

NEWSLETTER

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

Nº 16 · ABRIL · 2026



PALABRAS CLAVE

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

EDITORIAL	2
ÚLTIMO EN ORGANIZACIONES	4
PRÓXIMAS ACTIVIDADES	7
INFORMACIÓN INTERNACIONAL	10
FUENTES DE INTERÉS	16
TESIS DOCTORAL	20
ENTREVISTA INTERNACIONAL	23
ENTREVISTA PROFESIONAL	28
LA DIVISIÓN PTORH	31

EDITORIAL

La actual Junta Directiva de la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos es muy consciente de nuestra realidad nacional caracterizada por la diversidad y la amplitud de rango existente entre las diferencias territoriales y que, como es bien sabido, precisamente estas diferencias son la base de nuestra riqueza nacional.

Este hecho diferenciador, constatable en multitud de rasgos, costumbres, tradiciones, lenguas... no es algo ajeno a nuestro ámbito natural de actuación: la persona como pilar fundamental dentro del sistema empresarial y su bienestar dentro de un entorno laboral saludable. Esta **“enriquecedora diversidad”** se pone de manifiesto en cada reunión con los responsables territoriales de nuestra área en los diferentes Colegios: las realidades son muy distintas dependiendo de la idiosincrasia y las características propias de cada región.

Atendiendo a esta diversidad de entornos y realidades, la División PTORH toma como propio el esfuerzo por ayudar, acompañar y cooperar con aquellas realidades territoriales que, no siendo ni mejores ni peores, necesitan un apoyo y un empuje especial en aras de conseguir una homogeneidad en los procedimientos, en la información y en la manera de encarar los retos que la empresa actual demanda de nuestra profesión.

Un ejemplo reciente de este esfuerzo se ha desarrollado recientemente en la **Comunidad Autónoma de Extremadura**, región tradicionalmente caracterizada por el predominio del sector primario frente a un incipiente sector industrial dominado por las pymes y, sobre todo, micro pymes; el alto índice de desempleo, la alta tasa de emigración, la enorme dispersión territorial unida al grave problema de la despoblación... factores todos ellos producidos por causas de sobra conocidas y en las que aquí no es necesario profundizar.

En el caso extremeño, estas características particulares, han ido desarrollando un tejido empresarial donde el peso de la tradición, los usos y costumbres arraigados, junto a factores como el predominio de la empresa familiar y un escaso espíritu emprendedor, han constituido un freno importante en el desarrollo de un entorno empresarial moderno, activo y consciente de la incidencia positiva que reporta la atención a las necesidades de las personas que lo integran en todos sus niveles.

Esta realidad hace que la región sea una de las que menos compañeros aporta a la División al tratarse de un área con baja implantación a la que pocos compañeros se han dedicado tradicionalmente pero que, actualmente, presenta un amplio potencial laboral debido, por un lado, precisamente a esta escasez de profesionales especializados que comienzan poco a poco a ser demandados por las organizaciones y, por otro, al auge de proyectos empresariales potentes que se están instalando en la región al constatar las potencialidades que esta ofrece.

En esta línea de actuación, y a petición del nuevo decano del Colegio de Psicología de Extremadura, la Junta Directiva de la División PTORH se ha desplazado el pasado 28 de marzo a Mérida, sede del COPEX, donde ha llevado a cabo su reunión ordinaria. Este hecho ha sido aprovechado por el COPEX para organizar una mesa redonda, compuesta por todos los integrantes de la Junta Directiva, a la que se ha invitado a todas las personas colegiadas interesadas en el área.

Los objetivos planteados han sido varios: por un lado, el COPEX ha presentado la nueva responsable territorial del área (Marta Serena Fuentes) y por otro se han expuesto las principales líneas de actuación de la División, así como las potencialidades y oportunidades laborales de la Psicología del Trabajo. Todo ello con un último fin: plantar la semilla de un pequeño grupo inicial que comience a dar sus primeros pasos en post de la consolidación del área del Psicología del Trabajo en el COPEX como fuente de ideas, sinergias y colaboración entre profesionales.

Aunque la participación no fue muy numerosa, se pudo constatar la calidad de los proyectos e iniciativas de las personas participantes, como el caso que nos expuso Carmen, exalumna del **Máster Universitario Erasmus**

Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos de la Universidad de Valencia,

ella ha sido contratada por una ONG con una gran trayectoria en el tratamiento de la discapacidad. En esta organización, por su objeto de actuación, siempre han sido contratados psicólogos para la atención a usuarios, pero esta es la primera vez que ha tenido la iniciativa la organización de contratar a una experta en el factor humano, en la mejora de procesos y, en definitiva, en bienestar laboral. O el caso de Marta quien, desde una pequeña población, ha puesto en marcha un proyecto empresarial para la atención integral a empresas de todo tipo, desde el asesoramiento fiscal, laboral y contable, hasta la incidencia en el desarrollo de marca personal, clima laboral, compromiso con la empresa, asesoramiento en bienestar... Todos ellos ejemplos que demuestran la pujanza de la Psicología del Trabajo en empresas de los ámbitos más variados.

La intención de la División es seguir apostando por la cooperación mutua y por la ayuda a quien lo solicite, en el convencimiento que la suma de todos es la mejor contribución al éxito como colectivo.



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:

Col·legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



Colaboración con la Mutua Asepeyo en la organización de la II Jornada sobre Absentismo Laboral y Salud Mental

Se han celebrado en la sede del Col·legi Oficial de Psicologia de la Comunitat Valenciana de Castellón. Se presentaron ponencias acerca de la necesidad de que los Programas de Bienestar Laboral se basen en evidencia científica y por otro lado nuestra compañera Sara Pesudo, responsable del grupo de trabajo de Castellón impartió una ponencia sobre “Organizaciones con Bienestar”.



Campaña de Sensibilización y Concienciación sobre Salud Mental en el trabajo realizado con el INVASSAT

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.

 El INVASSAT y el Col·legi de Psicologia de la Comunitat Valenciana inician la campaña Salud mental en el trabajo

5ª Campaña: “Ante problemas de Salud Mental, el apoyo del entorno laboral es clave para la recuperación y la reincorporación”

Participación en la II Jornada Nacional de Psicología Coaching & Mentoring

En las organizaciones organizadas por el Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya en colaboración con el Consejo General de Psicologia, cuyo título en esta ocasión es “Generando espacios saludables y productivos en las organizaciones”. Participación del responsable del grupo de trabajo de Psicología Coaching Ignacio Albiar, junto con la Vocal del área Pilar del Pueblo.



Colegio Oficial de Psicología de Madrid



i Marco del programa de Mentoring Profesional Minerva

Se han desarrollado sesiones de seguimiento tanto para mentores como para tutelados.

Creación por el grupo de trabajo de Marketing del vídeo para el COPM, de El día de la Psicología:

 <https://youtu.be/yxQIPEDhUSc?si=b3yZ6Ls7AQICYGZz>

i Cierre convenio Instituto Regional Seguridad y Salud en el Trabajo

i Creación de un grupo mixto en el grupo de trabajo de Salud Laboral para elaborar la Guía del Acoso y Conflictividad Laboral

Presentación prevista para finales de año.

Colegio Oficial de Psicología de La Rioja



i XX Jornadas de Psicología en La Rioja: La inteligencia artificial y la Psicología

Logroño, viernes 13 de marzo de 2026.

 https://www.copsrioja.org/cop2000SRioja/uploads/formacion/PROGRAMA-XX_JORNADAS_DE_PSIKOLOG_A_okk.pdf

La Inteligencia Artificial y la Psicología
Beneficios, riesgos y dilemas éticos

XX Jornadas de Psicología en La Rioja

Jornada técnica
Logroño, viernes 13 de marzo de 2026

9:00h. Recogida de documentación
9:30h. Inauguración

10:00h. Conferencia Inaugural: "Psicología y algoritmos: o utilizamos la IA o la IA nos utilizará".
Sr. D. Manuel Armayones Ruiz, C.F. en Psicología y Catedrático en Diseño del Comportamiento en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

División de Psicología del Trabajo, organizaciones y Recursos Humanos



Reunión Ordinaria de la Junta Directiva de la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos

Trabajo del grupo de Salud Mental

II Jornada Nacional de Psicología “Coaching & Mentoring en las organizaciones”

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) en la II Jornada Nacional de Psicología “Coaching & Mentoring en las organizaciones” en el Colegio Oficial de Catalunya, a través de la Sección de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (SPOT), en colaboración con la Sección de Psicología Coaching del Colegio (18-02-26). Una importante jornada que ha permitido conocer el momento actual de la utilización del coaching en diferentes ámbitos: empresa, educación, sanitario. Sin duda el avance de la implantación del coaching como método de facilitación para el desarrollo competencial y el cambio se ha consolidado en todo tipo de actividad.

Elaboración de la Infografía DIA MUNDIAL DE LOS RRHH

DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Entornos de trabajo psicosociales saludables: Un camino hacia trabajadores realizados y organizaciones fuertes.

28 ABRIL DE 2026

La labor de los Profesionales de la Psicología del Trabajo como especialistas en organizaciones saludables y competitivas se basa en:

1. La salud psicosocial es la base del rendimiento.
2. Un entorno saludable se construye con decisiones basadas en evidencia.
3. La psicología del trabajo transforma riesgos en oportunidades de mejora.
4. Evaluar, intervenir y cuidar es nuestro aporte estratégico.
5. El empleo puede y debe ser desarrollo.
6. La generación de espacios saludables genera compromiso e incrementa el rendimiento.
7. Las organizaciones fuertes nacen de contribuciones con significado.

Los profesionales de la Psicología del Trabajo somos los expertos en el diseño de organizaciones con propósito, y sostenibles.



PRÓXIMAS ACTIVIDADES

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

Col·legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



Reuniones y asesoramiento a empresas que se interesan por el Bienestar Psicológico

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

Preparación de convenios con diferentes Asociaciones Empresariales y entidades públicas



Asistencia y participación a los diferentes grupos de trabajo de la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana CEV

Junto con la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), dentro del ciclo de jornadas “La mirada preventiva de la CEV” el martes 28 de abril, **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, participamos en una jornada sobre “Retorno al trabajo: buenas prácticas”, de forma presencial en la sede de la CEV.

La Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029 contiene en su objetivo 3 la mejora permanente de las condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral en los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana y desarrolla en su línea de actuación 3 actividades dirigidas a impulsar el retorno al trabajo efectivo y saludable de las personas trabajadoras, tras aquellas bajas por incapacidad temporal que lo requieran, por su naturaleza o duración, teniendo en cuenta las características de las empresas (A.3.6). Asimismo, en la línea de actuación 8 relativa a fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales, recoge actuaciones como fomentar la realización de la vigilancia de la salud teniendo en cuenta los riesgos psicosociales (A.11.3).

Información e inscripciones: <https://www.cev.es>

CICLO DE JORNADAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA



LA MIRADA PREVENTIVA DE LA CEV

La Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2025-2029 contiene en su objetivo 3 la mejora permanente de las condiciones de seguridad, salud y bienestar laboral en los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana. Entre sus líneas de actuación, incluye medidas para facilitar el retorno al trabajo de forma segura y estable tras procesos de incapacidad temporal, así como el esfuerzo de la gestión de los riesgos psicosociales y la vigilancia de la salud.

En ese sentido, concluir la Estrategia, debe tenerse en cuenta que la mejora del estado general de salud de la población trabajadora contribuye a la disminución de las bajas por incapacidad temporal.

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

“Retorno al trabajo: buenas prácticas”

09:00h Recepción Asistentes

09:15h Apertura Institucional.

- Vicente Lluveres, presidente de la CEV
- Susana Cebalero, vicepresidente primera y consejera de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

09:45h Ponencias.

Reintegración de personas trabajadoras con limitaciones y adaptación de puesto de trabajo. Punto de vista ergonómico.



Colegio Oficial de la Psicología de Extremadura



Reunión ordinaria de la Junta Directiva de la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos

El pasado sábado 28 de marzo tuvo lugar en la sede del Colegio Oficial de Psicología de Extremadura (COPEX) en Mérida la reunión ordinaria de la Junta Directiva de la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. Aparte de los puntos establecidos en el habitual orden del día y tras la finalización de la reunión, se había divulgado entre los colegiados la realización de una mesa redonda en la que participaron todos los miembros de la Junta Directiva.

En esta mesa redonda Ángel Boceta Navarro, secretario de la Junta Directiva de la División y nuevo decano del Copex, presentó a la nueva representante territorial de su Colegio en nuestra área: Marta Serena Fuentes, así como a los miembros de la Junta Directiva y componentes de la mesa y los principales objetivos perseguidos con esta actividad:

- ▶ Exponer las actividades, contactos y temas de los que de manera habitual se encarga la División PTORH, aspecto del que se encargó nuestra coordinadora: Pilar del Pueblo López.
- ▶ Mostrar las posibilidades laborales, potencialidades y oportunidades de la Psicología del Trabajo, tema abordado de manera brillante por Isabel Aranda García.



Tras estas exposiciones se abrió un turno de reflexión y de debate entre los asistentes (tanto de manera presencial como online) y el resto de los miembros de la Junta Directiva, constituyendo un enriquecedor punto de encuentro entre la experiencia de los miembros de la mesa y la expectación de las personas asistentes. Se expusieron proyectos e iniciativas con un alto valor tanto desde el punto de vista del emprendimiento, como de la puesta en valor del poder de la Psicología del Trabajo como fuente de bienestar y salud en los entornos laborales.

Esta actividad se encuadra en la estrategia establecida por la Junta Directiva de la División, abierta siempre a la divulgación, difusión, enriquecimiento y propagación de las especiales características, potencialidades y aportaciones que la Psicología del Trabajo suma al tejido empresarial, como fuente de optimización del factor humano y del talento, y al bienestar laboral de las personas. En esta línea, la iniciativa se enmarca en uno de los principales objetivos de la División: impulsar y visibilizar la Psicología del Trabajo en los distintos Colegios territoriales, haciendo especial hincapié en la ayuda a los/as compañeros/as que más dificultades encuentran en sus localizaciones por diferentes causas: baja industrialización, escasa sensibilización/implicación de la patronal con las cuestiones que afectan al bienestar del factor humano, predominio de pymes y micropymes, etc.

https://www.copex.es/actualidad/noticia_des.php?id_not=608



Colegio Oficial de la Psicología de Madrid



i Sesión de cierre de la presente edición del Programa Minerva

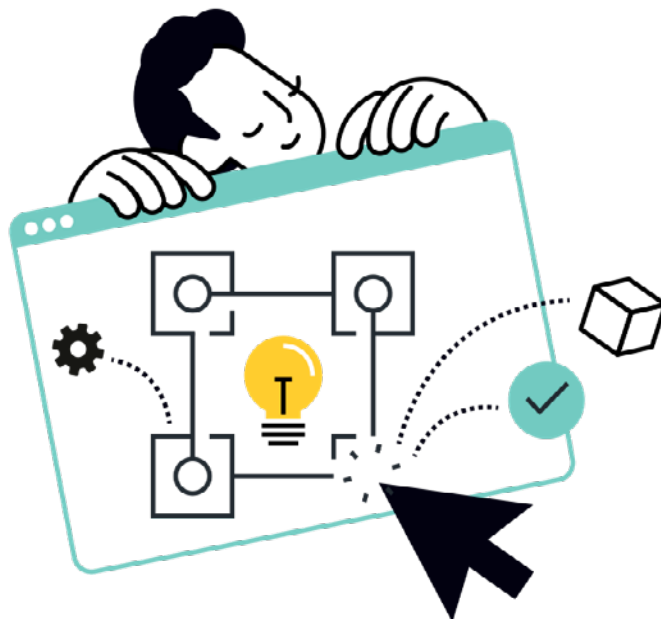
Fecha: Prevista para el día 12 de junio.

i Abordaje de la Diversidad Intergeneracional

Grupo de trabajo de Salud Laboral: Evento sobre el Abordaje de la Diversidad Intergeneracional en las Organizaciones, pendiente aprobación Comisión Formación + Junta de Gobierno.

i Ponencia “Bienestar Emocional”

Grupo de trabajo de Salud Laboral: Ponencia sobre “Bienestar Emocional”, en Jornada en Ayuntamiento de Baracaldo sobre Organizaciones Saludables.



Academia de la Psicología de España



i José María Peiró, nuevo presidente de la Academia de Psicología de España

En las elecciones parciales a la Junta de Gobierno, la Junta General de la Academia de Psicología de España, celebrada el 26 de febrero de 2026, ha sido elegido Presidente de esta el Exmo. Sr. D. José María Peiró Silla, Académico de Número y Catedrático emérito de la Universidad de Valencia.

Es la primera vez que un psicólogo del área del trabajo accede a la presidencia de la Academia de la Psicología de España, por lo que doblemente felicitamos al profesor Peiró.

 [Ver Página de la Academia](#)




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 *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.

 Volumen 13 · 2016: <https://www.annualreviews.org/content/journals/orgpsych/13/1>

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](#)[®], the world's most trusted and comprehensive library of psychological science. Updated twice weekly, its coverage of the social sciences is unmatched, with more than 5 million records from 2,300 journals representing over 50 countries and 29 languages.


The [APA Thesaurus of Psychological Terms](#)[®], recently updated, refreshes its vocabulary with current and emerging topics such as COVID-19 and issues related to mental health and healthcare, as well as research on racial and ethnic matters. This expanded terminology will greatly facilitate the retrieval and discovery of information in these growing and evolving areas of research.

Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française



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

 [Revue Psychologique du Travail et des Organisations: Dernier numéro – mars 2026](#)

 [Journée d'étude de l'AFPTO "Les psychologues du travail face aux turbulences des transformations du travail et de l'emploi: Regards croisés de praticiens et chercheurs" 15 juin 2026 - CNam de Paris.](#)


 [Revue Internationale de Psychosociologie et de Gestion des Comportements Organisationnels · RIPCO](#)



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


EAWOP Newsletter

With the arrival of April, numerous EAWOP activities are approaching. We have opened the call for two Small Group Meetings (SGMs), and another is in development. The first SGM will take place in June at the Paris Lodron University of Salzburg. The theme of this SGM is: Promoting health, satisfaction, productivity, and self-awareness among students at the beginning of their professional careers.


The second announced SGM will be held in October at the University of Trento, in Rovereto, Italy. This SGM will address topics related to neurodiversity in the workplace. Please check the registration deadlines in the newsletter.

In addition to preparations for next year's congress in Lyon, we plan to organize several workshops and webinars. You will also find news from our partners, as well as information about upcoming conferences.


 **Summer School** · We are preparing the EAWOP Summer School, which this year will take place in September in Bologna. For the first time, the summer school is being organized jointly with the Academy of Management.

 **WORKLAB** · The next WorkLab residential workshop will take place 5-7th November. The topic is AI in Assessment and we have 3 exciting speakers who have a range of experience researching, building and implementing AI based assessments.


EAWOP publishes three journals: *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Organizational Psychology Review*, and *EAWOP InPractice*.

 **EWOP In Practice** It is a journal accessible to both professionals and academics, focused on the application of work and organizational psychology in Europe.

The newest special issue of EWOP in Practice brings together a set of inspiring contributions from the 23rd Joint Czech and Slovak Annual Conference on Work and Organizational Psychology, held in Zlín in April 2024. Centered on the theme "Transformations of the World of Work in the Digital Age," the issue explores how digitalization and hybrid working are reshaping our daily work lives. Across seven papers, five empirical studies and two practice spotlights, authors examine topics such as ICT in HRM, psychological safety, adaptability to change, employee well-being, and motivation in times of uncertainty.

 The April 2026 issue of European Journal of Work and Organizational Psychology **Volume 35, Issue 2, April 2026** is now available online.

This issue is dedicated to a Special Issue on *Absence and presence at work in the state of ill-health: Looking back and moving forward*, with Guest Editors Sascha A. Ruhle, Heiko Breitsohl, Carolin Dietz, Luis F. Martinez & Mariella Miraglia.

 **Organizational Psychology Review** Articles accepted for publication in Organizational Psychology Review (OPR) will have the potential to have a major impact on research and practice in organizational psychology.



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



Video interviews with five eminent work and organizational psychologists:

Gary Latham

Jose María Peiró

Michael Frese

Virginia Schein

Milton Hakerl



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



ICAP 2026



Journal of organizational behavior

Journal of Organizational Behavior aims to report and review the growing research in the industrial/organizational psychology and organizational behavior fields throughout the world.

The journal is focused on research and theory in all the topics associated with occupational/organizational behavior. These include motivation, work performance, equal opportunities at work, job design, career processes, occupational stress, quality of work life, job satisfaction, personnel selection, training, organizational change, research methodology in occupational/organizational behavior, employment, job analysis, behavioral aspects of industrial relations, managerial behavior, organizational structure and climate, leadership and power.



Journal of Organizational Behavior is currently published 8 times a year.


Call for Papers: “Inconsistency, Ambivalence, and Ambiguity: Advancing the Understanding, Antecedents, and Outcomes of the ‘Gray Side of Organizations’” · jan.schilling@hsbi.de

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.

 [SIOPSource](#)

 [The 2026 SIOP Annual Conference](#). The 41st Annual SIOP Conference is scheduled to take place from April 29 to May 2, 2026, at the New Orleans Ernest N. Morial Convention Center in New Orleans, Louisiana.

Several SIOP committees have put together carefully curated selections of sessions and events for the 2026 SIOP Annual Conference, designed to enhance the experience for all attendees. These thoughtfully organized lists provide a comprehensive guide to help registrants interested in committee missions and specific facets of I-O psychology navigate the conference.



TACKLE TRENDING TOPICS IN PRECONFERENCE WORKSHOPS

Learn from experts in the field and network with peers while focusing on trending and critical topics in I-O psychology at a Preconference Workshop as part of the 2026 SIOP Annual Conference.

Offered on Wednesday, April 29, the workshops are designed to provide in-depth learning and practical insights on key subjects in industrial and organizational psychology. The 10 workshops all provide continuing education credits as well.

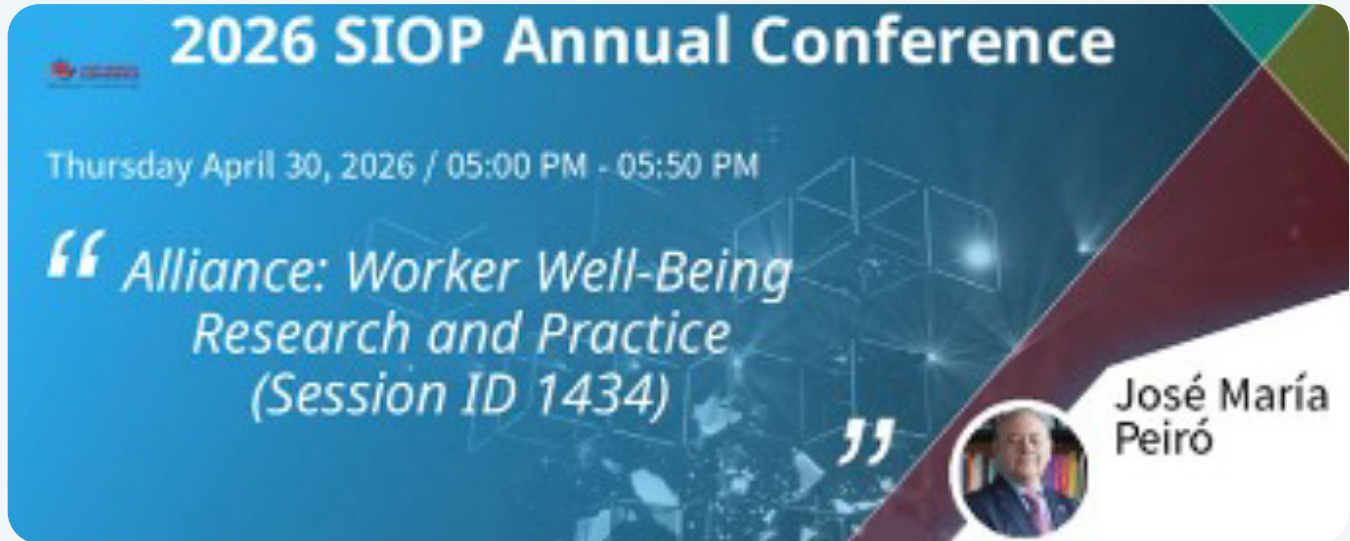
The workshops include:

- [Tackling Frontline Turnover](#)
- [2026 Legal Update](#)
- [Leadership Development Principles, Practices, and Processes](#)
- [Contexts, Causes, and Coaching for Toxic Leadership](#)

- [Building a Human-Centered, AI-Ready Organization](#)
- [Reimagining Talent Strategy for Today and Tomorrow](#)
- [Executive Development Coaching Master Class](#)
- [Narratives That Drive Change](#)
- [RTO's Impact on Workspaces and Employee Experiences](#)
- [Embracing a Product Mindset in I-O Psychology](#)

Preconference Workshops are designed to be interactive and are capped at 40 attendees to ensure an intimate setting. Registrants will be given access to the presentation materials website for all 10 workshops, not just the one(s) for which they register. Details for accessing presentations will be shared with registrants closer to the workshop date.

For more information, please visit the [workshops webpage](#). Please note that the Preconference Workshops will not be recorded or livestreamed and require an additional registration fee. You can add a Preconference Workshop to your registration at any time by returning to the registration form.



2026 SIOP Annual Conference
Thursday April 30, 2026 / 05:00 PM - 05:50 PM
“ Alliance: Worker Well-Being
Research and Practice
(Session ID 1434) ”
José María Peiró

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](#)

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.

Jornada del Grupo de Trabajo Organizacional de la SIP 2026:

“Psicología Organizacional Aplicada al Trabajo en el Espacio, Ambientes Extremos, Críticos y de Alta Tecnología”

Este encuentro propone reflexionar sobre los aportes de la psicología del trabajo y las organizaciones (PTO) en contextos altamente complejos, donde las condiciones laborales implican riesgo, alta exigencia cognitiva, toma de decisiones críticas y uso intensivo de tecnología.

Se abordarán escenarios como los sistemas de salud, los entornos impulsados por inteligencia artificial y el trabajo en el espacio, destacando el rol de la psicología en el bienestar, el desempeño y la seguridad.



Sociedad Interamericana de Psicología
Interamerican Society of Psychology
Sociedade Interamericana de Psicologia
Société Interaméricaine de Psychologie

**REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

¿Cuándo?
Jueves 27 de Marzo
Hora 06:00 p.m. (Hora Perú)

Conexión Virtual Meet
Link:
<https://meet.google.com/ejy-extbp-jbc>

Para mayor información:
gtpsicologiaorganizational@gmail.com

Revista Interamericana de Psicología

Publicada por la Sociedad Interamericana de Psicología desde 1967. La política de la revista es reflejar los desarrollos que están ocurriendo en la psicología interamericana, tanto desde la perspectiva teórica como de la aplicada o profesional; al hacerlo, la revista busca promover la comunicación y la colaboración entre las psicólogas y los psicólogos de los diferentes países de América. La RIP mantiene los estándares de calidad más altos dentro de los límites de la calidad humana.

X Congreso Regional de Psicología

Bajo el lema “Paz, Desarrollo y Multiculturalidad para las Américas”, se celebrará en la Universidad Cooperativa de Colombia en Santa Marta del 14 al 17 de julio de 2026.



Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho **SBPOT**

XII CBPOT

A Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) acolhe você no XII CBPOT, encontro em formato presencial que será realizado de 14 a 17 de Julho de 2026 no Campus de Ondina da Universidade Federal da Bahia em Salvador-BA, e que tem como tema “Transformações sociais e digitais: desafios para configurações sustentáveis do trabalho”.

O CBPOT é o maior evento nacional de POT e, pela amplitude de sua agenda científica, possui reconhecimento e alcance internacional.



FUENTES DE INTERÉS

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

XXI Congreso Mexicano de Psicología Social



XXI Congreso Mexicano de Psicología Social

Este Congreso se consolida como un referente nacional para el análisis crítico de los fenómenos psicosociales contemporáneos, reuniendo a investigadoras e investigadores, docentes, estudiantes y profesionales comprometidos con la generación de conocimiento riguroso, ético y socialmente pertinente. A lo largo de sus actividades académicas, el Congreso propicia el intercambio de perspectivas teóricas, metodológicas y aplicadas que contribuyen al fortalecimiento de la Psicología Social en México y en el ámbito iberoamericano.



XXI CONGRESO
MEXICANO DE PSICOLOGÍA SOCIAL

VII CONGRESO
LATINOAMERICANO
DE PSICOLOGÍA TRANSCULTURAL

23, 24 y 25 de septiembre de 2026

II Congreso Internacional de Psicología, Innovación Tecnológica y Emprendimiento



Universidad
de Navarra

El Congreso Internacional de Psicología, Innovación Tecnológica y emprendimiento: Psicología, investigación y tecnología: un foro para afrontar los retos del siglo XXI

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?.



CIPIE2026

II CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA,
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (IA) Y EMPRENDIMIENTO

09 - 11 JULIO, 2026
MADRID, ESPAÑA

ORGANIZA:



Universidad
de Navarra

Esenciales Fundación BBVA



La **Fundación BBVA** y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas lanzan **Esenciales**, una serie mensual de documentos divulgativos breves para estar al día de los temas socioeconómicos de actualidad y acceder a los últimos datos del programa de investigación que ambas instituciones desarrollan desde hace 20 años.

La formación, el empleo y la inclusión social, el capital humano y tecnológico, la situación financiera, los determinantes del bienestar y el cambio de modelo productivo son algunos de los asuntos que se abordan en Esenciales.

FOCAD



Edición N.º 60 Abril-Mayo 2026 · Cursos del área de PTORH

Inteligencia artificial en el trabajo: una mirada desde la psicología de las organizaciones

David Aguado

Centro de Investigación para la Efectividad Organizacional. Universidad Autónoma de Madrid

La mediación, una herramienta de gestión

Thelma butts-griggs¹. Lourdes munduate². Miguel barón³. Francisco j. Medina⁴.¹

Mediadora, Grigg-Velazquez Consulting (USA) ²Catedrática de Psicología Social (U. Sevilla) ³Profesor Titular de Psicología Social (U. Sevilla)









⁴Profesor Titular de Psicología Social (U. Sevilla).



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:

-  **El liderazgo positivo en el ámbito laboral: un motor de bienestar, rendimiento y salud mental en las organizaciones**
-  **España envejece y el mercado laboral cambia: implicaciones desde la psicología del trabajo**
-  **José María Peiró, nuevo presidente de la Academia de Psicología de España**
-  **Turnos de trabajo y sueño: una guía alerta sobre sus efectos en la salud física y mental**
-  **La nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales refuerza la atención al estrés, la fatiga mental y otros riesgos psicológicos**
-  **Edadismo, soledad y salud mental: el coste invisible de la discriminación por edad**
-  **El absentismo por incapacidad temporal sigue al alza en España y cuesta ya 92.000 millones de euros**
-  **Las emociones en el trabajo, la creatividad y el agotamiento silencioso: nuevos artículos en Journal of Work and Organizational Psychology**

IVAP



i Publicación de la extensa entrevista al profesor Peiró sobre la evaluación del desempeño.

globe La evaluación del desempeño ha de formar parte de un todo integrado de políticas y prácticas de la gestión y desarrollo de los recursos humanos



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.

globe 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.

books Publicaciones anteriores

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

books 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

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)**. Link: [The IDOCAL Newsletter](#)



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.

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.



OIT



 Resumen ejecutivo con motivo del Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo · [El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción.](#)



PSIQUE

TESIS DOCTORAL

Investigación orientada a la práctica

Trabajar con robots como una espada de doble filo: implicaciones para el diseño del trabajo, el significado del trabajo y satisfacción laboral

Autora: [Nina Jonczyk](#). Directores: Vicente González-Romá, y José María Peiró. Universidad de Valencia.

Resumen: Los robots se han convertido en factores centrales de la transformación industrial contemporánea, modificando la manera en que las personas experimentan su trabajo. A medida que su número aumenta, resulta imprescindible comprender cómo la interacción con estas tecnologías cambia las características del puesto y los resultados laborales asociados.

La tesis “Working with Robots as a Double-Edged Sword: Implications for Work Design, Work Meaningfulness, and Job Satisfaction” se basa en los marcos teóricos del diseño del trabajo y analiza la frecuencia de interacción con robots (FIR) como antecedente clave en el diseño del trabajo y dos dimensiones centrales: la variedad de habilidades y la sobrecarga de rol. Además, se examina como éstas, a su vez, influyen el significado del trabajo y la satisfacción laboral. A la vez la experiencia laboral se incorpora como variable moderadora.

Mediante un enfoque cuantitativo basado en cuestionarios aplicados en una empresa manufacturera española, los resultados revelan unas relaciones de doble filo. Por un lado, la FIR incrementa la variedad de habilidades, lo que se traduce en mayor significado y satisfacción laboral. Por otro lado, la FIR intensifica la sobrecarga de rol, reduciendo el significado y la satisfacción laboral. De manera inesperada se encuentra que la experiencia laboral amplificó la relación entre FIR y sobrecarga. Los empleados con más años de experiencia laboral perciben mayor tensión derivada de la FIR.

La tesis contribuye a las teorías del diseño de trabajo al establecer la FIR como un antecedente crítico de las características laborales, ampliando la comprensión de cómo la robotización transforma la experiencia subjetiva del empleo. A nivel práctico, ofrece recomendaciones para que las organizaciones potencien la variedad de e implementen estrategias para mitigar los riesgos asociados a la sobrecarga de rol. La disertación subraya que la interacción con robots constituye una dinámica compleja que redefine tanto las condiciones de trabajo como la percepción individual, y abre nuevas vías para futuras investigaciones sobre la integración de tecnología en el ámbito laboral.

Comprender los recursos de los empleados. El papel del auto-control rasgo y estado en la prevención DinEL burnout y la potenciación de la capacidad para el trabajo

Autora [Hiacynta Warsicka](#), Directores Jose M. Peiró y Aida Soriano. IDOCAL Universidad de Valencia.

Síntesis. El mundo laboral contemporáneo está moldeado por transformaciones rápidas y de gran alcance, incluyendo la globalización, la digitalización, los avances en tecnologías de la información y la comunicación, y eventos globales inesperados como pandemias. Independientemente de su impacto positivo o negativo, estos cambios a gran escala ejercen una influencia significativa e innegable en el trabajo, los requisitos laborales y el funcionamiento de los empleados. Dada la naturaleza exigente de los entornos laborales modernos y el dinamismo de los cambios continuos en el mundo laboral, la preservación y restauración de recursos son esenciales para mantener el bienestar de los empleados y sostener la productividad organizacional. Esta tesis persigue proporcionar un marco integral para comprender cómo estos constructos interactúan e influyen mutuamente, contribuyendo a una mejor comprensión de los procesos relacionados con los recursos en entornos laborales contemporáneos caracterizados por demandas crecientes y cambios constantes.

El primer estudio respondió a la necesidad de una conceptualización y medición más precisa del autocontrol estatal desarrollando y validando el SSCS para su uso en entornos laborales. El análisis factorial confirmatorio apoyó la estructura unifactorial del SSCS refinado de nueve ítems, demostrando una fiabilidad satisfactoria. La validez convergente se confirmó mediante correlaciones con constructos teóricamente relevantes, reforzando la distinción entre autocontrol 'estado' y 'rasgo', posicionándolos como relacionados pero no intercambiables. Estos resultados confirmaron la validación del SSCS como herramienta psicométrica para evaluar el autocontrol 'estado' en contextos laborales y destacaron la importancia de considerar tanto componentes estables como situacionales del constructo de autocontrol.

El segundo estudio ha validado la versión española del Burnout Assessment Tool, BAT, buscando superar las limitaciones de medidas tradicionales como el Maslach Burnout Inventory (Maslach et al., 1997) y respondiendo a las transformaciones de la realidad laboral. Los resultados confirmaron la estructura de seis factores del BAT (Schaufeli et al., 2020) y demostraron una excelente consistencia interna. Dado que la versión original de BAT (Schaufeli et al., 2020) no había sido validada para la población española, este estudio proporciona el apoyo empírico necesario para su aplicación en entornos laborales españoles y aporta una herramienta moderna y teóricamente fundamentada para evaluar el agotamiento para los trabajadores españoles.



El tercer estudio examina el impacto diferencial del autocontrol 'rasgo' y 'estado' en la capacidad laboral, mediado por el agotamiento emocional, utilizando diseños longitudinales y transversales. Los resultados indicaron que el autocontrol 'estado' predecía la capacidad laboral con más fuerza que el autocontrol 'rasgo' a lo largo del tiempo, mediando el agotamiento esta relación. También se encontró que el agotamiento media las relaciones entre el autocontrol 'estado' y el 'rasgo' y las cuatro facetas distintas de la capacidad laboral (física, cognitiva, interpersonal y emocional), proporcionando evidencia de vías específicas de cada faceta cuando se miden en un momento dado.

En conjunto, esta tesis avanza el conocimiento sobre la problemática estudiada. Metodológicamente, ofrece escalas recién validadas y teóricamente, confirma la dualidad del constructo de autocontrol y demuestra cómo tanto el autocontrol 'estado' como el 'rasgo' interactúan de manera diferente con el agotamiento y la capacidad laboral en contextos organizativos. Estos hallazgos se alinean con el modelo de fortaleza del autocontrol (Baumeister et al., 2007) y el modelo de Demanda-Recursos Laborales (Bakker et al., 2004), subrayando la importancia de los recursos situacionales para sostener el bienestar y el rendimiento. Esta tesis también pone de relieve la importancia de distinguir el autocontrol del 'estado' de constructos como la autorregulación, el agotamiento del ego, la impulsividad y la vitalidad subjetiva, que a veces se han utilizado de forma intercambiable, creando inconsistencias teóricas. En la práctica, los hallazgos de este proyecto de investigación doctoral ofrecen implicaciones vitales que apoyan estrategias orientadas a la preservación de recursos, la prevención del agotamiento y la mejora de la capacidad laboral, contribuyendo a intervenciones organizativas que promuevan un funcionamiento sostenible de los empleados en entornos laborales cada vez más exigentes.



ENVIADO POR NUESTROS LECTORES

Evaluación de los riesgos laborales del SUP. TFM presentado por José Antonio López Tamarit.



Evaluación de riesgos laborales en los delegados sindicales del SUP

Los delegados sindicales de una profesión de riesgo como es la Policía son representantes con unas características y riesgos singulares, pues el derecho policial y sindical establecen unas condiciones laborales diferentes al resto de los trabajadores y sindicatos de clase. A esto se suma la responsabilidad que supone que la tasa de afiliación es superior al resto del gremio y que se evalúan los riesgos de los delegados del mayor sindicato de la Policía Nacional, el Sindicato Unificado de Policía.

Los policías y sus sindicatos tienen unas condiciones de trabajo y riesgos laborales diferentes a los de otras profesiones, de ahí que tengan un estatuto profesional propio y unos derechos laborales limitados y o anulados en (prohibición del derecho a huelga, restricciones en el ejercicio sindical, disponibilidad para el servicio...) en comparación con el resto de trabajadores lo que redundará en el servicio profesional, la defensa de sus derechos y la protección laboral.

En este estudio, se han evaluado los riesgos laborales de los delegados sindicales del SUP, demostrando un perfil específico del delegado sindical como se ha acreditado a lo largo de la investigación. Los resultados más relevantes es que, a pesar del cumplimiento general de la normativa y de la prevención de riesgos laborales, la práctica presenta lagunas como por ejemplo no todos los D.S. realizan los exámenes de vigilancia de la salud, a mayor dedicación sindical (sea en tiempo voluntario, parcial y total), sea profesional (afiliado, delegados sindical, delegado de prevención) o en la jerarquía sindical (comité local, provincial, autonómico o central)) mayor vulnerabilidad. Aunque se han identificado diferentes riesgos de todas las disciplinas preventivas, los más característicos tienen que ver con el diseño del puesto de trabajo y organización del trabajo, es decir la superioridad de los riesgos psicosociales sobre el resto de los riesgos.

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](#)

Annamaria Di Fabio

Full Professor in Work and Organizational Psychology at the University of Florence. President of the Scientific Committee of XXIV International Congress of Applied Psychology. [Newsletter nº 15](#)

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 al **Dr. Mo Wang** con el Dr. José M. Peiró

Dr. Mo Wang is currently the University Distinguished Professor and Lanzillotti-McKethan Eminent Scholar Chair at the Warrington College of Business at University of Florida. He will start at the Tulane University's Freeman School of Business in Fall 2026 as the Seinsheimer Chair of Business. He is known for his research on retirement and older worker employment, occupational health psychology, expatriate and newcomer adjustment, leadership and team processes, and advanced quantitative methodologies. To date, he has published 228 peer-reviewed journal articles, 38 book chapters, and 8 books.

He has given more than 90 invited keynotes, colloquia, and workshops in 17 countries and regions. His research has been widely reported by the media, such as Associated Press, BBC, NPR, Reuters, The New York Times, The Time Magazine, and The Wall Street Journal.

Dr. Wang's research is well recognized and regarded by major federal funding agencies and policy makers, including NIH, NSF, CDC, and various other research foundations and agencies. He served as the Director for the Science of

Organizations Program at the National Science Foundation (2014-2016) and was appointed as a member (2023-2026) on the Board on Behavioral, Cognitive, and Sensory Sciences (BBCSS) of National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Dr. Wang was elected as a Foreign Member of Academia Europea in 2021. He was also inducted into the Florida Academy of Science, Engineering and Medicine (ASEMFL) in 2025.

Organizations should provide continuous learning opportunities, age-inclusive technology training, user-centered design, and psychological safety for employees to ask questions and experiment with new tools...

He is an elected Fellow of Academy of Management, American Psychological Association, Association of Psychological Science, and Society for Industrial-Organizational Psychology. He currently serves as the Editor-in-Chief for Work, Aging and Retirement (2015-present) and Editor-in-Chief for Journal of Applied Psychology (2026-2032).

JMP: There is a trend in many countries to delay the retirement age, this poses new challenges for work and organizational psychologists as older people have to extend their working life. What are the main contributions that W&O Psychologists may provide to make this work more human and productive?

DMW: Work and organizational psychologists can make important contributions by helping organizations design later working life in ways that are both humane and productive.

A central contribution is to educate organizations to move away from a deficit-based view of older workers and endorse an age-friendly developmental perspective. Indeed, older workers are not a homogeneous group; they differ in health, motivation, skills, family demands, financial needs, and desired work arrangements. Accordingly, W&O psychologists can help organizations redesign jobs to support longer working lives and meet diverse needs. This includes improving job autonomy, reducing unnecessary physical and psychological strain, offering flexible work arrangements, supporting recovery, and creating opportunities for continued learning. We can also contribute by developing evidence-based retirement transition practices, such as phased retirement, bridge employment, transition coaching, and career counseling for later-life workers.

A related key contribution is for W&O psychologists helping organizations prevent age discrimination and age stereotyping. Research shows that many assumptions about older workers, such as lower adaptability or weaker learning capacity, are overly simplistic or inaccurate. Psychologists can help organizations create age-inclusive HR practices, fair selection and promotion systems, and climates that value workers across the lifespan. Ultimately, the goal is not simply to keep people working longer, but to support meaningful, healthy, and sustainable work across longer lives.

JMP: What are the implications of the digitalization of organizations and work for elderly people. What may be the main challenges, advantages and disadvantages?

DMW: Digitalization creates both opportunities and challenges for older workers. On the positive side, digital tools can reduce physical demands, support flexible work, enhance access to information, and allow older workers to continue contributing their expertise in new ways. Remote and hybrid work, for example, may help some older workers manage health needs, caregiving responsibilities, or gradual retirement transitions.

At the same time, digitalization can create risks. Older workers may face stereotypes that they are less capable of learning new technologies, even when such assumptions are not justified. Rapid technological change can also increase work uncertainty, intensify workload, and create pressure for constant adaptation. If organizations introduce digital systems without sufficient training and support, older workers may experience exclusion, anxiety, or reduced confidence.

The key issue is not age itself, but the dynamic fit between technology, worker capabilities, job demands, and organizational support. Organizations should provide continuous learning opportunities, age-inclusive technology training, user-centered design, and psychological safety for employees to ask questions and experiment with new tools. Digitalization should augment human capabilities rather than simply accelerate work intensity or cut humans out of the decision-making processes in the workplace.

JMP: What could be the challenges, opportunities, or risks of the cross-generations cooperation at work. Which are the contributions from psychological research?

DMW: Cross-generational cooperation offers major opportunities, but also some risks. Different age groups may bring different forms of knowledge, experience, career priorities, and perspectives. Older workers often contribute institutional knowledge, professional judgment, and mentoring capacity, while younger workers may bring newer technical skills, fresh perspectives, and familiarity with emerging tools. When managed well, age-diverse teams can be highly creative and resilient.

The risks arise when organizations rely on generational stereotypes. Popular labels such as “Baby Boomers,” “Gen X,” “Millennials,” or “Gen Z” often exaggerate differences and can create unnecessary divisions. Psychological research suggests that many so-called generational differences are better explained by age, career stage, historical context, or individual differences.

Therefore, the contribution of psychological research is to replace stereotypes with evidence. We can help organizations understand when age diversity benefits teams, when it creates coordination challenges, and how leadership, climate, and HR practices shape these effects. Inclusive leadership, mutual respect, psychological safety, and well-designed mentoring or reverse-mentoring programs can help organizations turn age diversity into a source of learning rather than conflict.

JMP: You are going to undertake the editorial role of JAP, this is probably the top research journal in our field. However, on some occasions, practitioners may perceive it as distant from their day-to-day demands and challenges. What would you recommend to our readership to take advantage of and profit from the excellent contributions published in the JAP

DMW: Thank you so much for your kind words about JAP :-). JAP publishes some of the strongest research in applied psychology, but I understand that practitioners may sometimes see journal articles as distant from their day-to-day concerns. My recommendation is that practitioners read JAP not only for immediate “tips,” but for deeper evidence about how work, workers, and organizations function. In particular, practitioners can benefit from JAP in several ways. First, JAP provides evidence about mechanisms: why certain practices work, for whom, and under what conditions. This is often more useful than a simple best-practice checklist because organizations differ greatly in terms of context. For example, flexible work may enhance wellbeing for some employees but increase strain for others depending on workload and boundary management. Rigorous research in JAP helps unpack these heterogeneity and dynamics. This allows practitioners to shift from generic “best practices” to more precise, context-sensitive decision making. Instead of simply adopting an intervention, organizations can ask whether it fits their workforce, what conditions are necessary for success, and how it should be implemented. This mechanism-based approach is ultimately more useful and actionable in complex organizational environments.

Second, research published in JAP plays a critical role in helping practitioners avoid widely circulated but weakly supported assumptions. Many popular ideas, such as strong generational differences, universally effective leadership styles, or simple motivational formulas, are appealing but often lack solid empirical support. Research in JAP, particularly meta-analyses and rigorous longitudinal studies, helps clarify what is actually supported by evidence and what is not. For example, recent JAP research has shown that safety training does not universally improve workplace safety related outcomes. Rather, safety training has a strong positive impact on trainee learning and behavior change, with medium-to-large effects on reactions, knowledge, and transfer, and only small effects on organization-level safety indicators and worker well-being. By providing such cumulative, evidence-based insights, JAP helps practitioners distinguish between trends and scientifically grounded knowledge.

This reduces the risk of investing in ineffective or misdirected initiatives and supports more informed, evidence-based organizational decisions.

Third, JAP offers validated concepts and measurement tools that support better organizational diagnosis and intervention. Effective management begins with accurately understanding workplace dynamics, and poor measurement can lead to misguided decisions. JAP research provides rigorously tested constructs and scales for assessing factors such as job demands, engagement, burnout, leadership, and psychological safety. These tools are grounded in strong theory and psychometric validation, making them more reliable than ad hoc surveys or intuition-based assessments. For practitioners, this enables more precise identification of underlying issues and more targeted interventions. It also allows organizations to evaluate whether their initiatives are actually working. In this way, JAP contributes not only ideas, but also the methodological foundation for evidence-based management.

All these being said, journals have a responsibility to make research more accessible. As Editor-in-Chief, [my LinkedIn page](#) regularly posts translational introductions of selected JAP research for the public to consume. By translating complex findings into clear, concise, and actionable language, we can extend the reach and impact of research beyond academia. It also allows for more timely dissemination of evidence on pressing workplace issues, such as employee well-being, remote work, and AI in organizations, so that organizations can make better-informed decisions. More broadly, this kind of engagement fosters a two-way dialogue: practitioners gain access to evidence-based insights, while researchers become more attuned to emerging challenges in practice, ultimately strengthening both the relevance and impact of our science.

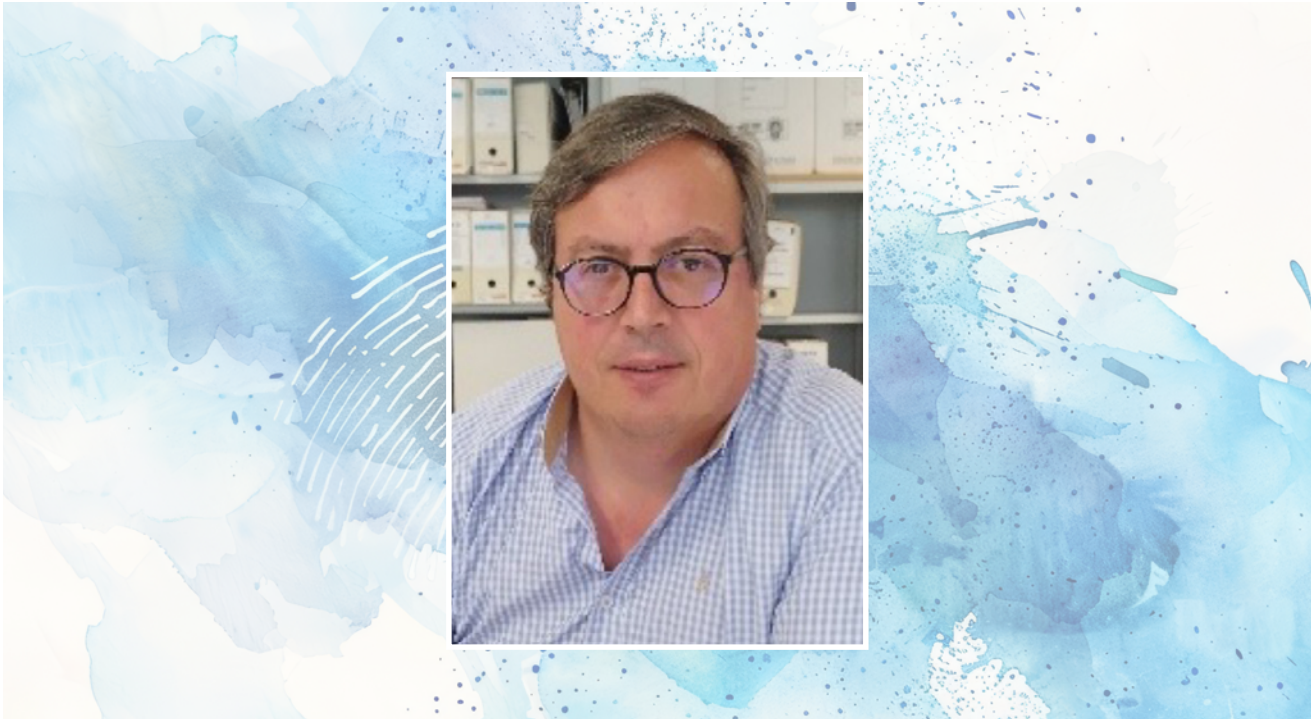
JMP: What are the main challenges in terms of promoting high-quality, rigorous, and relevant research in very prestigious journals and contributing to the impact of this research in professional practice? How do you envision the path from research to practice and also the reverse or return path, and what role JAP may play on those paths?

DMW: One of the main challenges for prestigious journals is to maintain the highest standards of scientific rigor while also encouraging research that speaks to important real-world problems. Rigor and relevance should not be treated as competing goals. The best applied psychology research is theoretically meaningful, methodologically strong, and practically consequential.

From research to practice, the path begins with asking important questions grounded in real organizational problems. Strong research then uses appropriate designs (e.g., field experiments, longitudinal studies, interventions, mixed methods, archival data, and qualitative work) to generate credible evidence. Journals like JAP can play a key role by publishing studies that offer stronger causal inference, richer contextual understanding, and clearer implications for organizations and workers. The reverse path from practice to research is equally important. Many important research questions emerge from practice: technological disruption, hybrid work, workforce aging, employee wellbeing, AI adoption, inequality, and changing employment relationships. JAP can help by encouraging interdisciplinary work, practitioner-informed research questions, and studies that examine interventions in real organizational settings.

Altogether, in my view, JAP should serve as a bridge. It should remain scientifically rigorous while becoming more visible, accessible, and useful to scholars, practitioners, and policy audiences. That means publishing excellent science, but also helping that science travel farther—into organizations, public debates, and evidence-based practice.





ENTREVISTA PROFESIONAL

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

Entrevista **Ángel Boceta Navarro**

Decano Colegio de Psicología de Extremadura · Secretario Junta Directiva División PTORH · Máster en Seguridad y Salud Laboral · Técnico Superior de Empleo (Serv. Extremeño Público de Empleo) · Socio fundador Grupo Profesional “Psicotécnicos Extremadura” (Estudio de perfiles, asesoramiento y selección de personal).

Le trasladamos nuestro más sincero agradecimiento por su disposición y compromiso al asumir este nuevo reto al frente del colegio profesional.

Su liderazgo llega en un momento clave para seguir fortaleciendo el papel de la psicología, especialmente en el ámbito del trabajo y las organizaciones.

Le deseamos mucho éxito en esta nueva etapa, con la confianza de que su gestión contribuirá al crecimiento de la profesión, al apoyo de los colegiados y al impulso de iniciativas que generen un impacto positivo en la sociedad y en el tejido empresarial.

1. Tras su reciente nombramiento, ¿cuáles considera que deben ser las líneas estratégicas prioritarias para impulsar la psicología del trabajo dentro del colegio profesional?

La primera es el impulso y la **creación de un grupo** firme de trabajo que, aún con pocos miembros en un principio, constituya el germen necesario para poder ir construyendo la base sólida en la que se puedan apoyar retos futuros. Este grupo ha de constituir la prolongación en nuestra región del sistema nacional de cooperación, información, intercambio de experiencias y ayuda mutua que inició el Consejo General de la Psicología con la reorganización profesional que supuso la creación de las Divisiones.

En segundo lugar, considero que el Colegio, sobre la base de este grupo, ha de erigirse como **motor de cambio** incidiendo en la cultura empresarial de nuestra región, con el fin de hacer visible las ventajas sociales, laborales y empresariales que nuestra profesión pueden aportar en las organizaciones, tanto a nivel individual como grupal y tanto a trabajadores como a la patronal.

2. En el contexto de un colegio de tamaño reducido, ¿qué necesidades específicas identifica para fortalecer el área de psicología del trabajo y las organizaciones?

Siempre es importante poder contar con una **información** directa y de calidad sobre lo que “se cuece” tanto a nivel nacional, como en el resto de las autonomías, en todo lo relacionado con nuestra materia: acuerdos de colaboración, proyectos legislativos, nuevas tendencias en nuestro ámbito natural de actuación: la persona como parte fundamental de la organización.

También se agradece el intercambio de **experiencias de éxito** desarrolladas en otros territorios. En este sentido, la cooperación y el apoyo entre los diferentes Colegios constituye un valor añadido de suma importancia.

3. ¿De qué manera puede el colegio apoyar de forma práctica y continua a los psicólogos del trabajo, tanto a quienes ejercen por cuenta ajena como a quienes lo hacen de forma independiente?

- Incentivando sinergias y vías de colaboración entre profesionales.
- Ofreciendo vías de comunicación a nivel institucional tanto dentro de nuestra región como a nivel nacional. Facilitando el acceso de nuestras/os profesionales a instituciones, organismos y entidades que supongan una ayuda adicional al desarrollo de nuestra profesión.
- Poniendo servicios e infraestructuras propias del Colegio al alcance de las/os compañeras/os que necesiten de estos recursos. Investigando continuamente la posibilidad de disponer de nuevos recursos y servicios

4. ¿Qué iniciativas o acciones concretas cree que son clave para lograr una mayor presencia y reconocimiento de la psicología del trabajo en el tejido empresarial de su territorio?

Considero clave **acercar la Psicología del Trabajo a las organizaciones**, tanto al empresariado como a las personas trabajadoras. En nuestra región es alarmante el desconocimiento de nuestra labor, de nuestras potencialidades, de lo que podemos aportar y de los resultados que nuestra labor puede ayudar a alcanzar. En ciertos ámbitos se suele considerar nuestra labor como algo secundario, que socialmente puede estar bien aceptado, pero a la que no se asocia una rentabilidad clara. Apostar por el bienestar y la lucha por conseguir organizaciones saludables se suele considerar aún como un gasto más que como una inversión.

En esta misma línea también es de suma importancia la relación continua con administraciones, organizaciones patronales, sindicatos y demás **agentes sociales** con el fin de convertirlos en correa de transmisión que ayuden al propósito anterior.

5. En relación con el emprendimiento, ¿cómo puede un colegio profesional facilitar que los psicólogos del trabajo desarrollen proyectos propios o consultoras especializadas?

En primer término, ofreciendo la ayuda y la información necesarias a estas/os profesionales, en este sentido, desde hace ya un tiempo hemos invertido por parte del COPEX en tener un Departamento de Atención a personas colegiadas y usuarias potente y operativo, desde el que se orienta, informa y ayuda en todo lo necesario a la hora de emprender.

En segundo lugar, promocionando campañas de información, organización de jornadas técnicas, ponencias y estableciendo convenios de colaboración con personas y entidades claves.

6. Desde su perspectiva, ¿cuáles son actualmente las principales necesidades de las organizaciones en su territorio en materia de gestión de personas, bienestar laboral y desarrollo organizacional?

Una de las principales preocupaciones es la **captación de mano de obra** especializada.

Desde mi punto de vista, en nuestra región, debido a las carencias históricas en materia de empleo, con un predominio del sector primario y con un incipiente sector industrial, en el que siempre han primado las pymes y micro pymes, se ha ido desarrollando un sistema de ayudas sociales que ha ido en detrimento de la percepción personal del trabajo como fuente de satisfacción y bienestar personal por un lado y del espíritu emprendedor por otro. En este contexto se hace muy difícil la gestión del talento y la captación de potencial humano para la empresa.

Otra de las necesidades que se detectan en las organizaciones está relacionada con la **gestión del cambio** en las personas dentro de un contexto en continuo y vertiginoso devenir de acontecimientos, de nuevos procesos, de introducción de la IA en procesos productivos... todo ello hace necesario unos estados de adaptación continua, lo que suele ser fuente de malestar y de situaciones personales que pueden desembocar incluso en procesos patológicos, con el consiguiente aumento del **absentismo laboral**.

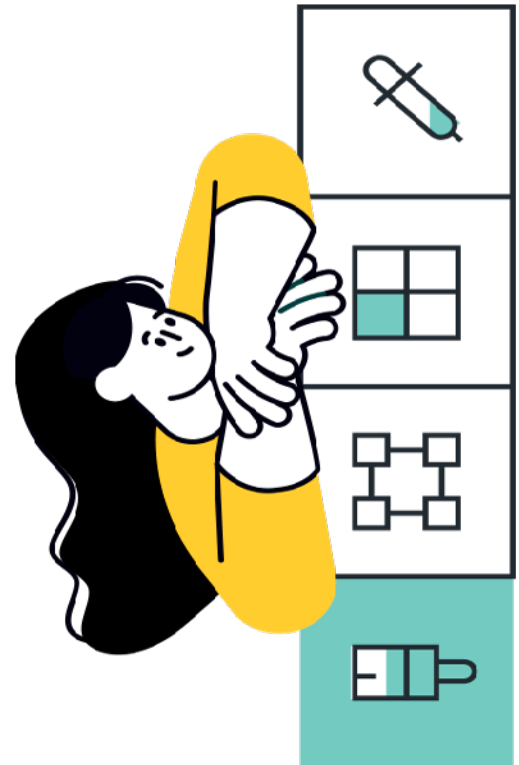
7. En los últimos diez años, ¿ha observado una evolución o cambio significativo en las demandas de las organizaciones hacia la psicología del trabajo? ¿En qué aspectos concretos y cómo cree que debe adaptarse la profesión a estos cambios?

Sinceramente, en un territorio donde queda tanto por hacer en esta materia, se me hace muy difícil concretar algún cambio significativo en esta cuestión.

Si es cierto que se van percibiendo cambios en la **sensibilización** de las organizaciones a nivel sobre todo patronal y considero que ello es fruto de la falta de explicación a multitud de problemas en la gestión de personal, adecuación de procesos, selección y formación, clima laboral, cuestiones relacionadas con la gestión de liderazgo...en definitiva todo lo relacionado de una u otra manera con el bienestar laboral.

La empresa comienza a darse cuenta de que las herramientas y soluciones tradicionales, con las que se había contado generación tras generación, no consiguen los resultados deseados tal como lo hacían en el pasado y esto es lo que nos está ayudando a hacerles comprender que “hay algo más” que desconocen y es ahí precisamente donde la Psicología del Trabajo les puede ayudar. En este aspecto podemos afirmar que nuestra mejor aliada es la **fuerza de la evidencia**.

Teniendo esto en cuenta, nosotros como profesionales debemos ir un paso por delante. Sin perder de vista nuestro marco natural de actuación, hemos de saber adaptarnos continuamente y para ello es imprescindible poder detectar continuamente las **necesidades** concretas de las organizaciones a las que tenemos que dar respuesta.



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 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.



**Equipo
Redactor**

Editorial: Angel Boceta
Contenidos Internacionales: José M^a Peiró Silla
Entrevista Internacional: José María 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.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

1. Responsabilidad sobre contenidos

La dirección editorial de la revista declina cualquier responsabilidad sobre las opiniones, interpretaciones o contenidos vertidos en los artículos firmados o procedentes de fuentes externas, correspondiendo dicha responsabilidad exclusivamente a sus autores.

2. Uso del lenguaje

Con el objetivo de garantizar una comunicación rigurosa, coherente y accesible, esta publicación adopta un uso del lenguaje inclusivo de carácter neutral, procurando evitar la duplicidad de género en su redacción, sin que ello implique intención alguna de exclusión o discriminación.

