

NEWSLETTER

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

Nº 15 · ENERO · 2026



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

5

PRÓXIMAS ACTIVIDADES

11

INFORMACIÓN INTERNACIONAL

14

FUENTES DE INTERÉS

19

ENTREVISTA INTERNACIONAL

24

ENTREVISTA PROFESIONAL

27

LA DIVISIÓN PTORH

31

EDITORIAL

Reincorporación laboral y salud mental: una oportunidad estratégica para la Psicología del Trabajo

La **salud mental en el trabajo** se ha consolidado en los últimos años como uno de los principales retos de la sociedad actual a nivel nacional e internacional. Estamos frente a una situación compleja de transformaciones profundas en la organización del trabajo, en las condiciones laborales, en las exigencias psicológicas que recaen sobre las personas trabajadoras y en el profundo cambio de valores y prioridades de la sociedad actual. Por ello, la **División de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la mano del Consejo General de la Psicología de España, organizó el pasado mes de Diciembre las II Jornadas sobre Salud Mental en el Trabajo, en esta ocasión, centradas en la Reincorporación Laboral tras una Incapacidad Temporal**, un proceso crítico que pone a prueba tanto la capacidad preventiva de las organizaciones como la solidez de nuestro sistema de protección social y que tal y como pudimos constatar, puso de relieve la incuestionable necesidad de la Psicología en el ámbito laboral, y en concreto de nuestra especialidad.

Las jornadas han permitido constatar, desde perspectivas diversas pero complementarias, que la reincorporación al trabajo no puede seguir abordándose como un mero trámite administrativo ni como una cuestión exclusivamente clínica. Los datos expuestos durante las sesiones reflejan una realidad preocupante: la salud mental es ya la segunda causa de baja laboral, los procesos de larga duración aumentan de forma sostenida y la repetición de bajas tras la reincorporación es cada vez más frecuente. Esta situación tiene consecuencias directas en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, genera importantes costes económicos y organizativos para las empresas y supone una presión creciente sobre el sistema público de protección social.

Uno de los consensos más relevantes que podemos extraer de estas jornadas es **la necesidad de comprender la reincorporación como un proceso complejo y multidimensional**. Volver al trabajo tras una incapacidad temporal implica mucho más que recuperar la presencia física en el puesto: supone reconstruir rutinas, vínculos sociales, identidades profesionales y expectativas, a menudo en contextos organizativos que no siempre facilitan la recuperación. La reincorporación se convierte así en un momento especialmente sensible, en el que una gestión inadecuada puede favorecer recaídas, cronificación del malestar y nuevas situaciones de incapacidad.

Las intervenciones de los distintos agentes han puesto de relieve, además, la fragmentación existente en la gestión de la incapacidad temporal. La falta de coordinación efectiva entre el sistema sanitario, la seguridad social, las mutuas, los servicios de prevención y las propias organizaciones dificulta el diseño de retornos al trabajo seguros y sostenibles. Esta desconexión se traduce, en la práctica, en reincorporaciones poco planificadas, con escasas adaptaciones y con un elevado grado de incertidumbre tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. **El resultado es un modelo que tiende a medicalizar el problema, prolongar las bajas y trasladar los costes a todos los niveles del sistema.**

El diálogo social ha ocupado un lugar central en estas jornadas y ha permitido visibilizar los diferentes puntos de vista entre los distintos actores implicados. Las organizaciones empresariales han señalado con claridad el impacto económico y organizativo que supone la gestión ineficaz de la incapacidad temporal, especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas, y han reclamado una mejora sustancial de la coordinación institucional y de los recursos del sistema público. La organización sindical, por su parte, ha subrayado que cualquier estrategia de reincorporación debe situar en el centro la protección de la salud y los derechos de las personas trabajadoras, evitando enfoques acelerados o excesivamente orientados a la reducción de costes.

En este escenario complejo estas Jornadas han puesto de manifiesto de forma clara el papel estratégico de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Frente a enfoques centrados exclusivamente en el diagnóstico individual o en la intervención clínica, **la Psicología del**

Trabajo aporta una mirada integradora que permite actuar sobre la interacción entre la persona, el trabajo y la organización. Esta perspectiva resulta especialmente relevante en los procesos de reincorporación, donde los factores organizativos y psicosociales desempeñan un papel determinante.

La evidencia científica acumulada en las últimas décadas es contundente: variables como la carga de trabajo, el grado de autonomía, el estilo de liderazgo, la participación en la toma de decisiones, la claridad de rol o el clima laboral influyen de manera decisiva en la salud mental y en la capacidad de las personas para reincorporarse de forma sostenible tras una baja. Nuestra disciplina dispone de herramientas validadas para evaluar estos factores, identificar riesgos psicosociales y diseñar intervenciones eficaces, tanto a nivel preventivo como en los procesos de retorno al trabajo. Este conocimiento permite ir más allá de las soluciones individuales y actuar sobre las condiciones estructurales que generan malestar o favorecen la recuperación.

Las jornadas han evidenciado, asimismo, la necesidad de avanzar hacia modelos de reincorporación planificados y progresivos, basados en la evidencia y adaptados a la realidad de cada organización. **Protocolos específicos, adaptaciones razonables del puesto, formación de mandos intermedios, acompañamiento psicológico y culturas organizativas libres de estigma son algunas de las líneas de actuación que se han señalado como especialmente relevantes. En todas ellas, nuestra participación resulta clave para garantizar intervenciones rigurosas, coherentes y alineadas con los objetivos de salud y sostenibilidad.**

Desde una perspectiva profesional estas II Jornadas abren retos y oportunidades claras para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. **Entre los principales retos se encuentran la necesidad de reforzar la presencia de la disciplina en los sistemas de salud laboral, mejorar la coordinación interinstitucional, combatir el estigma asociado a los problemas de salud mental y consolidar modelos de intervención basados en la evidencia científica.** Al mismo tiempo, se abren oportunidades relevantes para ampliar los ámbitos de actuación profesional, fortalecer la colaboración con agentes sociales y posicionar a la Psicología del Trabajo como un actor clave en el diseño de políticas públicas y organizativas en materia de salud mental.

Estas jornadas ponen de relieve, además, **la responsabilidad de la propia profesión para seguir avanzando en la generación de conocimiento aplicado, en la transferencia de buenas prácticas** y en la visibilización del valor añadido que aporta la Psicología del Trabajo a las organizaciones y a la sociedad. La complejidad de los problemas actuales exige respuestas profesionales sólidas, éticas y basadas en la evidencia, capaces de integrar las dimensiones individuales, organizativas y sociales del trabajo.

Desde el Consejo General de la Psicología consideramos que las II Jornadas sobre Salud Mental y Trabajo no constituyen un punto de llegada, sino un punto de partida.

Reafirmamos nuestro compromiso de seguir impulsando espacios de reflexión, diálogo y colaboración que permitan avanzar hacia modelos de trabajo más saludables, humanos y sostenibles.

Nuestra especialización **cuenta con el conocimiento científico, la experiencia profesional y la responsabilidad social necesarias para liderar este cambio de enfoque y para situar el bienestar psicológico como un eje central del trabajo del presente y del futuro.**



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

i Avances en el proyecto PREVICUIDA

Las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), un colectivo altamente feminizado y con elevada presencia de mujeres migrantes, desarrollan su actividad en condiciones donde tienden a concentrarse demandas físicas y emocionales, trabajo en solitario, claridad de rol limitada y apoyos organizativos insuficientes. En el proyecto PREVICUIDA, coordinado por el Área de RRHH del COPAO, seguimos avanzando en el diseño de una herramienta digital orientada a evaluar, prevenir y reducir la exposición a riesgos psicosociales, así como a promover el bienestar psicológico en este sector.

En este momento nos encontramos en la fase de consolidación de la arquitectura funcional de la app. Tras un proceso de búsqueda y síntesis de evidencia científica, hemos definido un marco de evaluación centrado en variables clave para el bienestar del colectivo, organizadas en tres ámbitos: demandas del trabajo (p. ej., carga cuantitativa, ritmo de trabajo, tareas ilegítimas), demandas emocionales (p. ej., exposición emocional y exigencias de regulación/ocultación emocional) y factores relacionales (p. ej., conflicto interpersonal e incivilidad). Este marco se traduce en un cuestionario que alimentará un sistema de devolución de resultados, con información comprensible y accionable.

En paralelo, avanzamos en el componente de intervención, identificando estrategias con respaldo empírico para diseñar píldoras formativas breves y asegurar que cada recomendación sea eficaz, viable y transferible al día a día del SAD.

En este sentido, estamos desarrollando un repertorio de píldoras centradas en apoyo social, desconexión psicológica, capital psicológico, mindfulness, gestión y resolución de conflictos, competencias emocionales y reestructuración cognitiva. Estas píldoras se activarán de forma personalizada en función de los resultados del cuestionario, con el objetivo de facilitar cambios concretos y sostenibles en las variables evaluadas.

i Dignidad y prevención de riesgos psicosociales en el empleo de hogar y cuidados

La coordinadora del Área de RRHH del COPAO, Inés Martínez Corts, participó en las jornadas “Construyendo alianzas universidad-sociedad para la dignidad en el empleo de hogar y cuidados”, organizadas por UPV, SOS Racismo de Bizkaia y Universidad de Deusto. En el encuentro, trasladó un mensaje central: si no se sitúa la dignidad en el centro del empleo de hogar y de cuidados, el sistema de cuidados corre el riesgo de sostenerse a costa de la salud y los derechos laborales de las trabajadoras.

En el marco de estas jornadas se compartieron datos y testimonios que evidencian condiciones de trabajo donde, con frecuencia, se acumulan sobrecarga física y emocional, trabajo en solitario, ambigüedad de rol y apoyos organizativos limitados, factores que incrementan la exposición a riesgos psicosociales y afectan al bienestar y a la sostenibilidad del propio sistema de cuidados.

Durante su intervención, Inés Martínez Corts destacó tres ideas clave:

1. Los riesgos reales que afrontan las trabajadoras en su día a día.
2. Lo que señalan los primeros resultados de investigación sobre su bienestar psicológico, y por qué la prevención de riesgos laborales y el respeto efectivo a los derechos laborales siguen siendo, a menudo, uno de los eslabones más frágiles del sistema.

Desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, este debate trasciende el ámbito académico. Implica también a quienes trabajan en políticas públicas, servicios sociales, tercer sector y RRHH, y refuerza la necesidad de avanzar mediante alianzas, medidas basadas en evidencia y condiciones de trabajo que protejan la salud y la dignidad de quienes sostienen el cuidado.

📌 Difusión de modelos de prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género. La herramienta DIGEN en UGT

El pasado 10 de diciembre, la coordinadora del Área de RRHH del COPAO, Inés Martínez Corts en representación de

(LAOGEN) Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género de Andalucía participó de unas jornadas de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género organizada por UGT Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Andalucía.

Se presentó la guía de buenas prácticas para la gestión preventiva de salud laboral desde la perspectiva de género, un manual en el que se recogen las aportaciones desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones a la promoción de la salud y el bienestar laboral, considerando la perspectiva de género ante los riesgos psicosociales.

Esta perspectiva se encuentra prioritariamente subrayada en el borrador de la nueva Ley de prevención de riesgos laborales, concretamente ante la prevención de los riesgos psicosociales, el bienestar y la salud en el trabajo. Se desgranar las buenas prácticas y se incluye una Guía de Diagnóstico de Integración de la Perspectiva de Género (Guía-DIGEN), en diez ámbitos concretos, de salud física y seguridad laboral, bienestar psicológico, salud mental, retorno al trabajo, violencia y acoso, conciliación trabajo-vida personal, teletrabajo, segregación vertical y horizontal, diversidad e interseccionalidad y liderazgo inclusivo.

En las jornadas también se plantearon los retos de los diferentes sectores con representantes en el ámbito de la Psicología del Trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Colegio Oficial de Psicología del Principado de Asturias



📌 La coordinadora de la Comisión de Psicología del Trabajo, Organizaciones y RRHH del COPPA

Bárbara Gogénola, participó en el programa Conexión Asturias de la TPA para hablar sobre la desmotivación laboral en la vuelta al trabajo tras las vacaciones navideñas.

Enlace a partir del minuto 1:43:

 https://www.rtpa.es/video:Conexion-Asturias_551768316880.html



Colegio Oficial de Psicología de Cantabria



El Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST) y el Colegio Oficial de Psicología de Cantabria (COPCA), se unen para desarrollar la campaña “Salud Mental y Trabajo, comencemos la conversación”

Esta iniciativa tiene como objetivo promover la visibilización y la conversación sobre Salud Mental y Bienestar psicológico en las Organizaciones, difundiendo mensajes clave mediante infografías compartidas en la web y RRSS de ambas instituciones.

<https://copcantabria.es/campana-salud-mental-y-trabajo-comencemos-la-conversacion/>



Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya



El Presidente de la Sección de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de las Personas del COPC recibe al estudiantado del Máster Erasmus Mundus WOP-P

El pasado 29 de enero, el Sr. Francisco S. Romero, presidente de la Sección de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del Colegio Oficial de Psicología de Cataluña (COPC), dio la bienvenida al estudiantado de la 20 edición del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de las Personas (WOP-P).

Durante la visita, el presidente de la sección compartió con el grupo información sobre los principales objetivos del Colegio Oficial de Psicología de Cataluña y explicó el papel fundamental de la psicología en el ámbito organizacional.

De manera específica, presentó los servicios y las actividades que se desarrollan desde los distintos grupos de trabajo de la Sección, destacando su contribución a la actualización profesional, la generación de conocimiento aplicado y el apoyo al ejercicio de la profesión.

El estudiantado estuvo acompañado por la Dra. Tania García, de la Universidad de Puerto Rico, y por la Dra. Marina Romeo, directora del Máster por la Universidad de Barcelona y Vicepresidenta de la Sección de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del COPC.



Este encuentro, que se viene realizando desde hace más de 15 años, permitió acercar al alumnado al ejercicio profesional y reforzar los vínculos entre el ámbito académico y el profesional, en línea con el compromiso del Máster WOP-P con una formación de excelencia y orientación internacional. Muestra de ello es la marcada diversidad internacional de la actual cohorte, con alumnado procedente de Alemania, Argentina, Brasil, Chile, El Salvador, España, Estados Unidos e Italia, lo que refuerza el carácter intercultural del programa.



Col·legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



Colaboración con la Mutua Asepeyo en la organización de varias Jornadas sobre Absentismo Laboral y Salud Mental

Se han celebrado en la sede del Colegio en Valencia, en las asociaciones empresariales de Gandía y de Almusafes así como en los locales de la Mutua de Asepeyo de Valencia.



Acceso a enlace en la página de linkedin:

https://www.linkedin.com/posts/joséenriqueaparisi_bienestarmental-activity-7399791806294671360-3piX/?utm_source=share&utm_medium=member_ios&rcm=ACoAAwDZ0oBOYf2rZ5g5kS2NBjs9Sy6J31N-uc



Participación en Feria Laboralia Noviembre 2025 en la mesa “Estrés Postraumático en personas trabajadoras afectadas por la Dana”

Organizada por AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo) en la que se presentaron las iniciativas llevadas a cabo en las empresas afectadas por la Dana y las lecciones aprendidas y la importancia de este tipo de programas en las organizaciones.



📌 Campaña de Sensibilización y Concienciación sobre Salud Mental en el trabajo realizado con el INVASSAT (Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo)

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y el Col·legi Oficial de Psicologia 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. Con la campaña *Salud mental en el trabajo*, las dos entidades desean concienciar sobre la importancia de promover y cuidar los aspectos psicosociales en el ámbito laboral, contando para hacerlo con expertos en psicología del trabajo y en prevención de riesgos laborales.

🌐 Acceso a la campaña: https://invassat.gva.es/es/plans-campanyes-preventives/-/asset_publisher/mzDEM7lAqRre/content/c-30-campanya-salut-mental-en-el-treball-2025

📌 Finalización del Proyecto Dana Empresa en la que han atendido a empresas y entidades afectadas con la realización de los siguientes webinars que se pueden ver en los siguientes enlaces:

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

📺 <https://www.cop-cv.org/noticia/17952-webinar-como-nos-encontramos-sentimos-situacion-actual-postdana-analisis-experiencias-y-lecciones-aprendidas>

‘Prevención y resiliencia en las empresas ante el aniversario de la DANA’

📺 <https://www.cop-cv.org/noticia/17977-webinar-prevencion-y-resiliencia-en-las-empresas-ante-el-aniversario-de-la-dana>

Liderando en situaciones complejas y adversas. Trabajar por el bienestar de mi equipo como objetivo

📺 <https://www.cop-cv.org/noticia/17997-webinar-liderando-en-situaciones-complejas-y-adversas-trabajar-por-el-bienestar-de-mi-equipo-como-objetivo>

📌 Colaboración Confederación Empresarial Valenciana (CEV) en su Botetín de PRL con un artículo sobre “Gestión de personas y prevención de riesgos laborales: cómo adaptar la empresa a las nuevas generaciones y gestionar la diversidad generacional”

🌐 <https://prevencionriesgoslaboralescev.es/gestion-de-personas-y-prevencion-de-riesgos-laborales-como-adaptar-la-empresa-a-las-nuevas-generaciones-y-gestionar-la-diversidad-generacional/>

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

La sociedad actual **prioriza la salud mental** también en el entorno laboral.

➤ Qué implica no gestionar los riesgos psicosociales

- Aumento del estrés laboral crónico.
- Descenso del rendimiento y de la calidad del trabajo.
- Incremento del conflicto interpersonal y del clima tóxico.
- Problemas de salud mental: ansiedad, burnout, depresión.
- Más rotación, más bajas laborales y más costes organizativos.
- Pérdida de reputación y compromiso.



■ Beneficios de una gestión adecuada de los riesgos psicosociales

- Cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales en coherencia con las directrices europeas.
- Bienestar psicológico y emocional.
- Equipos más cohesionados y clima positivo.
- Mejora el rendimiento, la creatividad y el compromiso.
- Cultura de prevención que fortalece la sostenibilidad organizativa.
- Disminución de bajas y rotación.



2/3

COLOCAR LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL CENTRO DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL **FOMENTA EL BIENESTAR PRESENTE Y FUTURO,** Y POSICIONA A LAS EMPRESAS COMO **AGENTES ACTIVOS DE SALUD.**

3/3



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball



Col·legi Oficial de Psicologia
Comunitat Valenciana

Divisi3n de Psicología del Trabajo, organizaciones y Recursos Humanos



❶ II Jornada Salud Mental en el Trabajo · Reincorporaci3n al trabajo tras la incapacidad temporal

 https://www.youtube.com/live/h-mIy74NRt4?si=5MPWQtYsT5CLnz_v

Puede verse la anterior jornada en:

❶ I Jornada Salud mental en el trabajo COP

 <https://www.youtube.com/watch?v=yGEXW3y9xIU&t=8s>

❶ Reuniones de trabajo de la Divisi3n

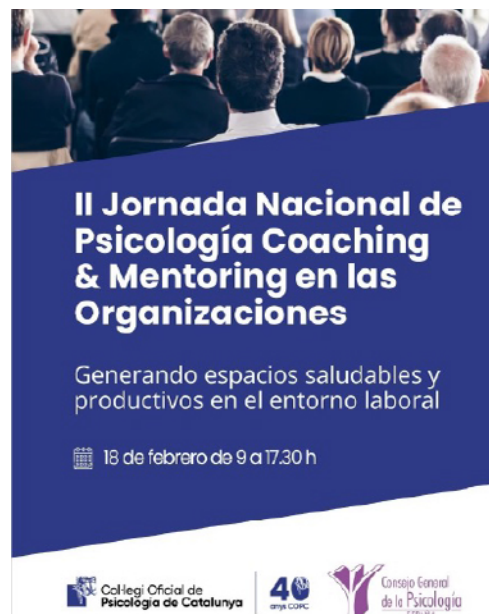
❶ Reuniones de trabajo del grupo de Bienestar



Collegi Oficial de Psicologia de Catalunya



Además, se cuenta con el apoyo y colaboración del Consejo General de la Psicología de España, mediante la participación de Pilar del Pueblo, Isabel Aranda y Francisco-Solano Romero, miembros de la Junta de la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH).



Escanea o pulsa el código QR para ampliar la información, conocer los detalles de los ponentes y completar tu inscripción.



Col·legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



i Asistencia y participaci3n a los diferentes grupos de trabajo de la Confederaci3n Empresarial de la Comunidad Valenciana CEV

i Reuniones y asesoramiento a empresas que se interesan por el Bienestar Psicol3gico

i Reuniones con el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de acciones en colaboraci3n, campañas y estudios

i Jornada sobre 'Absentismo laboral y salud mental en las empresas II'

Se celebra el **10 de febrero en la sede del COPCV Castell3n**.

En esta **segunda Jornada** vamos a incidir en las **Buenas Prácticas**, así como en las últimas investigaciones llevadas a cabo desde la evidencia, y el ámbito científico y profesional, sobre como implementar programas de SM en las empresas.

 <https://eventos.asepeyo.es/eventos/absentismo-laboral-y-salud-mental-en-las-empresas-ii/>

i Preparaci3n de convenios con diferentes Asociaciones Empresariales y entidades públicas



i Participaci3n en la II Jornada Nacional de Psicología Coaching & Mentoring en las organizaciones organizadas por el Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya

En colaboraci3n con el Consejo General de Psicología, cuyo título en esta ocasi3n es "Generando espacios saludables y productivos en las organizaciones".

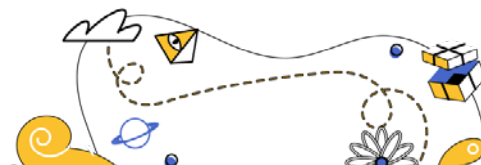
 <https://www.copc.cat/es/event/ii-jornada-nacional-de-psicologia-coaching-mentoring-a-las-organizaciones-generando-espacios-saludables-y-productivos-en-el-entorno-laboral-2026-02-18-2539/register>

Divisi3n de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos



i Elaboraci3n de Infografías

En los días internacionales más señalados en el sector que puedan divulgarse tanto por el COP-Divisi3n de PTORH como por los diferentes colegios.



THINK TANK de Psicología del Trabajo y las Organizaciones



El **Think Tank de Psicología del trabajo y las organizaciones** ha programado su actividad para 2026 incluyendo entre sus actividades dos debates sobre temas de especial importancia para las organizaciones.

1. Debate: Gestión algorítmica del trabajo y estrés

La irrupción en el flujo de trabajo y en los procesos de trabajo de la IA ha ocasionado un cambio en la forma de gestionar el trabajo. Las enormes posibilidades de mejora de productividad que posibilita la IA pueden ocasionar una incidencia en la salud mental de los trabajadores. Fundamentalmente, el diseño algorítmico que está generando una enorme ansiedad por “ser más productivos”, y la IA en vez de posibilitar un mayor tiempo para la conciliación nos genera una enorme adicción a ser más productivo. Y una de las consecuencias, es el estrés algorítmico que nos ocasiona para cumplir las expectativas de la IA y estar a la altura de las capacidades que nos ofrece este nuevo ecosistema digital.

El Think Tank propone un debate multidisciplinar para iluminar ideas de futuro de la psicología en estos momentos de IA reinante.

2. Debate: Trabajo decente y precariedad

Desde la psicología del trabajo, la diferencia entre trabajo decente y puesto precario no se limita a aspectos contractuales, sino a la calidad de la experiencia laboral que vive la persona. El trabajo decente se asocia con condiciones que favorecen el sentido de control, la seguridad, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, elementos clave para la motivación, la salud mental y la construcción de una identidad profesional positiva. En cambio, los puestos precarios suelen implicar incertidumbre, falta de autonomía, bajos niveles de apoyo y escaso reconocimiento, factores que incrementan el estrés, la ansiedad y el desgaste psicológico. Analizar esta diferencia permite entender cómo determinadas formas de organización del trabajo impactan directamente en el bienestar y el desempeño, y por qué promover trabajo decente es también una cuestión de salud psicológica y social.



Academia de la Psicología de España



11 de marzo 2026 Resiliencia Psicológica: viejas y nuevas miradas

<https://www.academiapsicologia.com>



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>

El vol. 13 (2016) presenta varios artículos de especial relevancia para el trabajo en organizaciones

La psicología de la gratitud: implicaciones para las organizaciones

Ryan Fehr , Yu Tse Heng y Ashley Fulmer

Vol. 13 (2026), págs. 489–511

El perfeccionismo en el trabajo

Chia-Huei Wu , Yuyan Zheng y Wei-Ning Yang

Vol. 13 (2026), págs. 465–488

Automonitoreo en el trabajo: estado de la ciencia

Martin Kilduff , Kun Wang y Stefano Tasselli

Vol. 13 (2026), págs. 443–463

Y lo más leído de este mes:

Teoría de las demandas laborales y los recursos: diez años después

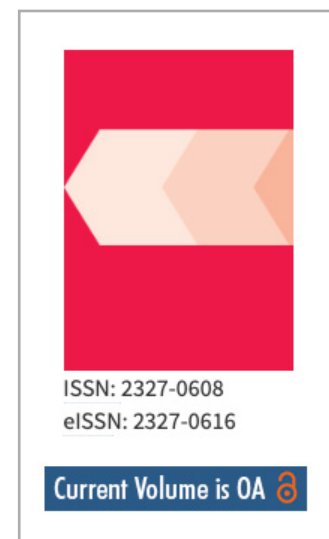
Arnold B. Bakker , Evangelia Demerouti y Ana Sanz-Vergel

págs. 25–53 (29)

Desarrollo de la autoconciencia: Procesos de aprendizaje para el crecimiento personal e interpersonal

Manuel London , Valerie I. Sessa y Loren A. Shelley

págs. 261–288 (28)



La seguridad psicológica alcanza la madurez: temas observados en una literatura establecida

Amy C. Edmondson y Derrick P. Bransby

págs. 55–78 (24)

La estructura de la motivación intrínseca

Ayelet Fishbach y Kaitlin Woolley

págs. 339–363 (25)

Mujeres en el trabajo: Caminos desde los estereotipos de género hasta los prejuicios y la discriminación de género

Madeline E. Heilman, Suzette Caleo y Francesca Manzi

págs. 165–192 (28)

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.

Explore APA PsycInfo®, la biblioteca de ciencia psicológica más confiable y completa del mundo.

Actualizada dos veces por semana, la cobertura de las ciencias sociales no tiene rival, con más de 5 millones de registros de 2.300 revistas que representan más de 50 países y 29 idiomas.

El Tesauro de Términos Psicológicos® de la APA, recientemente actualizado, actualiza el vocabulario con temas actuales y emergentes, como la COVID-19 y temas relacionados con la salud mental y la atención médica, así como con la investigación sobre cuestiones raciales y étnicas. Esta terminología ampliada facilitará enormemente la recuperación y el descubrimiento de información en estas áreas de investigación en crecimiento y evolución.

- Industrial and Organizational Psychology, <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.

Qualité de vie: du travail aux autres sphères de l'existence. Congrès 2025 de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF).

Nice, du 8 au 11 juillet 2025, XXIIIème Congrès International de Psychologie du Travail sous l'égide de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF).

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: <http://www.eawop.org/>
-  We would like to draw attention to the links that the EAWOP website offers to numerous professional psychology associations.
-  Especially useful to keep up to date with all the news: [EAWOP in LinkedIn](#)
-  EAWOP Newsletter: <https://www.linkedin.com/pulse/eawop-newsletter-april-2025-eawop-tzjgf/?trackingId=jqsa8IpAQRmdkuKGods%2BsQ%3D%3D>
-  [European Journal of Work and Organizational Psychology \(EJWOP\)](#)
-  [Summer School · Escuela de verano](#)
-  [Seminario web en línea de WorkLab: Afrontamiento en contexto: Alineación de las estrategias individuales con las realidades organizacionales](#)



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 Hakes



31ST INTERNATIONAL CONGRESS
OF APPLIED PSYCHOLOGY
FLORENCE ITALY | 21 - 25 JULY



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/>

SIOP and SIOP Foundation Awards

2026 SIOP Achievement and Best Paper Award Recipients Honored

Each year, SIOP and the SIOP Foundation present numerous awards recognizing excellence in professional and student work.

[Read More](#)



2026 SIOP Annual Conference

Registration Now Open for 2026 Preconference Workshops

Enhance your 2026 SIOP Annual Conference experience by participating in our engaging preconference workshops, designed to provide in-depth learning and practical insights on key topics in industrial and organizational psychology.

[Read More](#)



SIOP Work Smart Series

Unlock the Future of Work in the AI Era in Virtual Workshop

Gain actionable insights and the confidence to lead your organization into the AI-powered future with integrity and impact in the latest SIOP Work Smart Series workshop, Future of Work in the AI Era.

[Read More](#)



SIOP Committee News

Free Webinar Offers Timely Insights on Neurodiversity

On February 13, the SIOP Local I-O Groups Committee will host Beyond the Narrative: Reframing Neurodiversity, a free webinar designed to further understanding of neurodivergence.

[Read More](#)



TIP (The Industrial • Organizational Psychologist)

The Industrial-Organizational Psychologist
TIP Volume 62
 Number 3
 Winter 2025
 Editor: Adriane M. F. Sanders

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/>

 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 Internacional 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.





Appel à communications - 5^{ème} congrès international du Réseau PTO-SUD, du 6 au 10 juillet 2026
 À l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD) au Sénégal

Psychologie du travail et des organisations, et mutations sociétales dans les pays du Sud : anticiper et accompagner

La date limite de soumission des propositions de communications est reportée au dimanche 15 février 2026

Ce congrès est l'occasion de mobiliser diverses visions, théories, méthodes, pratiques de la psychologie du travail et des organisations, et des disciplines connexes, pour questionner les stratégies d'accompagnement des mutations sociétales, leurs effets sur l'organisation du travail et les travailleurs des pays du Sud, et intervenir efficacement.

Les contributions sont appelées à être ancrées dans un dialogue interculturel entre les pays du sud et avec ceux du Nord, tout en tenant compte des spécificités des modes de penser et d'agir des pays du Sud.

Envoi des résumés à : optoDakar2026@gmail.com
 Pour en savoir plus : <https://preconf.com/c/actualite/7/guide-du-resumé-dans-l'onglet-soumission-des-propositions-de-communications-et-articles-3/>

Rémi Makomine (Université de Toulon), Président du Réseau PTO-SUD
 Charles L. Tchagueno (Université Marié et Louis Pasteur, Bangui), Président du comité scientifique
 Omar Barry (Université Cheikh Anta Diop de Dakar), Président du comité d'organisation

Tous les congrès sont à effectuer d'une manière de soit en personne sur les sites des sites ou en ligne sur la plateforme de conférence en ligne « FICAD » - valide pour des objets dans le site et le site.



En marge des moments scientifiques, vous avez l'opportunité de profiter de temps conviviaux, et notamment du dîner de gala ainsi que du dîner de gala de clôture, ainsi que la célèbre fête de Guelo, l'un des événements emblématiques de l'histoire des peuples du sud, et classé au patrimoine mondial de l'UNESCO.



FUENTES DE INTERÉS

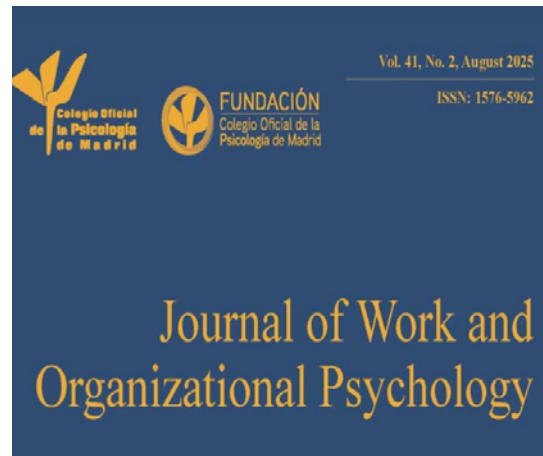
Compilaciones de fuentes de interés que ofrecen información original y directa sobre artículos de investigación, jornadas, informes, revistas y reportajes

Journal of work and organizational Psychology



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.



2026 - vol. 42 It's not Just Business: Frequency and Intensity of Basic Emotions at Work and Triggered Events José Navarro, Rita Rueff-Lopes, & Malena Otero

The journal of positive 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.

Revista de Psicología Positiva, Volumen 21 Número 1 (2026)



Infocop

INFOCOP
Consejo General de la Psicología de España

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:

Las bajas laborales por problemas de salud mental siguen en aumento

En España, las bajas laborales vinculadas a trastornos mentales y del comportamiento no han dejado de crecer, hasta alcanzar en 2024 un total de 671.618 situaciones de incapacidad temporal, el dato más alto desde 2016, y registrando ya 420.783 procesos, en los siete primeros meses de 2025. De estos procesos, solo 708 han sido reconocidos como contingencias profesionales, un dato que apunta al escaso reconocimiento del origen laboral de estos problemas de salud mental. En este contexto, cobra relevancia la cuestión sobre su consideración como daño derivado del trabajo y sobre la necesidad de incluir estas patologías en el listado de enfermedades profesionales.



Trabajar en tiempos de incertidumbre: un desafío para la psicología

La incertidumbre se ha convertido en una experiencia cotidiana para millones de personas trabajadoras. Los cambios económicos, transformaciones organizacionales aceleradas y el avance de las nuevas tecnologías están redefiniendo la relación entre las personas y su trabajo. En este contexto, la psicología tiene un papel fundamental para comprender y abordar las consecuencias de esta inestabilidad. Así lo plantea el artículo [“Workers are facing an age of uncertainty”](#) – Los trabajadores afrontan tiempos de incertidumbre – , publicado en la revista [Monitor on Psychology](#), de la [American Psychological Association \(APA\)](#).

Instituto Valenciano Investigaciones Económicas

Ivie

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

Absentismo laboral por IT

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 irán 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.

Publicaciones anteriores

 Última publicación: España empeora 4,6 veces más que la media de la UE y continúa liderando el absentismo laboral por incapacidad temporal.



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 January 2026

THE IDOCAL

ISSUE 12, NUMBER 1 / JANUARY 2026

NEWSLETTER

THE IDOCAL BULLETIN



IN THIS ISSUE

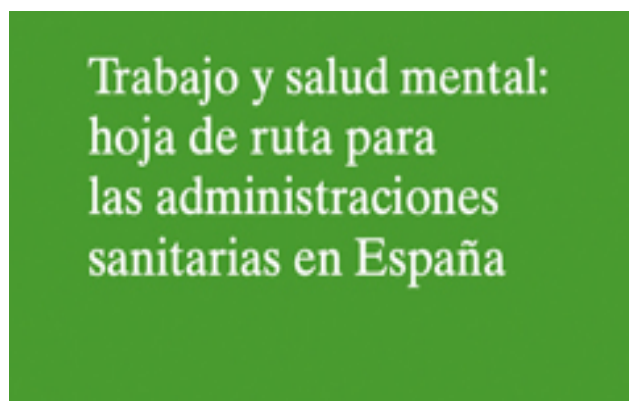
RESEARCH STAY: Welcoming to Raquel Salcedo
COURSE: By professor Gonzalez-Romá.
PUBLICATIONS: New articles coauthored by IDOCAL members.



Research Institute of Personnel Psychology,
Organizational Development and
Quality of Working Life



 Publicado el Informe sobre Salud mental y Trabajo de UGT



 Publicado el Trabajo y Salud mental: hoja de ruta para las administraciones sanitarias en España

La Fundación SAN PRUDENCIO
Punto de Encuentro - Elkargunea

XXV CONGRESO FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Del dato a la acción

12 de marzo de 2026

La Fundación Laboral San Prudencio te invita al **XXV CONGRESO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 2026**, uno de los encuentros más importantes sobre salud laboral con enfoque práctico y aplicable en empresas.

- 12 de marzo de 2026
- 8:30h (8:15 acreditaciones)
- En el Palacio de Congresos Europa (Vitoria-Gasteiz)

En este congreso tendrás la oportunidad de sorprenderte en directo con **Anthony Blake**, mentalista de reconocido prestigio internacional, además de escuchar a destacados expertos referentes en salud laboral, prevención de riesgos laborales, farmacología y gestión de la incapacidad temporal, que compartirán las claves para transformar la salud laboral en tu organización.

Abordaremos temas de máxima actualidad:

- Propuestas para la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- El riesgo invisible del uso de fármacos y su impacto real en el entorno laboral.
- El preocupante incremento de las bajas por IT y el absentismo laboral: ¿causa o consecuencia?
- Estrategias prácticas y soluciones innovadoras para la prevención y mejora del bienestar en las empresas.

El congreso será presentado por:

Sara Escudero
Actriz, cómica y presentadora de TV.

Contaremos con la intervención de:

Anthony Blake
Mentalista.

araba álava
foru aldundia diputación foral

VITORIA GASTEIZ
goi.azalduko udalbatza

La Fundación SAN PRUDENCIO
Punto de Encuentro - Elkargunea

XXV CONGRESO FUNDACIÓN SAN PRUDENCIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Del dato a la acción

12 de marzo de 2026

Algunos de los expertos que participarán en el congreso:

 Jose M. Peiró Catedrático emérito de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universidad de Valencia	 Milagros López de Ocáriz Presidenta del Consejo de Farmacéuticos del País Vasco	 Virginia Múgica Directora de Elecciones Laborales CONFEBASK	 Antonio Díaz Ruiz Director Área de Salud y Bienestar Laboral, APA.
 Pedro Pablo Sanz Director Gerente AMAT, Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo	 Ricardo Minguez Especialista en derecho laboral y miembro del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y	 Alfonso Ríos Responsable de salud Laboral de CCOD Euskadi	 Juan Carlos Cárdenas Responsable de Seguridad Salud y Bienestar Laboral UST Euskadi.

Colaborador principal:

araba álava
foru aldundia diputación foral

Colaborador:

VITORIA GASTEIZ
goi.azalduko udalbatza

CIPIE2026
II CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y EMPRENDIMIENTO

09 – 11 JULIO, 2026
MADRID, ESPAÑA

ORGANIZA:
Universidad de Navarra

Congreso de Psicología Innovación Tecnológica y emprendimiento

La Psicología y la Innovación han ido siempre la mano. Esto no es un hecho novedoso. Lo que sí es una novedad, es la necesidad de que la Psicología se sitúe en un entorno cambiante y competitivo para dar respuesta a los problemas del siglo XXI y a la Sociedad del Conocimiento que nos ha tocado vivir.

Este nuevo entorno y esta nueva realidad nos ha llevado a plantearnos diferentes cuestiones, para dar respuesta a las demandas sociales: ¿es la innovación una necesidad en la Psicología?, ¿qué puede aportar la cadena de valor I+D+i al panorama psicológico actual de la Ciencia y de la Profesión?, ¿es asumido el emprendimiento como una problemática de la ciencia psicológica?, ¿qué significa ser competente en innovación, en la actualidad?, ¿puede ser una vía de generación de puestos de trabajo para nuestros egresados?, ¿puede ser motivo de actualización profesional?

Entrevista a José María Peiró publicada el Colegio de Psicólogos de Uruguay sobre la importancia, funciones, sentido y papel de los Colegios de Psicología para el desarrollo de la profesión.

PSIQUE

EL PODER DE COLEGIARSE
Entrevista a José María Peiró

CAMBIO DE SEXO: LA OFERTA IMPREDECIBLE Y TEMPRANA EN POBRES
Alicia Camarero

LA ÚLTIMA FOTO, UN ANTES Y UN DESPUÉS EN POSSESIÓN DEL SUICIDIO
Javier Rodríguez y Alicia Camarero

URUGUAY APORTARÁ SU MIRADA A LA PSICOLOGÍA MUNDIAL
Javier Rodríguez y Alicia Camarero

HACIA UNA PSICOLOGÍA ANTIRRACISTA EN URUGUAY
Javier Rodríguez y Alicia Camarero

PSICOLOGÍA EN EL INTERIOR: ACCESO, BRECHAS Y TERRITORIO
Javier Rodríguez

N.º 12 / Diciembre de 2025
Publicación oficial de la Coordinadora de Psicólogos del Uruguay
0034 2710 4018

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:

Laura Galarza García

Catedrática de la Universidad de Puerto Rico. [Newsletter nº14](#)

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 nº8](#)

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](#)

Dirk Steiner

President of the Congress of the 23rd International Congress organized by l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF). [Newsletter nº 13](#)

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 la **Profesora Annamaria Di Fabio**
Universidad de Florencia. Presidenta del Comité Científico del XXIV
International Congress of Applied Psychology

Annamaria Di Fabio is Full Professor in Work and Organizational Psychology at the University of Florence (Florence, Italy), Ph.D. in *Sciences psychologiques et de l'éducation* (Université Libre de Bruxelles). She also obtained the *Habilitation à Diriger des Recherches* (HDR) (Université de Rouen, France, President of the Board: Jean Guichard (INETOP-CNAM, Paris) and the *Qualification for "Diriger des Recherches"* (Corps: Professeur des Universités). She is director of the two International Research and Intervention Laboratories at the University of Florence: "Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Career Development, Talents and Healthy Organizations" and "Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability". She has been Dean of the School of Psychology, University of Florence (November 1st 2020 - October 31st 2023). She is currently acting as Equality Councillor [Consigliera di Parità effettiva] of the Metropolitan City of Florence (appointed by the Italian Ministry of Labor, February 2021).

1. In July 21-25, 2026 the International Congress of Applied Psychology will be held in Florence (Italy), could you please inform to the Spanish Work and Organizational Psychologists what are the main highlights of this congress?

The International Congress of Applied Psychology (ICAP 2026) will be held in Italy, in the beautiful city of Florence, where

you can breathe the value of the Renaissance period in every corner, testifying as advanced perspectives applied in the real context, are capable of generating beauty, meaning and well-being not only in the past but also for the future.

This relevant scientific event is attracting researchers, professionals, and students from all over the world. As a global event, it is a strategic opportunity to attend it, staying informed about the most promising research and intervention evidences, emerging topics, as well as advances and news in more traditional fields of applied psychology.

The title “New directions in Applied Psychology addresses the value of keeping ourselves aware and informed on both traditional as well as innovative pathways in applied psychology. The principal highlights of this global congress focus on four main themes: emerging fields, transdisciplinary approaches, societal applications, trust. Emerging fields explores new, innovative territories in psychological research. Transdisciplinary approaches recognize the value of collaborating across areas of psychology and disciplines to address complex global challenges. Societal applications examine psychology’s impactful role in enhancing well-being and promoting sustainable development. Trust enhances the relevance of recovering conditions of hope, responsibility, and democratic values.

This global event will include five days of networking with approximately 3.000 participants expected from more than 75 countries. The Congress aims to provide an international forum for researchers, professionals, and students to exchange knowledge, discuss cutting-edge developments, and reflect on the evolving role of applied psychology in responding to current societal needs. This relevant event represents a valuable opportunity for the Spanish Work and Organizational Psychology community to engage with innovative perspectives and contribute to shaping the future directions of the discipline.

2. What are, in your view, the benefits for professionals, academics and students to attend an international Congress such as ICAP 2026?

For professionals attending an international Congress, such as ICAP 2026, constitutes a meaningful energy integrating new research findings and innovative interventions to enable them to approach their work in real-world contexts, gaining renewed awareness and stronger project-oriented attractivity. This means to be able to respond effectively also in new creative ways to the requests for intervention in different environments.

For academics this international Congress represents also a crossroads of encounters, stimuli, and opportunities for networking and building relationships, as well as for advancement, awareness, and updates on innovative and landmark topics considering results of great value and significance.

For students this global Congress is a valuable opportunity both unmissable and formative. As these are disciplines in which they will advance their careers in research and intervention in the future, receiving inputs from all parts of the world as well as becoming aware of contextual specificities,

and of the importance of the rigor of a scientific, evidence-based approach is a relevant occasion to participate in. They could also gain the importance of harmonizing the valuable contributions from both idiographic and nomothetic approaches on the basis of research and intervention answers.

3. During the last months there has been a hectic activity of the Scientific committee reviewing thousands of submissions. Could you provide some information about the attractiveness of the Congress scientific program in terms of invited speakers, the array of topics, debates, etc.

Regarding the attractiveness of the Congress scientific program it’s possible to highlight that it will include prestigious Opening and Closing Keynote Speakers (<https://www.icap2026.org/opening-and-closing-keynotes/>).

As Opening Keynote Speakers we will have **Sir Cary Cooper**, CBD Ph.D (Knight Commander of the Excellent Order of the British Empire; 50th Anniversary Professor of Organizational Psychology & Health; Alliance Manchester Business School, University of Manchester, UK; Immediate Past President of the Chartered Institute of Personnel and Development; President of the Institute of Welfare; Chair of the National Forum for Health & Wellbeing at Work), and **Fanny M. Cheung**, Ph.D (Emeritus Professor of Psychology, Hon. Senior Advisor, Hong Kong Institute of Asia Pacific Studies, Former Vice-President for Research and Choh-ming Li, Professor of Psychology, The Chinese University of Hong Kong; Asian Association of Social Psychology Lifetime Achievement Award Kuo-Shu Yang Medal 2023; IAAP Award for Distinguished Scientific Contributions to International Advancement of Applied Psychology 2014; American Psychological Association Award for Distinguished Contributions to the International Advancement of Psychology 2012).

Furthermore, a video message on Sustainability Science including welcome greetings to participants from all over the world by **Kazuhiko Takeuchi**, Ph.D (Project Professor, Institute for Future Initiatives, University of Tokyo, Tokyo, Japan; President, Institute for Global Environmental Strategies (IGES); Visiting Professor, United Nations University (UNU-IAS); Past Director and Professor, Integrated Research System for Sustainability Science (IR3S) at the University of Tokyo; Past Senior Vice-Rector at United Nations University and Assistant Secretary-General at the United Nations; Editor-in-Chief, Sustainability Science).

As Closing Keynote Speakers we will have **David Blustein**, Ph.D (Golden Eagle Faculty Fellow, Team leader; Work Intervention Network Boston College, Boston, USA; Department of Counseling, Developmental, and Educational Psychology; APA Award for Distinguished Contributions to Research in Public Policy-2025), and **Marc A. Rosen**, Ph.D (Past President, Engineering Institute of Canada, Canada; Professor and Founding Dean from 2002-08, Faculty of Engineering and Applied Science, Ontario Tech University, Oshawa, Ontario; Editor-in-Chief, Biofuels).

In addition during the days of the Congress more than ninety Transversal Invited Keynote Lecture will be offered from all over the world (<https://www.icap2026.org/transversal-keynotes/>). Furthermore, each of the 18 Divisions will offer Invited Keynote speakers on current and attractive topics for the Division.

Finally a wide variety of applied psychology topics for each division will be offered also as invited symposia, regular symposia, oral presentations, and posters.

Key roundtables, and panel sessions on hot and current topics in applied psychology will be also presented.

4. The Division 1. Organizational Psychology is the most populated Division in IAAP and traditionally is the one that offers the most number of contributions to the ICAPs... Could you please inform about the interest and opportunities for a Work and Organizational Psychology in Spain and in Iberoamerica to participate in the Congress?

Division 1 is traditionally the engine of ICAPs, and once again, also in this case, the contribution of Division 1 is exceptionally wide and rich. Thank to its President **Vicente Martinez-Tur**, and the President-Elect **Kristina Potocnik**, the offer of Division 1 is extraordinarily attractive as well as impactful in building new paths for research and interventions from tradition to innovation. Spain is particularly well represented, and also the Iberoamerican psychology, but it's also worth considering that the level of participation from all over the world is particularly high.

Therefore, a Spanish as an Iberoamerican Work and Organizational Psychologist participating in the Congress will find himself at the center of the major current and advanced research and intervention paths, as well as of round tables and discussions that offer an international cross-section that is not only up-to-date but also a harbinger of networking and collaboration.

5. What is the added value for a professional, a researcher or a professor in Work and Organizational Psychology to attend a congress such as ICAP26: Global in scope, multidisciplinary in Applied Psychology (IAAP has 18 divisions) and with the participation of the leading applied psychologists from all over the world?

Attending ICAP26 offers clear added value for professionals, researchers, and professors in Work and Organizational Psychology. Its global scope and multidisciplinary structure provide exposure to diverse contexts and perspectives in the world, fostering innovation through dialogue across applied psychology fields and different countries. The participation of leading international scholars ensures access to cutting-edge research and evidence-based practices, as well as innovation and sensitivity to new approaches and solutions. Finally, this global Congress also offers valuable opportunities for networking and international collaboration from all over the world. Overall, ICAP26 both supports professional development of participants and advances the field of applied psychology for inclusiveness, collaboration, exchanges and awareness in response to contemporary global challenges.





ENTREVISTA PROFESIONAL

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

Teresa Moreno Muñoz

Directora de Personas y Organización | Psicóloga Coach

Directora de Personas y Organización en CPS, un Grupo de empresas de servicios de tecnología e ingeniería, donde impulsa políticas de gestión de personas alineadas con la estrategia de negocio, la innovación y el bienestar. A lo largo de su carrera ha ocupado posiciones directivas en organizaciones como Save the Children y UNICEF España, participando en procesos clave de profesionalización, negociación colectiva y cambio organizativo.

Licenciada en Psicología por la Universidad de Salamanca, cuenta con formación de posgrado en Dirección de Recursos Humanos, Liderazgo e Innovación Social y Psicología Coaching acreditada por el Colegio de la Psicología de Madrid. Compagina su labor directiva con la consultoría, la mentoría y el coaching profesional, colaborando con entidades sociales y programas de desarrollo del talento. Defiende el papel de la psicología como palanca estratégica en la dirección de las organizaciones y en la construcción de culturas más humanas, eficaces y con sentido.

Con una amplia experiencia en la dirección de personas en el sector privado y en organizaciones sociales, ha liderado procesos de transformación cultural, profesionalización de la función de RRHH y negociación colectiva en entornos complejos y en cambio. Formada en Psicología, Dirección de Recursos Humanos y Psicología Coaching, compagina su labor directiva con la consultoría, la mentoría y el acompañamiento a profesionales y organizaciones en procesos de cambio.

1. ¿Podrías sintetizarnos tu experiencia a lo largo de los años como directora de RRHH en diferentes empresas y sectores y las necesidades comunes y diferenciales que has podido identificar?

Si tuviera que señalar un elemento común a lo largo de toda mi trayectoria, diría que ha sido el acompañamiento a los procesos de cambio. Con el tiempo he dejado de ver el cambio como algo excepcional para entenderlo como una constante: en las organizaciones, igual que en la vida y en la sociedad, el cambio es permanente. Las empresas no dejan de ser sistemas vivos formados por personas, y eso obliga a adaptarse de manera continua.

Otro aprendizaje clave ha sido comprobar hasta qué punto el rol de la Dirección de Recursos Humanos puede variar enormemente según la organización, el sector o incluso el estilo de la dirección. Aunque existe un núcleo más estable —la gestión y administración de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales—, hay un segundo plano del rol mucho más flexible y cambiante. Su alcance depende tanto de lo que la organización necesita en cada momento como del perfil, la experiencia y las competencias de quien ocupa la función.

Ese espacio más “blando” del rol ha ganado atractivo en los últimos años y ha acercado a muchas personas a RRHH. Sin embargo, cuando no se acompaña de un conocimiento sólido de las relaciones laborales y de la organización como sistema estructurado, se corre el riesgo de perder el equilibrio. Mi experiencia me ha enseñado que la aportación real de la función está precisamente en sostener bien esa tensión entre lo técnico y lo humano.

2. ¿Cuál es tu percepción de cómo ha evolucionado el rol de la Dirección de Recursos Humanos, tanto en su posicionamiento estratégico como en sus funciones clave?

La evolución del rol de RRHH ha ido muy de la mano de la evolución social. En un primer momento, la función se centraba casi exclusivamente en la administración de personal y las relaciones laborales: contratar, despedir, pagar, cumplir la normativa y mantener un cierto equilibrio organizativo.

Más adelante se incorporaron las competencias, la motivación y la retención del talento. Aparecieron estudios que vinculaban bienestar y rendimiento, y con ellos la gestión por competencias, la comunicación interna, los valores, los programas de teambuilding o el propósito corporativo.

Posteriormente, el foco se amplió hacia el dato: KPIs, cuadros de mando, analítica de personas y capacidad de anticipación.

Hoy estamos en una etapa mucho más compleja. Ha cambiado profundamente la manera en la que las personas entienden el trabajo. El acceso a la información ya no es poder; el bienestar y la salud mental han pasado a ocupar un lugar central, incluso por delante de las carreras tradicionales basadas en sacrificio. En este contexto, la Dirección de RRHH actúa cada vez más como traductor y catalizador, conectando expectativas muy distintas entre personas, negocio y sociedad.

Esta evolución también se refleja en cómo las organizaciones abordan hoy el liderazgo y el desarrollo directivo. Los programas de liderazgo ya incorporan el trabajo con las emociones, la comunicación o la gestión del impacto personal. Han aparecido con fuerza los programas de coaching, el acompañamiento individual y otras herramientas que ponen el foco en la persona, no solo en el rol.

Todo ello evidencia un cambio profundo: las empresas empiezan a asumir que el rendimiento sostenible pasa por comprender mejor a las personas y por integrar dimensiones que antes quedaban fuera del ámbito profesional.

3. Más allá del enfoque tradicional en prevención de riesgos, ¿qué nuevas necesidades están emergiendo hoy en las organizaciones en relación con la salud laboral y el bienestar integral?

El cuidado de las personas ya no puede plantearse solo como una estrategia para mejorar la eficiencia o reducir la rotación. La prevención de riesgos psicosociales refleja un cambio de mirada más profundo: el reconocimiento de que la empresa forma parte del contexto vital de las personas y tiene una responsabilidad real sobre su salud mental y su bienestar.

Prevenir no es únicamente medir o evaluar, sino también vigilar y actuar. Implica dotar a responsables y líderes de un marco de relación sano con sus equipos, ayudarles a detectar señales de alerta y a intervenir a tiempo ante situaciones complejas. Hemos dejado atrás, al menos en el discurso, la idea de una separación rígida entre vida personal y profesional, como si en el trabajo las personas dejaran de ser quienes son. Ese cambio de enfoque es uno de los grandes retos actuales.

4. ¿Qué papel necesitan las organizaciones que desempeñen los psicólogos del trabajo en el diseño de entornos saludables y sostenibles?

Los psicólogos del trabajo aportamos una forma distinta de comprender la realidad organizativa. Tenemos una mirada más integral, sensible a las dinámicas del conjunto y a los factores individuales, sociales y contextuales que influyen en el comportamiento humano.

Nuestra función consiste, en gran medida, en tender puentes: entre las necesidades, capacidades y expectativas de las personas y las exigencias organizativas, productivas y económicas de las empresas.

Este papel se vuelve especialmente relevante en situaciones de crisis, pandemia como el Covid-19, accidentes o pérdidas, tanto si se producen dentro como fuera de la organización. Hablamos de accidentes laborales, fallecimientos o situaciones extraordinarias que impactan emocionalmente en las personas y en los equipos. En estos contextos, el psicólogo del trabajo puede intervenir directamente o actuar como interlocutor cualificado con otros profesionales de la psicología, facilitando una respuesta adecuada y coordinada.

En nuestra experiencia, la implantación de un Programa de Apoyo al Empleado (PAE) nos ha permitido actuar ante situaciones de crisis reales. Pero no lo hemos hecho solo como una medida puntual o vinculada al presupuesto, sino como parte de un proceso más amplio de integración progresiva de la salud mental en la empresa, incorporándola de forma natural a la cultura y a la gestión cotidiana de las personas.

5. En tu trayectoria, ¿has percibido un cambio en la percepción de los psicólogos del trabajo dentro de las organizaciones?

Sí, claramente. Creo que hoy valoramos mucho más nuestra formación y nuestra carrera profesional. Durante una etapa, yo misma me alejé de la imagen del psicólogo en RRHH que se asociaba casi exclusivamente al de reclutador, entendido como alguien que “lee” a las personas en una entrevista y predice su comportamiento.

Con el tiempo he llegado a la conclusión contraria: para la gestión de personas, la psicología es una de las formaciones más completas y adecuadas. Aporta método, capacidad de análisis, comprensión del comportamiento humano y una base ética y científica muy necesaria en entornos cada vez más complejos.

6. Desde la Dirección de RRHH, ¿cómo se integra la mirada psicológica en la toma de decisiones estratégicas?

Se integra, sobre todo, entendiendo la empresa como un sistema. La psicología del trabajo permite explicar con datos y con base científica la relación entre talento, liderazgo, cultura, clima y resultados. Gracias a la investigación y al trabajo colaborativo se identifican patrones y relaciones que luego se conectan con las necesidades estratégicas y económicas de la organización.

Esta mirada ayuda a tomar decisiones más informadas, menos reactivas y más coherentes, demostrando que el cuidado de las personas y la sostenibilidad del negocio no son objetivos opuestos.

7. Qué competencias diferenciales aportan los psicólogos del trabajo al equipo de RRHH frente a otros perfiles técnicos o de gestión?

Además de la mirada integral, la empatía y la capacidad para comprender entornos complejos, los psicólogos del trabajo aportamos un conocimiento profundo del funcionamiento del ser humano y del cerebro en relación con el trabajo. Esto permite interpretar muchas situaciones laborales desde una perspectiva más amplia y menos simplista.

Por ejemplo, hace poco un compañero me comentaba que lleva algunos meses con insomnio. Sin una mirada psicológica, un comentario así puede abordarse de forma fragmentada o exclusivamente médica. Sin embargo, sabemos que el sueño está directamente relacionado con la capacidad de concentración, el rendimiento, la regulación emocional y la salud en general. Entender esto permite abrir un abanico de soluciones más integrales, que no se limitan a determinar si la empresa es o no responsable del problema, sino a acompañar a la persona de forma más completa.

Además, la psicología aporta una mirada evolutiva de las personas. Entendemos que las necesidades no son las mismas en función de la edad, la generación o el momento vital, y que no existe un modelo único válido para todos. Esta comprensión evita enfoques uniformes y facilita el diseño de políticas y prácticas más ajustadas, realistas y sostenibles para las organizaciones.

8. De cara al futuro, ¿cómo imaginas el papel de la Psicología del Trabajo y de los profesionales de RRHH?

Lo imagino mucho más conectado con la realidad social y con una función claramente pedagógica. Será necesario seguir aportando datos, estudios y evidencia, pero también traducirlos para que sean útiles a empresas, directivos y trabajadores.

Creo que los colegios profesionales tienen aquí un papel relevante: acercarse más a las empresas, intensificar la sensibilización y el trabajo de interlocución con reguladores, patronales y sindicatos. También reforzar la conexión con escuelas y universidades, no solo para dar visibilidad a la profesión, sino para participar activamente en la reflexión social sobre la salud mental, el trabajo y la calidad de las relaciones laborales como parte esencial de la vida.





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**

Queremos invitarte a **inscribirte 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.



**Equipo
Redactor**

Editorial: Pilar del Pueblo

Contenidos Internacionales: José M^a Peiró Silla

Entrevista internacional: José M^a Peiró Silla

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.

