

NEWSLETTER

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

Nº 17 · JUNIO · 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	6
PRÓXIMAS ACTIVIDADES	17
INFORMACIÓN INTERNACIONAL	19
FUENTES DE INTERÉS	25
ENTREVISTA INTERNACIONAL	29
ENTREVISTA PROFESIONAL	34
LA DIVISIÓN PTORH	36

EDITORIAL

La salud mental: eje estratégico en la prevención

Desde sus inicios, la prevención de riesgos laborales ha estado asociada, fundamentalmente, a la seguridad física. Accidentes, ergonomía, equipos de protección o condiciones ambientales han ocupado el núcleo de la acción preventiva. Sin embargo, el mundo del trabajo está cambiando profunda y rápidamente y, con él, también lo han hecho los riesgos que amenazan la salud de las personas.

Tanto la OMS, como la [European Agency for Safety and Health at Work](#) (2025, 2026) y ahora la [reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno de España](#), aún pendiente de aprobación y desarrollo regulatorio, han puesto el foco en la salud laboral con dos ideas clave:

1. Situar la gestión de los riesgos psicosociales al mismo nivel que los riesgos tradicionales de seguridad y salud laboral.
2. Dejar de plantear la salud mental únicamente como un problema individual y situarla como una responsabilidad organizacional y preventiva.

Estas iniciativas han consolidado la necesidad de integrar la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental dentro de los sistemas preventivos, impulsando un enfoque que combina la protección frente al daño y la promoción activa del bienestar. Desde esta perspectiva, la salud laboral ya no se entiende únicamente como ausencia de enfermedad o riesgo, sino como la creación de contextos de trabajo que permitan a las personas prosperar, desarrollarse y contribuir de forma sostenible al éxito de sus organizaciones.

Este giro en la interpretación de la salud mental laboral supone el reconocimiento normativo de una realidad que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones lleva años documentando: la salud de las personas no depende únicamente de factores individuales, sino también de cómo se organiza el trabajo, cómo se lidera, cómo se gestionan las relaciones y cómo se diseñan las condiciones laborales.

¿Qué cambia con la reforma de la ley de PRL?

1. Considerar la salud mental como una dimensión de la prevención laboral que obliga a evaluar, prevenir y gestionar los riesgos psicosociales como cualquier otro riesgo laboral.
2. Recoger los riesgos derivados de la digitalización y el derecho a la desconexión (hiperconectividad y teletrabajo).
3. Gestionar los riesgos vinculados al cambio climático y condiciones extremas.
4. Considerar la perspectiva de género, edad y diversidad en la gestión preventiva.

La incorporación explícita de la salud mental y su vinculación con los riesgos psicosociales amplía el concepto de daño a la salud laboral, que ya no se limita al daño físico, sino que **incluye daños mentales, cognitivos, emocionales, conductuales y sociales derivados del trabajo**.

El trasfondo científico de este enfoque

La medida política no hace más que reglamentar los hallazgos de décadas de investigación científica que han demostrado cómo determinadas formas de organización generan sufrimiento, impiden el funcionamiento óptimo de las personas, deterioran la salud y comprometen el rendimiento sostenible de las organizaciones.



En este sentido, esta corriente normativa internacional pone de manifiesto otra realidad menos visible: la evolución del papel de los psicólogos dentro de las organizaciones.

Durante muchos años, los profesionales de la Psicología del Trabajo ocuparon principalmente posiciones técnicas y tácticas. Participaban en procesos de selección, formación, evaluación del desempeño, análisis de puestos o desarrollo de competencias. Funciones imprescindibles, sin duda, pero habitualmente alejadas de los espacios donde se definían las decisiones organizativas estratégicas.

Hoy la situación es diferente.

Quizá la verdadera novedad de esta reforma no sea la aparición de nuevos requisitos legales, sino el reconocimiento institucional de algo que la ciencia psicológica viene defendiendo desde hace mucho tiempo...

Muchos psicólogos en el área de RRHH comentan esta evolución y así lo están haciendo las profesionales de la dirección de personas entrevistadas en los números precedentes y el actual de esta newsletter.

La evidencia científica acumulada ha demostrado que factores como el liderazgo, la calidad de las relaciones interpersonales, la seguridad psicológica, la autonomía, la justicia organizacional, el reconocimiento, el sentido del trabajo o el equilibrio entre demandas y recursos tienen un impacto directo sobre la salud, el compromiso, la innovación, la productividad y la permanencia de las personas en las organizaciones.

Por eso, la Psicología del Trabajo ha dejado de ser únicamente una disciplina de apoyo a Recursos Humanos para convertirse en una disciplina estratégica para la sostenibilidad empresarial.

Cuando la ley exige intervenir sobre los factores organizativos que generan malestar, no está hablando únicamente de prevención. Está hablando de desarrollo de estructuras y culturas saludables.

- De cómo se distribuyen las cargas de trabajo.
- De cómo se toman las decisiones.
- De cómo se ejerce el liderazgo.
- De cómo se gestionan los conflictos.
- De cómo se construye la confianza.
- De cómo se favorece el aprendizaje y la adaptación.
- En definitiva, cómo se diseñan los ecosistemas laborales.

Y precisamente ahí es donde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones lleva décadas generando conocimiento reforzando la evolución del enfoque de la salud laboral desde una perspectiva de prevención del daño hacia un enfoque orientado al funcionamiento óptimo, el bienestar sostenible y el desarrollo de organizaciones saludables.

Esta es quizá la mayor aportación que la psicología ha realizado al ámbito organizacional: desplazar el foco desde la enfermedad hacia la salud; desde la corrección del problema hacia el diseño de contextos de trabajo que favorezcan el bienestar, el desarrollo y el rendimiento sostenible, permitiendo a las personas prosperar, desarrollarse y contribuir de forma sostenible a sus organizaciones.

Entre los marcos teóricos más influyentes destacan el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti (2007, 2017), que explica cómo la interacción entre demandas y recursos laborales influye en la salud, el compromiso y el desempeño; las investigaciones sobre organizaciones saludables y resilientes desarrolladas por Salanova y colaboradores (2012), que integran bienestar psicosocial, rendimiento y sostenibilidad organizativa; los trabajos de Edmondson (1999, 2019) sobre seguridad psicológica, que muestran la importancia de crear entornos donde las personas puedan expresarse, aprender y asumir riesgos interpersonales sin temor a consecuencias negativas; las aportaciones de Luthans, Youssef-Morgan y Avolio (2007) sobre el capital psicológico positivo, compuesto por esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia; y el movimiento de la Psicología Positiva impulsado por Seligman y Csikszentmihalyi (2000), ampliado mediante el modelo PERMA (Seligman, 2011). Asimismo, la investigación de Schaufeli (2014, 2021) sobre el *work engagement* ha demostrado que el vigor, la dedicación y la absorción constituyen indicadores clave del funcionamiento óptimo en el trabajo y del bienestar ocupacional sostenible. A estas aportaciones se suman la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000), que destaca la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación como base de la motivación saludable, y las investigaciones sobre bienestar organizacional de Harter, Schmidt y Keyes (2003).

Hablamos, por tanto, de funcionamiento óptimo, ese estado en el que una persona puede desplegar sus capacidades, adaptarse eficazmente a las demandas del entorno, incluso a las demandas climáticas, mantener bienestar psicológico, desarrollar relaciones saludables y contribuir de forma eficaz y sostenible a sus objetivos personales y profesionales. Y esto, precisamente es lo que las organizaciones saludables buscan conectando las demandas con los recursos y el bienestar sostenible en el trabajo.

La reforma de la Ley de Prevención parece avanzar precisamente en esa dirección.

Ya no será suficiente con disponer de protocolos, campañas de sensibilización o acciones aisladas de bienestar. Se hace hincapié precisamente en eliminar las prácticas de *Wellbeing Washing*. Tampoco bastará con externalizar la prevención o limitarla a evaluaciones periódicas. Las organizaciones tendrán que preguntarse cómo están trabajando realmente sus personas, qué dinámicas están generando desgaste y qué recursos existen para afrontar las demandas crecientes del entorno.

Este cambio sitúa a Recursos Humanos en una posición central, pero también otorga a los psicólogos organizacionales una responsabilidad renovada: ayudar a las empresas a comprender el comportamiento humano en contextos complejos y traducir el conocimiento científico en prácticas de gestión eficaces.

Porque la prevención del siglo XXI ya no trata únicamente de evitar accidentes.

Trata de evitar que las personas se rompan trabajando.

Y para ello necesitaremos organizaciones capaces de combinar productividad y humanidad, exigencia y cuidado, resultados y salud.

La buena noticia es que no partimos de cero.

La Psicología del Trabajo lleva décadas investigando precisamente cómo construir esos entornos.

Quizá la verdadera novedad de esta reforma no sea la aparición de nuevos requisitos legales, sino el reconocimiento institucional de algo que la ciencia psicológica viene defendiendo desde hace mucho tiempo: que la calidad de los ecosistemas laborales es uno de los determinantes más importantes de la salud, el bienestar y el desarrollo de las personas.

Ahora sólo falta conseguir el espacio y condiciones que como profesionales especializados necesitamos para hacer las mejores aportaciones a las organizaciones y que el futuro desarrollo reglamentario específico para los riesgos psicosociales tenga en consideración nuestros perfiles.

Porque cuidar de las personas no es solo una cuestión ética.

Es una condición imprescindible para la sostenibilidad de las organizaciones y de nuestra sociedad.

Referencias

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Amy Edmondson. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. En C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). *Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos*. Pirámide.
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? En C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15–35). Routledge.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- OMS (2022) *Guidelines on Mental Health at Work*.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Mihaly Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2025). *Research on psychosocial risks and mental health at work*. Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2026, April 24). Healthy workplaces campaign guide: Together for mental health at work 2026–2028. <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/healthy-workplaces-campaign-guide-together-mental-health-work>
- Gobierno de España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2026, 28 de abril). El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4522>.



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

📍 Miembros del Área de RRHH del COPAO participan en la Jornada de Empleo del Hogar – Tablas Salariales 2026

El pasado 28 de mayo se celebró en el Centro Cívico San Pablo de Sevilla la **Jornada de Empleo del Hogar – Tablas Salariales 2026**, bajo el lema “*Tu casa, su trabajo: hacerlo seguro para cuidar la vida*”. La jornada fue impulsada por la Plataforma Empleo del Hogar Sevilla y contó con la participación y colaboración de distintas entidades sociales y sindicales vinculadas a la defensa de los derechos laborales, la inclusión y el apoyo a las trabajadoras del hogar, entre ellas ACCEM, Cáritas Diocesana de Sevilla, ECCA Social, CCOO Sevilla, Federación Sur Acoge, Fundomar, Asociación de Trabajadoras/es del Hogar de Sevilla, Fundación Sevilla Acoge, DECCO International y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC).

El encuentro permitió abrir un espacio de reflexión sobre los avances y desafíos del empleo del hogar, un sector esencial, altamente feminizado y con una presencia significativa de mujeres migrantes, donde siguen existiendo importantes retos en materia de condiciones laborales, reconocimiento profesional, prevención de riesgos y protección de la salud.

En representación del ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, **Inés Martínez-Corts**, responsable del Área de Recursos Humanos del COPAO y miembro del equipo LAOGEN, participó en la mesa de diálogo con la intervención “**CARE4CARE: recursos de prevención desde la perspectiva psicosocial**”. En su aportación puso el foco en la necesidad de reconocer los riesgos psicosociales específicos del trabajo de cuidados en el hogar: la carga emocional, el trabajo en solitario, la falta de apoyo, la ambigüedad de rol o la normalización del malestar como parte del trabajo.

Desde esta perspectiva, se subrayó que cuidar a quienes cuidan no puede limitarse a un mensaje simbólico, sino que exige herramientas concretas de evaluación, prevención y acompañamiento. En este marco, se presentó también la lógica de **PreviCuida**, una herramienta digital orientada a transformar las señales de malestar en información útil para la prevención, facilitando recursos prácticos y accesibles para las trabajadoras del cuidado a domicilio.

Desde el Área de RRHH del COPAO se valora especialmente la importancia de estos espacios de encuentro entre investigación, intervención social y realidad laboral. Hacer visible el bienestar psicológico de las trabajadoras del hogar es también avanzar hacia una prevención más justa, más técnica y más comprometida con la vida cotidiana de quienes sostienen el cuidado.

📍 Miembros del Área de RRHH del COPAO participan en una Jornada sobre divulgación de la PRL a través de los libros

LAOGEN participó en la jornada “**Cuando la prevención se convierte en lectura: la PRL a través de los libros**”, organizada por el **Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid (IRSST)** con motivo del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El encuentro propuso un formato diferente al habitual, centrado en el papel de los libros, las guías y las publicaciones técnicas como herramientas para acercar la cultura preventiva a profesionales, organizaciones y ciudadanía.

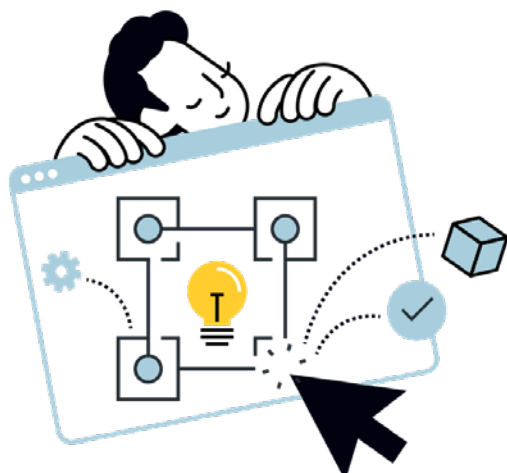
La jornada reunió a más de catorce profesionales del ámbito de la prevención de riesgos laborales, procedentes de distintas trayectorias y áreas de especialización.

Las intervenciones se organizaron en cuatro mesas temáticas: **cultura preventiva y divulgación, factores psicosociales, medicina del trabajo, y normativa y marco técnico-legal**. En este espacio, LAOGEN aportó una mirada centrada en la salud laboral con perspectiva de género y en la necesidad de mejorar la calidad técnica de los procesos de evaluación preventiva.

En este contexto, **Inés Martínez-Corts**, responsable del Área de Recursos Humanos del COPAO e investigadora de LAOGEN, presentó la **Guía DIGEN: Diagnóstico de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales**. Su intervención defendió una idea especialmente relevante para la práctica profesional: incorporar la perspectiva de género no es una cuestión ideológica, sino una condición necesaria para evaluar bien los riesgos.

Desde esta perspectiva, la prevención no puede partir de la idea de que los riesgos son neutros. La organización del trabajo distribuye de forma desigual la exposición de mujeres y hombres a determinadas demandas, y todavía existen dimensiones que con frecuencia permanecen poco visibles: la doble presencia, la carga emocional, las tareas invisibles, la segregación ocupacional o determinadas formas de desgaste profesional. Cuando estos factores no se observan, no se miden; y cuando no se miden, difícilmente pueden prevenirse.

La presentación de la Guía DIGEN puso el acento en la necesidad de traducir esta mirada en criterios claros de evaluación, útiles para profesionales y organizaciones. Su valor reside precisamente en ayudar a identificar riesgos reales que pueden quedar fuera de los enfoques preventivos tradicionales y orientar decisiones más ajustadas a la experiencia laboral de mujeres y hombres.



La pregunta final planteada en la intervención resume el sentido de esta aportación: **¿estamos evaluando los riesgos reales o solo aquellos que ya sabemos medir?** Desde LAOGEN y el Área de RRHH del COPAO, esta cuestión sigue siendo clave para avanzar hacia una prevención más rigurosa, inclusiva y eficaz.



📍 Participación en el congreso internacional de la European Association of Occupational Health Psychology en Helsinki. Helsinki (Finland), 15th-17th June, 2026

Participación 1. **Miembros del Área de RRHH del COPAO presentan en la EAOHP 2026 una comunicación sobre burnout en el cuidado a domicilio**

Miembros del Área de Recursos Humanos del COPAO, junto con el equipo INDRHO de la Universidad de Sevilla, han participado en la **17th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP 2026)**, celebrada en Helsinki, con una comunicación centrada en un tema especialmente relevante para la salud laboral: el papel de las experiencias emocionales en el burnout de las trabajadoras del cuidado a domicilio.

La comunicación, titulada **“Testing AET Model in Home Based Care: Affective experiences and home health aides’ burnout”**, ha sido desarrollada por **María D. Burguillos, Inés Martínez-Corts, Veronika Kuradchik-Pekarskaya y Francisco J. Medina**, en el marco del proyecto europeo CARE4CARE.

El estudio parte de una idea sencilla, pero muy potente para la práctica profesional: en el cuidado a domicilio, el desgaste no se explica solo por la cantidad de trabajo, sino también por lo que ocurre emocionalmente durante ese trabajo. La relación diaria con personas mayores o dependientes, el contacto con sus familias, la exposición al sufrimiento, la falta de apoyo inmediato o la necesidad de sostener la calma en situaciones difíciles convierten este trabajo en un contexto intensamente afectivo.

Para analizar esta realidad, la investigación se apoya en la **Teoría de los Eventos Afectivos** de Weiss y Cropanzano, que ayuda a comprender cómo determinados acontecimientos laborales generan emociones que influyen en las actitudes, las conductas y la salud. En este caso, el modelo permite observar cómo ciertos eventos vividos en el hogar pueden activar miedo, tristeza, ira, afecto o satisfacción, y cómo esas emociones pueden acabar conectándose con agotamiento, ansiedad o dificultades de recuperación.

El trabajo se basó en **14 grupos focales con 106 trabajadoras y trabajadores de cuidado a domicilio** de Alemania, España, Francia e Italia. Los resultados muestran una realidad emocional compleja: junto al agotamiento emocional y la ansiedad, aparecen también emociones positivas vinculadas al sentido del cuidado, el afecto hacia la persona atendida o la satisfacción de sentirse útil. Esta coexistencia es clave para entender por qué muchas trabajadoras siguen comprometidas con su trabajo, incluso cuando el coste psicológico es elevado.

Desde una perspectiva aplicada, la investigación apunta a tres líneas de intervención. En primer lugar, fortalecer recursos de afrontamiento ajustados a la realidad emocional del cuidado. En segundo lugar, promover espacios de apoyo entre iguales, especialmente útiles en trabajos desarrollados en solitario. Y, en tercer lugar, tratar el burnout como un fenómeno relacional y organizativo, no solo individual.

Esta comunicación refuerza la necesidad de avanzar hacia modelos de prevención psicosocial más sensibles a la realidad del cuidado. Para el Área de RRHH del COPAO, supone una contribución relevante al debate profesional sobre salud mental en el trabajo, mostrando cómo la evidencia científica puede traducirse en claves prácticas para proteger a quienes cuidan.

Take away para profesionales de la POT: si queremos prevenir el burnout en el cuidado a domicilio, no basta con preguntar cuánto trabajo hay que hacer; también hay que preguntar qué ocurre emocionalmente durante ese trabajo, cómo se afronta y qué apoyos existen para sostenerlo.

📌 Participación 2. Miembros del Área de RRHH del COPAO presentan en la EAOHP 2026 una comunicación sobre job crafting en centros de cuidados de larga duración

Miembros del Área de Recursos Humanos del COPAO, junto con el equipo INDRHO de la Universidad de Sevilla, han participado en la **17th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP 2026)** con la comunicación **“Shaping Care from Within: How Job Crafting Supports Mental Health and Ethical Practice among Long-Term Care Home Workers”**

El trabajo, desarrollado por **Santiago Renedo e Inés Martínez-Corts**, analiza cómo las personas que trabajan en centros residenciales de cuidados de larga duración adaptan activamente su trabajo para responder mejor a las necesidades de las personas mayores, proteger su propio bienestar y sostener una atención más digna y centrada en la persona.

La comunicación parte del concepto de **job crafting**, entendido como los cambios proactivos que las personas introducen en sus tareas, relaciones o recursos laborales para ajustar mejor el trabajo a sus capacidades, necesidades y valores. En el ámbito de los cuidados, este proceso adquiere una relevancia especial, porque las trabajadoras y trabajadores no solo siguen rutinas: adaptan tiempos, reorganizan tareas, buscan apoyo, aprenden nuevas competencias y ajustan su forma de trabajar ante necesidades físicas, emocionales y cognitivas cambiantes.

El estudio se basó en una investigación cualitativa realizada en un centro residencial sin ánimo de lucro en España, con **15 entrevistas a profesionales del cuidado y personas informantes del contexto organizativo**. Los resultados muestran que el job crafting aparece en distintas formas: ayudar a compañeras de otras unidades, planificar tareas para reducir sobrecarga, reorganizar rutinas para evitar sufrimiento innecesario a residentes y profesionales, buscar apoyo en colegas y supervisores, o desarrollar nuevas habilidades para cuidar mejor.

Una de las aportaciones más relevantes del estudio es que el job crafting no depende solo de la iniciativa individual. Las condiciones organizativas pueden facilitar o bloquearlo. La comunicación horizontal, la coordinación entre departamentos, la flexibilidad, la confianza y el reconocimiento favorecen que las personas adapten su trabajo de manera constructiva. En cambio, la percepción de injusticia, la falta de reconocimiento, las malas relaciones entre compañeras o la desconexión con los niveles jerárquicos dificultan esos ajustes y reducen la disposición a colaborar.



Desde una perspectiva aplicada, el estudio invita a mirar el job crafting en los cuidados como algo más que una estrategia para mejorar el bienestar o el rendimiento. En estos contextos, también tiene una dimensión ética: las trabajadoras y trabajadores modifican su forma de trabajar para preservar la dignidad de las personas residentes y ofrecer una atención más humana. En otras palabras, el job crafting se convierte en una forma de cuidar mejor, no solo de trabajar mejor.

Para los profesionales de la POT, esta comunicación deja un mensaje claro: si queremos promover salud laboral en centros de cuidados, no basta con pedir proactividad a las personas trabajadoras. Hay que crear condiciones organizativas que la hagan posible: comunicación real, justicia, reconocimiento, apoyo supervisor y espacios de coordinación entre equipos.

El trabajo completo puede consultarse en la publicación **“Shaping Care From Within: Job Crafting in Long-Term Care Home”**, publicada en mayo de 2026 en el **Journal of Gerontological Social Work** por **Santiago Renedo Pérez, Inés Martínez-Corts y María Dolores Burguillos Durán**. DOI: **10.1080/01634372.2026.2670423**.

Take away para profesionales de la POT: el job crafting en cuidados no es solo una conducta individual de adaptación; es una práctica relacional y organizativa que puede proteger la salud mental de quienes cuidan y, al mismo tiempo, mejorar la dignidad y la calidad del cuidado.

Colegio Oficial de Psicología de las 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/>



SALUD MENTAL Y TRABAJO
Comencemos la conversación...

LA VUELTA AL TRABAJO TRAS UNA BAJA DE LARGA DURACIÓN: CLAVES PARA UNA ADAPTACIÓN SALUDABLE

El retorno al trabajo tras una IT debe entenderse como un proceso de adaptación progresiva que requiere planificación, apoyo y seguimiento.
El alta médica no siempre implica una recuperación completa a nivel físico, cognitivo o emocional.

PROTOCOLOS DE REINCORPORACIÓN: UNA MEDIDA PREVENTIVA
Favorecen retornos más seguros y sostenibles, reduciendo el riesgo de recaídas, absentismo y desvinculación laboral.

EVIDENCIA CIENTÍFICA: ¿POR QUÉ ES NECESARIO UN PROTOCOLO?

- Entre un 30-50 % de las personas trabajadoras que regresan sin apoyo estructurado recaen durante el primer año. *NICE Guidelines, 2023.*
- El riesgo de un nuevo episodio depresivo es hasta 3 veces mayor cuando no existe adaptación progresiva del puesto de trabajo. *WHO Mental Health at Work, 2022.*
- Los protocolos formales de retorno pueden reducir el absentismo hasta un 40 %. *Lancet Psychiatry, 2020.*
- 1 de cada 4 trabajadores presenta dificultades cognitivas significativas durante la reincorporación. *EUROFOUND, 2022.*

¿QUE DEBE INCLUIR UN PROTOCOLO DE REINCORPORACIÓN?

- Procedimiento claro y planificado de retorno.
- Coordinación entre empresa, mandos intermedios, RRHH y servicios de prevención.
- Medidas de adaptación ajustadas a las necesidades de la persona trabajadora.
- Seguimiento periódico de las medidas.

UNA REINCORPORACIÓN SALUDABLE IMPLICA EQUILIBRAR:

- Las demandas del puesto.
- Los recursos y apoyos disponibles en la organización.
- El estado actual de recuperación de la persona trabajadora.

¿QUÉ PUEDE INCLUIR UNA ADAPTACIÓN ORGANIZATIVA?

- Flexibilidad horaria temporal.
- Retorno gradual a la jornada habitual.
- Recursos de salud mental accesibles.
- Ajuste de la carga de trabajo física y mental.
- Priorización clara de funciones y objetivos.
- Formación y actualización técnica.

EL APOYO PSICOSOCIAL ES CLAVE
EL APOYO DEL SUPERVISOR/A Y DEL EQUIPO Y LA AUSENCIA DE ESTIGMAS SON FACTORES FUNDAMENTALES PARA FAVORECER UN RETORNO SALUDABLE. RECUPERAR RUTINAS, VÍNCULOS Y SENSACIÓN DE AUTOEFICACIA CONTRIBUYE POSITIVAMENTE A LA RECUPERACIÓN Y SALUD MENTAL DE LA PERSONA TRABAJADORA

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE CANTABRIA | **Instituto Cántabro DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya



i La psicología del trabajo y de las organizaciones en la NASA: claves para el rendimiento en entornos extremos

El pasado 2 de junio, la Sección de Psicología del Trabajo y Organizaciones (SPOT) del Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya (COPC) acogió la conferencia **“La psicología del trabajo y de las organizaciones en la NASA: claves para el rendimiento en entornos extremos”**, una actividad coordinada por la Dra. Marina Romeo, que despertó un gran interés entre profesionales y estudiantes de la psicología interesados en conocer aplicaciones de alto impacto de la disciplina en contextos de máxima exigencia.

La Dra. Laura Galarza, catedrática de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Puerto Rico, compartió su experiencia profesional durante cinco años como psicóloga organizacional en el Grupo de Salud Conductual y Rendimiento del Centro Espacial Johnson de la NASA.

La sesión permitió evidenciar que aspectos como la selección de personas, el liderazgo, el trabajo en equipo, la gestión del estrés, la adaptación a contextos cambiantes y el bienestar psicológico constituyen factores críticos para el éxito de cualquier organización, independientemente de su sector de actividad.



Col·legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



i Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo el pasado 28 de Abril el Col·legi Oficial de Psicologia de la Comunitat Valenciana participó en una jornada organizada por la CEV, el IBV y el COPCV, en la que la vocal del COPCV ha abordado el tema de **“La Reincorporación al Trabajo tras una baja laboral”** desde el punto de vista psicológico y emocional.

Pilar del Pueblo ha subrayado la necesidad de que todas las personas que integran la organización, especialmente los mandos, tengan formación y sensibilización en Salud Mental.

<https://www.cop-cv.org/noticia/18402-reincorporacion-tras-una-baja-laboral-pilar-del-pueblo-psicologa-del-trabajo-la-persona-que-se-va-no-es-la-que-se-reincorp>



i Asistencia a reuniones de trabajo con las que COPCV tiene establecidas relaciones institucionales y de las que forma parte de diferentes comisiones de trabajo como son:

- Consellería de Sanitat
- INVASSAT
- Consellería de Emergencias e Interior

i Participación en la cadena SER con motivo del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el trabajo

i Reuniones con los diferentes Grupos de trabajo del COPCV

Para la organización de actividades, eventos y acciones dentro del área. Actualmente contamos con los grupos de: Psicología del Trabajo, Psicología Coaching, Prevención de Riesgos Laborales y Bienestar Laboral.

Colegio de la Psicología Illes Balears



i Colaboración PalmaActiva Agencia de desarrollo local

Hemos desarrollado conjuntamente un proyecto Psicoemprende para personas que están emprendiendo. Ha consistido en un programa de 3 talleres impartido por psicólogas en el que se han tratado estos temas:

- Taller 1. Competencias emprendedoras. Autoconocimiento del proyecto (propósito, misión y valores), identificación de competencias y desarrollo de la marca personal consciente.
- Taller 2. Gestión emocional. Herramientas prácticas para gestionar emociones ante situaciones reales de emprendimiento: miedo, bloqueo e incertidumbre.
- Taller 3. Liderazgo y cambio. Desarrollo del liderazgo consciente, gestión del cambio y elaboración de un plan de acción personal.

El feedback recibido tanto por participantes como por PalmaActiva ha sido muy positivo y se plantea organizar más ediciones.

 <https://web.palmaactiva.com/es/psicoempren/>

Imagen de la clausura del curso a la que asistió la regidora de Comercio, Restauración y Autónomos, Lupe Ferrer; el director general de autónomos, Juan Antonio Tormo, y la vicedecana del COPIB, María José Martínez.



Participación en la jornada Edad y trabajo: impacto y retos en la salud, seguridad y absentismo laboral

Jornada organizada por la Confederación Empresarial de Baleares con financiación del Instituto Balear de Seguridad y Salud.

Como parte del panel de ponentes participó Francisco-Solano Romero, miembro de la Junta de la División de Psicología del Trabajo del Consejo General de la Psicología de España, y Presidente de la Sección de PTORH del COP Cataluña, quien aportó su experiencia práctica como consultor experto en el tema. Fue una jornada exitosa en la que se aunaron distintas perspectivas sobre una temática que preocupa y ocupa a nuestra profesión y al mundo empresarial.



Colegio de la Psicología de las Palmas



III Jornadas de Salud Mental y Bienestar Psicológico en el ámbito laboral

Esta edición reunió a profesionales en la Universidad Fernando Pessoa Canarias, con una destacada participación tanto presencial como online. A lo largo del encuentro, se generó un espacio de reflexión en torno al papel de las organizaciones en el bienestar de las personas. Las intervenciones pusieron el foco en una realidad compartida: la salud mental ya no puede abordarse de forma aislada, sino como un pilar estratégico dentro de las organizaciones.

También se abordaron cuestiones como el estrés laboral, el absentismo o la necesidad de repensar los modelos de liderazgo actuales.

Las jornadas dejaron una idea clara: avanzar hacia entornos laborales más saludables no es solo una opción, sino una necesidad para el presente y el futuro del trabajo.



📌 Webinar sobre el Coaching Psicología

El COPLP organizó una formación muy participativa sobre Psicología Coaching, impartida por Francisco Solano, psicólogo EuroPsy especialista y supervisor en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, y miembro de la Junta de la División de Psicología del Trabajo del Consejo General de la Psicología de España. La sesión se realizó en formato entrevista por parte de Raúl Amador, codirector del Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Fernando Pessoa Canarias (UFPC) y coordinador del Área de PTORH del Colegio. Durante el encuentro, se abordó el coaching desde una perspectiva profesional y rigurosa, alejándose de enfoques simplificados o distorsionados. Tal y como explicó Francisco Solano, el rol del coach no consiste en dar consejos ni indicar a la persona qué debe hacer, sino en acompañarla en un proceso de reflexión estructurado: 'yo solo soy un vehículo que ayuda a reflexionar en voz alta'.

📌 Entrevistas con medios de comunicación

Hemos atendido desde el Área PTORH a medios de comunicación que han contactado para cuestionarnos sobre dos temas de actualidad. Ambas fueron entrevistas desde la Televisión Canaria sobre **¿Qué hay detrás del incremento de bajas laborales por motivos de salud mental?** Y la segunda sobre **el aumento del absentismo**.

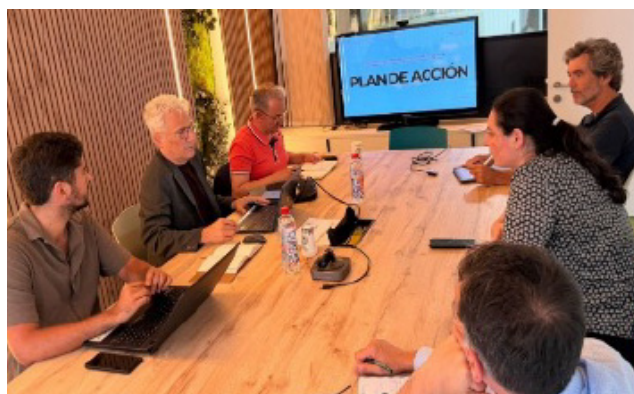
📌 Renovación del Convenio con la Universidad Fernando Pessoa Canarias (UFPC)

Entre los logros de dicho convenio está la oferta a nuestros colegiados de un descuento importante para cursar el Máster en Dirección de Recursos Humanos, de la UFPC. Se considera prioritario otorgar una atención especial a este máster universitario por su estrecha relación con diferentes ámbitos de ejercicio de la Psicología y por el potencial interés que puede generar entre los colegiados y profesionales del sector.

📌 Convenio estratégico con el colegio de profesionales veterinarios

El COPLP ha mantenido una segunda reunión con el Colegio de Veterinarios de Las Palmas para formalizar un convenio de colaboración, cuyo principal objetivo es implementar un plan de promoción del bienestar profesional. Su desarrollo permitirá detectar e intervenir sobre casos de estrés laboral, burnout y malestar psicológicos en profesionales veterinarios. La Junta de Gobierno de dicho Colegio aprobó nuestro plan de acción.

El plan de acción presentado estará pilotado por el área de PTORH. Va dirigido fundamentalmente a: mejorar la salud mental, la formación en gestión de personas, a potenciar el compromiso con la profesión, a diseñar un programa de mentoría para nuevos colegiados y avanzar en el ámbito de la investigación científica. Sus ejes estratégicos serán: la comunicación, prevención, formación e intervención, y se actuará a distintos niveles: individual, grupal, organizacional y liderazgo.



Colegio Oficial de Psicología de Madrid



i Programa de Mentoring 24 y 25 abril

Sesión (presencial) para Tutelados y Supervisores + Mentores, respectivamente. Programa diseñado y realizado por el Grupo de Trabajo de Formación y Desarrollo y la Sección de PTORH del Colegio.

i Jornada “Día Internacional de RRHH” · 20 de mayo

El lema elegido es “**Empoderar a las personas para liderar el cambio**” enfocándose en la transformación tecnológica y el bienestar.

Presentan: 1) Vocal Olga Merino. 2) AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) 3) Sección PTORH del COPM.

Desarrollo: La elaboración de estos materiales ha sido coordinada por **Ascensión Rubio**, Vocal de la Sección de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos.

Gratitud: el bienestar se cultiva en la cultura.

Autor: **Marcos Martínez**. Psicólogo, Director de Formación Ejecutiva, Profesor Universitario en la CEU San Pablo.

Podcast: La gratitud como elemento de satisfacción laboral.

Artículo: Hacia una Cultura de la Gratitud en las Organizaciones.

Infografía: El poder de la Gratitud en las Organizaciones.

Equidad: el bienestar se sostiene en la justicia retributiva.

Autora: **Patricia Martín**. Psicóloga, economista de la conducta, experta en Recursos humanos en Equidad.

Podcast: Anatomía de la equidad: el vínculo invisible entre la Compensación y el bienestar.

Artículo: Anatomía de la Equidad.

Infografía: Anatomía de la Equidad.

Engagement: el bienestar se diseña en el contexto.

Autora: **Emma Bernardo**. Psicóloga, jefa de marketing de Neovatans y economista de la conducta.

Podcast: Engagement del empleado: el papel del contexto en el compromiso y el bienestar.

Artículo: Los mecanismos del engagement del empleado.

Infografía: El engagement del empleado se diseña y se comunica.

i Programa de mentoring Minerva XIV Clausura · 13 de junio

i Convocado Máster en Dirección, Gestión y Liderazgo en Recursos Humanos

El Colegio realiza junto al Centro de Estudios Superiores Cardenal Cisneros.

i Convocatoria 2026 · 2027, del Experto Universitario en Psicología Coaching

i Realizada la renovación de la certificación como mentoras

Como Mentoras de 4 personas transcurridos 5 años desde que obtuvieron su certificación.

División de Psicología del Trabajo, organizaciones y Recursos Humanos



📌 Protocolo pionero para acompañar a personas con cáncer en el entorno laboral junto con la AECC

La División de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH) mantiene un firme compromiso con la promoción del bienestar, la salud laboral y la calidad de vida en el trabajo, impulsando iniciativas que trasladan el conocimiento psicológico a los principales retos que afrontan las organizaciones.

Desde esta perspectiva, la División trabaja activamente para visibilizar el papel estratégico de la Psicología del Trabajo en la creación de entornos laborales saludables, inclusivos y sostenibles, donde las personas puedan desarrollar su actividad profesional en condiciones que favorezcan tanto su bienestar como su rendimiento.


En este marco, la División ha apoyado al Consejo en su colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) elaborando e implementando un protocolo de actuación para acompañar a las personas con cáncer en el entorno laboral, una iniciativa pionera que proporciona a las organizaciones pautas concretas para abordar situaciones de especial vulnerabilidad desde una perspectiva humana, preventiva y basada en la evidencia.

Proyectos como este ponen de manifiesto el valor de la colaboración institucional que impulsa el Consejo General de la Psicología de España junto a entidades sociales, empresariales y profesionales para responder a los desafíos emergentes del mundo del trabajo. La participación de profesionales de la psicología en el diseño de herramientas, protocolos y políticas organizacionales contribuye a situar a nuestra disciplina como un referente en la gestión de personas, aportando conocimiento científico, sensibilidad hacia los factores humanos y soluciones eficaces para promover organizaciones más saludables.

La colaboración con la AECC constituye un ejemplo de cómo la psicología puede generar un impacto social positivo, favoreciendo entornos laborales más inclusivos, respetuosos y comprometidos con el bienestar integral de las personas trabajadoras.

Información sobre el acto de la presentación en el que participó la coordinadora de la División de PTORH Pilar del Pueblo en la noticia publicada por Infocop.

La junta directiva de la División de PTORH está trabajando para hacer aportaciones a la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de las que informaremos próximamente, ya que creemos que nuestra especialidad puede hacer aportaciones muy importantes.

 Texto de la ley: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4522>

Think Tank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones



📌 Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial y las recomendaciones del Think Tank para el desarrollo de una IA Humanizada

El Gobierno ha aprobado el [Proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial](#), con el objetivo de adaptar el Reglamento Europeo de IA al

ordenamiento jurídico español. La norma pretende establecer un marco de uso de la IA basado en la **supervisión humana**, la **transparencia**, la protección de los derechos fundamentales y la **seguridad jurídica**, especialmente en ámbitos sensibles como el empleo, la educación, la sanidad, los servicios públicos o la atención a colectivos vulnerables. No sustituye al Reglamento Europeo, sino que concreta aspectos nacionales como las autoridades competentes, el régimen sancionador y los mecanismos de supervisión.

Para una visión resumida del Proyecto de Ley animamos a leer la entrada del [16 de junio de la News Letter de Infocop](#)

Uno de los elementos centrales del proyecto es impedir que decisiones relevantes para las personas queden completamente automatizadas y sin control humano. La ley refuerza la transparencia algorítmica y prohíbe determinados usos considerados incompatibles con los derechos fundamentales, como los sistemas manipuladores o subliminales, la explotación de vulnerabilidades por edad, discapacidad o situación socioeconómica, la clasificación biométrica para inferir orientación política, religiosa o sexual, o los sistemas de puntuación social que condicionen el acceso a ayudas, créditos u otros beneficios.

El Proyecto de Ley trae de nuevo a la agenda el trabajo que hace un año publicábamos en Papeles del Psicólogo al hilo de las reflexiones del ThinkTank de Psicología del Trabajo y las Organizaciones para el Desarrollo de una IA Humanizada <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/3051.pdf>

La conexión entre ambos textos es bastante clara: el proyecto de ley presenta el **marco jurídico-institucional** que el Gobierno quiere impulsar para regular la IA en España, mientras que el documento del Think Tank ofrece una **traducción psico-organizacional y práctica** de cómo debería desplegarse esa IA en las organizaciones para que sea verdaderamente humanizada. Mientras que el proyecto de ley pone el foco en las garantías, la supervisión humana, la transparencia, la protección de derechos y la gobernanza; las recomendaciones del Think Tank concretan cómo esos principios pueden llevarse al terreno de las organizaciones, los recursos humanos, el diseño de puestos, la gestión del cambio, la prevención de riesgos psicosociales y la participación de trabajadores, instituciones y directivos.

RECOMENDACIONES DEL THINK TANK DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES PARA UN DESARROLLO HUMANIZADO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS ORGANIZACIONES

THINK TANK
Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Top Ten recomendaciones para la integración de la IA en Organizaciones Humanizadas

1. Diseñar las soluciones IA desde la perspectiva de evitar la perpetuación de sesgos, impactos adversos y/o daños a colectivos especialmente vulnerables dentro de la organización.
2. Entender la IA como un aumento de las capacidades de los trabajadores: la IA supone no sólo una automatización de procesos sino un aumento o potenciación de las competencias profesionales.
3. Adquirir y desarrollar las competencias técnicas necesarias para utilizar las soluciones IA específicas para su trabajo (para los trabajadores).
4. Desarrollar las competencias genéricas (o transversales) como el pensamiento crítico, la alerta emprendedora, o el auto-aprendizaje, para adaptarse con éxito a un contexto muy dinámico tecnológicamente (para los trabajadores).
5. Desarrollar políticas y planes para que pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores no queden fuera de los beneficios asociados a la adopción de la IA (Para las instituciones).
6. Implicar a expertos en comportamiento organizacional en el diseño de los procesos de cambio derivados de la introducción de la IA.
7. Apoyarse en el conocimiento generado desde la psicología del trabajo en la elaboración de políticas y planes encaminados a facilitar que las organizaciones adopten la IA (para las organizaciones).
8. Desarrollar políticas y planes para facilitar que los trabajadores conozcan el marco normativo en el que se desarrolla la utilización de la IA de la que son usuarios por su trabajo (para las organizaciones).
9. Diseñar los puestos de trabajo desde la idea de que toda competencia profesional pasará a estar digitalizada, siendo la IA un elemento fundamental en esta digitalización.
10. Involucrarse en la exploración de las diferentes soluciones IA que pueden ayudarle a mejorar los resultados del trabajo (Para los trabajadores).

2024. El Think Tank de Psicología del trabajo y las organizaciones está integrado por: Dr. David Aguado; Dra. Isabel Aranda; Dr. Javier Cantera; Dr. Oscar Cortijo; Dra. Mari Paz García-Vera; Dr. Francisco Gil; Dra. Lourdes Munduate; Dr. José María Peiró; Javier Remón.

PRÓXIMAS ACTIVIDADES

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

Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental



i Inclusión LGBTQ+ en el Trabajo: de la normativa a la acción

Sesión técnica prevista para el 8 de septiembre de 2026.

Objetivo:

Impulsar una cultura organizacional diversa y respetuosa, donde las personas LGBTQ+ puedan desarrollarse profesionalmente con plenitud, seguridad y orgullo.

Duración: 2 horas.

Profesorado: Donatella Di Marco y Sara López Corlett.

Contenido:

1. Marco legal: del papel a la práctica

- Descubre qué implican los cambios normativos recientes en España.
- Analizaremos la Ley 4/2023, de igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, que concreta las medidas para promover la igualdad y prevenir la discriminación en las empresas.
- Se abordarán responsabilidades, oportunidades y retos para los departamentos de RRHH.

2. Voces y datos: la realidad de personas LGBTQ+ en el trabajo

- Conocerás los resultados más recientes de la investigación internacional y nacional sobre inclusión, bienestar y desempeño laboral de las personas LGBTQ+.
- Reflexionaremos sobre las barreras invisibles y los factores que fortalecen el sentido de pertenencia y la seguridad psicológica.

3. Buenas prácticas que transforman

- Exploraremos ejemplos inspiradores de organizaciones que ya están liderando el cambio.
- Identificaremos estrategias de RRHH efectivas en selección, desarrollo, comunicación interna y liderazgo inclusivo.
- Se compartirán recursos, guías y herramientas para adaptar políticas y procedimientos a tu contexto.

4. Del aprendizaje a la acción: tu plan de inclusión

- Dinámica práctica para trasladar los aprendizajes a la realidad de tu organización.
- Elaboración de un microplan de acción con compromisos y primeras medidas aplicables.

5. Metodología

- Formato online y participativo.
- Combina exposición de contenidos, ejemplos reales y ejercicios reflexivos.
- Diseñado para profesionales de RRHH, responsables de diversidad y líderes de equipo que deseen avanzar en inclusión con base científica y normativa actualizada.



Col-legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana



📌 Elaboración de infografías en los días internacionales más señalados

En el sector que puedan divulgarse tanto por el COP-División de PTORH como por los diferentes colegios.

📌 Participación en la Jornada “Reactivación y Refuerzo del sector Audiovisual Valenciano”

El próximo 2 de Julio se participará en una mesa que pondrá el foco en la salud mental, la precariedad y el acompañamiento a los profesionales afectados por la Dana. [[Leer más...](#)]

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

📌 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

Colegio Oficial de la Psicología de Madrid



📌 Mentoring Minerva XV. Ponentes: Javier Cerrudos, Eduardo Maza, Lucila Andrés · 23 de septiembre

📌 1ª Muestra de IA aplicada a la evaluación del talento

Organizado por el grupo de trabajo del COP-Madrid: “Evaluación Psicológica en Organizaciones” (21 de octubre).




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.

 Interesantes artículos que refuerzan la investigación <https://www.annualreviews.org/content/journals/orgpsych>

American Psychological Association. Industrial and Organizational Psychology




 APA is the leading scientific and professional organization representing psychology in the United States, with 173,000 researchers, educators, clinicians, consultants, and students as its members and supporters.

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 [APA Thesaurus of Psychological Terms®](#), 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.

Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française



 [UIA](#) was founded in 1980. His aims is develop exchanges among French-speaking psychologists practicing in the working environment; contribute to their training and information. Available with paid subscription only.

EAWOP



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

i 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.

i Especially useful to keep up to date with all the news: EAWOP in LinkedIn: <https://www.linkedin.com/groups/1999015/>

i [EAWOP Newsletter](#)

i [European Journal of Work and Organizational Psychology \(EJWOP\)](#)



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.

Actividades destacadas EAWOP 2026

i Convocatoria de Policy Impact Papers

EAWOP lanza una nueva convocatoria para la elaboración de documentos de posicionamiento e influencia en políticas públicas. La iniciativa busca reunir a investigadores y profesionales para generar recomendaciones basadas en la evidencia sobre los grandes retos sociales y laborales actuales.

Más información: <https://eawop.org>

i EAWOP Academic Pairs

Nuevo programa de mentoría académica diseñado para fomentar el intercambio de conocimientos, el desarrollo profesional y la creación de redes de colaboración entre investigadores de diferentes etapas de carrera.

Más información: <https://eawop.org>

i Students & Early-Career Scholars Community

Nueva comunidad destinada a investigadores predoctorales y profesionales en las primeras etapas de su carrera. El objetivo es promover el aprendizaje mutuo, la colaboración internacional y la participación activa en la comunidad científica de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Más información: <https://eawop.org>

i Small Group Meeting: Fair and Inclusive Workplaces in Times of Changing Societal Climates

Universidad de Lausana (Suiza) | 24-26 septiembre 2026

Encuentro científico centrado en la construcción de entornos laborales justos e inclusivos en un contexto de profundos cambios sociales y culturales. Una oportunidad para debatir sobre diversidad, equidad e inclusión desde la investigación y la práctica profesional.

Información: sgm.lausanne2026@gmail.com

- i Small Group Meeting: Building the Future of Neurodiversity at Work**
 Universidad de Trento, Rovereto (Italia) | 27-28 octubre 2026
 Reunión dedicada a avanzar en el conocimiento y las prácticas relacionadas con la neurodiversidad en el trabajo. El encuentro abordará cómo crear organizaciones más inclusivas y aprovechar el potencial de los diferentes perfiles cognitivos.
 Información: michela.vignoli@unitn.it
- i Small Group Meeting: Fostering Health, Satisfaction, Productivity and Students' Self in Early Careers**
 Universidad Paris Lodron de Salzburgo (Austria) | 8-10 julio 2026
 Evento centrado en el bienestar, la satisfacción y el desarrollo de la identidad profesional durante las primeras etapas de la carrera académica y profesional.
 Información: s.kauffeld@tu-braunschweig.de | hannes.schilling@tu-braunschweig.de
- i Small Group Meeting: Trust in Workplace Relationships**
 Dublin City University (Irlanda) | 3-4 septiembre 2026
 Encuentro internacional sobre confianza en las relaciones laborales. Analizará cómo los factores culturales, sectoriales y contextuales influyen en la construcción y mantenimiento de la confianza dentro de las organizaciones.
 Información: <https://www.dcu.ie> | trustsgm.eawop2026@dcu.ie
- i Webinar: Evidence-Based Practice in Work and Organisational Psychology**
 24 junio 2026 | Sesión interactiva impartida por Rob Briner sobre la aplicación de la evidencia científica a la práctica profesional. El webinar abordará los desafíos existentes entre investigación y práctica y explorará estrategias para reducir esta brecha.
 Información: <https://eawop.org>
- i Workshop: AI in Assessment**
 5-7 noviembre 2026
 Taller dedicado al impacto de la inteligencia artificial y los modelos de lenguaje en la evaluación de personas. Se abordarán aplicaciones como el cribado curricular, la evaluación de entrevistas y la generación automatizada de informes, desde una perspectiva ética y basada en la evidencia.
 Próximamente disponible en: <https://eawop.org>
- i EAWOP CON4WOP: Work and Organizational Psychologists in the Changing World of Work and Employment**
 París (Francia) | 15 junio 2026
 Jornada que reunirá a investigadores, profesionales y responsables de políticas públicas para reflexionar sobre las transformaciones actuales del trabajo y el empleo y sus implicaciones para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
 Registro: <https://afpto2026.sciencesconf.org>
- i EAWOP CON4WOP: Burnout Prevention and Sustainable Work in High-Pressure Contexts**
 Bucarest (Rumanía) | Otoño 2026
 Encuentro de expertos orientado a identificar factores de riesgo y protección frente al burnout en los sectores educativo y sanitario. El objetivo es elaborar recomendaciones basadas en la evidencia para impulsar entornos laborales más sostenibles.
 Información: secretar@apio.ro | lavinia.tanculescu@gmail.com
- i Número especial del European Journal of Work and Organizational Psychology**
 “Thirty Years of Affective Events Theory: New Directions in the Knowledge Era”
 Convocatoria internacional para explorar nuevas perspectivas sobre la Teoría de los Eventos Afectivos, uno de los marcos más influyentes para comprender el papel de las emociones en el trabajo.
 Información: <https://www.tandfonline.com/journals/pewo20>
- i Número especial del Journal of Organizational Behavior**
 “Chronic Illness in Organisational Contexts” Llamada a trabajos sobre enfermedad crónica y trabajo, abordando cuestiones como inclusión, adaptación, liderazgo, trayectorias profesionales sostenibles y nuevas formas de trabajo.
 Información: <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379>

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 Hakes



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



ICAP 2026

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 Foundation and CHRO Association Release New Joint Publication on Evaluating AI Employment Tools

La Fundación SIOP y la Asociación CHRO publican una nueva publicación conjunta sobre la evaluación de herramientas de empleo basadas en IA.

Cómo evaluar las herramientas de empleo basadas en inteligencia artificial (IA) de los proveedores. Esta guía ofrece a los líderes organizacionales orientación práctica y basada en investigaciones para evaluar el creciente número de herramientas de IA comercializadas para su uso en la toma de decisiones de empleo.

Entre las publicaciones anteriores se incluyen:

- [ERG 2.0: Guía para directores de recursos humanos sobre prácticas eficaces para grupos de recursos para empleados](#)
- [De la satisfacción a la estrategia: transformando el compromiso de los empleados](#)


A medida que las organizaciones consideran cada vez más las herramientas habilitadas por IA para la contratación, la evaluación y la gestión de la fuerza laboral, recursos como esta guía ayudan a garantizar que la innovación se base en evidencia, equidad y buenas prácticas organizativas.

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.




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.

 La SIP acaba de hacer una declaración sobre su: Posicionamiento de la SIP en Defensa y Protección de las Políticas Públicas/
Position Statement of the SIP in Defense and Protection of Public Policies.

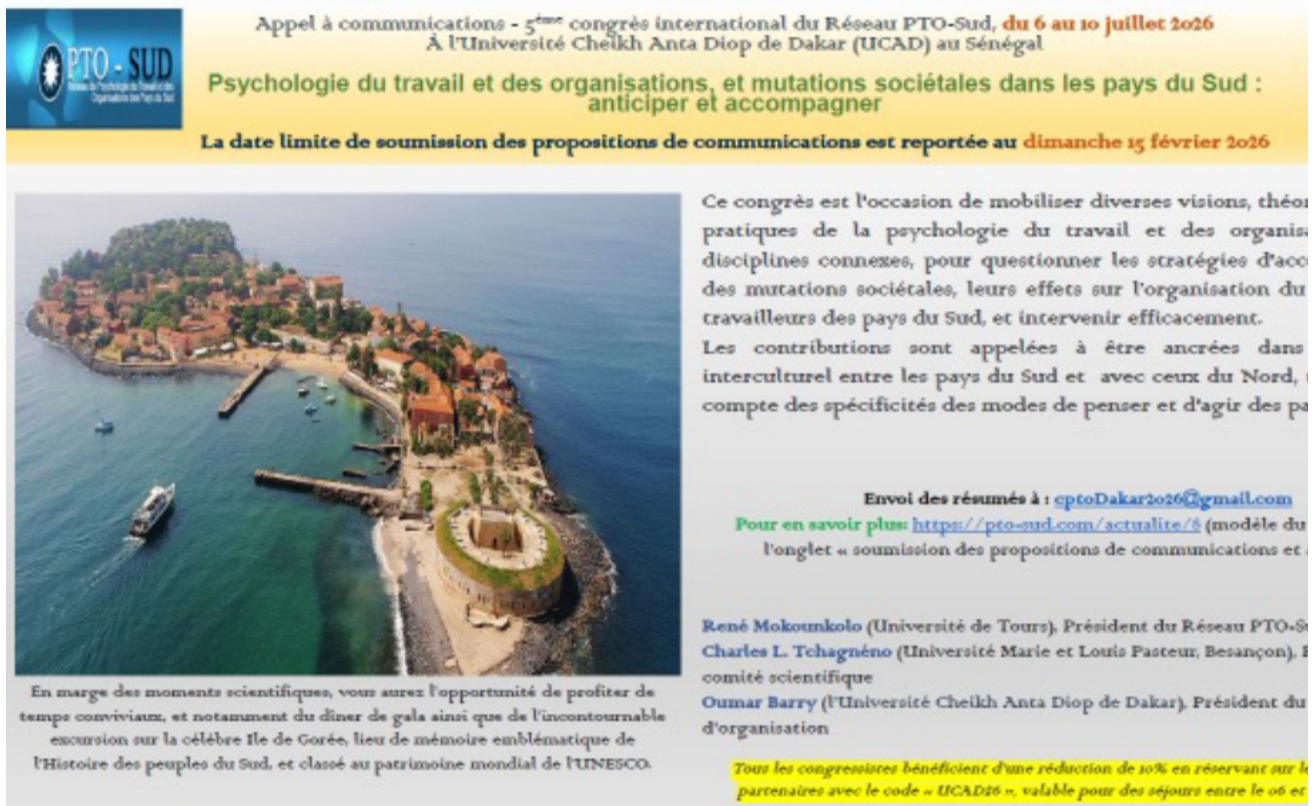
Boletín Psicología Interamericana

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.



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, pratiques de la psychologie du travail et des organisations, disciplines connexes, pour questionner les stratégies d'accès aux mutations sociétales, leurs effets sur l'organisation du travail des pays du Sud, et intervenir efficacement. Les contributions sont appelées à être créées dans un cadre interculturel entre les pays du Sud et avec ceux du Nord, compte des spécificités des modes de penser et d'agir des pays du Sud.

Envoi des résumés à : cptoDakar2026@gmail.com
Pour en savoir plus : <https://pto-sud.com/actualite/> (modèle du formulaire en annexe)
L'onglet « soumission des propositions de communications et de posters »

René Mokoukolo (Université de Tours), Président du Réseau PTO-Sud
Charles L. Tchagnéno (Université Marie et Louis Pasteur, Besançon), Président du comité scientifique
Oumar Barry (l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar), Président du comité d'organisation

Tous les congressistes bénéficient d'une réduction de 10% en réservant sur les sites partenaires avec le code « UCAD26 », valable pour des séjours entre le 06 et le 10 juillet 2026.



FUENTES DE INTERÉS

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

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, focusing on aspects of the human condition that lead to happiness, fulfilment, and flourishing.

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:

-  Los riesgos psicológicos y sociales en el trabajo causan más de 840.000 muertes anuales y suponen una pérdida del 1,37% del PIB mundial, según la OIT
-  La Psicología del Trabajo, clave para diseñar entornos de trabajo psicosociales saludables-Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2026
-  El Gobierno aprueba la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con un refuerzo de la salud mental y los riesgos psicológicos y sociales
-  La AECC presenta un protocolo pionero para acompañar a personas con cáncer en el entorno laboral
-  Supervisión humana, protección de derechos y nuevas garantías frente a los riesgos de la IA: el Gobierno impulsa una Ley Orgánica para regular su uso y gobernanza
-  La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en España: ellas ganan de media un 16,1% menos, según el INE
-  El BOE publica la nueva regulación de la jubilación flexible, que incorpora la actividad por cuenta propia a esta modalidad

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.

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 \(LabNSC\)](#). Link: [The IDOCAL Newsletter](#)


 **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?.



CIPA-STUDIUM

 **Creación del Centro de Investigación de Psicología Aplicada STUDIUM de la Universidad Camilo José Cela (UCJC) dirigido por el Doctor en psicología Javier Cantera.**

El pasado 2 de junio se inauguró este centro en su campus de Castellana (Calle Hurtado de Mendoza) donde realizan sus actividades. El centro se caracteriza por su visión aplicada a problemas sociales con principal hincapié en psicología del trabajo. Se pone en marcha cinco áreas:

1. Psicología IA: Psicología e Inteligencia Artificial
2. Psicología de las Decisiones Económicas: Psicología Económica
3. Sueño y Trabajo: Salud Mental y Sueño
4. Longevidad Laboral y Trabajo+
5. Liderazgo Auténtico



En cada área se desarrollan investigaciones, seminarios, newsletter y actividades durante los próximos tres años (2026-2029).

Instituto de Ingeniería del Conocimiento



 **El IIC organiza el XV Seminario “Inteligencia artificial y modelos del lenguaje en evaluación psicológica: oportunidades y límites”.**

Esta edición se centrará en la **inteligencia artificial generativa**, los **modelos del lenguaje**, y su papel en la medición y la evaluación psicológica.

Reunirá a investigadores y profesionales que presentarán trabajos recientes sobre desarrollo de tests, evaluación de personalidad a partir del lenguaje, sistemas conversacionales y puntuación automática de videoentrevistas.



Cátedra UAM-IIC de modelos y aplicaciones psicométricos

XV Seminario


[¡Inscríbete!](#)



Inteligencia artificial
y modelos del lenguaje
en evaluación
psicológica:
**oportunidades y
límites**

19 de junio de 2026
Salón de actos
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Madrid



 Para mantenerte al tanto de futuras convocatorias, resúmenes de ponencias y vídeos de ediciones pasadas, este es el portal oficial de Cátedras de la FUAM o revisar el espacio dedicado a los Seminarios de Recursos Humanos en el IIC.

 <https://catedras.iic.uam.es/modelos-y-aplicaciones-psicometricos/>



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 a **M. Gloria González-Morales**

M. Gloria González-Morales is Full Professor of Psychology at Claremont Graduate University (California), where she directs the Worker Wellbeing Lab and serves as Director of the Center for Academic & Faculty Excellence (CAFE). She is currently President of the Society for Occupational Health Psychology (SOHP) and Co-Chair of the Work, Stress and Health Conference.

Her research focuses on occupational health psychology, worker wellbeing, organizational culture, inclusion, and positive organizational interventions. Originally from Tenerife (Canary Islands, Spain), she earned her Psychology degree from the University of La Laguna and completed her PhD in Work and Organizational Psychology at the University of Valencia. Following a Fulbright Visiting Scholarship at George Mason University (USA), she went on to build an international academic career across Europe, the United States, and Canada.

Over the past two decades, she has combined research, teaching, and consulting while making significant contributions to the fields of occupational health psychology

and positive organizational psychology. Her work seeks to understand how organizations can create healthier, more inclusive, and more flourishing workplaces.

1. You are currently serving as President of the Society for Occupational Health Psychology (SOHP). What would you like Spanish Occupational Health Psychologists to know about the Society and the opportunities it offers?

The Society for Occupational Health Psychology is the primary professional association for Occupational Health Psychology in the United States. Through SOHP, members gain access to a vibrant international community of scholars, practitioners, and students dedicated to promoting worker health, wellbeing, and safety. The Society is also closely connected to the field's flagship journals, including the *Journal of Occupational Health Psychology* and *Occupational Health Science*.

After serving as President-Elect for two years, I am currently serving as President for the 2026–2028 term. One of the aspects I enjoy most about this role is the opportunity to connect with organizations across the broader occupational health ecosystem, including NIOSH, the Society for Total Worker Health, the Alliance for the Prevention of Work Stress, and professional groups related to safety, occupational medicine and industrial hygiene. These relationships remind us that Occupational Health Psychology is strongest when it collaborates across disciplines.

One of our priorities is continuing to bridge the gap between research and practice. Occupational Health Psychology has generated an enormous body of evidence over the last several decades, but we still face challenges in translating that knowledge into organizational practice and public policy. For that reason, we have been expanding practitioner-oriented programming within SOHP and at our conferences.

I would particularly encourage Spanish psychologists, researchers, and students to become involved in SOHP. We maintain a close relationship with the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP), and there are already collaborative initiatives across organizations. Through agreements between SOHP and EAOHP, members can benefit from discounted memberships and increased opportunities for networking and collaboration.

The Work, Stress and Health Conference is one of the most important international meetings in our field. After co-chairing the 2025 conference in Seattle, I am now co-chairing the 2027 conference at Boston University, which will take place from June 22–24, 2027. I hope many colleagues from Spain will consider attending. Conferences like these are not only opportunities to learn about cutting-edge research; they are also where collaborations, friendships, and professional opportunities are created.

2. Your research has focused on worker wellbeing, inclusion, and positive organizational psychology. What research questions are currently most important to you?

Throughout my career, I have been interested in understanding how work can contribute to wellbeing rather than undermine it. Although my research interests have evolved over time, that central question has remained constant.

At Claremont Graduate University, the Worker Wellbeing Lab is organized around three broad themes: health, belonging, and flourishing. We study how organizations can create environments where people remain healthy, feel included, and have opportunities to thrive.

One project I am particularly proud of is our recent work on job crafting for inclusion. Together with doctoral students, we conducted qualitative research with women in STEM and developed a practical workbook designed to help leaders create more inclusive workplaces. What I find most rewarding about this project is that it goes beyond publishing findings and provides concrete tools that organizations can use.

Another research stream that has become increasingly important to me concerns organizational culture. For the last several years, I have been working on a paper titled *From Toxic to Brave Organizations: Transforming Power Cultures into Relational Cultures*. This project grew out of my long-standing interest in inclusion and wellbeing. I became increasingly concerned that many organizational initiatives fail because they attempt to improve inclusion without addressing the deeper cultural assumptions that shape everyday interactions.

Drawing on relational cultural theory and organizational culture research, I argue that many organizations continue to operate within power-oriented cultures that reward competition, hierarchy, and exclusion. In contrast, brave relational cultures emphasize connection, mutual growth, psychological safety, and dignity. If we want organizations to become healthier and more inclusive, we need to transform the underlying culture rather than simply add new programs or policies.

This work represents, in some ways, the culmination of many ideas that have accompanied me since my doctoral dissertation on gender and work stress, mentored by you and Dr. Isabel Rodriguez. Increasingly, I find myself asking not only how organizations can reduce harm, but also how they can become places where people flourish.

3. One of the great challenges for Occupational Health Psychology is ensuring that research findings reach professionals and organizations. How do you see this challenge, and how are you addressing it through your consulting and translational work?

This is probably the question that occupies most of my thinking these days.

As researchers, we invest years generating knowledge, yet much of that knowledge remains locked within academic journals. There is often a mismatch between the pace of research and the pace of organizational life. Organizations face problems today and need solutions now, whereas scientific evidence accumulates slowly.

There is also a language barrier. Researchers communicate through theory, statistics, and methodological nuance. Practitioners need tools, recommendations, and actionable guidance. Finally, there is a structural challenge: academia tends to reward publications more than knowledge translation. Researchers are promoted for publishing papers, not necessarily for developing resources that improve workplaces.

My perspective on this issue was profoundly shaped by my experience as Executive Director of Organizational Management Solutions at the University of Guelph (Canada). For almost a decade, I worked directly with organizations across different sectors. That experience taught me that research and practice should not be viewed as separate activities. Instead, they should continuously inform one another.

When consulting with organizations, I often encountered challenges that existing theories did not fully explain. Those practical problems generated new research questions. Likewise, research findings became more meaningful when translated into interventions, training programs, and organizational tools.

International careers bring additional challenges, but they also foster unique perspectives, skills, resilience, and adaptability. Over time, I learned to view those experiences not as obstacles, but as strengths that I could articulate and leverage when pursuing new opportunities and advancing my career...

That philosophy now shapes much of what we do in the Worker Wellbeing Lab. Now that we have a new Professional Doctorate program (PsyD in Organizational Psychology), we are creating a consulting arm that allows students to work with organizations while learning how to translate evidence into practice. Our PhD students contribute methodological rigor and theory development, while our PsyD students focus on application and implementation.

Examples include a job crafting workbook for women in STEM and a new set of conversation cards designed to help teams discuss and navigate the shift toward brave relational cultures. What excites me most about these projects is that they move beyond publication and into practice. They reflect my belief that translation is not something that happens after research is completed; it should be built into the research process itself.

Ultimately, I believe our field will have the greatest impact when researchers and practitioners work together to co-create solutions that are both evidence-based and useful.

4. You are someone who has truly “made the Americas,” building a successful career in both Canada and the United States. What have been the most rewarding and challenging aspects of this international journey, and what advice would you give to young researchers interested in international careers?

One of the biggest challenges every time I moved was not learning a new country, but learning a new culture. By culture, I mean not only national culture, but also the culture of institutions, departments, and classrooms. Every move required understanding a new set of expectations, norms, and unwritten rules. Something as simple as grading practices or the relationship between students and professors can be dramatically different across countries.

Another challenge that people do not always appreciate is the effort required to build an academic career in a language that is not your own. Early in my career, I often felt exhausted by the need to sound knowledgeable, confident, and articulate in English while simultaneously learning a new professional and social environment. Today I rarely think about which language I am speaking, but at the beginning it required a tremendous amount of energy.

Looking back, I realize that I was often comparing myself to colleagues whose careers had unfolded in a single country and a single language. I now understand that it is not reasonable to compare my publication record during those early years to that of scholars who never had to navigate new academic systems, cultures, languages, visa applications and immigration processes while simultaneously building their careers. Recognizing that has helped me let go of much of the imposter syndrome I carried for years and to realize that who I am as a scholar is much more than my publication record or my H-index. International careers bring additional challenges, but they also foster unique perspectives, skills, resilience, and adaptability. Over time, I learned to view those experiences not as obstacles, but as strengths that I could articulate and leverage when pursuing new opportunities and advancing my career.

At the same time, these challenges have also been among the most rewarding aspects of my career. Growing up in Tenerife, in the Canary Islands, taught me that broadening your horizons often requires leaving familiar surroundings. In fact, José María, I still have the email I sent you more than twenty years ago asking whether you would sponsor my predoctoral scholarship application so that I could move to Valencia, pursue a PhD, and work with you.

I treasure that memory because it reminds me how much of an academic career is built on people who are willing to open doors and believe in you.

During my doctoral years, you encouraged me to spend every summer abroad on a research stay, exposing me to different countries, research groups, and ways of thinking. You opened doors that I could not even imagine at the time and helped shape the international trajectory that followed.

If I had one piece of advice for early-career researchers, it would be to approach international experiences with openness and curiosity. The people who thrive internationally are usually not those who have everything carefully planned, but those who are willing to embrace uncertainty, new environments, and unexpected opportunities.

Sometimes I meet young researchers who view an international experience as something they simply need to complete before returning home. They might think, “I’m just going to do this postdoc for two years and then go back.” While there is nothing wrong with having a long-term plan, that mindset can sometimes prevent people from fully engaging with the experience. If you are constantly focused on the next step, you may miss the relationships, collaborations, and opportunities that are available right in front of you.

An international career is not only about changing countries; it is about changing perspectives. The most valuable experiences often come from being willing to explore unfamiliar ideas, build unexpected connections, and allow yourself to be transformed by the experience.

I also want to emphasize that international careers do not always require permanent mobility. Many people have family responsibilities or other circumstances that make relocation difficult. Fortunately, international visibility can also be built through collaborations, research networks, conferences, and professional associations.

One of the best examples from my own career is the Bright Side of Work research group. The collaboration began in 2010 at the EAWOP Early Career Summer School held in Gandia (Valencia, Spain). Five women researchers from Ireland, Germany, and Spain came together around a shared interest in positive organizational interventions and employee wellbeing. More than fifteen years later, we continue to collaborate, and the group has become internationally recognized for its contributions to this area of research.

My advice is stay open to people, opportunities, and experiences. International careers are not defined solely by where you live, but by the relationships you cultivate, the collaborations you sustain, and the perspectives you are willing to embrace.

5. Finally, what reflections would you like to share about the future of Occupational Health Psychology?

I believe Occupational Health Psychology has never been more important than it is today.

We are living through a period of profound transformation. Artificial intelligence, automation, demographic change, remote work, and evolving employment relationships are reshaping how work is organized. These developments create tremendous opportunities, but they also raise important questions about wellbeing, dignity, inclusion, and fairness.

For me, one of the central questions is how we ensure that technological progress remains aligned with human values. Work is fundamentally a human activity. It provides not only economic resources, but also meaning, identity, social connection, and opportunities for growth. As organizations adopt new technologies, we must continue asking how those technologies affect workers and whether they contribute to healthy and sustainable work environments.

I also believe our field must become more influential in policy discussions. While many organizations genuinely care about employee wellbeing, we cannot rely solely on goodwill. Evidence-based policies play an essential role in protecting workers and creating conditions that support health, safety, and dignity.

My hope is that Occupational Health Psychology continues to evolve as a field that combines rigorous science with practical impact. We have an opportunity not only to understand work, but also to shape the future of work. If we can help organizations become healthier, more relational, and more humane, then our field will have made a meaningful contribution to society.





ENTREVISTA PROFESIONAL

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

Entrevista realizada por Francisco Solano a **Daniela Postiglioni**

Entrevistamos a **Daniela Postiglioni**, Directora de Personas y Desarrollo de Talento en Cajasieta, por estar focalizada en trabajar para generar el compromiso de las personas consigo mismo y con el propósito e impacto social de su empresa.

Daniela, gracias por responder a nuestras preguntas.

1. ¿Podrías sintetizarnos tu trayectoria y experiencia profesional y las necesidades comunes y diferenciales que has podido identificar?

Mi trayectoria ha estado siempre vinculada a la gestión estratégica de personas en entornos complejos, en los últimos diez años en el sector financiero, en Cajasieta, una cooperativa de crédito canaria con un fuerte compromiso con el desarrollo sostenible de la comunidad, donde conviven la regulación, la actividad comercial y la demanda de un excelente servicio al cliente.

En mi etapa anterior, durante 11 años, dirigiendo el Área de Personas en IKEA Islas Españolas y Caribe, participando en el proceso de expansión de la compañía a otros países como República Dominicana y Puerto Rico, lo cual supuso un gran reto y crecimiento profesional.

Las necesidades comunes que identifico en las organizaciones son la atracción y fidelización del talento, especialmente en perfiles críticos, el desarrollo del liderazgo intermedio, que sigue siendo el gran “cuello de botella”, el compromiso y experiencia del empleado, muy ligado a clima y cultura, la gestión del cambio, cada vez más frecuente y más acelerado y la digitalización de procesos de personas.

En cuanto a las necesidades diferenciales, en banca, el equilibrio entre cumplimiento normativo y la cercanía al cliente, en entornos insulares el arraigo, la identidad y la pertenencia cobran más peso. En organizaciones con cultura histórica fuerte el reto está en evolucionar sin perder esencia.

2. Desde tu experiencia, ¿cómo observas que ha evolucionado la dirección de personas en relación con sus funciones y posicionamiento en las organizaciones?

La función de la dirección de Personas ha evolucionado muchísimo en las últimas dos décadas. Hemos pasado de un rol fundamentalmente administrativo y reactivo, con poco peso en decisiones estratégicas y foco en procesos (nómina, contratación, cumplimiento), a un rol claramente estratégico y transversal, esencial en la toma de decisiones clave del negocio con foco en cultura, liderazgo, transformación y sostenibilidad organizativa.

Hoy es impensable una Dirección de Personas que no esté en el comité de dirección.

3. En tu opinión, ¿cuáles son prioridades y necesidades emergentes en relación con la gestión de personas y equipos?

Hay varias líneas clave que, desde mi experiencia, están marcando la agenda. La primera es el **liderazgo consciente**, necesitamos líderes que gestionen la incertidumbre, sean emocionalmente inteligentes y desarrollen personas, no solo resultados. La **flexibilidad y los nuevos modelos de trabajo**, híbridos, con orientación a resultados y sin perder de vista el bienestar de las personas, sustituir control por confianza. La **salud mental y el bienestar integral** ya no son un “extra”, sino una necesidad básica organizativa. La **gestión de la diversidad** (real, no solo declarativa), donde se tenga en cuenta diferentes estilos de trabajo, cultura, generaciones. Y, por último, pero no menos importante, **People Analytics**, tomar decisiones basadas en datos y no sólo en intuiciones, así como la **integración de la inteligencia artificial y los cambios en tecnología**, el mayor reto al que nos hemos enfrentado en años.

4. En relación con la salud laboral, ¿cuál es abordaje real que están haciendo las organizaciones y qué impacto están teniendo esos planes?

Aquí voy a ser muy honesta. ¿Qué están haciendo las organizaciones? Programas de bienestar (mindfulness, ejercicio, etc.), evaluaciones de riesgos psicosociales o

protocolos de prevención de estrés o burnout. ¿Cuál es la realidad? En muchos casos se quedan en acciones tácticas, no estratégicas y hay incoherencia entre el discurso y la práctica.

Cuando está bien integrado produce impactos reales y significativos en la mejora el clima, reducción del absentismo y aumento del compromiso. Cuando es superficial genera “cinismo organizativo”, poner fruta no es cuidar la salud laboral.

La clave es integrar la salud en la forma de gestionar, no solo en iniciativas puntuales. Que sea parte de nuestra cultura y que se lidere desde el ejemplo, es algo que debe partir desde la dirección general e incluirse en la práctica y las decisiones diarias.

5. Por tu experiencia, ¿percibes un cambio en las organizaciones respecto a la percepción e integración de los psicólogos del trabajo?

Sí, claramente hay un cambio positivo. Antes el profesional de la psicología estaba más vinculado a selección o formación ahora se reconoce su valor en cultura organizativa, liderazgo, gestión del cambio o salud psicosocial. Aun así, todavía hay recorrido, en algunas organizaciones sigue infrautilizado.

6. A niveles de decisiones estratégicas, ¿cómo se considera la aportación de la Psicología del Trabajo?

Cada vez más relevante, especialmente en decisiones como diseño organizativo, transformaciones culturales, fusiones o cambios estructurales, y estrategias de talento. Cuando se incorpora bien, aporta rigor científico, comprensión del comportamiento humano y anticipación de impactos organizativos. El reto es traducir ese conocimiento a lenguaje de negocio.

7. Desde tu punto de vista, ¿cuál es valor diferencial de un psicólogo del Trabajo especializado (Experto EuroPsy EU) frente a otros perfiles profesionales?

Para mí es muy claro. Frente a otros perfiles, aporta una base científica sólida, visión sistémica del comportamiento humano, capacidad de diagnóstico profundo, ética profesional e intervención basada en evidencia. Si tuviera que resumirlo en una idea la Dirección de Personas ya no va de gestionar recursos, va de crear contextos donde las personas puedan dar su mejor versión alineada con el propósito de la organización. Y, ahí, la psicología del trabajo no es un complemento, es una palanca clave.

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: Isabel Aranda
Contenidos Internacionales: José M^a Peiró Silla
Entrevista Internacional: José María Peiró Silla
Entrevista Profesional: Francisco Solano Romero
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.

