocerme mejor a mí misma, entender las realidades sociales a las que nos enfrentamos las mujeres y tomar conciencia sobre ellas. En ese proceso he visto cómo mis relaciones cambiaban: me ha ayudado a establecer líneas rojas tanto en mis relaciones de pareja como de amistad, y con el tiempo he ido siendo más selectiva a la hora de elegir mis círculos. El feminismo te lleva a alejarte de ciertos espacios y personas, y a decidir con más claridad con quién quieres emplear tu tiempo y con quién puedes ser tú misma. Como se suele decir, una vez te pones las gafas violetas ya no puedes quitártelas. Es, en cierto modo, una operación irreversible: cambia tu forma de ver y entender el mundo, y ya nunca vuelves a ver las cosas de la misma manera.

De todas las discriminaciones y violencias sobre las que investigas, ¿hay alguna que te llame más la atención o que consideres más necesaria investigar?

Somos conscientes de que todas las discriminaciones y violencias merecen ser investigadas, pero un fenómeno que me llama especialmente la atención en los últimos años es la violencia que se está ejerciendo contra las mujeres en redes sociales por parte de lo que se conoce como la manosfera: un ecosistema de comunidades online —foros, blogs, redes sociales— articuladas en torno a discursos sobre la masculinidad, las relaciones de género y, con frecuencia, posiciones abiertamente antifeministas y misóginas.

Lo que me resulta especialmente preocupante es el mecanismo psicosocial que hay detrás. Muchos de estos hombres perciben el avance de la igualdad como una amenaza a su posición social y a valores asociados a la masculinidad tradicional, lo que genera una narrativa de victimización masculina: la idea de que son ellos quienes están siendo discriminados. Esa narrativa, combinada con atribuciones negativas hacia las mujeres, legitima el acoso, el control y la violencia, especialmente contra mujeres que desafían el statu quo. Me parece que este movimiento está ganando fuerza y visibilidad en redes, actuando en muchos casos con una impunidad preocupante, en entornos donde el control de la información es muy difícil y los mensajes llegan a audiencias amplias, incluidos jóvenes y

adolescentes. Por todo ello, es un tema que me llama mucho la atención y sobre el que espero poder investigar en profundidad en los próximos años.

Tu tesis se centró en la ciber violencia en parejas jóvenes, concretamente en los factores psicosociales implicados. ¿Hubo algún resultado que te llamó la atención? ¿O alguna anécdota durante la recogida de datos que puedas contarnos?

Uno de los datos más curiosos encontrados en mi tesis fue que los/as jóvenes tendían a percibir en mayor medida el riesgo de sufrir violencia en la pareja y a identificarla con más facilidad cuando se les presentaba una situación de ciber control entre dos desconocidos —pongamos Juan y María— que cuando esa misma situación hipotética les implicaba a ellos y ellas directamente. Es decir, cuando el ciber control ocurría en sus propias relaciones, tendía a minimizarse, justificarse y percibirse como menos grave. Del mismo modo, cuando se les preguntaba por la frecuencia con la que experimentaban comportamientos controladores en su propia relación, las cifras eran notablemente más bajas que cuando estimaban con qué frecuencia creían que esos comportamientos se daban entre otras parejas de su edad. Este hallazgo nos hizo saltar las alarmas: determinados comportamientos de control se están integrando de forma normalizada en las dinámicas relacionales de las personas más jóvenes, y a fuerza de minimizarlos, se podría estar perdiendo la sensibilidad y capacidad de respuesta hacia este tipo de violencia. Y son precisamente estas formas sutiles y difícilmente reconocibles las que preparan el terreno hacia manifestaciones más severas y explícitas de violencia. Este fue uno de los primeros resultados de la tesis y nos convenció de la necesidad de seguir profundizando en el tema y de generar conocimiento que pudiese orientar acciones de sensibilización, prevención e intervención.

Como anécdota, durante la recogida de datos tuvimos serios problemas para conseguir muestras de hombres que nos permitieran hacer análisis comparativos por género. Siempre conseguíamos muestras amplias de mujeres, pero la de hombres era escasa, y ampliarla se convertía en una odisea en cada estudio. Se acabó convirtiendo en una especie de broma recurrente entre mis directoras y yo: "*¿pero, qué pasa con los hombres?*"

El anonimato puede considerarse un facilitador de las violencias en entornos digitales. ¿Crees que no permitir el anonimato, disminuiría los casos de ciber violencia o hay otros factores importantes a tener en cuenta y abordar?

Sí, el anonimato es un factor que incrementa la desinhibición online: un estado psicológico por el que las personas se sienten más liberadas para ejercer comportamientos en el entorno digital que difícilmente llevarían a cabo en un contexto cara a cara. Al poder ocultar su identidad, se perciben fuera del alcance de las sanciones sociales, lo que reduce la empatía y la conciencia sobre las consecuencias de sus actos, generando un escenario propicio para la ciber violencia.

Sin embargo, eliminar el anonimato no sería suficiente por sí solo; hay otros factores igualmente importantes que no podemos perder de vista. En el caso de la ciber violencia en la pareja, variables como las actitudes sexistas, el apego romántico o la desconexión moral tienen un peso explicativo relevante, tal y como pudimos comprobar en los resultados de mi tesis. Y sobre todo, no podemos olvidar que la violencia contra las mujeres existía mucho antes de que existiese internet. Los patrones tradicionales de abuso se han trasladado al entorno digital adoptando nuevas formas de expresión, pero su raíz sigue siendo la misma: una estructura social jerárquica que perpetúa la dominación hacia las mujeres y hacia todas las personas que se desvían de las imposiciones del patriarcado.

En definitiva, la ciber violencia, si bien tiene características distintivas, no es un fenómeno nuevo ni aislado, sino una extensión y amplificación de violencias preexistentes. Abordarla requiere actuar sobre sus causas más profundas, es decir, las normas sociales y culturales de género que la impregnan.

Recientemente, los grupos META y Google han sido declarados responsables de la adicción de jóvenes a redes sociales. Tú que investigas precisamente sobre lo que ocurre en redes, ¿crees que el riesgo de adicción a redes sociales es diferente para chicos y para chicas? ¿A qué se debe? ¿Hay relación entre adicción a redes sociales y ciber violencia dentro y fuera de la pareja?

Sí, la evidencia científica sugiere que existen diferencias de género notable. En general, las chicas tienden a presentar mayor riesgo de adicción a plataformas centradas en la interacción social y la autopresentación, como Instagram o TikTok, mientras que los chicos muestran mayor uso problemático en videojuegos online más que en redes sociales en sentido estricto.

Estas diferencias parecen deberse principalmente a factores motivacionales. Las chicas hacen un uso más orientado a la conexión social, la validación interpersonal y la autopresentación, mientras que los chicos tienden a un uso más

instrumental o recreativo. Estos patrones diferenciales hacen que las chicas estén más expuestas a dinámicas como la comparación social o la búsqueda de aprobación, que sabemos que tienen un alto potencial adictivo. Además, tradicionalmente se ha socializado más a las chicas para poner el foco en lo relacional y en cómo son vistas por los demás, y las redes encajan muy bien con esa lógica. De hecho, muchas veces las chicas usan estas plataformas digitales como herramientas para la gestión emocional, por ejemplo, para distraerse, sentirse acompañadas o aliviar malestar, y ese uso más 'autorregulador' puede favorecer patrones más compulsivos.

En cuanto a la relación entre adicción a redes sociales y ciber violencia, sí hay una relación bastante consistente, tanto dentro como fuera de la pareja. Fuera de la pareja, sabemos que cuanto más intensivo y desregulado es el uso de redes, mayor es la probabilidad tanto de sufrir como de ejercer ciber violencia. Es, en parte, una cuestión de exposición —cuanto más tiempo y más interacción, más posibilidades de conflicto—, pero también de autorregulación, ya que la impulsividad o la dificultad para regular emociones pueden traducirse en reacciones más agresivas o descontroladas en el entorno digital. Dentro de la pareja, el vínculo es también claro: el uso problemático de las redes sociales se ha relacionado principalmente con conductas de control digital como revisar el móvil, exigir contraseñas o vigilar las conexiones online de la pareja. Son comportamientos que no surgen de la nada, sino que suelen apoyarse en dinámicas previas como los celos, la inseguridad o la dependencia emocional, y que las redes, por su propia naturaleza, tienden a amplificar. En resumen, no es que las redes sociales generen por sí solas estos problemas, pero sí pueden intensificar dinámicas psicológicas y relacionales que, si no se gestionan bien, derivan tanto en uso problemático de las redes como en distintas formas de ciber violencia.

¿Te ronda en la cabeza alguna cuestión sobre la que te gustaría investigar próximamente o en un futuro más lejano?

Además del tema de la manófera que comentaba antes, hay otra cuestión que me ronda la cabeza desde hace tiempo, y es cómo está afectando el uso de redes sociales y aplicaciones de citas a las dinámicas relacionales y al bienestar de las personas. Es un fenómeno relativamente reciente y creo que todavía no comprendemos bien su alcance. Me interesa especialmente cómo estas plataformas están transformando la forma en que nos vinculamos emocionalmente. La lógica de

recompensa inmediata y la sobreoferta de perfiles que las caracteriza puede llevar a tratar las relaciones más como un mercado que como un vínculo humano genuino, con efectos potencialmente negativos en la autoestima, la imagen corporal, la tolerancia a la frustración, o incluso en la aparición de formas de control y violencia en las relaciones. Y lo que me parece especialmente interesante es analizarlo desde una perspectiva generacional: no es lo mismo haber crecido con estas tecnologías como algo natural que incorporarlas en una etapa más adulta, cuando ya tienes unos patrones relacionales consolidados. Creo que el impacto puede ser muy diferente en un caso u otro. Es un tema que se aleja un poco de lo que he investigado hasta ahora, pero al que me gustaría dedicarle tiempo en el futuro, porque es actual, está poco explorado y podría tener implicaciones directas en el bienestar de las personas y en el diseño de intervenciones.

Y ya por último, ¿qué te parece el mundo de la academia? ¿Qué realidad descubriste que desconocías como alumna? Y ¿qué mejorarías?

La academia es un mundo de luces y sombras. Tiene cosas enormemente valiosas como la posibilidad de generar conocimiento, apostar por una docencia transformadora y de calidad, la oportunidad de crear lazos con colegas nacionales e internacionales que enriquecen tanto la investigación como la enseñanza... Pero, desde mi punto de vista, el sistema está montado de una forma que dificulta todo eso. Los niveles de exigencia para consolidarse y promocionar son cada vez más altos: hay que investigar, ser buen/a docente, hacer transferencia, estancias, asumir cargos académicos... Todo ello genera mucha presión y estrés y, en ocasiones, promueve un ambiente laboral competitivo que desgasta personal y relacionalmente. A ello se suma la dificultad para conciliar: somos un colectivo muy sobrecargado y a veces cuesta poner límites porque siempre hay algo pendiente, y acabas trabajando a deshoras, fines de semana, vacaciones, y muchas veces con la sensación de que el trabajo extra que hacemos no está suficientemente reconocido ni valorado. Hablo desde mi experiencia, principalmente, pero también es un discurso que creo que es bastante frecuente.

Cuando empecé el doctorado, muy pocas personas me hablaron con franqueza de lo que implicaba ser académica. Es algo que vas descubriendo poco a poco, y a veces puede ser un camino bastante solitario. Creo que eso es algo que habría que cambiar: que hubiera más honestidad, más compañerismo y también más formación desde el inicio. Si tuviera que señalar aspectos a mejorar, diría que

apostar por una investigación de calidad frente a la cantidad, ajustar los criterios de exigencia a estándares más realistas, cuidar la salud mental de los/as académicos/as, fomentar redes de apoyo entre compañeros/as y promover más medidas que favorezcan la conciliación laboral-familiar.

Dicho esto, creo que cada vez hay más conciencia sobre estos problemas y que este análisis crítico está empezando, poco a poco, a traducirse en algunos cambios reales. Me quedo con la convicción de que merece la pena seguir en este camino, porque el trabajo que hacemos importa y tiene un impacto real en la sociedad.

Muchas gracias por compartir tu tiempo y experiencias. ¡Seguro que nos vemos pronto en el próximo Congreso de la SCEPS!

Entrevista realizada por Ainara Nardi Rodríguez

Universidad Miguel Hernández

LA PSICOLOGÍA DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL: IDENTIDAD, COMPETENCIAS Y DESAFÍOS DESDE LA REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Silvia Garrigós Tembleque

Colegio Oficial de la Psicología de Madrid



La Psicología de la Intervención Social (PISoc) ocupa una posición relevante en el sistema de bienestar por su contribución al diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Su valor trasciende de la implementación técnica, adquiriendo una dimensión estructural al representar el ámbito de desarrollo profesional que concentra el mayor volumen de psicólogos y psicólogas que desempeñan sus funciones tanto en la administración pública como en el Tercer Sector.

La PISoc destaca por su heterogeneidad interna, al albergar la mayor diversidad de áreas de especialización dentro de nuestra disciplina. Esta pluralidad potencia su capacidad de respuesta ante la creciente complejidad de las realidades sociales. No obstante, dicha riqueza constituye uno de los desafíos más exigentes para quienes ocupamos puestos de responsabilidad institucional, ya que requiere cohesionar una visión holística con un conocimiento exhaustivo de las particularidades de cada una de esas vertientes. Sólo mediante esta comprensión integral es posible defender, con solvencia técnica, las condiciones que permitan

Silvia Garrigós Tembleque es Vicedecana del Colegio Oficial de la Psicología de Madrid y Acreditada como experta en Psicología de la Intervención Social por el Consejo General de la Psicología. Este artículo es fruto de la presentación realizada por la autora en la Jornada "Presente y futuro de la Psicología de la Intervención Social", celebrada en Madrid el 27 de noviembre de 2025, organizada por el Consejo General de la Psicología, la Sociedad Científica Española de Psicología Social y la Sociedad Española de Psicología de la Intervención Social.

su reconocimiento definitivo. Los Colegios profesionales, en su calidad de corporaciones de derecho público, desempeñan funciones de representación y asesoramiento técnico especializado en materias propias de su competencia. La acción institucional implica integrar el conocimiento técnico con la capacidad de interlocución e incidencia, así como con una comprensión precisa del contexto normativo y organizativo de la profesión. Desde esta perspectiva, en el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid (COPM) hemos situado la protección de los intereses profesionales y la delimitación competencial de la a PISoc como un eje prioritario. Para fortalecer nuestra posición, la actuación estratégica se articula en tres pilares fundamentales: el análisis del estado de la profesión, la incidencia en los marcos normativos y la construcción de alianzas estratégicas clave.

El estado de la profesión

En 2017, el COPM publicó un informe pionero sobre la situación de la PISoc (López-Cabanas, Cembranos Díaz y Casellas López, 2017)¹ que estimó la presencia de, al menos, 2.070 profesionales en la región madrileña. Según este estudio, el 74% desarrollaba su actividad en centros de titularidad pública y, dentro de este grupo, el 75% lo hacía bajo fórmulas de gestión indirecta. Además, identificó una presencia mayoritaria de psicólogas, representando entre el 77% y el 83% del colectivo, con una especial concentración en áreas como diversidad funcional, personas mayores, infancia y familia. El informe señala como los principales riesgos una identidad insuficientemente afianzada, situaciones de precariedad laboral en determinados segmentos y una tendencia a encuadrar toda la práctica psicológica casi exclusivamente bajo el paradigma sanitario. Este último aspecto resulta particularmente crítico, porque dificulta la visibilización de la aportación diferencial de la PISoc en contextos comunitarios, preventivos, sociofamiliares y de atención a personas en situación de vulnerabilidad.

Incidencia en políticas públicas y marcos normativos

La legitimidad de los Colegios Profesionales como interlocutores ante los poderes públicos emana de un rigor técnico que debe cristalizar en una incidencia directa sobre marcos normativos, asegurando que estos respondan a las competencias reales de nuestra profesión. Aunque la actuación de los Colegios territoriales se circunscribe a la esfera autonómica, nuestro papel abarca también la elaboración de propuestas que puedan elevarse al Consejo General de la Psicología en iniciativas de alcance estatal.

En la actualidad, nos encontramos en un momento clave con el inicio del trámite de consulta pública previa sobre el proyecto de Ley por el que se regularán las profesiones de los Servicios Sociales (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2026)². Este escenario legislativo constituye una oportunidad única para definir con rigor nuestro perfil competencial, precisando las funciones específicas de la PISoc y diferenciándolas con nitidez de otras figuras del ámbito social, evitando solapamientos o indefiniciones que debiliten su reconocimiento. Del mismo modo, podría favorecer la distinción con otros sectores de la Psicología, como el clínico o sanitario.

Tanto los Colegios territoriales, como el Consejo General de la Psicología, la Sociedad Científica Española de Psicología Social (SCEPS), la Sociedad Española de PISoc (SEPIS) y la Conferencia de Decanos y Decanas de Psicología de las Universidades de España (CDPUE), estamos participando activamente en el desarrollo de esta norma para avanzar en la consolidación y protección de los intereses de la PISoc y regular su contribución esencial en los servicios sociales.

El valor de las alianzas estratégicas clave

Junto con el análisis del estado de la profesión y la incidencia normativa, la construcción de alianzas estratégicas constituye un tercer eje determinante. En entornos institucionales complejos el camino más eficaz para alcanzar nuestras metas suele residir en establecer unas relaciones institucionales basadas en la confianza, la honestidad y el respeto mutuo. Ante cualquier desafío, los cambios más significativos se producen cuando somos capaces de identificar objetivos compartidos con otros agentes, que contribuyan a optimizar la calidad de la atención. Este planteamiento permite desplazar el debate desde la competencia entre disciplinas hacia la complementariedad profesional.

Un hito relevante que ejemplifica el éxito de esta estrategia colaborativa ha sido la transformación del modelo de la Atención Social Primaria de los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid³, estructura que durante 40 años estuvo integrada exclusivamente por la disciplina de Trabajo Social. Durante la revisión del modelo, en el marco de la consulta pública, desde el COPM realizamos nuestras aportaciones técnicas bajo un enfoque de cooperación institucional. Dada la preexistencia de una sólida base de profesionales del Trabajo Social en el diseño del nuevo modelo y la convergencia de objetivos con la Educación Social, estructuramos una alianza vertebrada por una premisa fundamental: determinar de qué manera

nuestra concurrencia profesional potencia la capacidad de respuesta integral de los equipos de Servicios sociales ante la complejidad de las realidades que son atendidas. Esta coalición permitió articular una defensa más sólida de la intervención interdisciplinar en los servicios sociales, resultando determinante para lograr la incorporación de 40 profesionales de la Psicología en la estructura propia del sistema. Asimismo, la presencia del Colegio formando parte del Consejo Sectorial de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid ratifica este avance. Estos resultados demuestran que el reconocimiento profesional se fortalece cuando la aportación de una disciplina se formula bajo criterios de valor público, coordinación interprofesional y mejora de la atención a la ciudadanía.

Conclusiones

La consolidación de la PISoc no debe interpretarse como una concesión pasiva, sino como el resultado de un proceso continuado de legitimación profesional e institucional que requiere una estrategia sostenida en los tres planos anteriormente expuestos. Este proceso exige solvencia técnica, incidencia institucional, presencia en los espacios de toma de decisiones y colaboración con otros actores relevantes. En este sentido, la cooperación entre los Colegios territoriales, el Consejo General de la Psicología, las sociedades científicas y las entidades profesionales del área facilitará incidir con la firmeza necesaria hasta alcanzar una regulación normativa estatal que blinde nuestro sector, delimite con precisión nuestras competencias y garantice, en última instancia, la excelencia y la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía. Mientras tanto, el COPM mantiene su compromiso de potenciar la PISoc como un ámbito profesional sólido, rigurosamente fundamentado y esencial dentro de las políticas públicas, el sistema de bienestar y, por supuesto, el ecosistema de los servicios sociales.

¹ López-Cabanas, M., Cembranos Díaz, F., y Casellas López, L. (2017). *Situación de la Psicología de la Intervención Social (PISoc) en la Comunidad de Madrid*. Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.

² Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. (2026, 19 de marzo). Consulta pública previa sobre el proyecto de ley por el que se regulan las profesiones de los servicios sociales. Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales. [Enlace](#)

³ Acuerdos por un nuevo Sistema público de Servicios Sociales de la Ciudad de Madrid. Establecimiento de las bases para el Desarrollo del Modelo de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid. Mayo 2022.

PERFIL DE UNA ACADEMIA: LA ACADEMIA DE PSICOLOGÍA DE ESPAÑA

Helio Carpintero

Académico de número

Cuando se han cumplido diez años de la existencia de la Academia de Psicología de España, tenemos el honor de que quien fue su presidente durante este tiempo nos ofrezca una semblanza de la misma.



En el estudio y la práctica formal de la psicología científica no ha sido madrugador el pueblo español. Aunque en el Siglo de Oro de nuestra cultura tuvimos figuras admirables, como Luis Vives con su *De Anima et Vita*, y Juan Huarte de San Juan, con su *Examen de ingenios para las ciencias*, la llegada de la moderna ciencia psicológica a los estudios universitarios reglados y la profesionalización plena del nuevo saber y sus técnicas aplicadas se inició tímidamente al comienzo de los años 1950s , y solo ya en los años 1970 se normalizó la formación y profesionalización de este campo de conocimiento, por detrás de buena parte de los países de nuestro entorno, tanto europeo como americano.

Tal vez ese retraso haya sido un estímulo para su cultivo actual. Sin duda la atracción que esos estudios ejercieron desde que fueron implantados entre quienes han ido dedicándoles lo mejor de su tiempo y su esfuerzo ha hecho posible nuestra realidad actual: innumerables centros de formación, asociaciones especializadas, revistas científicas y divulgativas, presencia de nuestros investigadores en congresos y empresas internacionales, y una opinión atenta e importante acerca de temas de su competencia en la vida pública del país. Indicadores fiables de los logros mencionados son, por una parte, el peso y eficacia en el país del Consejo de los Colegios Oficiales de la Psicología, que reúne a miles de psicólogos hoy activos en nuestra sociedad, y, de otro lado, la multiplicidad y calidad de los estudios universitarios especializados, y la difusión social de las aplicaciones prácticas que ofrecen quienes a ello dedican su vida. Pienso que recientemente hemos logrado dar otro paso adelante en la consolidación social de este campo científico y técnico. Me

refiero a la creación y puesta en marcha de la Academia de Psicología de España, con realizaciones y actividades consolidadas día tras día.

El éxito científico y profesional de los psicólogos vino a hacer sentir a muchos de sus cultivadores el deseo de creación de una Academia especializada, que, al igual de lo sucedido en otros campos del saber y la cultura, reuniera a especialistas cualificados, y les dotara de un marco y una voz institucional, análoga a la que hoy poseen grandes grupos de disciplinas especializadas, y que cobran solidez y fuerza a través de la institución de las múltiples Reales Academias y Academias que aportan su saber y experiencia a la sociedad de la que son instrumentos y voces especializadas. Nuestra lengua española, la historia, el arte, las ciencias, el derecho, la medicina, la farmacia, las llamadas ciencias morales y políticas, la ingeniería, y la economía y finanzas, tienen en el Instituto de España instituciones sólidas, admirables, que reúnen a especialistas distinguidos y reconocidos, que reflexionan y asesoran a nuestra sociedad sobre temas de su competencia, y reciben la estimación y el apoyo públicos por su cultivo social del saber. Y a su lado trabajan también ilusionadas muchas otras academias nacionales, autonómicas y locales.

En ese nivel, pronto vino a resultar patente la ausencia de la psicología, aunque su presencia fuera formidable en el mundo universitario y en el de la vida social. Hoy podemos decir con alegría y con fundamento que aquella ausencia ha sido remediada. Tenemos ya, activa y de pleno derecho, una Academia de Psicología de España. Como todos los acontecimientos históricos, tiene también su prehistoria. Ya mencioné más arriba a Luis Vives y a Juan Huarte –este, declarado en su día “patrón de los psicólogos” cuando estos ya formaban un número considerable, ha sido además ampliamente reconocido como iniciador de la ‘psicología diferencial’ o de las ‘diferencias humanas’, base de todos los procesos de selección y orientación profesionales. Ciertamente que, a comienzos del siglo XX, tuvimos algunas voces sueltas que se interesaban por la naciente psicología; recordemos los nombres de Santiago Ramón y Cajal –muy interesado por la psicología, además de la neurología-, de Ramón Turró, y sobre todo de Luis Simarro, primer catedrático universitario de la materia. Luego, les siguieron los primeros psicólogos –doblados de psiquiatra-; destacan los nombres de Emilio Mira y López, José Germain y Mercedes Rodrigo. Pero no hubo tiempo para consolidar aquella primera salida: la guerra civil se llevó por delante las instituciones, las publicaciones, y hasta a muchos de los pocos especialistas que habían comenzado a formarse, y algunos de

los más notables acabaron exiliándose –Mira, Rodrigo, Garma, y algunos más. En la península, fue Germain y sus colaboradores más destacados -Mariano Yela, Jose Luis Pinillos, Miguel Siguán y Francisco Secadas- los que, después de la guerra, fueron sentando las bases de la psicología actual. Con ellos vinieron las primeras cátedras universitarias, luego los departamentos y al cabo las Facultades. Y empezó a crecer un mundo científico y profesional. Se fueron sentando las bases de una nueva y sólida “psicología española contemporánea”, científica a la vez que profesional. Al cabo de algún tiempo, la idea de tener una Academia de Psicología, semejante a las otras academias ya existentes, empezó a germinar en muchas cabezas. Esa idea animó a conversar y a pensar sobre su posibilidad, y su modo de llevarla a término con éxito. El fin era claro: había que elaborar un proyecto de solicitud de creación de esa Academia, que al cabo fuera aprobado por el gobierno de la nación. Era preciso reunir a algunos representantes de la psicología universitaria, con otros que aportaran la fuerza y peso del mundo de los colegios profesionales. Y, por otro lado, había que incorporar colegas que ya estuvieran en algunas de las Reales Academias existentes, y como académicos, pudieran dar más peso y consistencia al proyecto.

La historia está contada con precisión, y quien ha sido el primer secretario de la Junta directiva de la Academia lo dejó bien claro en una primera memoria de la misma. “Al fin, -ha escrito- el 27 de mayo de 2011 varias personalidades del mundo académico y profesional, situadas en posiciones de responsabilidad ... Llegaron al acuerdo básico de aunar sus esfuerzos para comenzar a dar pasos que pudieran conducir a la creación de una Academia de Psicología” (Medina,2016). En un pequeño restaurante madrileño, en las cercanías de la sede del Consejo general de la psicología, tuvimos unas cuantas reuniones que acertaron a precisar los primeros pasos que pudieran conducir a aquel fin. Había que construir una Memoria relativa al desarrollo y alcance de la psicología en España; era preciso elaborar unos Estatutos posibles que dieran estructura formal a la proyectada Academia, y además era preciso crear una comisión gestora que se responsabilizara de llevar adelante las gestiones oportunas. Y eso es lo que hicimos. Por mi dedicación a los temas de historia de la psicología española, me fue asignada la tarea de elaborar la Memoria que necesitábamos; el Dr. Manuel Medina, de la Universidad de Murcia, con experiencia de otras asociaciones, asumió el empeño de ordenar un borrador de Estatutos que recogiera los puntos básicos de nuestra proyectada institución. Y, finalmente, reuniendo a colegas con experiencia y solvencia en tareas

profesionales, con peso en las áreas de especialización de la psicología universitaria, y con vida académica y científica sólidamente documentada en cada caso, convinimos en crear la necesaria comisión, en un acto notarial que ya infundió en todos los presentes un aire de gravedad y resolución, puesto que daba a nuestro paso colectivo un sentido irrevocable. La Comisión la formamos las siguientes personas: Heliodoro Carpintero, Rocío Fernández Ballesteros, María José Díaz Aguado, José Francisco Morales, Alicia Salvador, Francisco Santolaya, Jesús Rodríguez Marín, María Teresa Anguera, José María Prieto y Manuel Medina “(Medina, *ibid.*).

Poco después de ese primer acto, acordamos dos nombramientos necesarios: el del secretario, que recayó en Manuel Medina, el experto en reglamentos, y el de presidente, y yo fui elegido, sin duda en base a mi condición de miembro de número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Esta Academia, por cierto, era la única de las existentes en que había una mínima pero efectiva presencia de psicólogos: a ella habían pertenecido Mariano Yela y José Luis Pinillos, y ellos habían hecho posible mi ingreso en la misma unos años más tarde. Y esta condición fue decisiva en las etapas ulteriores de nuestro empeño.

Un paso importante fue el de establecer el cuerpo académico. Éramos diez los miembros de la avanzadilla académica, pero había que pensar en la figura total; no podíamos presentar nuestro proyecto a las autoridades el simple grupo de diez colegas más o menos decididos. Habíamos pensado en crear cincuenta medallas de académicos de número. Y decidimos que la Comisión llevara a cabo una elección de futuros colegas, hasta un total de veinticuatro –la mitad menos uno-, que diera cuerpo a nuestro proyecto, y que, en su día, si había suerte, sería el cuerpo electoral que eligiera a la mayoría restante –la mitad más uno que estaba temporalmente vacía. Los miembros de la Comisión, de acuerdo con criterios de calidad y diversidad especializada, en sufragio secreto, elegimos a catorce nuevos colegas, a saber, éstos: Araceli Maciá, Agustín Dosil, Fernando Chacón, Antonio Guillamón, Florencio Jiménez Burillo, Javier Urra, José Bermúdez, José María Peiró, José Muñiz, José R. Fernández Hermida, Rosario Martínez Arias, Ramón Bayés, Gonzalo Musitu y Jaime Vila. Y seguimos trabajando.

Puestos en marcha como comisión, hubimos de iniciar los contactos con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, del que dependían las Academias institucionalmente. Hicimos consultas, presentamos borradores, pedimos consejo a

personas con sólida experiencia y curriculum académico, y al cabo, presidente y secretario presentamos en el registro ministerial nuestros documentos reglamentariamente. Y a esperar. El proceso fue sencillo. El Ministerio envió nuestra documentación a examen al Instituto de España, para su evaluación e informe. El Instituto reúne, como es sabido, a los presidentes de las diez Reales Academias que forman el núcleo básico del mundo académico español. Su informe formuló objeciones y puso en duda la conveniencia de la aprobación del proyecto. El Ministerio, entonces, pidió informe a la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, única Academia con representación de la psicología –lo que, en ese momento, era debido a mi pertenencia a ella como miembro de número. Y el Ministerio se comprometió con nosotros a aprobar el proyecto si esta Academia era favorable a esa creación, y a no hacerlo, en caso contrario. Hice cuanto pude para obtener el voto favorable de mis colegas de Academia, y logré su apoyo para nuestro propósito. Y, con toda seriedad, el Ministerio acordó al fin acceder a la creación de la Academia de Psicología, y en el mes de mayo de 2015, apareció su decreto de aprobación (RD 378/2015 de 14 de mayo).

Desde entonces, comenzó la Academia su vida histórica. El Ministerio fijó el criterio de nombrar los nueve primeros académicos, atendiendo a propuestas del mundo académico existente, del Consejo general de la Psicología y de personalidades universitarias destacadas. Éramos miembros de academias ya existentes yo mismo, Agustín Dosil y J. Francisco Morales; por el Consejo General de la Psicología, fueron propuestos y aceptados por el Ministerio los nombres de Francisco Santolaya, Fernando Chacón y Manuel Medina; y por la Universidad, Araceli Maciá, Jesús Rodríguez Marín y Rocío Fernández Ballesteros.

El paso siguiente fue nombrar a los quince restantes, que permitieron formar el primer núcleo de miembros de número. Una vez incorporados éstos, se hubo de votar la primera Junta Directiva: Presidente, Heliodoro Carpintero; Vicepresidenta, Rocío Fernández Ballesteros; Secretario General, Manuel Medina; Tesorero, Francisco Santolaya, y Director de biblioteca, Jesús Rodríguez Marín. Esto ocurría en febrero de 2016. Con ello comenzaba la nueva Academia a estrenar vida propia. Hemos cumplido recientemente los diez años de vida académica. Lo hemos celebrado con emoción y seriedad. También con satisfacción de lo andado. Se ha conseguido incorporar a los académicos que ocupan las cincuenta medallas de miembros numerarios. Sus nombres, acompañados de una breve biografía, están publicados en nuestra página web (<https://www.academiapsicologia.com/>).

También tenemos un sentimiento hondo, grave, por la pérdida de varios de ellos: María Teresa Anguera, Rosario Martínez Arias, Ramón Bayés, Florencio Jiménez Burillo, Gonzalo Musitu; sus nombres evocan disciplinas enteras, amplios grupos de discípulos, charlas y conferencias en la Academia...

Desde un principio se ha querido, y se ha conseguido, crear el hábito, o mejor la disciplina, de mantener viva una comunicación con amigos, discípulos, alumnos, a través de varias conferencias mensuales informativas de temas y trabajos de los académicos, mediante un programa que vinimos a denominar “Los miércoles de la Academia”. Se empezó muy pronto, explorando distintos escenarios: el salón madrileño de la histórica Sociedad Española de Psicología, el salón de nuestra actual sede, modesta y acogedora; teníamos buenos pero pocos asistentes. Las principales organizadoras de esa actividad, Araceli Maciá primero, luego María Paz García Vera, acabaron optando por la actividad *online*; hoy tenemos por lo general más de un centenar de asistentes, y recientemente contamos con importantes grupos de alumnos universitarios de facultades de psicología de varios países latinoamericanos y africanos, que han aceptado reconocer valor docente a esa asistencia de sus estudiantes. Rara es la ocasión en que al término de una charla no aparece un mensaje de apoyo y saludo que llega de Bolivia, o quizá de Guinea...

También desde hace años, la gestión de un imaginativo rector de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), José Luis García Delgado, creó una ‘escuela de psicología José Germain’ como evento dentro del programa veraniego de esa institución en los veranos del Palacio de la Magdalena de Santander. Nos animó a cumplir esa tarea a José Luis Pinillos y a mí, hace ya más de veinte años. Cuando tuvimos a punto la Academia, ésta ha venido a ser la promotora de esa actividad. Hoy contamos con gran número de amigos y asistentes, que se han habituado a seguir una semana veraniega de psicología, en ese marco de lo que fuera la famosa Universidad de verano de los años de la II República, y hoy sigue manteniendo una actividad puntera en muchos campos culturales, y entre ellos, en el de la psicología. Personalmente no he olvidado el día en que un asistente a uno de esos cursos que he venido organizando año tras año, me abordó al salir de una de las charlas y me dijo: De veras, no sabía que en España había este nivel en la psicología. Por esas semanas ha ido pasando una admirable colección de charlas y una variedad de temas, siempre con interés y con personalidad. El apoyo de los sucesivos Rectores ha contribuido a hacer posible esta importante actividad.

Los americanos han acertado a formular esta importante condición de la cultura actual: “publish or perish”, publica o perece. En la Academia hemos asumido esa recomendación, y en diez años hemos publicado más de una docena de libros, y en ello seguimos. El catálogo lo hallará el lector en la página web ya anteriormente citada. Ahí se ve cómo se diversifican los intereses de un grupo a la vez coherente y plural como es el cuerpo de académicos y académicas. Desde el principio se ha querido reservar un espacio para el estudio de nuestros “clásicos”: Simarro, Marañón y Germain han abierto la marcha de una colección. Otra colección de monografías ha ido reuniendo trabajos sobre temas de actualidad urgente: el suicidio, la eutanasia, problemas en torno al género y su violencia... Y se ha ideado una tercera colección que recoge los temas tratados en los ingresos de los académicos, porque ella ofrece un panorama interesante y actual de la psicología que se viene haciendo en favor “de un mundo sostenible” -título genérico de la colección. Es una muestra de la variedad de intereses y trabajos de los miembros de la Academia. También del apoyo de unas editoriales como la de Sanz y Torres, y Pirámide, que comparten con la Academia el interés por la psicología. Este es un interesante modo de ir actualizando el estudio de la psicología de nuestro tiempo.

La Academia, que desea y confía ser algún día Real -con mayúscula, como otras muchas que ya lo son-, tiene una voluntad activa y expresa de situarse entre los cuerpos intelectuales y científicos nacionales y extranjeros. Para empezar, hemos incorporado a la misma a tres miembros de honor, que han logrado fama con una obra reconocida y estimada internacionalmente. Dos son investigadores españoles que han hecho una obra importante fuera de nuestro país; son los profesores Juan Pascual Leone, gran figura de la psicología de orientación piagetiana, profesor largos años en Canadá, y Emilio Ribes Lñesta, nombre reconocido por su obra y su actividad en el campo de la psicología conductual, que ha creado escuela desde México, y cuenta con discípulos en todas partes. A ellos se suma el investigador italiano Gian Vittorio Caprara, eminente discípulo y colaborador de A. Bandura, y hoy experto indiscutido en temas de personalidad y política desde su cátedra en Roma. Además, la Academia aspiró pronto a situarse en un marco institucional internacional, y solicitó, y al cabo fue admitida, como miembro en la Unión Académica Internacional, que reúne casi un centenar de instituciones y desarrolla programas de investigación reconocidos por todos los especialistas. Y, en fin, con todo lo que antecede, también deseamos ser una Academia adscrita al Instituto de España, que, como ya va dicho, reúne y anima la vida cultural académica de nuestro país, y en él, recientemente, hemos logrado colocar a la psicología.

Una Academia, en definitiva, aspira a ser un ente vivo, que promueve un sector de cultura con la obra y los trabajos de sus miembros académicos, honrados por ser miembros de aquella, y a la vez, instrumentos del mérito y prestigio que logran dar a la institución a que pertenecen. Los psicólogos sabemos bien aquello que los grandes ‘gestaltistas’ enseñaron, que ‘el todo es más que la suma de sus partes’, pero a la vez, enseguida percibimos que sólo con el esfuerzo de toda la comunidad académica brilla y logra eficacia cultural y social nuestra institución. Esta continua interacción entre nuestra institución y todos nuestros quehaceres y trabajos, hace que ella sea un ente vivo, atento al mundo en torno, preocupado con las inquietudes y dificultades de nuestra sociedad, orgulloso con los logros y avances del conocimiento y satisfecho con la estimación y el aprecio de nuestros contemporáneos. Toda Academia, cuando trabaja para sí, está potenciando e impulsando alguna suerte de avance y logro intelectual y cultural para su nación, y al cabo, también para el campo especializado en que se halla situada. Nunca trabaja solo para sí misma, sino para la sociedad y para el mundo cultural en que se halla situada. Al cabo de diez años, la Academia de psicología ha ido dando pasos adelante con entusiasmo y con ilusión. Ha ido logrando el aprecio y la estimación de quienes se interesan por la psicología, en cualquiera de sus direcciones y ramas especializadas. Confío y deseo que esta situación se mantenga y se prolongue hacia un futuro que, de cierto, ha comenzado con buen pie.

Referencias

Medina Tornero, M. E. (2016). Lectura de la Memoria de la Academia de Psicología de España 2011-2016. Celebrada en sesión pública el 10 de noviembre de 2016, en *Academia de Psicología de España. Acto inaugural del curso 2016-2017*. Madrid.

Enviar manuscritos para este Boletín a:
boletinnoticias@sceps.es

Edita:

Sociedad Científica Española de Psicología Social

Director:

Álvaro Rodríguez-Carballeira

Director asociado:

Omar Saldaña

Barcelona

ISSN: 2387-0281

