

NEWSLETTER

Newsletter de la División de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos

Nº 14 • NOVIEMBRE • 2025



PALABRAS CLAVE

Psicología del Trabajo · Psicología Organizacional
Dirección de personas · Recursos Humanos · Bienestar psicológico · Bienestar laboral · Organizaciones saludables
· Salud Mental Laboral · Riesgos Psicosociales · Teletrabajo · Semana de 4 días · Competencias Digitalizadas · Liderazgo · Gestión de personas · Prevención de riesgos psicosociales · Psicólogo sanitario del trabajo · Absentismo · Inteligencia Artificial · Prevención de Riesgos Laborales · Funcionamiento óptimo

EDITORIAL	2
ÚLTIMO EN ORGANIZACIONES	4
PRÓXIMAS ACTIVIDADES	20
INFORMACIÓN INTERNACIONAL	22
FUENTES DE INTERÉS	25
A FONDO	28
ENTREVISTA INTERNACIONAL	31
ENTREVISTA PROFESIONAL	36
LA DIVISIÓN PTORH	39

EDITORIAL

Áreas claves de intervención de la psicología del trabajo demandas por las organizaciones actualmente

El ejercicio de la psicología del trabajo y las organizaciones vive un momento de protagonismo y valoración organizacional inusitados. Los cambios sociales, tecnológicos y culturales que atraviesan el mundo laboral están reconfigurando no sólo las formas de trabajar, sino la propia relación con el trabajo además de las maneras de relacionarnos, liderar, aprender y trabajar. Todo ello ha creado un marco donde el comportamiento humano en el trabajo ha comenzado a plantear importantes desafíos no sólo por la emergencia de hacer frente a los riesgos psicosociales, sino por la necesidad de reconfigurar los ecosistemas laborales para hacerlos más funcionales. En este contexto, las organizaciones están mirando hacia la psicología del trabajo buscando criterios basados en el conocimiento contrastado científicamente y, sobre todo, soluciones que favorezcan el funcionamiento óptimo de las personas y la sostenibilidad de la organización.

En este sentido, los temas que aglutinan las demandas a la psicología del trabajo actualmente son, por un lado, la **salud mental en el ámbito laboral** y, por otro, los **impactos psicológicos del entorno digital y de la inteligencia artificial** en la vida profesional.

Ambos asuntos fueron, precisamente, objeto de reflexión en el **Open Innovation Day del Think Tank de Psicología del Trabajo**, celebrado el pasado mes de octubre en el COPM, un espacio que puso de manifiesto la magnitud y la urgencia de estos desafíos.

En primer lugar, la preocupación por la salud mental en el trabajo ha dejado de ser un asunto periférico para ocupar un lugar central en la agenda de las organizaciones. Las cifras del reciente **Estudio socioeconómico de la evolución de incapacidad temporal y siniestralidad en España**, de **UNIVALE** son contundentes y preocupantes: el aumento de las bajas laborales por motivos psicológicos alcanza ya niveles históricos. Sin embargo, el problema de la salud mental no se limita a las ausencias por enfermedad. Se extiende también al **presentismo**, al incremento del **malestar generalizado**, al **cese voluntario** y a una creciente **desconexión emocional** con los proyectos y las empresas. Se expresa también en la **falta de compromiso**, así como en la sensación de **agotamiento** que experimentan muchos profesionales, incluso en entornos que, en apariencia, ofrecen flexibilidad y autonomía. En un contexto marcado por el trabajo digital, el **liderazgo híbrido** y la **expansión del teletrabajo**, surgen nuevas necesidades: cómo manejar el malestar ocasionado por la digitalización, cómo mantener la cohesión y la confianza en equipos híbridos, cómo preservar la identidad organizacional a distancia, cómo liderar desde la cercanía cuando la interacción se produce a través de pantallas.

Por lo tanto, es lógico que el foco de las organizaciones esté en el problema y en la obligación legal de la prevención de riesgos psicosociales, sin embargo, el concepto de bienestar se ha ido incorporando como un término que aglutina los esfuerzos por crear entornos laborales más centrados en la persona dando un nuevo significado a la prevención de riesgos laborales.

La psicología del trabajo está yendo más allá de este término de bienestar. Y promoviendo una perspectiva de más proyección, generativa y orientada a crear entornos organizacionales saludables que favorezcan el funcionamiento óptimo del ser humano. Y, en este sentido la conferencia de la Dra. Marisa Salanova en el contexto del **Open Innovation Day del Think Tank de Psicología del Trabajo**, expuso “*lo nuevo*” en salud mental desde una mirada innovadora y humanista.

En paralelo, el otro tema que concita los debates y demandas es la irrupción acelerada de la **inteligencia artificial (IA)** que está transformando profundamente el modo en que se diseñan, ejecutan y gestionan las tareas dentro de las organizaciones.

La IA no sólo automatiza procesos y redefine competencias, sino que también se incorpora de manera creciente en los propios sistemas de **gestión de personas y recursos humanos**: desde la selección y evaluación del talento hasta la planificación de la formación o la monitorización del desempeño.

Esta transformación, que a menudo supera la capacidad de asimilación individual y colectiva, plantea nuevos dilemas éticos y psicológicos. Supone repensar la relación entre la persona y la tecnología, y exige una reflexión sobre cómo preservar el **sentido de control, la identidad profesional y la autoconfianza** en entornos mediados por algoritmos. Surge, además, la necesidad de que el autocuidado forme parte de los hábitos de trabajo y que el trabajador pase de ser un sujeto pasivo a ser propositivo y activo en su propia salud en un contexto laboral en el que la seguridad y salud son responsabilidad de la organización.

En este sentido, emerge con fuerza un concepto cada vez más relevante: el del **bienestar digital**. Vivir y trabajar en entornos caracterizados por la hiperconectividad, la sobrecarga informativa y la inmediatez constante puede generar efectos adversos en la salud psicológica. Se observan fenómenos como el **desgaste cognitivo**, el **malestar digital**, la **fatiga atencional**, la **pérdida de autoconfianza** y el **aislamiento social**, entre otros. En definitiva, un entorno digital que, pese a su potencial de eficiencia y flexibilidad, también puede convertirse en un espacio psicológicamente desgastante si no se gestiona adecuadamente.

Ante este escenario, la psicología del trabajo tiene una responsabilidad ineludible: **acompañar a las personas y a las organizaciones en el desarrollo de estrategias sostenibles de bienestar y adaptación**. Esto implica promover culturas organizativas más saludables, liderazgos más empáticos y conscientes, y políticas de recursos humanos que integren el bienestar físico, mental, social y digital como dimensiones estratégicas de la gestión.

El futuro del trabajo no será únicamente tecnológico o productivo: tiene que ser, sobre todo, **humano**.

Reconocerlo y actuar en consecuencia es una tarea en la que la psicología del trabajo puede y debe desempeñar un papel fundamental, trabajemos en ello.

LO ÚLTIMO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Compartimos, a continuación, la información de algunas de las actividades realizadas desde febrero en el área de la psicología del trabajo y de las organizaciones en los colegios de la psicología:

Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental



Colegio Oficial de Psicología
de Andalucía Occidental

ⓘ Financiación para el proyecto Diseño de una herramienta digital para la evaluación de los riesgos laborales en el ámbito del cuidado a domicilio: PREVICUIDA

El COPAO ha obtenido unas subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para proyectos de investigación innovadores en materia de prevención de riesgos laborales convocadas por el instituto andaluz de prevención de riesgos laborales en el ejercicio 2025.

El Área de RRHH del COPAO, a través de la Fundación para la Formación y la Práctica de la Psicología (FUMCOP) ha obtenido financiación para desarrollar el proyecto:

El proyecto propone el diseño y validación de una herramienta digital innovadora orientada a la prevención de riesgos psicosociales en el sector del cuidado a domicilio. Se trata de un ámbito laboral altamente feminizado, con fuerte presencia de mujeres migrantes, que opera en condiciones marcadas por la precariedad, la informalidad, la sobrecarga emocional y la escasa supervisión institucional. A pesar de su creciente importancia dentro del sistema de atención a la dependencia, las trabajadoras del cuidado continúan expuestas a múltiples factores de riesgo para su salud mental y bienestar laboral, sin contar con mecanismos efectivos de evaluación ni con recursos adaptados a su realidad profesional.

La herramienta propuesta se materializará en una aplicación web de acceso libre y diseño accesible, dirigida a trabajadoras del cuidado, instituciones públicas y agentes sociales. Su funcionalidad principal será permitir una autoevaluación breve del riesgo psicosocial, ofreciendo resultados comprensibles, recomendaciones personalizadas según nivel de riesgo (bajo, medio o alto) y acceso directo a recursos institucionales y comunitarios disponibles. El desarrollo técnico de la aplicación se basará en metodologías ágiles, diseño centrado en la usuaria y procesos participativos de co-diseño.

La fundamentación teórica se basa en modelos validados de salud ocupacional como el JD-R y el modelo de Van Horn et al. (2004), adaptados a las condiciones específicas del sector. La intervención preventiva se sustenta en estrategias psico-educativas breves, con enfoque en el cuidado emocional, la autorregulación y el empoderamiento. Además, se integrarán recursos de orientación, asesoramiento o apoyo institucional vinculados a la mejora de condiciones laborales y el acceso a derechos.

ⓘ Reconocimiento a la investigación en materia de igualdad

El pasado 8 de septiembre, miembros del área de RRHH del COAO (Inés Martínez Corts, Francisco J. Medina y Lourdes Munduate) recogieron el galardón del Ayuntamiento de Sevilla en la Gala 'Sevilla por la Igualdad' en reconocimiento a su labor en la creación de entornos laborales igualitarios e inclusivos. Junto con el grupo INDRHO de la Universidad de Sevilla, han desarrollado su investigación en temas como la conciliación trabajo-vida personal, la corresponsabilidad, la salud laboral con perspectiva de género, la diversidad sexual e identidad de género, y las condiciones de trabajo en sectores feminizados. Gracias a su enfoque aplicado han logrado un impacto real en la prevención de riesgos y en la promoción de organizaciones más humanas y responsables.

ⓘ Sesión técnica sobre: Inteligencia artificial para la gestión del talento. Herramientas prácticas para profesionales de la Psicología

Fue una sesión online muy concurrida en la que se mostraron herramientas y estrategias utilizando la IA para facilitar la función de la gestión de RRHH en las organizaciones (4-06-25).

● Participación en las Jornadas de Investigación del Departamento de Psicología Social de la Universidad de Valencia de miembros del área de RRHH del COPAO

Las Jornadas de Investigación del Departamento de Psicología Social de la Universitat de València se celebraron el pasado 24 de julio de 2025 en el Salón de Actos de la Facultad de Psicología y Logopedia. El evento comenzó con la inauguración a cargo de la Rectora Magnífica María Vicenta Mestre Escrivà y contó con la participación de ponentes, como Lourdes Munduate, quien disertó sobre la gestión constructiva de los conflictos en las organizaciones y las diferencias de género en los estilos de gestión del conflicto.



● Organización del Simposio Innovative human resources practices for vulnerable workforce en la EAWOP 2025:

Construyendo espacios inclusivos: claves desde la investigación aplicada en organizaciones diversas

El simposio organizado por Inés Martínez-Corts titulado *Innovative human resources practices for vulnerable workforce* en la EAWOP 2025 reunió investigaciones punteras que demuestran cómo las prácticas organizacionales pueden fomentar el bienestar y el rendimiento cuando se promueve la inclusión desde un enfoque estratégico y humano. A continuación, resumimos las aportaciones clave más aplicables al ámbito de los Recursos Humanos.

Trabajadores vulnerables en organizaciones sostenibles: una perspectiva de dignidad

Matthijs Bal
University of Lincoln, Reino Unido

Este trabajo parte de la crítica a la lógica económica que excluye a trabajadores vulnerables al priorizar al trabajador ideal. Propone el paradigma de la dignidad como base para organizaciones sostenibles que protejan y promuevan la dignidad humana y ambiental. La inclusión no debe basarse en categorías que refuerzan la exclusión, sino en el reconocimiento de los derechos y capacidades de cada persona. La sostenibilidad organizacional requiere soluciones radicales que superen la exclusión inherente al capitalismo actual.

- Para RRHH:** Incorporar el paradigma de dignidad como fundamento para políticas inclusivas verdaderas que trasciendan la retórica.

El triángulo de la inclusión en la negociación de i-deals

Santiago Renedo, Inés Martínez-Corts, Francisco J. Medina (Universidad de Sevilla) y Elise Marescaux (IÉSEG School of Management)

Los *i-deals* (*acuerdos individualizados entre empresa y trabajador*) pueden ser potentes herramientas de inclusión. Sin embargo, su aplicación debe ser sensible al género y a la percepción de justicia del entorno. En este estudio experimental con más de 1.300 empleados británicos, se comprobó que la transparencia en la negociación reduce la envidia maliciosa entre compañeros, especialmente entre mujeres.

- *Para RRHH:* Diseñar i-deals con criterios de equidad y transparencia favorece cohesión y minimiza resistencias internas.

¿De exclusivo a inclusivo? Barreras de los i-deals para trabajadores con diversidad funcional (WFD)

Patricia Elgoibar, Ryan Armstrong, Francisco J. Sanclemente, Inés Martínez-Corts
Universidad de Barcelona, Universidad de Loyola y Universidad de Sevilla, España

Los acuerdos individualizados (i-deals) —acuerdos individualizados en el trabajo— han sido tradicionalmente exclusivos para las “estrellas” de la organización, generando un efecto “Mateo” (los que más tienen consiguen más) que margina a minorías, como las personas con diversidad funcional. Esta revisión muestra las barreras que enfrentan estas personas en la negociación de i-deals y plantea cómo avanzar hacia un uso inclusivo y estratégico de estos acuerdos, evitando un simple “lavado social” o hipocresía organizacional. Se discuten desafíos prácticos y teóricos para lograr equidad real en la negociación de i-deals.

- *Para RRHH:* Es clave revisar las prácticas de negociación para garantizar que los i-deals sean una herramienta genuina de inclusión y no exclusión.

I-deals en contextos vulnerables: inclusión en el sector de limpieza industrial

Sylvie Guerrero (Université du Québec à Montréal) y Alice Falieres-Garcia (Université de Toulouse 3)

En el sector de limpieza industrial, marcado por condiciones precarias y alta feminización, los acuerdos individualizados (i-deals) pueden mejorar la percepción de inclusión. En una muestra de 325 empleadas, se observó que acuerdos sobre flexibilidad, desarrollo o tareas contribuyen a su autoestima y reconocimiento. No obstante, la deshumanización en los entornos donde prestan servicio (sensación de invisibilidad) limita este efecto.

- *Implicación para RRHH:* Humanizar el trabajo y reconocer a quienes lo realizan es fundamental para que las medidas de inclusión sean efectivas.

Extensión del modelo HERO: diversidad, equidad e inclusión (DEI) y su relación con la salud mental organizacional

Richard Merhi Auar, Marisa Salanova & Susana Llorens
Universidad Jaume I, España

El modelo HERO (Organizaciones Saludables y Resilientes) se amplía integrando variables DEI para evaluar su impacto en la salud mental y desempeño organizacional. Con una muestra de 14,000 empleados, los resultados muestran que el liderazgo inclusivo, el apoyo justo y el desarrollo equitativo mejoran el bienestar, la autenticidad y el sentido de pertenencia. La integración de DEI fortalece el modelo HERO, convirtiéndolo en una herramienta actualizada para enfrentar los retos contemporáneos.

- *Para RRHH:* Incorporar DEI en los sistemas de evaluación y desarrollo organizacional es clave para la salud mental y la equidad laboral.



Inclusión y más allá: evaluación y monitorización del desarrollo de la capacidad laboral en personas con capacidad limitada

Gemma van Ruitenbeek, F. R. H. Zijlstra y U. R. Hülsheger
Universidad de Maastricht, Países Bajos

Reconociendo que el empleo es clave para el bienestar psicológico, este estudio presenta el Maastricht Work Capacity Monitor (MWCM), un instrumento validado para evaluar y apoyar el desarrollo psicológico y personal de personas con capacidad laboral limitada, como las afectadas por trastornos de personalidad. Va más allá de la mera inclusión, promoviendo el desarrollo continuo en el trabajo y ofreciendo una alternativa científica al tradicional enfoque biomédico de incapacidad.

- *Para RRHH:* Utilizar herramientas como el MWCM para apoyar activamente la inclusión y desarrollo sostenible de trabajadores con capacidades limitadas.

La pertenencia como catalizador del bienestar compartido

Carolina Moliner, Yolanda Estreder, Vicente Martínez-Tur, Leady V. Fajardo-Castro y Esther Gracia
IDOCAL – Universitat de València

Esta investigación demuestra que cuando los trabajadores con discapacidad intelectual son percibidos como integrados y valorados dentro del equipo, sus compañeros sin discapacidad experimentan un mayor bienestar eudaimónico. A través de un estudio diario con 105 trabajadores, se evidenció que la inclusión genera sentido, propósito y conexión también en quienes acompañan estos procesos.

- *Implicación para RRHH:* Fomentar la pertenencia no solo favorece a colectivos vulnerables, sino que fortalece el bienestar de toda la organización.

Participar también es incluir: decisiones compartidas y rendimiento

Vicente Martínez-Tur, Esther Gracia, Leady V. Fajardo-Castro, Carolina Moliner y Eva Lira
IDOCAL – Universitat de València

Partiendo del enfoque de la autodeterminación, este estudio destaca que un clima que favorece la participación de trabajadores con discapacidad intelectual en la toma de decisiones mejora la percepción de su competencia y potencia el rendimiento del equipo.

- *Para RRHH:* La participación no es un extra, es una palanca para la inclusión efectiva y la excelencia colectiva.

¿Qué condiciona el acceso al empleo de personas LGBTQ+? Una revisión sistemática

Sara Corlett (ISCTE-IUL, Lisboa), Donatella Di Marco, Rain Ortiz-Salado y Alicia Arenas (Universidad de Sevilla)

Mediante una revisión sistemática de 64 estudios internacionales, este trabajo identifica los factores que dificultan el acceso al empleo de personas LGBTQ+. Los resultados muestran que tanto los sesgos individuales (creencias del reclutador) como los factores contextuales (legislación, políticas inclusivas, industria) afectan las decisiones de contratación.

- *Implicación para RRHH:* Comprender los determinantes del sesgo en selección es un paso imprescindible para garantizar procesos de reclutamiento justos y equitativos.



Perfiles de empleabilidad percibida y compromiso laboral en población no activa

Sophie Cuinen, Nele De Cuyper, Anneleen Forrier & Ilke Grosemans
Open University (Reino Unido) y KU Leuven (Bélgica)

En un mercado laboral con escasez de empleo, la contratación de personas con larga inactividad laboral depende de su voluntad y percepción de empleabilidad. Se identificaron cuatro perfiles distintos entre 374 participantes: alto compromiso y alta empleabilidad, bajo en ambos, alto empleabilidad pero bajo compromiso, y bajo empleabilidad con alto compromiso. Estos hallazgos reflejan la heterogeneidad y sugieren que aumentar la empleabilidad y el compromiso requiere estrategias diferenciadas.

- *Para RRHH:* Adaptar las políticas de reclutamiento y retención para atender las necesidades específicas de estos perfiles, aumentando así las oportunidades reales.

Colegio Oficial de Psicología de Castilla y León



❶ Intervención en radio Valladolid. ¡Vive!

Entrevista de Lucía Roales a Consuelo Cuenca. "Desconexión laboral y salud mental" (1-08-25)

🌐 <https://open.spotify.com/episode/4CcVxemqUfzmLM-57ieNgd5?si=9ahbGle9TwOKNvTJ7PHzEQ>

❶ Intervención en cadena SER Valladolid, "A vivir que son dos días"

La ventana de Castilla y León. Entrevista de Diego Merayo a Consuelo Cuenca. "Impacto psicológico de factores psicosociales en el bienestar laboral" (5-8-25).

🌐 <https://cadenaesr.com/radio-valladolid/a-vivir-que-son-dos-dias-castilla-y-leon/>

Col·legi Oficial de Psicología de Catalunya



❶ PSIARA · Revista digital del COPC

Recoge una entrevista a Jose M^a Peiró, la creación del GT de Salud Mental en Organizaciones y un artículo de Ricard Cayuela, nuestros ex Vicedecano y Coordinador del GT de Psicología Económica sobre Itamar Rogovsky, a quien le hicimos un sentido y brillante homenaje una semana antes del acto de EuroPsy.

🌐 https://issuu.com/comunicaciocopc/docs/psiara_edici_juliol_de_2025?fr=sOTU1ZTgzODU5ODc



ⓘ I Jornada de “L'excel·lència en els processos de psicología coaching”



I Jornada de “L'excel·lència en els processos de psicología coaching”

La Secció de Psicologia Coaching del COPC organitza la I Jornada de “L'excel·lència en els processos de psicología coaching” en modalitat presencial. L'esdeveniment s'adreça a professionals de la psicología coach i a persones estudiants del grau de Psicología.

Col·legi Oficial de Psicología de Catalunya



ⓘ Estratègies d'Abordatge Emocional en Psicología Coaching

Grup de Treball de Psicología Coaching i Regulació Emocional de la Secció de Psicología Coaching del COPC.

🌐 https://arxiu.copc.cat/adjuntos/adjunto_20118/v/ESTRATÈGIES%20D%27ABORDATGE%20EMOCIONAL%20EN%20PSICOLOGIA%20COACHING.pdf?tm=1610466448

Col·legi Oficial de Psicología Comunitat Valenciana



ⓘ Campaña de Salud Mental en el trabajo junto con el INVASAT

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (**INVASSAT**) y el Col·legi Oficial de Psicología de la Comunitat Valenciana (COPCV) se unen para desarrollar la campaña Salud mental en el trabajo. Esta iniciativa tiene como objetivo concienciar y sensibilizar sobre la importancia de cuidar el bienestar psicológico y la salud mental en el ámbito laboral.

🌐 <https://www.cop-cv.org/noticia/17430-iniciamos-junto-con-invassat-la-campana-salud-mental-en-el-trabajo>

🌐 Carteles elaborados



LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO NO SE VE... PERO TE AFECTA

Hablar y tratar del bienestar psicológico y la salud mental en el entorno laboral es una prioridad en las empresas competitivas y sostenibles.

Hablar de salud mental es solo una moda...

Aquí se viene a trabajar, los problemas personales se quedan en casa...

LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO NO SE VE... PERO TE AFECTA

Hablar y tratar del bienestar psicológico y la salud mental en el entorno laboral es una prioridad en las empresas competitivas y sostenibles.



“

“*Harlar de salud mental es solo una moda...*

Aquí se viene a trabajar, los problemas personales se quedan en casa...

Todas las personas tenemos días malos, no es para tanto...

Antes la gente no tenía ansiedad ni estrés, ahora todo el mundo se queja...

Las personas con problemas psicológicos son débiles...

Si te implicas y eres responsable en el trabajo es normal que tengas estrés...

”

... Acabemos con los mitos y creencias erróneas sobre salud mental

El 50 por ciento de las personas trabajadoras piensa que revelar una condición de salud mental tendría un impacto negativo en su carrera profesional.

Agencia Europea de Seguridad y salud en el Trabajo, 2022
Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023.



 GENERALITAT VALENCIANA

 INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

 Col·legi Oficial de Psicología
Comunitat Valenciana

Salud Mental (definición de la OMS): es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente e integrarse en su entorno.

Usar bien las palabras importa.

Diferenciar los términos es clave para comprender, prevenir y actuar correctamente.

LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO NO SE VE... PERO TE AFECTA

No es lo mismo...

<p>Estrés</p> <p>Respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante demandas externas o internas que se perciben como amenazantes o desbordantes.</p>	<p>Ansiedad</p> <p>Estado emocional caracterizado por una activación anticipatoria ante posibles amenazas, acompañada de síntomas fisiológicos (taquicardia, tensión muscular), cognitivos (preocupación excesiva) y conductuales (evitación).</p>
<p>Depresión</p> <p>Trastorno del estado de ánimo caracterizado por ánimo deprimido, anhedonia, alteraciones del sueño y del apetito, fatiga, dificultades cognitivas y sentimientos de inutilidad o culpa.</p>	<p>Tristeza</p> <p>Emoción básica y universal que surge como respuesta a experiencias de pérdida, frustración o contrariedad.</p>
<p>Bienestar emocional</p> <p>Capacidad para experimentar, identificar y regular adecuadamente las emociones, permitiendo afrontar situaciones cotidianas de forma equilibrada y satisfactoria.</p>	<p>Bienestar psicológico</p> <p>Estado de óptimo funcionamiento psicológico que integra la autoaceptación, el sentido vital, la autonomía, las relaciones positivas y el crecimiento personal. Va más allá de la</p>

Webinar: ¿Cómo nos encontramos /sentimos? Situación actual postdana: análisis, experiencias y lecciones aprendidas

El próximo 16 de octubre de 9:30h a 11:00h, desde la Plataforma del COPCV, tendrá lugar la primera conferencia del ciclo “Recuperación y promoción del bienestar psicológico en empresas y autónomos tras un año de la dana”, creado por el COPCV y Rotary Club de Valencia.

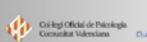
CICLO DE WEBINARS: RECUPERACIÓN Y PROMOCIÓN DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN EMPRESAS Y AUTÓNOMOS TRAS UN AÑO DE LA DANA

16 de octubre
Webinar desde la Plataforma del COPCV
HORARIO: 9:30H A 11:00H

¿Cómo nos encontramos/sentimos? Situación actual postdana: análisis, experiencias y lecciones aprendidas.

Objetivo: Identificar aprendizajes colectivos recogidos durante este tiempo, promover la comprensión de los efectos emocionales y organizativos en el presente y fomentar la resiliencia individual y colectiva.

Ponentes: Patricia Calabauig y Asya Kilani.

 Col·legi Oficial de Psicología
Comunitat Valenciana

 Rotary Club De Valencia

Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia

 Colexio Oficial
de Psicoloxía de Galicia

Jornada Informativa sobre Salidas Profesionales

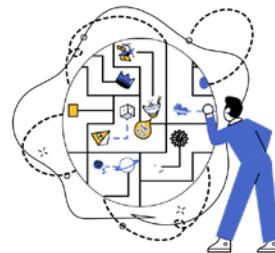
La Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela acogió una jornada informativa dirigida al alumnado del Grado en Psicología. El representante de la Sección de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones presentó los distintos ámbitos de intervención, ofreciendo orientación práctica sobre las oportunidades laborales que ofrece la profesión (22-09-25).

45º Aniversario del COPG

La Sección participó en el encuentro “Do antonte ao pasadomañá”, celebrado el 26 de septiembre en la Fundación Eugenio Granell (Santiago de Compostela) en el marco del 45º aniversario del COPG. Su intervención se centró en debatir los retos actuales y futuros del perfil profesional en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones.

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Galicia

Los orígenes y primeras iniciativas para impulsar la investigación, la formación y la práctica profesional en el ámbito laboral y organizacional desde la institución colegial se recogen en el Vol. 5 de Cadernos de Psicoloxía, mientras que el Vol. 35 ofrece una retrospectiva actualizada con proyectos de investigación, programas de intervención en empresas y actividades formativas que reflejan su evolución y su impacto en el ámbito profesional y académico gallego.



Colegio Oficial de Psicología de las Palmas



1ª Jornadas de Psicología y Bienestar Psicológico. Mentalis 2025

“Transformando Vidas, Construyendo Bienestar”, (16 al 19 de octubre). Se organizan con la colaboración del Gobierno de Canarias, el Ayuntamiento de la capital, el Servicio Canario de Salud y la Asociación de Colegios Profesionales.

Estas jornadas buscan promover la concienciación y la educación en salud mental, proporcionando un espacio de encuentro entre profesionales, instituciones y la sociedad en general para compartir conocimientos, experiencias y soluciones.

La jornada de tarde está dedicada al ámbito de PTORH. Entre otras iniciativas, participan expertos en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones:

“El síndrome de estar quemado en el trabajo (burnout): síntomas, consecuencias y cómo actuar en las organizaciones: Burnout en España: qué es, qué lo provoca y cómo prevenirlo”. *Ponente: Andrés Nuez. Psicólogo General Sanitario.*

“Liderazgo emocional: cómo construir equipos de trabajo saludables y comprometidos”. *Ponente: Joel Santana de León. Jefe de Recursos Humanos y Psicólogo de las organizaciones y trabajo.*



“Programas de apoyo al empleado. Papel de las empresas para mejorar el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores”.

Ponente: Marina Ruiz Aguilera psicóloga de la empresa AVANTAMYND, dedicada al cuidado de la salud emocional.

“Papel del psicólogo en las empresas: Recursos Humanos y organizaciones saludables”.

Entrevista a Raúl Amador León. Doctor en Psicología. Profesor de la UNED y de la Universidad Fernando Pessoa Canarias y Codirector del Máster RRHH.

● Asistencia a X Encuentro Anual de RRHH

El Decano y el Coordinador del Área de PTORH asistieron al encuentro más importante del archipiélago de directivos y profesionales de Recursos Humanos de Canarias y que cada año se celebra en una isla distinta. En esta ocasión fue en Gran Canaria y el programa de ponencias, mesas redondas, etc. versó sobre Escucha y conecta: personalización y compromiso. Nuestro colegio siempre participa aportando un ponente del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En esta ocasión, nuestro representante fue Javier Cerrudos (19-09-25).

Colegio Oficial de Psicología de Madrid



● Jornada de Psicología económica en el ámbito de la salud

● Semana de la Ciencia de la Comunidad de Madrid 2025

El COPM participa con conferencias de diferentes grupos de trabajo.

🌐 <https://www.copmadrid.org/web/actualidad/noticias/3103/el-colegio-divulga-psicologia-la-xxv-semana-la-ciencia>

● La actividad de los diferentes grupos de trabajo

🌐 Se puede seguir en: https://www.copmadrid.org/web/img_db/publicaciones/guia-psicologia-octubre-2025-web-pdf-68da2faf724cf.pdf

Del 3 al 16 de noviembre



Academia de la Psicología de España



● Miércoles de la academia. Conferencia: La Psicología Aplicada en el siglo XXI: retos y oportunidades

José María Peiró (17/09/2025) <https://www.academiapsicologia.com/index.php/2025/09/19/la-psicologia-aplicada-en-el-siglo-xxi-retos-y-oportunidades-17-09-2025/>

● Miércoles de la academia. Reflexionando sobre el pensamiento de Albert Bandura y su actualidad

(22/10/2025) <https://www.academiapsicologia.com/index.php/2025/10/22/reflexionando-sobre-el-pensamiento-de-albert-bandura-y-su-actualidad-22-10-2025/>

Consejo General de la Psicología de España



● VII Convención del Consejo General de la Psicología

“La Psicología: Transformando Vidas. Construyendo Futuro” fue el lema de este encuentro profesional que tuvo lugar los días 12, 13 y 14-06-25 en el Palacio de Congresos y Auditorio de Navarra, Baluarte.

Esta **VII Convención del Consejo General de la Psicología** reunió a profesionales para reflexionar y dialogar sobre el presente y el futuro de la profesión. Un espacio de encuentro e intercambio entre los miembros de las Juntas de Gobierno, Áreas, Comisiones y Grupos de Trabajo de los Colegios Oficiales de Psicología de toda España. El objetivo fue propiciar un espacio de debate, análisis e intercambio de puntos de vista y posturas en torno a algunos de los temas más relevantes, y, de este modo, enriquecer las líneas de desarrollo de la política de la profesión.

Este evento, organizado por el COP y la Fundación Española para la Promoción y el Desarrollo Científico y Profesional de la Psicología (Psicofundación), cuenta además con la colaboración de otros colegios autonómicos (como el de Navarra, el de Madrid o el de Andalucía Occidental), así como de la Academia de Psicología de España y otras instituciones.

La Convención se ha planteado también en torno a un amplio y variado programa sobre la Psicología en el ámbito profesional y científico. Durante las tres jornadas, expertos de ámbito nacional participaron en diversas mesas de trabajo centradas específicamente en el área de la Psicología Jurídica, la Psicología Educativa, la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, la Psicología de la Intervención Social y la Psicología de la Salud. En cada una de estas mesas se abordaron en detalle temas de actualidad y relevancia para estas diferentes áreas. Además, el encuentro contó también con una Conferencia Internacional, titulada “La importancia de la ciencia en la psicología”, impartida por el Doctor Jaime “Jim” L. Díaz-Granados, quien es director ejecutivo adjunto de la Asociación Americana de Psicología (APA).

Durante la Convención han tenido también lugar varios talleres didácticos presenciales dirigidos a estudiantes o profesionales de la Psicología, con el propósito de fortalecer la formación y el desarrollo profesional de los profesionales de la psicología que están iniciando su práctica, así como de quienes ya se encuentran inmersos en ella.



En el área de Psicología del Trabajo y las organizaciones, la mesa de trabajo: “Liderando el cambio en las organizaciones, contribuyendo a un futuro más humano”, contó con la participación de Don Mikel Gorriti Bontigui · Doctor en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Universidad de Deusto)

“Transformar la profesión para contribuir a una sociedad más humana en el contexto de la inteligencia artificial y los cambios climáticos y sociopolíticos”, es el título de la intervención del Dr. José María Peiró Silla · Catedrático de Psicología Social de la Universidad de Valencia.

Coordinó la mesa Doña Pilar del Pueblo López. Licenciada en Psicología Universitat de València. Psicóloga especialista en Coaching y PEC y Psicóloga del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH y coordinadora de la División de PTORH del Consejo.

Además, queremos señalar la conferencia: “¿Qué le ocurrirá a la Psicología (como ciencia, profesión y empresa), si no nos adaptamos al contexto de desarrollo tecnológico actual?: Implicaciones prácticas para una estrategia de cambio” a cargo de Don Jesús de la Fuente Arias · Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Almería (2016) y en la Universidad de Navarra (desde 2018).

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=ni-ObzzBkfk>

División de Psicología del Trabajo, organizaciones y Recursos Humanos



ⓘ Reuniones de grupo de trabajo de Bienestar Laboral

Compuesto por diferentes representantes territoriales para diseñar acciones conjuntas en materia de bienestar, salud mental y prevención de riesgos psicosociales.

ⓘ Reuniones de trabajo de la Junta directiva de la División

Organización de la próxima jornada de la División y elaboración de infografías temáticas en relación a días internacionales.

ⓘ Participación de la División en la VII Convención del COP

En esta convención (12 al 14 de junio 2025) nuestra División ha tenido una gran presencia tanto a nivel de aportaciones desde nuestra área, como en sesiones y reuniones de trabajo productivas y muy positivas.

En esta mesa se destacó la amplitud y riqueza del área, más allá de las funciones clásicas de selección y formación. Desde la intervención en bienestar psicológico, clima laboral, liderazgo y desconexión digital, hasta el abordaje de riesgos psicológicos y sociales, psicología económica y el impacto de la automatización, la psicóloga apuntó que los y las profesionales del área son pieza clave en la creación de condiciones que favorezcan el desarrollo personal y organizacional, desde la evidencia científica y una mirada ética.

Asimismo, se alertó sobre los peligros de la creciente «industria de la felicidad», que promueve programas superficiales de bienestar sin respaldo profesional ni enfoque sistémico.



Mesa de trabajo: "Liderando el cambio en las organizaciones, contribuyendo a un futuro más humano".

La psicología del trabajo en la administración pública

Mikel Gorriti Bontigui

Con amplia experiencia como psicólogo del trabajo en la administración pública vasca, ofreció una visión sólida y operativa sobre el valor de esta especialidad en las estructuras organizativas del sector público. Gorriti abordó el proceso de racionalización de estructuras y diseño de puestos desde una lógica basada en las necesidades ciudadanas. Expuso con claridad el modelo de gestión del talento público, desde el análisis de puestos, selección, formación y evaluación del desempeño, hasta el diseño de itinerarios de carrera profesional.



Transformar la profesión desde una visión ética y humana

José María Peiró Silla

El cierre de la sesión estuvo a cargo del catedrático emérito **José María Peiró Silla** que abordó el papel de la psicología en el contexto de un mundo caracterizado por la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, marcado por la doble transición digital y ecológica. Planteó la necesidad de reflexionar sobre el papel de la psicología en la construcción de una sociedad más humana y reivindicó el concepto de “bien ser” frente al bienestar entendido en términos meramente hedonistas, destacando que la labor del psicólogo debe orientarse a promover la dignidad personal, la justicia social y la identidad biográfica de las personas.

Peiró propuso cuatro pilares para contribuir a esta transformación: aprender a conocer (comprensión de la realidad), aprender a construir (construcción de entornos sostenibles), aprender a convivir (gestión de la diversidad y la equidad) y aprender a ser (desarrollo de la identidad personal y colectiva).

Reunión de la Junta Directiva de la División PTORH

En dicha reunión se revisaron todas las acciones llevadas a cabo, así como un análisis de la Convención y las aportaciones a la misma. Se propusieron los temas a tratar para la reunión con los representantes territoriales y las líneas de trabajo a proponer.

Destacar el compromiso de la Junta Directiva con las líneas estratégicas relacionadas con:

- Mayor presencia institucional y relaciones de la División
- Fortalecimiento de la Figura del Profesional de la Psicología PTORH
- Apoyo a los representantes y colegios territoriales de Psicología
- Presencia en los temas más importantes relacionados con los Riesgos Psicosociales y la Salud mental en el trabajo
- Desarrollo del Certificado Europsy de Psicología del trabajo



Reunión Junta Directiva División PTORH

Destacar la mayoritaria participación de los representantes de los diferentes colegios territoriales.

En este encuentro sumamente positivo se recogieron las opiniones sobre la Mesa de Trabajo llevada a cabo en nuestra área. Así mismo, se compartieron las diferentes iniciativas que se están llevando a cabo en los colegios profesionales.

Por otro lado, se informó de la importancia de seguir avanzando en el grupo que está trabajando en Bienestar Laboral y seguir aportando iniciativas y analizando los avances que se están llevando a cabo en la normativas nacionales y europeas.



Reunión Junta Directiva División PTORH y Representantes Territoriales

También se destacó la calidad creciente de la Newsletter llevada a cabo bajo la dirección de **Dª Isabel Aranda** y la necesidad de seguir con las aportaciones y difusión de la misma.

La sesión terminó con la entrega y celebración de los Certificados Europsy obtenidos por algunos de los representantes territoriales, y la entrega también del Certificado del Curso de Evaluadores del Certificado Europsy de Psicología del Trabajo a manos del profesor **D. José María Peiró**.

THINK TANK de Psicología del Trabajo y las Organizaciones



ⓘ El Think Tank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Ha celebrado su III Open Innovation Day con unas magníficas conferencias de **Marisa Salanova** sobre “Lo nuevo en Salud Mental” presentada por **Francisco Diaz Gil**; **Jaime Fernández de la Puente-Campano** con una ponencia sobre “Marca Personal en Psicología: Luces y Sombras?” y **Francisco Javier Cantera Herrero** “Qué retos supone a la psicología las RRSS” presentados por **Óscar Cortijo** y para culminar la jornada con la excelente reflexión de **José Mª Peiró**.

- ⓘ Grabación de la jornada:
<https://www.youtube.com/watch?v=GHb-KDM6PSI>



III Open Innovation Day del Think Tank de Psicología del trabajo

En su conferencia inaugural, [Marisa Salanova](#), Catedrática de Psicología Social abordó “lo nuevo” en salud mental desde una mirada innovadora y humanista.

Partiendo de una reflexión provocadora —¿qué entendemos por nuevo en salud mental?—, propuso ir más allá de la moda o la tecnología para centrarse en **lo necesario, lo emergente y lo relevante** para el momento actual que viven las organizaciones.

Salanova presentó las **cuatro dimensiones de la novedad** en este campo:

- **Conceptual:** del modelo patogénico al salutogénico, del burnout al engagement.
- **Metodológica:** nuevos diagnósticos organizacionales basados en recursos y evidencias, como el modelo HERO.
- **Contextual:** impacto de la digitalización, la inteligencia artificial y la diversidad en la salud mental laboral.
- **Experiencial:** la vivencia subjetiva de lo “nuevo” según edad, trayectoria o contexto vital.

Además, subrayó la importancia de **crear organizaciones saludables, inclusivas y sostenibles**, donde el bienestar sea un valor estratégico y no un añadido.

La ponencia concluyó con una idea inspiradora:

“La verdadera innovación en las empresas no es tecnológica, sino profundamente humana.”

Por su parte la conferencia de Javier Cantera sobre Psicología del Trabajo y Redes Sociales Comportamiento organizacional con Redes Sociales ha expresado la necesidad de una visión psicológica para entender el comportamiento en redes sociales, donde por una parte se analizó como las redes sociales influyen en las empresas, en el departamento de Recursos Humanos, tanto por Employer Branding como por Scoring por los diferentes conceptos que se están utilizando y además, se analizó como el comportamiento de las personas cambia cuando salen en redes sociales, viendo los diferentes síndromes existentes e investigaciones que en este momento se están realizando con una red social para analizar los niveles de adherencia de las personas a las redes sociales así como toda la problemática del comportamiento en redes sociales. Con esta conferencia Cantera ha intentado expresar la importancia de analizar el comportamiento en redes sociales y las ciberemociones con una perspectiva de psicología social y como un gran campo novedoso para la labor del psicólogo.

Inspiración, aprendizaje, motivación, conexión personal que culminó con la dinámica colaborativa de la mano de [Paz García-Vera](#) Salud Mental y [David Aguado](#) en Inteligencia Artificial.

En el grupo de trabajo de Salud Mental se plantearon 3 cuestiones:

- 1.** Cómo mejorar la salud mental en la organización
- 2.** ¿Es la IA generativa un aliado o un sustituto de los profesionales para la salud mental en la organización?
- 3.** Las estrategias que son eficaces para los fines empresariales, como el desarrollo de una marca personal, ¿pueden perjudicar la salud mental?

A continuación, se resumen las principales aportaciones en cada una de las preguntas:

1. Cómo mejorar la salud mental en la organización

En el grupo se pone de relieve. nada más comenzar, la necesidad de entender la salud mental como un ecosistema social porque se construye de forma colectiva y está ineludiblemente al contexto en el que vivimos.



Es importante generar hábitos saludables en la empresa que aseguren la implantación del deporte, la diversión, una dieta adecuada y descanso de calidad. Pero no es suficiente con proponer y hacer actividades con estos objetivos. Lo que resulta clave es que las personas de la organización se impliquen en ellas de forma auténtica, no como meros asistentes o espectadores pasivos que acuden a estas actividades, porque son parte de su actividad laboral, sino como agentes activos, promoviéndolas, disfrutándolas y con iniciativas e implicación en ellas.

También se puso de relieve la necesidad de que la propia empresa comprenda que la mejora en salud mental de sus trabajadores tiene repercusiones en la rentabilidad económica, es decir, que una buena salud mental en la empresa contribuye a la cohesión social, al comportamiento prosocial y a mejorar la productividad en la empresa. Así que promover mejoras en salud mental organizacionalmente, sale rentable económicamente, además de mejorar el bienestar de los trabajadores. De hecho, uno de los problemas actuales más preocupantes, como es el elevado absentismo laboral, está directamente relacionado con esta falta de salud mental.

2. ¿Es la IA generativa un aliado o un sustituto de los profesionales para la salud mental en la organización?

No tenemos dudas de que la IA generativa es ya un aliado valiosísimo. En cuanto a que pueda sustituirnos en algunas tareas, sin duda, pero no sustituirnos.

Para tratar de explicar por qué la IA generativa no puede ser, al menos de momento, sustitutiva nuestra, es preciso entender qué es y qué no es la IA generativa actualmente, aunque puede llegar a resultados parecidos a los que generamos las personas, el proceso no es el mismo, y esto es un factor clave de nuestras diferencias.

La IA generativa actual no trabaja con significados sino con significantes. Esto es uno de los aspectos relevantes para entender sus limitaciones. La IA generativa hoy por hoy puede generar respuestas correctas, repitiendo la información con la que cuenta, pero el proceso por el que lo hace no es el proceso por el que lo hacemos los humanos. Por ejemplo, consigue generarnos una ilusión de comprensión o tener un efecto de trascendencia sobre nosotros, ya que se beneficia de nuestros sesgos cognitivos al utilizar un lenguaje experto.

Por eso es preciso, cuando se trabaja con IA, o cuando se la consulta cualquier tema personal, tener continuamente presente que la IA no entiende lo que nos está diciendo. La IA generativa actual maneja los significantes, las palabras, pero no entiende los significados de lo que nos dice porque, entre otras cosas, no tiene una representación simbólica del mundo, de los conceptos. Por ejemplo, no comprende la relevancia de lo que significa “me quiero suicidar” en nuestro mundo, no entiende los conceptos como los entendemos los humanos, carece de la capacidad de comprender conceptos.

Además, la IA generativa carece de una comprensión de la ética, o de la moral, sigue datos y reglas establecidas por los humanos, pero no puede comprender los aspectos éticos, ni por qué estos son importantes.

Sin embargo, teniendo esto presente, puede ser nuestro mejor aliado para tomar decisiones teniendo en cuenta el análisis y la integración de innumerables datos y variables. Por supuesto, es nuestro mejor aliado, ya lo está siendo y nos está ayudando a reducir el tiempo de muchas tareas.

3. Las estrategias que son eficaces para los fines empresariales, como el desarrollo de una marca personal, ¿pueden perjudicar la salud mental?

En el grupo comentamos nuestra preocupación por el efecto negativo que estrategias eficaces de cara a la publicidad, como la construcción de una marca personal, puedan tener sobre nuestra salud mental. Tratar de mantener una imagen de perfección en las redes, estar sometidos continuamente a una validación externa (por los me gusta, por ejemplo), estar continuamente pendiente de esta validación social, lo que incluso puede ser adictivo, puede conllevar un riesgo que es preciso tener en cuenta.

Por tanto, estas estrategias deben aplicarse siempre teniendo en cuenta que no pueden obstaculizar la salud, interfiriendo con hábitos saludables de desconexión, o provocando una interpretación adecuada de lo que es la valía personal condicionándola excesivamente por el éxito en las redes, etc.;

En el grupo de trabajo sobre intervenciones de la psicología del trabajo en las organizaciones en relación al mundo digital, se abordaron los principales elementos que deberíamos tener en cuenta reflexionar respecto a la tecnología digital, redes sociales e inteligencia artificial.

1. Partiendo de una primera cuestión conceptual estas tecnologías tienen una dualidad: ventajas e inconvenientes lo que hace necesario un trabajo para investigar las condiciones en las cuales puede ser ventajosa con el objetivo de optimizar las ventajas y minimizar los inconvenientes.

2. Velocidad de los cambios que hace que no seamos muy conscientes de las consecuencias a corto y largo plazo.

Consecuencias: para el daño reputacional organizacional; delegación cognitiva: si se dice en redes pues es verdad; sobrecarga: relacionada con la dualidad, puede permitirnos hacer más rápido del trabajo, pero la gestión algorítmica del trabajo se ha convertido en un riesgo psicosocial por la sobrecarga; necesidad de capacitación para la utilización inteligente de estas tecnologías; la comodidad que suponen nos lleva a una cierta reducción de la libertad.

Implementación en las organizaciones:

- Ética y gobernanza cuestión esencial en el uso de estas tecnologías
- Problema de utilización, la democratización se convierte en una intromisión en servicios profesionales
- Involucrar a los empleados en la implantación que se asocia con el éxito o fracaso.
- Necesidad de protocolos de intervención basados en la psicología del comportamiento organizacional.
- Se abre un atractivo y enorme campo de retos para el psicólogo organizacional.

Gracias a todos los participantes que lo han hecho en las dinámicas y que han contribuido al pensamiento colectivo sobre las intervenciones de la Psicología del trabajo en los temas abordados previamente en las conferencias que nos han abierto nuevas y sugerentes perspectivas.

Una jornada de la que salimos inspirados, motivados y con ganas de seguir trabajando para hacer de los entornos laborales espacios donde las personas podamos “florecer” y tener un Funcionamiento óptimo.

 Toda la información en [Think Tank](#).



PRÓXIMAS ACTIVIDADES

Compartimos, a continuación, la información de algunas de las actividades programadas para el próximo trimestre

Colegio Oficial de Psicología de Castilla y León



ⓘ Propuesta: Jornada PTORH



ⓘ Reuniones del Grupo de trabajo PTORH de COPCYL

Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia



ⓘ Circular COP Galicia

Para información actualizada consulte el siguiente enlace:

🌐 <https://circular.copgalicia.gal/informacion-das-seccions/psicoloxia-do-traballo-e-das-organizacions>



Col·legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



ⓘ Asesoramiento a empresas públicas y privadas y organizaciones empresariales



ⓘ Continuidad de la campaña de Salud Mental en el Trabajo entre el INVASSAT y el COPCV

División de Psicología del Trabajo, organizaciones y Recursos Humanos

ⓘ II Jornada de Salud Mental en el Trabajo

Fecha: 4-diciembre-25 en la sede del COP.



ⓘ Reunión de trabajo de la Junta Directiva de la División PTORH

Fecha: 4 y 5-diciembre-25.



INFORMACIÓN INTERNACIONAL

In an increasingly interconnected and globalized world, fostering strong professional relationships across borders has become essential. International associations in work and organizational psychology play a key role in uniting efforts, aligning strategies, and co-creating knowledge that addresses complex workplace challenges. These global collaborations not only enhance the impact of our discipline but also contribute to building a more inclusive, resilient, and human-centered future of work. That is why, in this edition of the Division's newsletter of Psicología del Trabajo y las Organizaciones del Consejo General de la Psicología de España, we include references to the main professional associations in Work Psychology and encourage you to explore their websites.

By working together, we strengthen our shared mission to generate value for both individuals and society at large.

Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 2025



- The 2025 issue of the [Annual Review](#) can be considered essential reading in our field, both for researchers and professionals. The articles are generally well-crafted and thoroughly peer-reviewed.

Link: <https://www.annualreviews.org/content/journals/orgpsych>

American Psychological Association. Industrial and Organizational Psychology



- APA is the leading scientific and professional organization representing psychology in the United States, with 173,000 researchers, educators, clinicians, consultants, and students as its members and supporters.
- Industrial and Organizational Psychology, link: <https://www.apa.org/search?query=Industrial%20and%20Organizational%20Psychology>
- Top 10 trends to watch in 2025. Notable changes and developments are poised to influence the field of psychology in profound ways. Link: <https://www.apa.org/monitor/2025/01/top-10-trends-to-watch>
- Articles about Industrial and Organizational Psychology, link: <https://www.apa.org/search?query=Industrial%20and%20Organizational%20Psychology>

Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française



- UIA <https://uia.org/s/or/en/1100047188> was founded in 1980. Its aims is develop exchanges among French-speaking psychologists practising in the working environment; contribute to their training and information. Available with paid subscription only.

EAWOP



EAWOP is the leading organization in Europe when it comes to evidence-informed science and practice on people, work and organizations. For over 30 years, EAWOP has been connecting work and organizational psychologists across Europe to contribute to meaningful and decent work, to improve management and organizations.

- Below we show different links to EAWOP pages:

Web: <http://www.eawop.org/>

- We would like to draw attention to the links that the EAWOP website offers to numerous professional psychology associations.

https://www.google.com/search?q=traduccion&rlz=1C1CHBF_esES931ES931&oq=traduccion&aqs=chrome..69i57j0i-512j0i433i512l3j0i512l3j0i3j0i131i433i512.4075j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

- Especially useful to keep up to date with all the news: EAWOP in LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/groups/1999015/>

- EAWOP Newsletter

<https://www.linkedin.com/pulse/eawop-newsletter-april-2025-eawop-tzjgf/?trackingId=jqsa8IpAQRmdkuK-Gods%2BsQ%3D%3D>

IAAP



The International Association of Applied Psychology is the oldest and largest international association of applied psychologists. Founded in 1920.

About the Division 1: Work & Organizational Psychology. Link: <https://iaapsy.org/divisions/division1/> Division 1 focuses on understanding, explaining and shaping attitudes and behaviour in organizational settings and identifying conditions that promote motivation, creativity, competency, teamwork, leadership, health and wellbeing, as well as the central role of human resources in strategic organizational planning.

- Applied Psychology: An International Review** seeks to publish work that rigorously develops, tests, or advances psychological theory, research, and practice in work, organizational, and other applied settings. Articles submitted should possess well-articulated and strong theoretical foundations. Although the journal has recently focused mainly on work and organizational psychology, it upholds a broad and inclusive scope. We welcome research published in all domains of applied psychology. This includes not only work and organizational psychology, but also areas such as counseling/vocational psychology, cross-cultural psychology, economic psychology, environmental psychology, psychological assessment, psychology and ethics, psychology and entrepreneurship, psychology and human resource management, psychology and leadership, and sports psychology.



- IAAP Division 1 Youtube:** <https://www.youtube.com/@iaapdivision1>

- Video interviews** with five eminent work and organizational psychologists:

Gary Latham

Jose María Peiró

Michael Frese

Virginia Schein

Milton Hakel

SIOP



Founded in 1982, SIOP (Society for industrial and Organizational Psychology) is the leading society for industrial-organizational psychology students, psychologists, and researchers. SIOP represents Division 14 of the APA and is an organizational affiliate of the APS.

From weekly newsletters to textbooks, SIOP provides a wealth of research and actionable information.

- 🌐 New web with information of great interest for academics

Link to the web: <https://www.siop.org/>

TIP (The Industrial - Organizational Psychologist)



Is the official publication of SIOP that provides news, reports, and noncommercial information related to the fundamental practice, science, and teaching issues in I-O psychology.

- 🌐 New TIP with several resources. [https://www.siop.org/tip-issue/624/](https://www.siop.org/tip-issue/624)

- 🌐 SIOPSource. <https://www.siop.org/news-center/siop-source/>

Sociedad Interamericana de Psicología



La Sociedad Interamericana de Psicología (SIP) fue fundada en México, D.F. por un grupo de científicos/as de la conducta el 17 de diciembre de 1951.

La SIP está asociada a la Unión Internacional de Ciencias Psicológicas (IUPsyS), una división del Consejo International de Uniones Científicas. A través de estas organizaciones, la SIP se relaciona con organismos internacionales tales como la UNESCO.

- 🌐 Boletín Psicología Interamericana

Boletín desarrollado por miembros de la Mesa Directiva de la SIP para destacar los trabajos realizados de sus miembros, así como mantener un vínculo entre la SIP y su membresía. Es publicado al menos una vez al año, aunque pueden publicarse más de un boletín en el año.

Puede acceder al número más reciente visitando el sitio oficial del Boletín en <https://bulletin.sipsych.org/>

- 🌐 Propósito de los Grupos de Trabajo

Los GT constituyen uno de los brazos de la disciplina psicológica de la Sociedad y representan a la SIP en áreas de interés general, específico y/o especial.



FUENTES DE INTERÉS

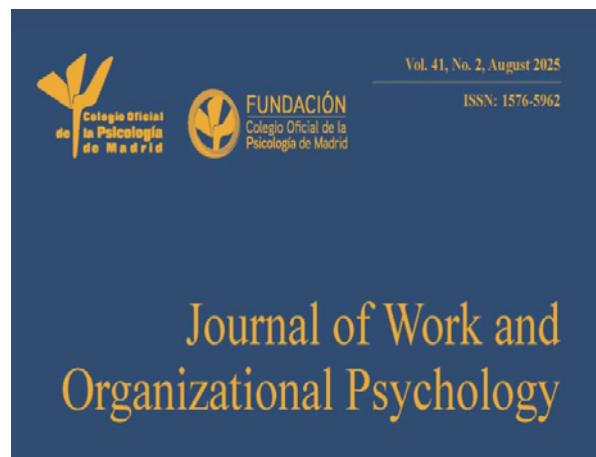
Compartimos, a continuación, la información de algunas de las actividades programadas para el próximo trimestre

Journal of work and organizational Psychology



The Journal of Work and Organizational Psychology is edited by Colegio Oficial de la Psicología de Madrid and the Foundation of Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. JWOP will mainly publish empirical research of interest for psychologists, and which represents a contribution to knowledge in all areas of which can be termed industrial, work and organizational psychology, human resource, organizational behavior, personnel psychology, as well as behavioral, cognitive and neuroscientific aspects of labor relations, ergonomics, and human factors.

Reseña de los contenidos en: <https://www.infocop.es/publicado-el-segundo-numero-del-volumen-41-de-journal-of-work-and-organizational-psychology/>



The journal of positive psychology



Positive psychology is about scientifically informed perspectives on what makes life worth living, focussing on aspects of the human condition that lead to happiness, fulfilment, and flourishing

[The Journal of Positive Psychology, Volume 20, Issue 2, March 2025](#) is now available online on [Taylor & Francis Online](#). Highly recommended the articles on Flourishing y Well-being.



Infocop



Destacamos las siguientes noticias publicadas en INFOCOP, la publicación del Consejo General de la Psicología de España, en la que la presencia de artículos relacionados con nuestra área de actividad es cada vez más notable:

[La semana laboral de cuatro días mejora el bienestar mental y físico de los trabajadores, según un estudio](#)

Instituto Valenciano Investigaciones Económicas



El Ivie es un centro dedicado al desarrollo y fomento de la investigación económica y a su proyección en el ámbito nacional e internacional.



[Estudio socioeconómico de la evolución de incapacidad temporal y siniestralidad en España.](#)

Umivale Activa y el Ivie han iniciado una colaboración para realizar un Estudio socioeconómico de la evolución de incapacidad temporal y siniestralidad en España. Los resultados de la investigación se están publicando en forma de notas breves. El objetivo del proyecto consiste en realizar un análisis socioeconómico del mercado de trabajo de España y sus comunidades autónomas desde el año 2002 hasta la actualidad, profundizando en la evolución de las variables relacionadas con la siniestralidad laboral, la contingencia común y la tasa de incapacidad temporal, así como de la identificación de sus causas y determinantes.

A partir de diferentes fuentes estadísticas se pretende disponer de información de calidad y actualizada de estos fenómenos, para detectar sus causas con el fin de facilitar la toma de decisiones en el futuro y establecer acciones preventivas. Los avances que se produzcan en la investigación se divulgarán a través de documentos breves, a modo de cuadernos. El primer de ellos, cuantifica el objeto de estudio, la incapacidad temporal, y muestra una primera comparativa de carácter internacional en términos de incidencia y de coste, así como las diferencias regionales.



[Notas publicadas:](#)

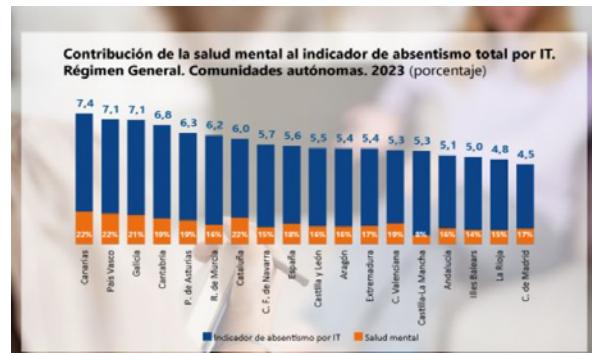
- Nº 6/2025 Salud mental y algias representan más de dos tercios del incremento del indicador de absentismo por incapacidad temporal entre 2018 y 2023.
- Nº 5/2025 El 64,5 de las jornadas perdidas por incapacidad temporal corresponden a persona repetidoras
- Nº 4/2024 Las bajas por IT en vigor que superan el año de duración se duplican en apenas cinco años
- Nº 3/2024 El absentismo por Incapacidad Temporal ha crecido en todos los sectores sin excepción
- Nº 2/2024 El índice de incidencia de la IT por contingencias comunes no ha dejado de crecer desde 2014 y alcanza máximos históricos
- Nº 1/2024 España lidera el absentismo laboral por incapacidad temporal en España con un coste del 1,4% del PIB

 **Informe del impacto en medios de la presentación del informe**

 **Esenciales Fundación BBVA**

Esenciales es una serie de documentos orientados a difundir los principales resultados del Programa de Investigación que la Fundación BBVA y el Ivie vienen desarrollando desde hace más de dos décadas.

Breves, accesibles y actualizados al último dato disponible, estos textos analizan cuestiones tratadas en las principales líneas de investigación desplegadas por la Fundación BBVA y el Ivie. Entre las más importantes, cabe mencionar: *Crecimiento y competitividad; Capital humano y conocimiento; Estructura productiva; Bienestar y capital social y Desarrollo regional y demografía*.



IDOCAL



 **El Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL)**

Pretende fomentar, desde el ámbito académico, la investigación para mejorar tanto la calidad de vida de las personas como el funcionamiento de las organizaciones. Para ello, desarrolla diferentes [líneas de investigación](#) y participa en diferentes proyectos de formación de futuros profesionales. En relación con este último aspecto, coordina el programa de [Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos](#), impartido por la Universitat de València y la Universidad de Sevilla, y dirigido a formar investigadores y profesionales de alto nivel en el campo de la Psicología de los Recursos Humanos. También coordina el [Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos](#), impartido por un consorcio de diferentes universidades europeas (Valencia, Barcelona, Bolonia y Coimbra), en el que colaboran también otras universidades como el Instituto Tecnológico de Florida, el de Illinois, y las universidades de Brasilia, Baltimore y Puerto Rico. Asimismo, participa en el [Máster Internacional de Investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones](#), junto con la Universidad de Maastricht y la Universidad Leuphana de Lüneburg. Finalmente, algunos miembros del Idocal realizan su investigación en el [Laboratorio de Neurociencia Social Cognitiva \(LabNSC\)](#).

 The IDOCAL Newsletter

INSST



 **Plan de acción 2025-27. Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo**



 **Ministerio de Sanidad. Trabajo y salud mental: hoja de ruta para las administraciones sanitarias en España**

A FONDO

La Psicología Coaching en la Vanguardia del Funcionamiento Óptimo de las Personas

De la prevención al desarrollo: de los problemas de salud a la salutogenia

Actualmente la gestión de la salud —tanto en el ámbito organizacional como en el individual— se centra principalmente en la prevención de los riesgos y en la reducción de los problemas de salud existentes. Este enfoque, de raíz patogénica, parte de la idea de evitar el daño o la enfermedad. Es, además, un mandato legislativo para las organizaciones que son responsables de realizar la prevención de los riesgos físicos y psicosociales.

Sin embargo, los cambios acelerados del entorno laboral, la digitalización, la incertidumbre geo-económica-política, la preocupación por el medio ambiente y la presión por la productividad han puesto en evidencia que no basta con evitar el malestar, sino que resulta imprescindible promover activamente el bienestar y el desarrollo personal y profesional.

La construcción de ecosistemas laborales saludables, trasciende la prevención del riesgo físico y psicosocial y se enfoca en la creación de espacios de seguridad relacional, de tarea y psicológicos que cumplan las condiciones adecuadas para que las personas puedan funcionar óptimamente.

En este sentido, son ya muchas las organizaciones que apuestan por el paradigma de la **salutogenia**, propuesto originalmente por Aaron Antonovsky (1996), que se centra no en las causas de la enfermedad, sino en los **recursos que generan salud**. La salutogenia pone el acento en la capacidad de las personas para encontrar sentido, coherencia y manejabilidad en sus experiencias, incluso en contextos adversos.

En paralelo, el desarrollo de la Psicología Positiva, ha abierto un enorme vector en el trabajo de los psicólogos del trabajo centrado en el desarrollo de las personas y su funcionamiento óptimo.

Autores como **Marisa Salanova** han trasladado este enfoque al ámbito de la **psicología positiva organizacional**, defendiendo que el trabajo puede ser una fuente de crecimiento, energía y compromiso, siempre que se fomenten recursos personales y organizacionales adecuados. Salanova y su equipo de investigación en la Universitat Jaume I (Equipo WANT) han mostrado que factores como la **autoeficacia, la resiliencia, el optimismo y el engagement** no sólo protegen frente al estrés laboral, sino que **potencian la salud, el rendimiento y la satisfacción** (Salanova, 2008; Salanova & Schaufeli, 2009).

Pasar de la prevención al desarrollo implica, por tanto, una **transformación cultural**: dejar de concebir la salud como mera ausencia de enfermedad para entenderla como un **proceso dinámico de aprendizaje sistémico e individual**, como ya apuntaba la OMS en su definición de salud: “La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todo su potencial, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a su comunidad”.

Este proceso de aprendizaje no sólo facilita la **adaptación sostenible a los entornos vertiginosamente cambiantes** del mundo actual, sino que también refuerza el **compromiso con el trabajo y con la propia salud**. Como señala Salanova (2014), el desarrollo de organizaciones saludables y resilientes pasa por cultivar personas igualmente saludables, capaces de construir significado y bienestar incluso en la complejidad.

En definitiva, la evolución de la prevención al desarrollo, de los problemas de salud a la salutogenia, representa un cambio de mirada: del déficit al potencial, del control al crecimiento, y del miedo a la confianza.

La responsabilidad de crear ecosistemas saludables es, sin duda, de la organización. Sin embargo, la experiencia de bienestar es subjetiva y pertenece al trabajador por lo que éste tiene que convertirse en un agente activo de su propio autocuidado y desarrollo personal.

En este contexto, el **coaching** se ha consolidado como un método eficiente para fomentar la conciencia, la responsabilidad y la acción, en definitiva, en un método que promueve el cambio consciente y deliberado.

A través del coaching, las personas pueden explorar sus pensamientos, emociones y comportamientos, identificar sus recursos, alinear sus valores con sus metas profesionales e implicarse en el cambio conductual necesario para conseguirlas.

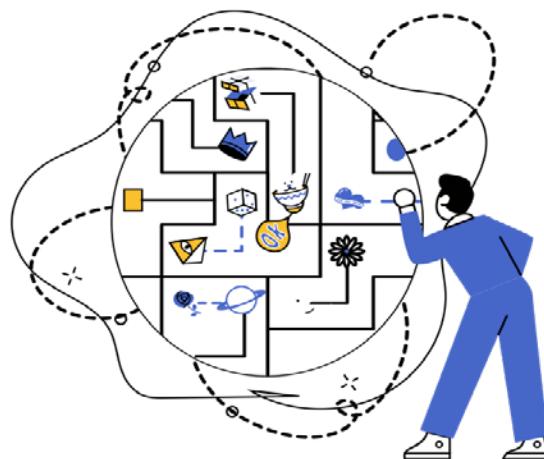
En el desarrollo del liderazgo, los procesos de coaching se han consolidado como el medio más eficiente de adaptación y desarrollo del rol y hoy por hoy son un recurso imprescindible para conseguir un cambio funcional y rápido.

Es en este terreno donde la figura del psicólogo-coach acreditado representa un valor diferencial, no sólo por el alcance y profundidad metodológica sino por la mirada a la persona en su conjunto y en sus sistemas.

Diversos colegios de la psicología han venido desarrollando una labor de sensibilización, divulgación y formación, no sólo entre el colectivo de psicólogos sino ante la sociedad en general, apostando por desarrollar perfiles profesionales de psicólogos-coach que se orienten al desarrollo óptimo del ser humano especialmente en el ámbito laboral.

Esta labor viene avalada por **El Consejo de la Psicología de España realizó una declaración en torno al ejercicio de la psicología coaching** (2019) declaración con la que pretendía identificar, diferenciar y respaldar un ejercicio metodológico del coaching realizado por psicólogos acreditados, así como promover su demanda y prestigio ante los clientes (personas y organizaciones) y la sociedad en general.

En este marco, queremos hacer visible y dar valor a la actividad de los colegios en el área de Psicología Coaching.



Colegio de la Psicología de Madrid

● Grupo de trabajo de Psicología Coaching que desde 2008 organiza conferencias (12 ciclos temáticos realizados que se pueden ver grabados), talleres y red profesional.

● Experto Universitario en Psicología Coaching, en su 9 edición.

● Experto en Psicología Coaching deportivo, 4^a edición.

● Acreditación como Psicólogo experto en coaching, PsEC.

Y en cuanto a sus actividades de difusión actualmente:

● XXV Semana de la Ciencia

● Cómo activar tu mente: fuerza mental

● Cómo activar tu mente: resistencia mental

● Cómo activar tu mente: flexibilidad mental

● XIII Ciclo de conferencias de Psicología Coaching. Sesgos que afectan al coaching.



Col-legi oficial de psicologia de Catalunya

● Acreditación como psicólogo coach

● Formación

● Sección de coaching

Col-legi Oficial de Psicología Comunitat Valenciana

● Acreditación como psicólogo especialista en coaching

● Formación niveles 1 y 2 en psicólogo especialista en coaching

● Ciclos de conferencias de psicología coaching

Organizados por estos colegios y con la colaboración de la División de PTORH del COP se han promovido jornadas conjuntas en las que dar significado y valor al papel que realizan los psicólogos-coaches en la consecución de ese funcionamiento óptimo de líderes y trabajadores en el ámbito organizacional.

● I Jornada de psicología coaching (2024)

● II Jornada de psicología coaching (2025) Generando espacios de salud y productividad en las organizaciones.

Con esta actividad, los colegios de la psicología, tratan de promover este vector profesional y fomentar un ejercicio del coaching diferencial.

ENTREVISTA INTERNACIONAL

En esta sección de entrevistas realizadas por el Prof. Dr. José María Peiró a colegas internacionales, queremos señalar que hemos podido contar anteriormente con las entrevistas a:



Evangelia Demerouti

President of the European Association of Work and Organizational Psychology y la President of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP). [Newsletter nº 6](#).

Rob Briner

Profesor de Psicología Organizacional en Queen Mary, Universidad de Londres, y co-fundador y director científico del centro de Dirección Basada en la Evidencia. [Newsletter nº 7](#).

Karina Nielsen

Institute of Work Psychology at the Sheffield University Management School. [Newsletter nº 8](#).

Leka Stavroula

President of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP) and Board member of the International Commission on Occupational Health (ICOH). [Newsletter nº 10](#).

Francisco Miranda Rodrigues

Bastonário|Board President Board President Ordem dos Psicólogos Portugueses, Psychologist, Social, Work and Organization Psychology Specialist. [Newsletter nº 11](#).

Se convierte con ello, la [Newsletter de la División de Psicología del Trabajo](#), en un foro internacional que cuenta con la voz de los principales líderes en esta área a nivel global.

Agradecemos al profesor José María Peiró su dedicación para realizar estas entrevistas con las voces de referencia en Psicología del trabajo, organizaciones y RRHH a nivel internacional.



ENTREVISTA INTERNACIONAL

Entrevista a **Profesora Laura Galarza García** con el Dr. José M. Peiró

En esta ocasión me complace enormemente presentar a los psicólogos del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos a la Profesora Laura Galarza García, catedrática de la Universidad de Puerto Rico y una académica, investigadora y profesional muy prestigiosa en su país e internacionalmente.

JMP. Por favor, Laura, podrías describir tu rol actual y tu trayectoria de formación.

LGG: Soy Catedrática (Profesora Titular) de Psicología del Trabajo y las Organizaciones del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico en el Recinto de Rio Piedras localizado en San Juan de Puerto Rico desde el año 2002 al presente. Ofrezco cursos de grado, maestría y doctorado. Obtuve mi grado de Psicología en Indiana University y la maestría y Ph.D. en Psicología Industrial Organizacional en Rice University en Estados Unidos. Mi meta al obtener el doctorado y luego de haber obtenido experiencias claves en Estados Unidos era regresar a Puerto Rico para aportar desde el modelo científico-practicante a la docencia, investigación y la práctica profesional de la Psicología Industrial Organizacional en mi país, pero siempre con un interés en las colaboraciones internacionales en nuestra disciplina.

JMP: Por favor, Laura, hablamos ahora sobre tu experiencia académica, investigadora y profesional.

LGG: Mi experiencia tanto académica como profesional en Estados Unidos fue clave para mi desarrollo profesional. En Estados Unidos obtuve experiencia tanto en la enseñanza universitaria en Rice University como en la práctica en la empresa de consultoría Jeanneret & Associates y cinco años de experiencia en el Behavioral Health and Performance Group, División de Bioastronáutica del Centro Espacial Johnson de la National Aeronautics and Space Administration (NASA) a través de la empresa contratista Wyle Laboratories del 1996 al 2001. Para la NASA desarrollé el sistema y pruebas de selección de astronautas y en colaboración con la Oficina de los Astronautas desarrollamos el adiestramiento expedicionario para astronautas en preparación preparándolos para misiones de larga duración a la Estación Espacial Internacional

y las misiones futuras de larga duración. Mediante ese adiestramiento expedicionario los astronautas de los diversos países que colaboran en la Estación Espacial Internacional, incluyendo a astronautas de la NASA, European Space Agency se preparan psicológicamente en áreas de automanejo, trabajo en equipo y liderazgo para los retos de las misiones. Este trabajo lo hemos divulgado a través de artículos en revistas, capítulos de libros y conferencias internacionales (véase por ejemplo Galarza et al., 2020; Hysong & Galarza, 2007, Galarza & Holland, 1999).

JMP: En este momento tenemos la fortuna de tenerte en Valencia, en una visita académica. ¿Podrías contarnos cuáles son tus principales actividades durante tu estancia?

LGG: Al momento de esta entrevista me encuentro en Valencia, España para enseñar un curso del Erasmus Mundus Work Organizational and Personnel Psychology Master Program (WOP-P) de la Universidad de Valencia. Desde el año 2013 he tenido el privilegio de haber obtenido grants Erasmus Mundus para a enseñar como profesora visitante internacional cursos en las universidades europeas del Consorcio Erasmus Mundus WOP-P Master. La enseñanza a estudiantes de diversos y continentes ha sido una gran experiencia. En la Universidad de Puerto Rico (UPR) logramos convertirnos en partner internacional asociado de Consorcio Erasmus WOP-P mediante el cual se realizan intercambios de profesores y de estudiantes entre la Universidad de Puerto Rico y las 4 universidades Europeas del Consorcio (U. de Valencia, U. de Barcelona, U. de Coimbra y la Alma Mater Studiorum Universitá di Bologna) para cursos o prácticas en organizaciones.

La colaboración e intercambios en la práctica, la investigación, la docencia, el comercio entre nuestros países nos ofrece acceso a diferentes maneras de acercarnos a los retos que enfrentamos en la práctica profesional de la psicología aplicada

Durante este viaje a Valencia también presenté una ponencia sobre la aplicación de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos a los Desastres Naturales y Ambientes Extremos en el XVIII Congreso Nacional del Colectivo de Estudiantes de Psicología (CNCEP) 2025, que se celebró en Valencia del 29 al 31 de octubre a beneficio de las personas afectadas por la DANA en Valencia. En dicha presentación compartí los resultados de investigaciones y proyectos realizados en tres escenarios: 1) un estudio cualitativo sobre las prácticas de recursos humanos utilizadas por organizaciones en Puerto Rico luego de varios desastres naturales de huracanes y terremotos, particularmente las iniciativas realizadas por organizaciones y por profesionales de la psicología luego del devastador Huracán María en Puerto

Rico en el 2017 para ayudar a que las organizaciones pudieran volver a ser operacionales ante tal desastre y su impacto psicológico, 2) un estudio cuantitativo de colaboración de las especialidades de psicología organizacional y clínica sobre factores de riesgo y factores protectores en Puerto Rico luego de varios desastres naturales y pandemia enfocándose en variables tales como el crecimiento pos-traumático y 3) el escenario de la aplicación de la PTORH en otros ambientes extremos como el espacio. Los desastres naturales que se acrecientan debido al cambio climático presentan escenarios donde podemos ayudar desde la psicología en la recuperación, la resiliencia y el proceso de retornar al trabajo luego de eventos de desastre o catástrofe. Lo que aprendimos en Puerto Rico luego de varios desastres naturales y estudios e iniciativas prácticas que hemos divulgado (Galarza et. al, 2024, Jimenez et. al, 2024, Galarza & Wasif-Sadi, 2024) podrían ser aplicables también a desastres en otros países como el huracán Melissa que acaba de afectar a Jamaica y otros países caribeños vecinos y como la como la DANA que afectó a Valencia el año pasado.

JMP: Otra cuestión interesante es la de dar a conocer los vínculos entre Puerto Rico y España, ¿qué podrías comentarnos sobre esta cuestión?

LGG: Los vínculos históricos de Puerto Rico con España desde el 1492, nuestros lazos culturales, lingüísticos, genealógicos, familiares y comerciales entre nuestros países lo hacen una elección natural para nuestros estudiantes y profesores interesados en las experiencias de intercambio internacional. La gran mayoría de los puertorriqueños (se estima que sobre 91%) tenemos ancestros españoles que combinados con nuestros ancestros nativos Taínos y africanos forjaron nuestra identidad puertorriqueña. El idioma oficial que se habla en Puerto Rico es el español (castellano) pero también tenemos el inglés como segundo idioma oficial por nuestro estatus como Estado Libre Asociado (Commonwealth) de los Estados Unidos, por lo cual hemos tenido estudiantes Erasmus Mundus de diversos países que no hablaban español pero pudieron también realizar sus prácticas en Puerto Rico. La colaboración e intercambios en la práctica, la investigación, la docencia, el comercio entre nuestros países nos ofrece acceso a diferentes maneras de acercarnos a los retos que enfrentamos en la práctica profesional de la psicología aplicada. En julio de este año 2025 durante el Congreso Interamericano de Psicología celebrado en San Juan de Puerto Rico fui electa Coordinadora del Grupo de Trabajo de Psicología Organizacional de la Sociedad Interamericana de Psicología (SIP) que es otra oportunidad de colaboración internacional importante y que culminará con simposios con colaboradores de las Américas y España sobre un tema de Psicología Organizacional durante el Congreso Regional de la SIP a celebrarse en Santa Marta, Colombia en julio del 2026.

JMP. En tu investigación has atendido a cuestiones que buscan ofrecer respuestas a problemas de psicología aplicada a las organizaciones. ¿Qué resaltarías de esa investigación?

LGG: Las investigaciones que he realizado se han enfocado en 4 áreas principales. En primer lugar, las investigaciones sobre Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH) donde examino las prácticas de recursos humanos en Puerto Rico, el Análisis de Trabajo, la Selección de Personal, la Medición relacionada a los Recursos Humanos y el tema del Desempeño Estrella de trabajadores y equipos de trabajo. En segundo lugar, he estudiado la psicología industrial organizacional aplicada al Espacio y los Ambientes Extremos donde aplicamos la psicología al reto de las misiones espaciales y la aplicación de la psicología a desastres naturales y ambientes extremos. En tercer lugar, investigo sobre temas de Psicología Ocupacional y Psicología Positiva Aplicada a las organizaciones examinando temas como el burnout laboral, el engagement laboral, el capital psicológico y el crecimiento postraumático. El cuarto tema que he estudiado a través de mi carrera son los temas de diversidad. Actualmente estamos colaborando con investigadores españoles en un estudio comparativo de Puerto Rico y España sobre empleabilidad y colocabilidad de mujeres con discapacidad intelectual en la fuerza laboral y sobre el tema de percepciones hacia poblaciones diversas en la fuerza laboral. Finalmente, también he explorado temas del efecto de la tecnología en las prácticas organizacionales. Junto a una de mis estudiantes doctorales de la Universidad de Puerto Rico, actualmente estamos explorando el tema de los robots en la fuerza laboral.

JMP: Conocemos tus trabajos sobre el impacto de la Tecnología en las Prácticas de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. Por favor, ¿podrías comentarnos tus planteamientos sobre estas cuestiones?

LGG: En mi propia práctica tanto académica, investigativa como profesional, estoy viendo el impacto de la tecnología en nuestro trabajo como psicólogos del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Por ejemplo, le enseño a mis estudiantes no sólo los métodos de análisis de puesto tradicionales en los cuales ya tenemos una muestra amplia de trabajadores, sino también los métodos innovadores de analizar puestos futuros que no existen todavía o puestos de nueva creación para los cuales no tenemos empleados todavía. El Análisis de Puesto Futuro o Análisis de Puesto Estratégico por ejemplo es una metodología que combinada con Modelos de Competencia y

otras estrategias se pueden utilizar para analizar puestos que son completamente nuevos. Tuvimos esa experiencia en la NASA cuando en el año 1996 comencé a trabajar en el desarrollo de un sistema de selección de astronautas (el componente psicológico) para una Estación Espacial Internacional que no se había construido todavía, es decir, estábamos analizando un puesto y desarrollando herramientas de selección para un puesto que no existía todavía pues la EEI fue construida y finalmente habitada en el año 2000, hace exactamente 25 años. Lo mismo ha ocurrido en otro tipo de organización, por ejemplo, cuando se creó el puesto de manejador de redes sociales cuando comenzó esa nueva tecnología. Ahora que en nuestras empresas de manufactura y otros renglones industriales y organizacionales se están incorporando nuevas tecnologías como los robots de manufactura, se están realizando cambios y creando puestos de nueva creación. La International Federation of Robotics por ejemplo estima que el 65% de los puestos que realizará por ejemplo la generación de mi hija adolescente no existen todavía. Los profesionales de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos tenemos que prepararnos en cómo se van a analizar y seleccionar personas para esos nuevos puestos que surgirán como resultado de cambios tecnológicos. En resumen, los temas de desastres naturales, internacionalización y diversidad y el tema del impacto tecnológico y puestos futuros son temas que están cobrando mayor importancia en nuestra práctica psicológica aplicada a las organizaciones. En estos retos, los psicólogos tenemos mucho que aportar.



Referencias

- Galarza, L., & Holland, A. W. (1999). Selecting astronauts for long duration space missions. Proceedings of the 29th International Conference on Environmental Systems (ICES). Denver, CO: SAE.
- Galarza, L., Steinke, J., Barret, J. (2020). "Out of this World Jobs: Applying Alternative Methods for Work Analysis and Validation in Extreme Environments. Chapter in Blackwell Landon, L, Slack, K., & Salas, E. (Eds.) (2020). Psychology and Human Performance in Space Programs. Volume 2: Psychology and Human Performance in Space Programs: Extreme Application. Boca Raton, FL: CRC Press/ Taylor & Francis.
- Galarza, L., Jiménez, A.L., Marrero Centeno, J. J., Centeno, Rosado De Medeiros, V., y Pérez Santiago, S. I. (2024). La percepción de soledad en estudiantes universitarios durante la pandemia del COVID-19 y su relación con sintomatología depresiva. En G. Cordero-Arroyo, M. A. Moreno-Torres, I. Serrano-García, K. Calderón y R. O. Díaz-Juarbe (Eds), Aportaciones Interdisciplinarias a la psicología en el Caribe y Latinoamérica: Colaboración y compromiso social (pp. 85-99). Asociación de Psicología de Puerto Rico.
- Galarza, L. & Wasif Sadi, M. (2024). The Development of a Work-Family Balance Workshop during the COVID-19 Pandemic. En G. Cordero-Arroyo, M. A. Moreno-Torres, I. Serrano-García, K. Calderón y R. O. Díaz-Juarbe (Eds), Aportaciones Interdisciplinarias a la psicología en el Caribe y Latinoamérica: Colaboración y compromiso social (pp. 59-72). Asociación de Psicología de Puerto Rico.
- Jimenez, A.L., Marrero-Centeno, J.J., Frontera, N. L., & Galarza, L. (2024). Crecimiento Postraumático en la Población Universitaria Tras Desastres Naturales y Pandemia. En G. Cordero-Arroyo, M. A. Moreno-Torres, I. Serrano-García, K. Calderón y R. O. Díaz-Juarbe (Eds), Aportaciones Interdisciplinarias a la psicología en el Caribe y Latinoamérica: Colaboración y compromiso social (pp. 43-58). Asociación de Psicología de Puerto Rico.





ENTREVISTA PROFESIONAL

La voz de los **psicólogos** en la dirección de las **organizaciones**

La empresa **MAPFRE** ha sido galardonada en la X Edición de los Premios MEES de Mi empresa es Saludable 2025 en la categoría Bienestar emocional por su programa de bienestar mental “Poténciate”.

Por ello entrevistamos a **Eva Rodríguez** con el fin de conocer el proyecto y el papel de los psicólogos en él.

Eva Rodriguez, subdirectora de prevención y asistencia psicológica dentro del Área de Relaciones Laborales de MAPFRE en España. Licenciada en psicología en la UAM (1993). Trabaja en MAPFRE desde el año 2000. Su función y la de su equipo, a grandes rasgos, consiste en procurar que las personas que trabajan en MAPFRE lo hagan en condiciones de seguridad, se interesen de manera creciente por su propio bienestar y tengan un buen catálogo de recursos para obtenerlo.

1. El programa de bienestar mental de Mapfre “Poténciate!” ha sido premiado recientemente... ¿Podrías hablarnos de este proyecto?

Poténciate!, dentro la estrategia de Personas y Organización de MAPFRE Iberia, es un programa que nace para avanzar en nuestro Modelo de Gestión de Empresa Saludable, planteando una evolución en la esfera de bienestar mental de nuestro modelo.



Lo lanzamos en 2023, con un doble objetivo: por un lado, dar a conocer y poner en valor todo lo que MAPFRE ya ofrece a sus empleados en el ámbito de la salud mental y, por otro, continuar ofreciendo nuevas herramientas, recursos y contenidos de alta calidad que permitan a las personas de nuestra organización tomar el control de su propio bienestar mental.

El programa se está poniendo en marcha con un equipo humano formado por dos psicólogos sanitarios, en coordinación con el departamento técnico del SPM y el departamento de Salud y Bienestar y tiene vocación de mejorar el cuidado de la salud mental de nuestros empleados de una manera holística, atendiendo a aspectos preventivos, así como evaluativos y asistenciales.

Asimismo, bajo la premisa de que las personas que cuentan con herramientas para la gestión de su bienestar mental tienen una mayor probabilidad de desarrollarse de forma más adaptativa en todas las áreas de su vida, mostramos nuestro compromiso total con la salud mental, trascendiendo exclusivamente el ámbito laboral.

2. ¿Cuál ha sido la evolución y el papel actual de los psicólogos en el área de prevención?

Como sabes, el técnico de PRL procede de muy diversos ámbitos académicos e incluso, algo tan delicado o específico como son las evaluaciones de riesgos psicosociales, con la debida especialización, son realizadas por cualquier técnico superior de PRL, independientemente de cuál sea su titulación académica anterior al máster. Esto ha sido así desde el año 95 y en la actualidad no ha cambiado.

Puesto que cada vez se está dando más peso a los asuntos relacionados con el bienestar mental de los empleados de una empresa, lógicamente, el papel de los psicólogos en las áreas de prevención o en coordinación con ellas, debería ir aumentando su relevancia.

Nosotros, en MAPFRE, disponemos de un equipo profesionalizado de psicólogos que, entre otras funciones, complementa y apoya la actividad propia de PRL, pero no forma parte del Servicio de Prevención. Pensamos que este sistema tiene múltiples ventajas, ya que la labor del psicólogo va más allá de lo marcado en la normativa y el técnico de prevención es bueno que se centre en el cumplimiento de la misma. Esto que hacemos en MAPFRE creo que es una muy buena práctica.

3. ¿Cómo se está vinculando la prevención con el bienestar?

En el caso de MAPFRE, la vinculación es total, porque así lo entendemos.

De hecho, en nuestro organigrama, ambos departamentos dependen de la misma persona de cara a facilitar esta vinculación.

Creemos que la prevención es la base de la pirámide cuando hablamos de bienestar, y que, además de ser estrictos con el cumplimiento normativo, debemos utilizarlo como punto de partida para enfocar las actividades que organizamos para mejorar el bienestar global de la organización.

4. Ante la situación actual de Salud Mental, ¿cuál crees que puede ser el papel de la prevención de los riesgos psicosociales?

Creo que la percepción de la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales ha experimentado una gran transformación. Tradicionalmente siempre se han visto como un “riesgo menor” comparado con otros más evidentes, pero, especialmente tras el impacto de la pandemia, se ha empezado a poner el foco en este tema, hasta el punto incluso de que la propia Inspección de trabajo ha elaborado nuevos criterios relativos a la necesidad de evaluar este tipo de riesgos y cómo hacerlo.

En otro orden de cosas, es preciso apuntar que la evaluación de riesgos psicosociales es necesaria como una parte más del puzzle de la salud mental, pero creo que no se puede hacer una intervención que pretenda mejorar la salud y el bienestar mental de un colectivo atendiendo solo y exclusivamente a factores laborales.

El individuo es único y su salud mental también lo es, y, siguiendo ese racional, la pieza de “lo laboral” es eso, una pieza más, sin la cual la imagen no es completa. Una persona tiene muchos ámbitos que interactúan constantemente y que dan como resultado un índice de bienestar global, en el que la parte laboral es importante, pero no es lo único a tener en cuenta.

5. Actualmente, la necesidad de ser una empresa saludable y de cuidar la salud psicológica de las personas es un tema estratégico en muchas organizaciones, ¿cómo se está abordando en MAPFRE?

Como indicaba al principio de la entrevista, “Poténciate！”, está dentro de la estrategia de Personas y Organización de MAPFRE Iberia.

Entre otras acciones, se realizan eventos periódicos, de manera presencial, retransmitidos vía streaming a nivel nacional y grabados, con el objetivo de impactar en el mayor número de empleados posible.

En estos eventos, contamos con la participación de especialistas en salud mental, siempre psicólogos clínicos y sanitarios, psiquiatras y neurocientíficos de mucho nivel técnico y de gran impacto mediático. De este modo conseguimos llegar al mayor número de personas posible con una información veraz.

No buscamos realizar muchas actividades, pero queremos que las que organicemos tengan mucha calidad y seguimiento, además de estar conducidas por profesionales acreditados en la materia.

Además, ponemos el foco en la importancia de la psicoeducación y otros aspectos preventivos, además de realizar otras actividades como dinámicas grupales ad-hoc, talleres abiertos, formaciones internas (comunicaciones difíciles, suicidio, ...), y, por supuesto, las consultas online y presenciales de apoyo psicológico llevadas a cabo por las psicólogas que lideran el programa y también por un servicio gratuito externo 24/7 de apoyo psicológico y social.

6. ¿Cómo crees que debería evolucionar la prevención?

Hacia la promoción de la salud, en el sentido más amplio, pero sin perder su esencia.

Quiero decir con esto, que es fundamental que se sigan realizando las actividades preventivas básicas, que se sigan respetando esos básicos legales y que se crezca sobre ello, apoyados por otras áreas de la empresa, para que lo que construyamos tenga una base sólida.

No creo que los departamentos de bienestar y apoyo psicológico deban formar parte de la estructura de prevención, pero creo que deben trabajar coordinados para crecer en relevancia dentro de la organización y hacerlo de manera sostenible, sin depender tanto de las tendencias de actualidad y ofreciendo un beneficio claro y hasta cierto punto tangible a la empresa.

7. El área de prevención no es una de las salidas prioritarias para los psicólogos ¿Cuál sería tu mensaje a las jóvenes generaciones?

Creo que es una salida con futuro, además de una manera preciosa de ejercer la psicología.

En mi experiencia personal, dedicándome a ello durante los últimos 25 años, he podido desarrollar tanto mi faceta como psicóloga clínica, como la promoción de la salud en su sentido amplio, siempre con la base bien fija y clara en la prevención de riesgos laborales, como elemento inicial y primordial.

Al ser un ámbito aun por desarrollar, se trata de una salida muy interesante para cualquier joven psicólogo que quiera trabajar en una empresa sin necesidad de renunciar a la esencia de nuestra profesión: el cuidado y el bienestar de las personas.



INVITAMOS A ENVIAR CONTENIDOS

La newsletter de la **División de PTORH** aspira a convertirse en una pantalla de la actualidad de la Psicología del Trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, así como la actividad del área de los Colegios de la Psicología de las diferentes comunidades.

Queremos informar de las noticias, las actividades, los recursos más actuales y poner en contacto la investigación y la actividad académica con la profesión y la práctica profesional; visibilizar el avance profesional, inspirar una práctica basada en la evidencia, conocer las necesidades y actividades de los profesionales del sector.

Invitamos a enviar información sobre proyectos empresariales e iniciativas profesionales donde la psicología del trabajo sea protagonista; herramientas orientadas a la práctica; business cases, masters y programas de doctorados; tesis defendidas; libros publicados; proyectos de investigación en marcha; conferencias y seminarios online; artículos publicados con resumen en español; actividades internacionales.

Envía tu correo a: bdptorh@cop.es

Pueden verse nuestras newsletters anteriores en la [web del Consejo General de la Psicología](#)

Gracias por estar en contacto con la División a través de esta Newsletter. Siéntete libre de distribuirla entre aquellos colegas que puedan beneficiarse de la información.



**División
PTORH**



**Equipo
Redactor**

Queremos invitarte a incorporarte a la **División de PTORH** y formar parte. El asociacionismo es una forma esencial de networking profesional, necesario para desarrollar sentido y orgullo de pertenencia, actualización profesional y una forma de promover colectivamente la profesión.

Editorial: Isabel Aranda

Contenidos Internacionales: José M^a Peiró Silla

Entrevista internacional: José María Peiró

Entrevista profesional: Isabel Aranda

Redacción: Isabel Aranda

Agradecemos la colaboración de los representantes territoriales de los COPs que contribuyen con la información de sus actividades a crear un contenido de actualidad y referencia colegial en Psicología del trabajo.

