NEWSLETTER

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

Nº 18 · OCTUBRE · 2026



EDITORIAL 2

ÚLTIMO EN ORGANIZACIONES 4

PRÓXIMAS ACTIVIDADES 14

INFORMACIÓN INTERNACIONAL 17

FUENTES DE INTERÉS 24

NUEVOS CAMINOS 30

ENTREVISTA INTERNACIONAL 36

ENTREVISTA PROFESIONAL 40

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

La relación entre el trabajo y la salud representa, en la actualidad, una cuestión central tanto para la investigación científica como para la práctica profesional. El trabajo puede ser fuente de crecimiento personal, identidad, conexión social y propósito, pero la manera en que se organiza y desarrolla puede generar estrés, malestar y otros riesgos para la salud. Décadas de investigación en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) han permitido avanzar sustancialmente en la comprensión de cómo las características del trabajo y de las propias organizaciones influyen en la salud y el bienestar de las personas. En este sentido, la evidencia disponible apunta con claridad a que la salud mental en el trabajo no puede entenderse únicamente como una cuestión individual. También está condicionada por cómo se diseñan, organizan y gestionan las condiciones de trabajo. Así, la intensidad de las demandas, el grado de autonomía, la organización del tiempo de trabajo, las relaciones sociales, el apoyo disponible, la seguridad en el empleo, el liderazgo y las posibilidades de conciliación forman parte de un mismo sistema de factores psicosociales que puede proteger o deteriorar la salud.

Precisamente, esta perspectiva sistémica es un eje vertebrador de la iniciativa legislativa sobre *riesgos psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo* (2026/2023(INL)), aprobada por el Pleno del Parlamento Europeo el pasado 6 de octubre de 2026 con 413 votos a favor, 210 en contra y 29 abstenciones. La resolución sitúa los riesgos psicosociales en un marco más amplio de seguridad y salud en el trabajo, y plantea la necesidad de avanzar hacia una respuesta europea armonizada y vinculante que supere la actual dispersión normativa entre los Estados miembros.

Tras su aprobación en el Pleno, se abre ahora una nueva fase. La Comisión Europea dispone de un plazo de tres meses para responder a la resolución y deberá valorar las medidas que, en su caso, considere oportunas para avanzar en la protección de la salud mental en el trabajo. Este periodo resulta especialmente relevante para la PTORH, ya que ofrece un renovado espacio de debate sobre las futuras actuaciones europeas en materia de riesgos psicosociales.

Trasladar nuestro conocimiento científico, nuestros métodos de evaluación e intervención y nuestra experiencia profesional a políticas públicas eficaces es, por lo tanto, una responsabilidad apremiante, pero también una oportunidad para contribuir de manera rigurosa al futuro de la salud y el bienestar en el trabajo.

El reto es mayúsculo. Especialmente si consideramos las profundas transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo. La digitalización, la inteligencia artificial, la gestión algorítmica, la intensificación del trabajo y las nuevas formas de organización han cambiado dónde y cuándo trabajamos. También han modificado cómo se distribuyen las demandas, el control, la autonomía y la responsabilidad. En este escenario dinámico y complejo, la prevención debe ocupar un lugar central. La identificación temprana de los riesgos y el apoyo a las personas que experimentan problemas de salud mental son elementos indispensables, pero no pueden sustituir la intervención sobre las condiciones que generan o mantienen dichos riesgos. Una política eficaz de salud mental en el trabajo debe combinar la protección y el apoyo a las personas con actuaciones dirigidas a la organización del trabajo y a sus condiciones estructurales. De hecho, prevenir significa intervenir sobre aquello que puede modificarse antes de que el daño se produzca.

La digitalización, la inteligencia artificial, la gestión algorítmica, la intensificación del trabajo y las nuevas formas de organización han cambiado dónde y cuándo trabajamos..

Esta concepción de la prevención conecta directamente con una de las principales contribuciones de la PTORH. Nuestra disciplina ha desarrollado un amplio conocimiento sobre el diseño del trabajo, los procesos organizativos, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, la recuperación y el bienestar laboral. Pero su aportación al debate legislativo europeo no debería limitarse a la evidencia sobre los factores asociados al malestar. También debe ayudar a identificar qué intervenciones son eficaces, en qué condiciones lo son y cómo pueden aplicarse en organizaciones de distintos tamaños y sectores de actividad. Esto supone ser igualmente críticos con los límites, incertidumbres y aplicaciones de dicha evidencia.

La contribución de nuestra disciplina debe ser, por tanto, rigurosa, constructiva y orientada a la prevención. Debemos ayudar a distinguir entre (i) aquello que sabemos con suficiente garantía y aquello que todavía requiere investigación; (ii) entre intervenciones cuya eficacia ha sido demostrada y aquellas que necesitan una evaluación más sistemática; y (iii) entre respuestas que abordan las causas de los riesgos y aquellas que actúan únicamente sobre sus consecuencias.

Este momento ofrece además una oportunidad para superar una visión fragmentada de la salud mental en el contexto laboral. El campo de los riesgos psicosociales no corresponde exclusivamente a los servicios de prevención, a los departamentos de Recursos Humanos o a los profesionales sanitarios. Requiere trabajo conjunto entre quienes diseñan las políticas, quienes organizan el trabajo, quienes lo gestionan y quienes participan directamente en él. Del mismo modo, la salud mental en el trabajo no debería tratarse como una cuestión separada de la calidad del empleo, el diálogo social o la sostenibilidad.

La salud de las personas y el buen funcionamiento de las organizaciones no tienen por qué estar en conflicto. Un trabajo bien diseñado y adecuadamente organizado puede favorecer simultáneamente el bienestar, el compromiso, la productividad y la sostenibilidad empresarial. Requiere incorporar una visión preventiva al diseño del trabajo, a las decisiones organizativas y a las estrategias de gestión, atendiendo tanto a las necesidades de las personas como a las características y objetivos de las organizaciones. Promover esta convergencia es uno de los principales desafíos y, al mismo tiempo, una de las mayores contribuciones que la PTORH puede realizar al futuro del trabajo.



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

Miembros del Área de RRHH del COPAO participan en el Congreso Internacional de la International Association of Conflict Management (IACM)

Miembros del Área de RRHH del COPAO participan en el Congreso Internacional de la International Association of Conflict Management (IACM) en el que presentan un estudio sobre los efectos protectores de la gestión constructiva de conflictos sobre el acoso laboral.

Lourdes Munduate y Rocío López-Cabrera explican que el acoso laboral representa una forma grave de conflicto interpersonal intensificado, con consecuencias perjudiciales para el bienestar de los empleados, las empleadas y el funcionamiento de la organización. El estudio que presentan propone un modelo integrador basado en el conflicto de tareas y conflicto de relaciones, la teoría de la escalada de conflictos y el marco teórico de la doble preocupación para explicar cómo los desacuerdos cotidianos en el desarrollo y la ejecución de tareas se convierten en acoso sistemático. Centrándose en la "Apertura a la Experiencia" y el estilo de gestión de conflictos de "Resolución de Problemas", se analizó cómo la diversidad disposicional y las estrategias de negociación, que se pueden entrenar en la gestión de disputas, influyen conjuntamente para prevenir la vulnerabilidad ante el acoso laboral.

En el estudio se analizaron datos de 897 empleados y empleadas de tres organizaciones mediante modelos de mediación y mediación moderada. El conflicto de relaciones medió parcialmente el efecto del conflicto de tareas sobre el acoso laboral. Una mayor Apertura cognitiva fortaleció el vínculo entre el conflicto de tareas y el acoso, mientras que la Resolución de Problemas por sí sola no mostró ningún efecto amortiguador. Sin embargo, su interacción atenuó significativamente la escalada, lo que indica un efecto protector condicional.

Este estudio enmarca el acoso laboral dentro de una perspectiva de escalada de conflictos que integra factores disposicionales e interpersonales, aclarando hallazgos previos sobre los efectos de los rasgos de personalidad en el acoso y destacando que las habilidades de negociación son más efectivas cuando se alinean con los perfiles disposicionales. Desde una perspectiva de Diversidad e Inclusión, identifica las condiciones bajo las cuales los empleados y empleadas con puntos de vista divergentes pueden ser vulnerables a dinámicas excluyentes y demuestra que las prácticas inclusivas de gestión de conflictos amortiguan estos riesgos, fomentando climas laborales psicológicamente seguros y equitativos. En la práctica, la prevención requiere ir más allá de la capacitación genérica en gestión de conflictos para considerar las diferencias individuales, ayudando a los empleados y empleadas de mente abierta a desarrollar habilidades relacionales y de negociación para participar en los debates sobre el desarrollo de las tareas sin provocar reacciones adversas.



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 duració.**

Participación en la 17th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP 2026)

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 facilitarlo 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 Andalucía Oriental

Reuniones de trabajo de la Sección PTORH de COP Andalucía Oriental

Durante los meses de julio y septiembre, la Sección de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos del COP Andalucía Oriental ha celebrado diferentes reuniones de trabajo dirigidas a planificar nuevas acciones formativas y profesionales.

Entre las materias abordadas destacan la salud mental en el trabajo, los riesgos psicosociales, el edadismo laboral, la reincorporación después de una incapacidad temporal y la elaboración de informes psicológicos en este ámbito.

Participación en Curso de Verano de la UNED

José Alberto Peña Martín, vocal de la Sección, participó en el Curso de Verano de la UNED *"Reconstruirse tras la crisis: salud mental, crecimiento personal y proyecto laboral".*Celebrado en Alcalá la Real del 1 al 3 de julio de 2026.



Su ponencia, titulada *Reconstrucción personal tras la crisis: un nuevo desafío en el ámbito laboral*, abordó las consecuencias psicológicas de las crisis laborales y la construcción de nuevos proyectos profesionales.





Col-legi Oficial de Psicologia de Catalunya

Conferencia online Behavioral Onboarding: diseño de los primeros 90 días desde la gestión basada en la evidencia



Grupo de Trabajo de Innovación y Tecnología en la Gestión de Personas de la Sección de Psicologia del Trabajo y Organizaciones (SPOT), celebró online la conferencia Behavioral Onboarding: diseño de los primeros 90 días desde la gestión basada en la evidencia, dirigida a psicólogos y psicólogas colegiados/as.

La sesión fue impartida por José Manuel Raccamarich, psicólogo y profesional de Recursos Humanos especializado en gestión de talento técnico y procesos de incorporación en entornos multinacionales, además de miembro fundador del grupo de trabajo.

Uno de los ejes principales fue la traducción del lenguaje de negocio a indicadores que puedan gestionarse. Ante problemas como la rotación temprana, la baja productividad o la dependencia prolongada del manager, pueden analizarse variables más próximas y controlables, como la claridad de rol, el dominio progresivo de las tareas, la aceptación social, el apoyo, la seguridad psicológica o el acceso a recursos. Se distinguieron, además, los niveles de actividad, adaptación y resultado: asignar un Buddy no equivale, por sí solo, a lograr integración o autonomía.

La sesión también examinó la relación entre Recruitment y onboarding mediante el concepto de contrato psicológico. Las expectativas generadas sobre crecimiento, proyecto, movilidad interna o autonomía deben mantenerse alineadas con la realidad del puesto. Por ello, se destacó la importancia de un handover claro entre Recruitment, manager y People, así como de una arquitectura de 90 días aplicable tanto a pymes como a multinacionales, aunque cada una distribuya las responsabilidades de manera distinta.

Asamblea anual 2026 y de cierre del mandato de la etapa 2023-26 de la Sección de de Psicología del Trabajo y Organizaciones

El pasado 29 de septiembre la Junta de sección ha realizado la Asamblea anual 2026 y de cierre del mandato de la etapa 2023-26, con un excelente balance de actividad realizada y con la consolidación de proyectos relevantes y de alto impacto.

La sección, una de las doce en las que está organizado el COPC, cuenta con casi 500 colegiados que distribuyen su actividad entre las diversas propuestas de la sección. La Junta directiva está formada por Francisco-Solano Romero (Presidente), Marina Romeo (Vicepresidenta), Reyes Pérez (Tesorera) , Mª José Poza (Secretaria) y Clotilde Tesón, Cristian Fernández y Miriam Díaz como Vocales. La sección cuenta con un Comité de Acreditaciones responsable de la Acreditación de Experto en Psicología del Trabajo y Organizaciones con cuatro posibles microespecialidades (Selección-Evaluación, Formación, Coaching &Mentoring, Salud Mental y Bienestar), además de contar con un servicio de Supervisión para facilitar la actualización de profesionales que lo requieran y acompañar en el proceso de solicitud de la Certificación en EuroPsy.

La actividad de formación continua se realiza a través de los siete Grupos de Trabajo existentes (Evaluación en entornos organizacionales, Psicología Económica, Desarrollo Organizacional, Coaching&Mentoring ejecutivo y de equipos en organizaciones, Tecnología y gestión de Personas, EuroPsy Trabajo y Organizaciones y Salud Mental y bienestar en organizaciones). La actividad de los Grupos de trabajo ha aportado un total de 44 actividades propuestas y a contado con 470 participantes.

El Grupo de Trabajo de Coaching&Mentoring asume la realización y desarrollo de un proyecto transversal a todas las secciones y especialidades dentro del COPC y que está abierta a todos los colegiados sin distinción de su especialidad y actividad profesional: ATENEA MENTORING , habiendo alcanzado ya su décima convocatoria, realizado 102 procesos individuales en 408 sesiones y contando con un grupo de Mentores especializados.

Dado el cierre de mandato de esta Junta, el último punto de la Asamblea fue rendir un merecido y sentido homenaje y reconocimiento a los compañeros que formaron parte de anteriores juntas en agradecimiento por su contribución y aportación de valor a la existencia de la Sección.

El presidente, Francisco Solano Romero hizo entrega de una placa conmemorativa a cada una de las personas destacadas.

Colegio de Catalunya COPC. Asamblea de la Sección de Psicología del Trabajo y Organizaciones



Col-legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana

Reuniones institucionales

Asistencia a reuniones de trabajo con las que el 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.

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.

Entrevista a José M. Peiró

Entrevista a José Mª Peiró

Participación en la Jornada "Reactivación y Refuerzo del sector Audiovisual Valenciano"

Celebrada el pasado 2 de Julio.



Colegio Oficial de Psicología de Extremadura

Creación del Grupo de Trabajo de Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Un paso adelante para la Psicología del Trabajo en Extremadura. El Colegio Oficial de Psicología de Extremadura ha puesto en marcha recientemente un **Grupo de Trabajo de Psicología del Trabajo y las Organizaciones**, una iniciativa que nace con el objetivo de generar espacios de colaboración, dar visibilidad a la profesión y acercar el conocimiento psicológico al tejido empresarial extremeño.

Este grupo surge con la voluntad de convertirse en un punto de encuentro para profesionales que desarrollan su labor en ámbitos diversos, pero todos tienen un punto en común: las organizaciones son, ante todo, sistemas humanos y, por tanto, la psicología tiene un papel fundamental en su desarrollo, sostenibilidad y crecimiento.

El objetivo es generar una red de colaboración con otros grupos y profesionales del territorio nacional, compartiendo experiencias e impulsando conjuntamente el reconocimiento de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como una disciplina estratégica para afrontar los retos presentes y futuros del mundo laboral.

Para inaugurar esta nueva etapa presentamos a dos de sus integrantes pioneras: Carmen Valverde Merino, psicóloga especializada en el ámbito asociativo y de los recursos humanos dentro de ASPACE Cáceres, y Marta Serena Fuentes, psicóloga, criminóloga y directora de Serena Fuentes Integral, consultora especializada en desarrollo organizacional, gestión empresarial y gestión estratégica de personas.

Ambas han sido entrevistadas para esta newsletter en la sección **PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, NUEVOS CAMINOS. Trayectorias y experiencias de una nueva generación en las organizaciones**.

Estas entrevistas tienen como finalidad dar a conocer sus trayectorias, reflexiones y propuestas de futuro, así como visibilizar el trabajo que comienza a desarrollarse desde Extremadura.

Porque el futuro de las organizaciones pasa necesariamente por poner a las personas en el centro, y la Psicología del Trabajo tiene mucho que aportar en ese camino.



Colegio Oficial de Psicología de las Palmas

Ciclo de actividades de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos 2026

Desde el Área hemos iniciado este ciclo de cuatro actividades durante 2026. La primera de ellas ha sido una conferencia del Catedrático Dr. José María Peiró sobre un **Análisis en profundidad de las bajas por IT en Canarias. Interpretaciones y retos.**

El resto de las actividades previstas serán:

- **JORNADA** sobre **La eficacia y necesidad de la normalización en la gestión de las personas en las Organizaciones**, UNE, Asociación Española de Normalización, el 16 de octubre.

- **CONFERENCIA** del Dr. José María Prieto Zamora: **El sentido del humor en el lugar de trabajo, una perspectiva psicológica**, el 5 de noviembre.

Colegio Oficial de la Psicología impulsa las microcredenciales universitarias en Canarias

El Colegio Oficial de la Psicología continúa avanzando en su compromiso con la formación especializada y el desarrollo profesional a través de la puesta en marcha de un programa de **microcredenciales universitarias**, en colaboración con las dos universidades públicas de Canarias: la **Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)** y la **Universidad de La Laguna (ULL)**.

Esta iniciativa permitirá ofrecer acciones formativas de corta duración, flexibles y altamente especializadas, orientadas a dar respuesta a las necesidades actuales del mercado laboral y a los retos emergentes en el ámbito de la **Psicología del Trabajo, Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTRH)**. Las microcredenciales constituyen una vía innovadora para la adquisición, actualización y acreditación de competencias profesionales específicas, facilitando el aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

Renovamos nuestro compromiso con la formación y la profesión

La Universidad Fernando Pessoa Canarias y el Colegio Oficial de la Psicología de Las Palmas han renovado su convenio de colaboración, reforzando una alianza que continúa impulsando iniciativas conjuntas en los ámbitos de la formación, la investigación y la transferencia de conocimiento. Esta renovación permitirá seguir desarrollando acciones de interés común, fortaleciendo el vínculo entre la universidad y el ejercicio profesional, y generando nuevas oportunidades para el estudiantado y para las personas colegiadas.

Reunión mensual del grupo de trabajo PTORH

El Grupo de Trabajo de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) del Colegio Oficial de la Psicología celebró una nueva reunión mensual con la participación de colegiados y colegiadas interesados en contribuir al fortalecimiento y desarrollo de este ámbito profesional.

Estos encuentros periódicos constituyen un espacio de colaboración, reflexión e intercambio de experiencias, orientado a identificar retos, oportunidades y líneas de actuación que permitan reforzar la presencia y el reconocimiento del psicólogo y la psicóloga en las organizaciones.

Durante la sesión se abordaron diferentes iniciativas destinadas a visibilizar el valor añadido que aporta la Psicología en la gestión de personas, la mejora del bienestar laboral, el desarrollo del talento, el liderazgo, la prevención de riesgos psicosociales y la transformación de los entornos de trabajo.

Ciclo de Psicología del trabajo, las organizaciones y los RRHH



Asistencia al CONGRESO GEHOCAN

Los representantes del Área PTORH asistimos al XI Encuentro anual de profesionales de Recursos Humanos de Canarias.



Convenios para colaboración institucional

Durante los últimos meses hemos mantenido diversas reuniones de trabajo con organizaciones de gran tamaño (CEGC, AP y VETCAN) pertenecientes a distintos sectores económicos, con el objetivo de avanzar en la formalización de convenios estratégicos de colaboración en materia de psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos.

Las entidades compartieron información relevante sobre sus principales necesidades y áreas de mejora, especialmente en materia de seguridad y salud laboral, ámbitos en los que ya se han realizado diagnósticos previos.

También se abordaron cuestiones relacionadas con la gestión de personas y el desarrollo organizacional, destacando aspectos como el clima laboral, el liderazgo, la gestión de conflictos, la mediación y la comunicación interna.

Como resultado de estas reuniones, les presentamos propuestas de plan de trabajo que incluye objetivos, actuaciones, cronograma y presupuesto estimado, documento que será desarrollado de forma coordinada por el equipo de trabajo.



Colegio Oficial de Psicología de Madrid

Jornada 22 de septiembre

Jornada “Preparación para la jubilación” Ponentes: Tomás Arrieta, Macarena Sánchez y Begoña Landazuri (AEDIPE Centro) 22/09/2026.



Día Internacional RRHH

Con motivo del Día Internacional de los Recursos Humanos celebrado el 20 de mayo de 2026, el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid presentó una iniciativa divulgativa coordinada por Ascensión Rubio Alcarria.

El programa recopila tres podcasts y tres artículos centrados en la gratitud, la equidad y el engagement para fomentar el bienestar laboral. Para más detalles, visite Colegio Oficial de la Psicología de Madrid.



PRÓXIMAS ACTIVIDADES

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

Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental

Sesión Técnica

Más allá del "café para todos": Cómo negociar e implantar acuerdos individualizados en las organizaciones.

Fecha Inicio: 2 2026-11-30.
Fecha Fin: 2026-11-30
Tipo de Actividad: Formación Propia
Lugar: Cádiz, Córdoba, Huelva, Sevilla, Otra Provincia
Modalidad de Impartición: Online
Precio: Gratuito

Dirigido a: Colegiados/as COP-AO, Miembros Asociados COP-AO, Psicólogos/as Colegiados otros COPS, Precolegiados/as COP-AO

Temática: RR.HH y de las Organizaciones.
Tipología: Taller, seminario o sesión técnica.



Acto institucional presentación de la herramienta previcuida

Acto institucional de presentación del proyecto PREVICUIDA, una iniciativa orientada al diseño de una herramienta digital para la evaluación de riesgos laborales en el ámbito del cuidado a domicilio, promoviendo entornos de trabajo más seguros, saludables y adaptados a las necesidades de las personas cuidadoras y profesionales del sector.

PreviCuida

ORGANIZA FUNCOP · Fundación para la Formación y la Práctica de la Psicología COP-AO · Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. COLABORA Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

Fecha: 12 de noviembre de 2026

Horario:10:00 a 11:30 horas

Lugar: Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Sevilla (CPRL Sevilla) C/ Carabela La Niña, 16 · 41007 Sevilla. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)

El evento será presencial y retransmitido por streaming.

Dirigido a: Administraciones públicas y responsables institucionales. Organizaciones empresariales y sindicales. Entidades del ámbito de la dependencia y los cuidados. Servicios de prevención. Profesionales de la Psicología y del ámbito sanitario y de la intervención social. Empresas de ayuda a domicilio. Asociaciones de personas cuidadoras y entidades del Tercer Sector.

PREVICUIDA Innovación digital para la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el ámbito del cuidado a domicilio.

El proyecto está financiado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) (Resolución de 10 de noviembre de 2025, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para proyectos de investigación innovadores en materia de prevención de riesgos laborales, convocadas para el ejercicio 2025 mediante Resolución de 8 de mayo de 2025) y cuenta con la Fundación para la Formación y la Práctica de la Psicología.

Col-legi Oficial de Psicologia Comunitat Valenciana

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.

Preparación de convenios con diferentes Asociaciones Empresariales y entidades públicas.

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

Realización del curso Psicología Coaching para el Bienestar Psicológico en las empresas. Aplicación y Fundamento.

Ver información del curso.

Colegio Oficial de la Psicología de Madrid

1ª Muestra de IA aplicada a la evaluación del talento

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

Descripción: Con la irrupción de la Inteligencia Artificial, han comenzado a aparecer soluciones de evaluación que afirman poder describir perfiles individuales con un alto nivel de precisión y detalle.

Pero, estos resultados, no siempre están suficientemente justificados desde un punto de vista científico.

Y, por otra parte, la IA no siempre es empleada de la misma forma ni con un mismo fin.

Todo ello, como suele ocurrir frente a innovaciones radicales, da lugar a confusión a la hora de decidir qué herramienta se debería elegir, con garantía suficiente y en función de unas necesidades concretas.

La muestra tiene el objetivo de facilitar una visión amplia y documentada de cómo se está empleando la IA en la evaluación psicológica en organizaciones, de la mano de algunas de las principales aplicaciones del mercado en este momento.

Una visión que permita fijar criterios de elección y empleo de estas nuevas herramientas.

La jornada contará, además, con el marco de referencia conceptual que platearán expertos académicos en la materia.

Ver Cursos y Formación

Convocatoria de cursos

Experto en Psicología-Coaching

Máster en Dirección de Personas, Liderazgo y Transformación Digital en RRHH)

Jornada Abordaje de la Diversidad Intergeneracional en las Organizaciones

Ver Información de la jornada

Actividades previstas del GT Marketing, publicidad y consumo

1. Preparación de Jornada: Plan de MKT para centros de psicología

2. Iniciar contactos para potenciar la interacción entre psicología y MKT (cooperación con ESIC)

3. Estudio y desarrollo de herramienta para ajustes psicológicos finos de los agentes digitales, en investigaciones cualitativas de MKT.

División de Psicología del Trabajo, organizaciones y Recursos Humanos

III Jornada Salud mental en el Trabajo · Noviembre 2026

La División de PTORH convoca la **III Jornada Salud mental en el trabajo**, en la sede del COP (C/Conde de Peñalver, 45 – 3ª Planta – 28006 – Madrid), y que también se retrasmitirá en formato streaming el jueves 19 de noviembre de 2026, en el horario aproximado de 09:00h a 14:00h.

Esta jornada plantea la digitalización y el avance de la Inteligencia Artificial están configurando un nuevo escenario en el ámbito laboral, transformando los modelos de organización, los procesos de trabajo y la relación de las personas con la tecnología. Esta evolución ofrece importantes oportunidades para el progreso y la mejora de las organizaciones, pero plantea, al mismo tiempo, nuevos desafíos en materia de seguridad y salud laboral, con especial incidencia en la salud mental y en la prevención de los riesgos psicosociales.

Bajo el lema **«Hacia una digitalización segura y saludable centrada en la persona: oportunidades y riesgos de la IA en el trabajo»**, estas jornadas nacen con la voluntad de promover un espacio de encuentro, análisis y reflexión entre instituciones, organizaciones y profesionales, desde el que abordar los retos que plantea esta transformación y avanzar hacia un modelo de digitalización responsable, sostenible y humano, en el que **la innovación tecnológica y el progreso vayan necesariamente acompañados de la protección de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras**.



Reunión con representantes

Reunión híbrida con los/las Vocales Representantes del Área de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos de Juntas de Gobierno de Colegios Autonómicos. 19-11-26 en el horario de 16:00h a 21:00h.

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 2026 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

ANNUAL REVIEW OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
· AVANCES DEL VOLUMEN 2027 ·

Nueva revisión sobre regresión múltiple

Publicación anticipada: 1 de octubre de 2026.

La revista publica *"Multiple Regression: State of the Science"*, de Scott Tonidandel, Betsy H. Albritton y James M. LeBreton. El artículo revisa los avances en regresión múltiple y ofrece orientaciones para seleccionar las técnicas más adecuadas a las preguntas y características de la investigación organizacional. Forma parte de los artículos anticipados del volumen de 2027.

Consultar el artículo

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 PsycInfo es una base de datos de referencias y resúmenes; el acceso al texto completo depende de la publicación y la suscripción. apa.org.

El Tesauro de Términos Psicológicos ® de la APA, anuncia una actualización tras la cual se aplicará retrospectivamente buena parte de los nuevos términos a registros anteriores.

Actividades anunciadas para el trimestre octubre-diciembre 2026
American Psychological Association (APA)

APA PsycInfo: formación en herramientas de inteligencia artificial

6 y 19 de octubre de 2026 · Online.

Webinares sobre búsqueda semántica y en lenguaje natural, resúmenes mediante IA y consulta de documentos. Se mostrarán herramientas disponibles en distintas plataformas de acceso a las bases de datos de APA. APA Publishing Blog

Información e inscripción

APA PsycInfo: búsqueda básica y avanzada

Búsqueda básica: 16 de octubre. Búsqueda avanzada: 23 de octubre de 2026 · Online.

Sesiones para mejorar la localización de evidencia científica mediante el tesauro, operadores de búsqueda, filtros, referencias citadas y campos de pruebas e instrumentos de medida. APA Publishing Blog

Información e inscripción

Conducting Research That Informs Policy and Practice

28 de octubre de 2026 · Online.

Formación sobre estrategias para desarrollar investigaciones que contribuyan a las políticas públicas y a la práctica profesional. apa.org

Programa de formación científica

APA 2026 On Demand

Acceso disponible hasta el 2 de diciembre de 2026.

La convención ofrece 25 horas de sesiones grabadas sobre ciencia y práctica psicológica, incluyendo inteligencia artificial, ética, liderazgo y consultoría. El acceso requiere registro y permite obtener hasta 22 créditos de formación continua de APA. MO

Programa y condiciones de acceso

Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française

La AIPTLF promueve el desarrollo científico y la difusión internacional de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en lengua francesa, favoreciendo el intercambio entre investigación y práctica profesional. Sus principales vías de actividad son los congresos internacionales y la revista Psychologie du Travail et des Organisations.

Revista Psychologie du Travail et des Organisations (PTO)

Publicación científica de la asociación que recoge investigaciones, revisiones y aportaciones sobre las dimensiones individuales, psicosociales y estructurales del trabajo y las organizaciones. Su web permite consultar las últimas publicaciones.

EAWOP

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

Below we show different links to EAWOP pages: http://www.eawop.org/
We would like to draw attention to the links that the EAWOP website offers to numerous professional psychology associations.
Especially useful to keep up to date with all the news: EAWOP in Linkedin

Revista europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (EJWOP)

Escuela de verano

Actividades destacadas EAWOP · Octubre–diciembre de 2026

10th EAWOP Early Career Summer School

Universidad de Bolonia (Italia) | 7–11 septiembre 2026. Décima edición de la escuela de verano para investigadores en las primeras etapas de su carrera, organizada por primera vez conjuntamente con la División de Comportamiento Organizacional de la Academy of Management. El programa incluye conferencias, talleres prácticos, intercambio entre colegas y colaboración internacional. Entre los ponentes anunciados figuran Arnold B. Bakker, Marisa Salanova y Rosalinde Searle.
Más información | summerschool@eawop.org

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

Universidad de Lausana (Suiza) | 24–26 septiembre 2026. Encuentro centrado en las bases psicológicas de la justicia y la inclusión en el trabajo ante los cambios sociales. Sus ejes son la evolución de las normas organizativas, las resistencias y el impacto de las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, y las respuestas individuales ante experiencias de injusticia laboral.
Más información | sgm.lausanne2026@gmail.com

Small Group Meeting: From the Missing Piece to the Bigger Picture: Building the Future of Neurodiversity at Work

Universidad de Trento, Rovereto (Italia) | 27–28 octubre 2026. Reunión dedicada a avanzar en la investigación y la práctica sobre neurodiversidad en el trabajo. Abordará el bienestar laboral, el desarrollo de carrera y el apoyo organizativo a las personas neurodivergentes, con especial atención a la innovación metodológica y la investigación participativa. Organizan Michela Vignoli, Almuth McDowall y Kerstin Erdal.
Más información | michela.vignoli@unitn.it

EAWOP WorkLab 2026: AI in Assessment

Bratislava (Eslovaquia) | 5–7 noviembre 2026.
Taller sobre el uso de la inteligencia artificial en la evaluación de personas en el contexto laboral. Examinará aplicaciones en selección, análisis de entrevistas y elaboración de informes, junto con sus límites, eficacia, gobernanza y uso ético. Participarán Mitja Ružojčić, Lara Montefiori y Kate Young.
Información e inscripción

Número especial del European Journal of Work and Organizational Psychology "Thirty Years of Affective Events Theory: New Directions in the Knowledge Era"

Fecha límite para los manuscritos completos: 31 octubre 2026, dentro del proceso de selección iniciado con los resúmenes en mayo. Convocatoria sobre nuevas perspectivas de la Teoría de los Eventos Afectivos y el papel de las emociones en el trabajo. La edición está a cargo de Rita Rueff-Lopes, Russell Cropanzano, José Navarro y Ana Junça-Silva. El plazo de octubre corresponde a la segunda fase de la convocatoria, no a una nueva llamada para presentar resúmenes.
Convocatoria y calendario | rita.rueff@esade.edu

Convocatoria para organizar el Congreso EAWOP 2029

Anunciada el 2 de julio de 2026.
EAWOP invita a sus miembros a presentar propuestas para acoger su 24.º Congreso, previsto para 2029. La iniciativa ofrece una oportunidad para impulsar la colaboración internacional y la visibilidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en la institución y la ciudad anfitrionas. La noticia consultada no especifica una fecha límite de presentación.
Más información | eawop.secretary@gmail.com

Número especial del Journal of Organizational Behavior: "Organizational Change in Transforming Global Contexts: Rethinking What We Study and What We Know"

Convocatoria difundida por EAWOP el 20 de agosto de 2026. Envío de manuscritos: 15 de enero–15 de febrero de 2027.
Llamada a contribuciones que revisen cómo se estudia, se vive y se desarrolla el cambio organizacional en los contextos actuales. Se incluyen trabajos conceptuales y empíricos, así como enfoques longitudinales, de procesos y computacionales. Se recoge por su anuncio durante el semestre, aunque el plazo de envío se sitúa en 2027.
Más información

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 behavior 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 Hakel

International Association of Applied Psychology (IAAP)
Actividades, convocatorias y novedades para octubre–diciembre de 2026

SPARK Award: financiación de proyectos de Psicología Aplicada
Fecha límite: 15 de octubre de 2026.
La iniciativa piloto de 2026 apoya proyectos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (División 1), Psicología Ambiental (División 4) y Práctica Profesional (División 17). Ofrece hasta 1.000 dólares por división participante para investigaciones aplicadas, estudios piloto, iniciativas comunitarias y programas formativos que traduzcan la ciencia psicológica en resultados concretos. Pueden presentarse personas y equipos; al menos una persona solicitante debe ser miembro de IAAP al corriente de sus obligaciones. Los proyectos seleccionados comenzarán en 2027.
Información y solicitud

Advanced Research Training Seminar (ARTS): cierre de la edición 2026
Octubre de 2026.
El programa internacional de formación investigadora llega al cierre de sus proyectos, iniciados en octubre de 2025. Reúne a investigadores en las primeras etapas de su carrera y estudiantes de máster y doctorado en equipos internacionales. Para su finalización, se anima a los equipos a haber iniciado el proceso de publicación de sus resultados. La selección de participantes está cerrada.
Más información

Programa presidencial 2026–2030: "From vision to action: Building the future of IAAP together"
Nuevo mandato 2026–2030.
El presidente de IAAP, Pedro Neves, comparte las prioridades que orientan su mandato: aumentar la permanencia de los miembros, promover su participación activa, reforzar la presencia en regiones infrarrepresentadas, ampliar la proyección externa e incrementar las aportaciones de la psicología aplicada a las políticas públicas. El programa se vincula con el Plan Estratégico 2024–2027, dando continuidad al trabajo entre mandatos.

European Congress of Psychology (ECP) 2027: convocatoria de resúmenes abierta
Congreso: 7–10 de septiembre de 2027, Belgrado, Serbia.
La IAAP difunde la apertura de la convocatoria del 20.º Congreso Europeo de Psicología, organizado bajo el marco de la EFPA. El encuentro abordará cómo los cambios tecnológicos, sociales y políticos transforman los entornos en los que las personas viven, aprenden, trabajan y se relacionan. Se contemplan comunicaciones individuales, simposios, talleres, mesas redondas y pósteres. Una oportunidad para compartir investigaciones y experiencias profesionales en psicología del trabajo y de las organizaciones.

Early Career Marathon: reserva de fechas
6–7 de marzo de 2027.
El encuentro dará visibilidad a investigaciones, ideas y perspectivas de profesionales e investigadores en las primeras etapas de su carrera. La convocatoria de resúmenes ya está cerrada. La IAAP anuncia una elevada participación y comunicará el programa y la información de inscripción en los próximos meses.

Applied Psychology Around the World (APAW): ignorancia deliberada y toma de decisiones
Nuevo número disponible.
El nuevo número incluye una contribución de Cass Sunstein sobre la ignorancia deliberada: por qué las personas evitan información que podría resultar útil, incómoda o moralmente desafiante. Se acompaña de una entrevista en vídeo con Lori Foster, expresidenta de IAAP. Un contenido de interés para reflexionar sobre la toma de decisiones y la evitación de información en las organizaciones.

Novedades de las divisiones: colaboración internacional y práctica profesional
La División 7, Psicología Gerontológica Aplicada, presenta su plan de trabajo 2026–2029, con proyectos de investigación colaborativa, intercambio de recursos y publicaciones, webinars y oportunidades de participación. Las personas interesadas pueden contactar con su presidente, Santo Di Nuovo: s.dinuovo@unict.it.

Por su parte, la newsletter de la División 17, Práctica Profesional, recoge novedades sobre liderazgo, representación internacional y el papel de la psicología en la atención sanitaria integrada y la gobernanza digital, junto con recursos sobre formación y temas emergentes de investigación.

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: actividades, convocatorias y novedades para octubre · diciembre de 2026

La Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) ofrece oportunidades de participación, desarrollo profesional y actualización científica. Esta selección integra las actividades del trimestre con las novedades de SIOPSource, su boletín oficial del 30 de septiembre de 2026.

Webinar: transiciones profesionales inclusivas en Psicología del Trabajo
6 de octubre de 2026 · Online y gratuito para miembros de SIOP.
Navigating Career Transitions: Inclusive Pathways in I-O Psychology abordará el paso de la formación académica a la práctica, la incorporación desde el ámbito militar y la transición de las primeras etapas profesionales al liderazgo. Incluirá orientación sobre neurodivergencia, mentoría y desarrollo profesional de titulados de máster.
Información e inscripción

Congreso anual SIOP 2027: última llamada para presentar propuestas
Fecha límite: 7 de octubre de 2026, a las 17:00 h ET —23:00 h en España peninsular—.
La convocatoria admite diferentes formatos, entre ellos simposios, pósteres y mesas de debate. Las propuestas se evaluarán mediante revisión por pares, atendiendo a su claridad, metodología, relevancia y contribución científica y práctica. Para presentar una propuesta es necesario tener activa la membresía de SIOP.
Consultar la convocatoria y presentar propuestas

Convocatoria: HRM at the Edge — Research in Human Resource Management
Fecha límite para propuestas: 15 de diciembre de 2026.
SIOP difunde una llamada a capítulos que amplíen las fronteras de la investigación en Recursos Humanos y disciplinas relacionadas, como el comportamiento organizacional y la Psicología del Trabajo. El editor invitado es Jamie Gruman; la entrega de los textos finales está prevista para el 1 de octubre de 2027.
Consultar la convocatoria

Practitioner Mentoring Program: cierre del ciclo 2026
Diciembre de 2026.
El programa anual de mentoría profesional, desarrollado de marzo a diciembre, apoya el crecimiento de carrera y la conexión con profesionales experimentados. La inscripción para el ciclo 2026 está cerrada.
Más información sobre el programa

Nueva publicación sobre relaciones laborales
La colección *Organizational Frontiers incorpora New Frontiers and Trajectories in Labour-Management Relations*, editado por Jonathan Lavelle, Tony Dobbins, Dionne Pohler y Tony Dundon. El libro analiza las relaciones entre trabajadores y dirección, el papel de las instituciones laborales y la influencia del poder y el conflicto en el trabajo. También aborda el cambio climático y el futuro del empleo.
Conocer la publicación

SIOP Foundation publica su informe anual de 2025
El informe recoge las iniciativas de apoyo a la investigación, la educación y el desarrollo profesional impulsadas durante 2025. Presenta las ayudas, becas y premios concedidos, así como las aportaciones de donantes y la evolución de sus fondos y alianzas.
Consultar el informe

Ciencia y práctica: el valor del modelo científico-profesional
En el marco de *Smarter Workplace Awareness Month,* SIOP destaca el modelo científico-profesional como una base de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Su integración de investigación y aplicación permite desarrollar soluciones fundamentadas en evidencia, mejorar las intervenciones y reforzar la credibilidad profesional ante las organizaciones.
Leer el artículo



TIP·The Industrial-Organizational Psychologist



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

New TIP with several resources.

TIP · The Industrial-Organizational Psychologist · Octubre–diciembre de 2026

Actividades, convocatorias y novedades para octubre–diciembre de 2026
Presentación de artículos para el número de invierno
1 de noviembre, según el calendario editorial habitual.
TIP recibe contribuciones sobre investigación, práctica y enseñanza de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Se priorizan textos de interés amplio, que incorporen perspectivas diversas y resulten accesibles para diferentes lectores. La extensión orientativa máxima es de 3.000 palabras, siguiendo APA 7. Conviene confirmar con la editora la aplicación del plazo al próximo número.
Normas y presentación de contribuciones | siop.tip.editor@gmail.com

Seguimiento de novedades editoriales
A 3 de octubre de 2026, la última edición disponible es el volumen 64, número 1 — verano de 2026. Entre sus artículos destacan la integración de la IA en la formación de posgrado, el liderazgo en la era de la IA y la aplicación de la Psicología del Trabajo ante la incertidumbre. Estos contenidos son anteriores al trimestre y pueden consultarse como recursos de actualidad.
Último número y archivo de TIP

Sociedad Interamericana de Psicología

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

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

Boletín Psicología Interamericana

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

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.

Información sobre las elecciones

Sociedad Interamericana de Psicología (SIP) para octubre–diciembre de 2026 publica el calendario de su proceso electoral.

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.

Última publicación disponible: volumen 42 (2026).
Selección propuesta por la relevancia para la salud mental laboral y la práctica profesional.
Consultar el volumen actual. journals.copmadrid.org

Trabajo con robots y bienestar psicológico — Schweizer y colaboradores (2026). Estudia a 299 trabajadores de una empresa manufacturera: una mayor interacción con robots se relaciona con mayor autonomía y, a través del compromiso laboral, con crecimiento personal en el trabajo. Las actitudes favorables hacia los robots refuerzan estas relaciones. Interés aplicado: aporta evidencia para diseñar la incorporación de tecnología considerando la autonomía y el bienestar de los trabajadores. Leer artículo. Revista de psicología

Agotamiento emocional silencioso en trabajadores del sector servicios — Pérez Marqués e Higes Morón (2026). En 200 trabajadores españoles, la autoexigencia se asocia con mayor agotamiento emocional oculto y el compromiso laboral con niveles inferiores. Ayuda a comprender por qué algunas personas mantienen su rendimiento mientras experimentan malestar que pasa inadvertido. El estudio es transversal y utiliza una medida exploratoria que requiere validación adicional. Leer artículo. Revista de psicología

Burnout en bomberos: revisión sistemática y síntesis cuantitativa — Expósito y colaboradores (2026). Revisa 35 estudios, de los que 15 forman parte de la síntesis cuantitativa. Encuentra asociaciones moderadas entre burnout y demandas y recursos laborales. Ofrece una base para orientar la prevención psicosocial en profesiones expuestas a emergencias y altas exigencias, considerando factores individuales y organizativos. La heterogeneidad y el predominio de estudios transversales limitan las conclusiones causales. Leer artículo. Revista de psicología

Gestión del talento, compromiso e intención de abandono — Sinisterra y colaboradores (2026). Este metanálisis de 29 estudios encuentra que las prácticas de gestión del talento se relacionan con menor intención de abandonar la organización; el compromiso de los empleados explica parcialmente esa relación. Interés aplicado: resulta especialmente útil para fundamentar políticas de desarrollo profesional y retención. Leer artículo. Revista de psicología

Transferencia de la formación en línea y desempeño — Martins, Zerbini y Medina (2019). Figura entre los artículos más leídos de la revista. Analiza la formación de 3.600 empleados de un banco brasileño e incorpora evaluaciones de sus supervisores seis meses después. El apoyo del supervisor contribuye a explicar la transferencia del aprendizaje al trabajo. Interés aplicado: ayuda a evaluar la formación mediante cambios en las conductas laborales y el desempeño, además de la satisfacción con el curso. Leer artículo. Revista de psicología

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.

- Revista científica publicada por Taylor & Francis/Routledge, dedicada al estudio del bienestar, el desarrollo personal y el funcionamiento humano óptimo, con investigación básica y aplicaciones profesionales, también en el ámbito organizacional. Página de la revista.

The Journal of Positive Psychology

- Los artículos se han seleccionado por su relevancia para la salud mental y la psicología aplicada al trabajo
- Último número disponible: volumen 21, número 5 (2026) · Consultar el número actual. tandfonline.com
- Clarificación de valores y bienestar — Napier y Mangat (2026). Revisión sistemática de 50 estudios aleatorizados, con 12.634 participantes. Los beneficios más consistentes aparecen en afecto positivo, conexión, sentido y vida coherente con los valores; son más sólidos cuando se añaden acciones o metas congruentes. Los resultados para ansiedad y depresión son menos consistentes y la calidad de los estudios es mayoritariamente baja o moderada. Especialmente relevante para coaching, desarrollo profesional y programas de bienestar que conecten valores con conductas concretas.
  Leer artículo. tandfonline.com
- Autocompasión, adaptación y salud mental — Wang y colaboradores (2025). Ensayo aleatorizado con 136 participantes. Una intervención multicomponente mejoró el bienestar psicológico mediante aumentos de autocompasión y capacidad de adaptación. Estos mecanismos no explicaron la reducción de síntomas de ansiedad y depresión. Aporta fundamento para trabajar autocompasión y adaptación, aunque su transferencia al contexto laboral requiere evaluación específica.
  Leer artículo. research.utwente.nl
- Fortalezas, clima positivo y flow en el trabajo — Ignjatovic y colaboradores (2026), 21(1), 125–134. Estudio de tres años, con una muestra inicial de 327 profesionales de centros educativos australianos. El conocimiento y uso de fortalezas y el clima positivo predijeron mayor flow laboral, entendido como concentración y disfrute en la actividad. No se confirmó que el clima positivo modificara la relación entre fortalezas y flow. Conecta el desarrollo de fortalezas personales con las condiciones organizativas que favorecen el funcionamiento óptimo.
  Leer artículo. air.unimi.it

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 tiene cada vez más protagonismo:

- ¿Por qué algunos trabajadores están más expuestos a los factores de riesgo psicológico relacionados con el trabajo?
- Una guía propone medidas para proteger la salud mental en el entorno laboral
- La EAWOP crea una comunidad europea para estudiantes de doctorado y jóvenes investigadores en psicología del trabajo y las organizaciones

- La salud mental en el trabajo se consolida como un eje estratégico de la prevención laboral-Nuevo número del Boletín de la División PTORH del COP
- Informar sobre el uso de algoritmos en las decisiones laborales y mayor transparencia entre las nuevas obligaciones empresariales
- Los micromachismos en el trabajo: un riesgo psicológico y social invisible con importantes consecuencias para la salud mental
- Las cuidadoras sostienen el sistema de dependencia en España



Actualidad con perspectiva

Dado el interés y alcance de estas dos últimas noticias **Inés Martínez-Corts** experta en el tema, nos las comenta a continuación.

Cuidar a quienes cuidan: el papel de la Psicología de los Recursos Humanos en la transformación del sistema de cuidados

El estudio de Bellido y Martínez (2026), recogido por Infocop, pone de manifiesto una realidad que no podemos seguir ignorando: el sistema de atención a la dependencia se sostiene, en buena medida, sobre el trabajo de mujeres que desarrollan una actividad esencial para nuestra sociedad, pero cuyo reconocimiento social y profesional sigue sin corresponderse con el valor de su contribución. Las desigualdades territoriales, la precariedad laboral, las dificultades de conciliación y las consecuencias físicas y psicológicas que identifican las autoras evidencian que estamos ante un problema que trasciende el ámbito individual y familiar. (Infocop)

Desde la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH, consideramos imprescindible incorporar una mirada complementaria: analizar cómo están organizados los cuidados y en qué condiciones se desarrolla el trabajo de quienes los proporcionan. Esta perspectiva resulta especialmente necesaria en el cuidado a domicilio, donde el hogar de la persona dependiente se convierte también en el lugar de trabajo de la cuidadora. Un entorno en el que las relaciones con la persona atendida y su familia, la falta de supervisión, el aislamiento profesional o la indefinición de las responsabilidades pueden generar riesgos psicosociales que no siempre resultan visibles ni son adecuadamente evaluados.

Esta realidad ha sido recientemente analizada en el proyecto europeo *Care4Care: We Care for Those Who Care*, financiado por Horizonte Europa, en el que, a partir de cuestionarios y grupos de discusión con profesionales de los cuidados de seis países europeos, se identificaron diferentes factores que afectan a su bienestar. Entre ellos destacan las demandas físicas, la intensidad del trabajo, las exigencias emocionales, la necesidad de ocultar los propios sentimientos y los conflictos derivados de las relaciones con las personas atendidas y sus familiares. En el caso español, las trabajadoras de atención domiciliaria señalan también las dificultades para delimitar sus funciones, las peticiones de tareas que exceden sus responsabilidades y el escaso control sobre sus horarios. Todo ello puede contribuir al agotamiento y dificultar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Hay un resultado especialmente interesante: las cuidadoras encuentran un profundo sentido a su trabajo y valoran positivamente los vínculos que establecen con las personas a las que atienden. Sin embargo, la vocación y el compromiso no pueden convertirse en una justificación para aceptar condiciones laborales que comprometan su salud. Sentirse útil y recibir el cariño de las personas atendidas es un importante recurso psicológico, pero no sustituye al reconocimiento profesional, unas condiciones de trabajo dignas ni el acceso a medidas de prevención.

Es precisamente aquí donde los profesionales de la Psicología de los Recursos Humanos tenemos una responsabilidad y una oportunidad de contribuir a transformar esta realidad. Nuestro papel no debe limitarse a identificar situaciones de estrés, agotamiento o malestar cuando ya se han producido. Debemos actuar como agentes de prevención, promoviendo cambios en la organización del trabajo que reduzcan los riesgos psicosociales desde su origen.

Esto significa participar activamente en el diseño de los puestos de trabajo, la planificación de las cargas laborales y la organización de los tiempos de trabajo y descanso. En el cuidado a domicilio, por ejemplo, supone establecer tiempos realistas para atender a cada persona, considerar los desplazamientos entre domicilios, evitar la fragmentación excesiva de las jornadas, garantizar la desconexión y definir claramente las funciones y responsabilidades de las cuidadoras. También implica establecer mecanismos de coordinación y mediación con las familias, ofrecer supervisión y apoyo ante situaciones emocionalmente difíciles y garantizar que ninguna trabajadora tenga que afrontar sola situaciones de conflicto, violencia o discriminación.

Los resultados de Care4Care nos ofrecen también una orientación clara sobre los recursos que debemos fortalecer: la autonomía para organizar el trabajo, la previsibilidad de los horarios y las tareas, las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo emocional. Son factores sobre los que podemos intervenir desde la gestión de personas y que se relacionan positivamente con el bienestar laboral.

Pero esta transformación requiere ir más allá de las intervenciones individuales. La formación en gestión emocional, resiliencia o estrategias de afrontamiento puede ser de gran utilidad, pero no debe convertirse en la principal respuesta a unas condiciones de trabajo inadecuadas. No podemos pedir a las cuidadoras que aprendan a soportar mejor aquello que, desde la organización del trabajo, tenemos la responsabilidad de prevenir. Es necesario trasladar la evidencia científica a decisiones sobre recursos humanos, modelos de supervisión, criterios de contratación, planificación de servicios y políticas de prevención. Para ello, los profesionales de RR. HH. debemos trabajar conjuntamente con las entidades empleadoras, los servicios de prevención, las administraciones públicas y las propias cuidadoras, incorporando su experiencia y sus necesidades a las decisiones que afectan a su trabajo.

Finalmente, no podemos olvidar otra de las realidades que destaca el estudio de Bellido y Martínez: muchas mujeres no solo cuidan profesionalmente, sino que continúan asumiendo responsabilidades de cuidado en sus propias familias. Esta doble presencia exige incorporar la perspectiva de género y la conciliación a las políticas de gestión de personas. Asimismo, las organizaciones pueden contribuir a mejorar la situación de las cuidadoras familiares mediante medidas de corresponsabilidad, flexibilidad y apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.

Desde la División de Recursos Humanos del Colegio Oficial de Psicología queremos destacar la capacidad de nuestra disciplina para contribuir a este cambio. La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones dispone de conocimientos y herramientas para evaluar los riesgos, identificar los recursos que favorecen el bienestar y diseñar intervenciones que permitan construir entornos laborales más saludables, justos y sostenibles.

Cuidar a quienes cuidan no puede depender exclusivamente de su capacidad de resistencia o de su compromiso personal. Es una responsabilidad que debe incorporarse al diseño y la gestión del sistema de cuidados. Nuestro reto como profesionales de los Recursos Humanos es pasar del diagnóstico a la acción, contribuyendo a transformar las condiciones de trabajo para que cuidar no implique poner en riesgo la propia salud. Porque la calidad de los cuidados también depende de la calidad del empleo y del bienestar de quienes los proporcionan.

Inés Martínez-Corts
Coordinadora del Área de Recursos Humanos del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental

Bibliografía

Bellido, E. M., y Martínez, M. V. (2026). Cuidadoras de personas dependientes en España: desigualdades, invisibilidad social y consecuencias físicas y mentales. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 193*, 3-20. https://doi.org/10.5477/cis/reis.193.3-20

Gago Valle, C., Medina Díaz, F. J., Martínez-Corts, I., Kuradchik-Pekarskaya, V., & Burguillos Duran, M. D. (2026). Building Sustainable Institutional Care: Evidence-Based Recommendations for Healthier Work Environments. In M. L. Vallauri & W. Chiaromonte (Eds.), CARE4CARE - We Care for Those Who Care - Vol. III (pp. 105–125). Firenze University Press. https://doi.org/10.36253/979-12-215-1029-4.07

Kuradchik-Pekarskaya, V., Gago Valle, C., Medina Díaz, F. J., Martínez-Corts, I., & Burguillos Duran, M. D. (2026). Strengthening Home-Based Care: Practical Recommendations to Support and Value Home Health Aides. In M. L. Vallauri & W. Chiaromonte (Eds.), CARE4CARE - We Care for Those Who Care - Vol. III (pp. 127–152). Firenze University Press. https://doi.org/10.36253/979-12-215-1029-4.08

Kuradchik-Pekarskaya, V., Martinez-Corts, I., Gago-Valle, C., & Medina, F. J. (2026). Antecedents of well-being of home care workers: a mixed-methods systematic review. *The Gerontologist, 66*(8), gnag131. https://doi.org/10.1093/geront/gnag131.

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



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

Consultar publicación. Ivie

21 de julio de 2026 — Incapacidad temporal en la Comunitat Valenciana. Presenta una ficha regional sobre la evolución de las ausencias laborales. El porcentaje de jornadas perdidas aumentó un 49,3% entre 2018 y 2024, frente al 44,1% nacional. Analiza la repetición de bajas, los procesos de larga duración y los diagnósticos de algias y salud mental.

Consultar publicación. Ivie

3 de agosto de 2026 — Fichas de incapacidad temporal por comunidades autónomas. Publica una serie de análisis regionales con datos hasta 2024. El porcentaje de jornadas potenciales perdidas oscila entre el 4,93% de Madrid y el 8,2% de Canarias. Canarias y Galicia registran el mayor incremento desde 2018, un 64%. Especial interés para la salud mental laboral:
las algias y los problemas de salud mental concentran alrededor de la mitad del indicador de incapacidad temporal en prácticamente todas las comunidades; la salud mental es la categoría que más crece.

Consultar publicación. Ivie



Umivale Activa y el Ivie, premio Prevencionar en la categoría de Investigación Aplicada.

La mutua ha destacado gracias al estudio de la evolución de la incapacidad temporal y la siniestralidad en España, un minucioso trabajo de análisis de todos los procesos de incapacidad temporal (IT) en España con datos de la Sala Segura del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, desde 2016 hasta la actualidad, para poder hacer la radiografía más completa de la situación del absentismo laboral en España.

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 Coímbra), 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).



Tres miembros de IDOCAL reciben la distinción Fellow de la IAAP

Vicente Martínez-Tur, Alicia Salvador y José María Peiró, miembros del Instituto de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) de la Universitat de València, fueron nombrados Fellows de la International Association of Applied Psychology (IAAP) durante la ceremonia de clausura del Congreso Internacional de Psicología Aplicada (ICAP 2026), celebrada el 25 de julio.



Esta distinción reconoce a profesionales que han realizado contribuciones sustanciales a la psicología aplicada, incluyendo su servicio a la asociación. El nombramiento pone en valor la trayectoria de los tres investigadores y la proyección internacional de IDOCAL.

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

NUEVOS CAMINOS

Trayectorias y experiencias de una nueva generación en las organizaciones

Inauguramos una sección de entrevistas para conocer los diferentes roles que desempeñan los profesionales de la psicología del trabajo en las organizaciones y las distintas formas de ejercer la profesión. A través de sus experiencias, exploraremos cómo contribuyen al bienestar de las personas, al desarrollo de los equipos y a la mejora de las organizaciones.

Comenzamos en Extremadura para poner en valor el empuje y la iniciativa profesional que acompañan la creación del grupo de trabajo de PTORH del Colegio de Extremadura.

Entrevistamos a dos de sus integrantes pioneras: *Carmen Valverde Merino*, psicóloga especializada en el ámbito asociativo y de los recursos humanos en ASPACE Cáceres, y *Marta Serena Fuentes*, psicóloga, criminóloga y directora de Serena Fuentes Integral, consultora especializada en desarrollo organizacional, gestión empresarial y gestión estratégica de personas.

Dos trayectorias que nos acercan a distintos contextos de intervención y muestran la diversidad de aportaciones de la psicología del trabajo.



Entrevista a:

CARMEN VALVERDE MERINO



¿Cuál es el ámbito en el que desarrollas tu labor? ¿A qué te dedicas?

Desarrollo mi trabajo en el ámbito asociativo, en una entidad sin ánimo de lucro donde trabajamos por la calidad de vida de las personas con discapacidad por toda la provincia de Cáceres. Es ASPACE Cáceres, la asociación cacereña de padres y protectores de personas con parálisis cerebral y discapacidades afines. Yo trabajo en los departamentos de proyectos y de recursos humanos ayudando en la administración de los 7 centros y más de 200 empleados.

¿Cuáles son las principales dificultades que has en contrato a la hora de dedicarte a esta área de la Psicología en concreto?

Una de las grandes dificultades que he encontrado en mi experiencia es demostrar en las empresas que la psicología tiene mucho que aportar en el ámbito organizacional, en mi primera experiencia como becaria, después de varios meses en una agencia internacional me confesaron que "te seleccionamos por tu motivación y tus ganas de trabajar, pero no entendíamos que podía aportar una psicóloga a un departamento de recursos humanos, que es para gente de números, ahora ya lo entendemos".

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

Lo primero que necesitamos es darlo a conocer, sobre todo en nuestra región, donde las empresas aún tienen muy asociada la gestión laboral y organizacional a los perfiles más administrativos, porque desconocen lo que podemos aportar desde la psicología. Tenemos que hablar su mismo idioma: al empresario en muchas ocasiones no le preocupa "el clima laboral" de su empresa, pero si le preocupa que la rotación de personal le esté costando dinero y tiempo por este motivo: tenemos que traducir para explicar que un buen clima laboral, o buenos procesos de selección les ahorrará dinero y poder cuantificarlo.

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

Para lograr un impacto real en Extremadura, creo que debemos pasar de la teoría a la acción con iniciativas muy pragmáticas que demuestren nuestro valor sobre el terreno. Mis propuestas clave serían:

Alianzas estratégicas con el tejido empresarial local: El Colegio no debe limitarse a hablarle a los psicólogos, tiene que ir a donde están los empresarios. Propongo crear convenios de colaboración y jornadas conjuntas con entidades como la Cámara de Comercio de Cáceres, la CREEX (Confederación Regional Empresarial Extremeña) o asociaciones de jóvenes empresarios (AJE). No para dar charlas teóricas, sino para hablar de "eficiencia organizativa" y "optimización del talento".

Creación de un "Banco de Casos de Éxito" regional: Necesitamos demostrar con números locales que esto funciona. El Colegio podría recopilar y difundir datos reales de empresas de la región que hayan implementado mejoras en sus departamentos de RR.HH. Si un empresario local ve que una pyme vecina redujo su absentismo un 20% o mejoró su productividad gracias a una intervención psicológica, el valor de nuestra profesión se vuelve indiscutible.

Formación en "Retorno de la Inversión" (ROI) para psicólogos: Si queremos que nos entiendan, tenemos que aprender a medir nuestro impacto en el lenguaje del negocio. El Colegio debería ofrecernos formaciones específicas en indicadores clave de rendimiento (KPIs), costes de rotación y metodologías ágiles, capacitándonos para presentar proyectos que los comités de dirección no puedan rechazar.

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

Creando puntos de acompañamiento empresarial que expliquen y faciliten todas las gestiones asociadas a un nuevo negocio (estudios de viabilidad, trámites administrativos, ...) y también dando a conocer los casos de éxito y las ventajas de estos servicios.

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

Las organizaciones de Extremadura se limitan a la gestión laboral con la seguridad social, las nóminas y poco más, sin embargo, desconocen la importancia de muchos otros procesos clave, desde la selección de personal (mucho talento se tiene que ir de su tierra y no puede volver, y más aún nos cuesta atraer talento de otras regiones) hasta crear un buen clima a través de políticas de la entidad o conseguir retener ese talento en el tiempo. En mi caso, desde el sector asociativo, dependemos en gran parte de financiación externa (ya sea pública o privada), y no tenemos mucho margen de maniobra ya que el dinero que entra ya tiene un destino concreto cuando entra, es por ello que no podemos ofrecer los sueldos más competitivos de cada profesión, hemos tenido que aprender a ofrecer otro tipo de incentivos como el bienestar laboral, o el cuidado de los empleados ya que la gente llega a nuestras entidades por vocación pero después de unos años hay que añadirle facilidades de conciliación y de horarios, perspectivas de carrera profesional, buen ambiente y bienestar laboral para poder mantenerlo.

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

Claro que ha habido cambio, no lo suficiente, pero sí lo ha habido. Cuando empecé la carrera de psicología ni siquiera conocía la existencia de esta rama, cuando la terminé quise buscar prácticas en Extremadura y solo había una empresa lo suficientemente grande como para tener su departamento de recursos humanos en el mismo territorio, ya que la mayoría lo tenían centralizado en Madrid. Con la mala suerte que ese año se jubilaba la persona al cargo y no podía comprometer que el sucesor quisiera tener una alumna en prácticas. Por ello me marché de Extremadura, me formé más y trabajé fuera. A mi vuelta, justo 10 años después, he encontrado compañeros y compañeras especializados en la psicología organizacional, algunas empresas que buscan psicólogos y otras que aprovechan los que ya tienen dentro para poder mejorar sus procesos. Pude trabajar unos años a medio camino entre lo clínico y lo organizacional: en un programa de empleo para personas con problemas de salud mental.

La prospección realizada desde ese ámbito me confirmo lo que realmente entienden las empresas: números. Y ahora estoy en una entidad muy potente que busca y valora el talento que tenemos en el territorio y donde estamos aplicando la psicología del trabajo y las organizaciones en la búsqueda y retención del talento, así como en el bienestar laboral de todo el personal.

Hace 10 años nunca imaginé que pudiera aplicar mi formación en mi querida Extremadura como estoy haciendo.



Entrevista a:

MARTA SERENA FUENTES



¿Cuál es el ámbito en el que desarrollas tu labor? ¿A qué te dedicas?

Mi actividad profesional se centra principalmente en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, aunque mi formación como psicóloga y criminóloga me permite abordar los problemas de las personas y de las empresas desde una perspectiva más amplia e interdisciplinar.

Soy fundadora y directora de Serena Fuentes Integral, una consultora especializada en acompañar a empresas, autónomos y organizaciones en materias relacionadas con la gestión empresarial, el desarrollo organizacional, la gestión de personas, la formación, la prevención de riesgos psicosociales y la implantación de estrategias que mejoren tanto los resultados económicos como el bienestar de los equipos.

Mi trabajo consiste en analizar las necesidades de las organizaciones, diseñar soluciones adaptadas a cada realidad empresarial y acompañar a los equipos directivos en la toma de decisiones relacionadas con el talento, el liderazgo, la comunicación interna, la cultura organizacional y el desarrollo profesional de las personas.

¿Cuáles son las principales dificultades que has en contrato a la hora de dedicarte a esta área de la Psicología en concreto?

La principal dificultad sigue siendo el desconocimiento que existe sobre el valor que aporta la Psicología del Trabajo dentro de las organizaciones. Todavía encontramos muchas empresas que asocian la psicología exclusivamente al ámbito clínico y desconocen que un psicólogo especializado en organizaciones puede intervenir en procesos tan relevantes como la selección de personal, la prevención del absentismo, la mejora del clima laboral, la gestión del cambio, el liderazgo o la retención del talento.

Otra dificultad importante es que muchas organizaciones no trabajan de forma preventiva. Con frecuencia buscan ayuda cuando el conflicto ya está instaurado, cuando existe una elevada rotación o cuando el equipo presenta problemas de motivación o comunicación. Esto obliga a intervenir en situaciones más complejas que podrían haberse evitado mediante una adecuada planificación organizacional.

Por último, también considero un reto la necesidad constante de demostrar el retorno económico de las intervenciones psicológicas en las empresas. Aunque cada vez existe más sensibilidad hacia el bienestar laboral, todavía es necesario traducir muchas actuaciones a indicadores de productividad, rentabilidad o reducción de costes para facilitar la toma de decisiones empresariales.

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

Creo que el Colegio Profesional puede desempeñar un papel muy importante actuando como punto de encuentro entre profesionales, empresas e instituciones.

Por un lado, considero fundamental impulsar una formación continua práctica y especializada en materias relacionadas con liderazgo, gestión de equipos, recursos humanos, consultoría organizacional, emprendimiento y desarrollo empresarial.

Por otro lado, sería muy útil generar espacios de colaboración profesional donde los psicólogos del trabajo puedan compartir experiencias, casos prácticos, metodologías e incluso desarrollar proyectos conjuntos.

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

Considero que es fundamental acercar la Psicología del Trabajo al lenguaje empresarial.

Muchas veces hablamos de bienestar, clima laboral o desarrollo organizacional, pero las empresas entienden mejor conceptos como productividad, rentabilidad, fidelización del talento, reducción del absentismo o mejora de resultados. Debemos ser capaces de demostrar que ambos conceptos están estrechamente relacionados.

También siento que es necesario aumentar la presencia de psicólogos del trabajo en asociaciones empresariales, cámaras de comercio, organizaciones sectoriales y eventos empresariales. La Psicología del Trabajo no debe limitarse al ámbito académico o sanitario, sino que debe estar presente allí donde se toman decisiones que afectan a las personas y a las organizaciones.

Asimismo, sería interesante impulsar estudios y casos de éxito que permitan evidenciar de forma objetiva el impacto que tiene la intervención psicológica en los resultados empresariales.

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

Creo que uno de los mayores retos para muchos psicólogos es aprender a transformar su conocimiento técnico en un proyecto empresarial sostenible.

El Colegio podría apoyar mediante programas de mentoría, asesoramiento empresarial, formación en emprendimiento, acceso a redes profesionales y acompañamiento durante las fases iniciales de creación y consolidación de proyectos.

También sería interesante promover incubadoras de proyectos o comunidades de profesionales que permitan compartir recursos, conocimientos y oportunidades de colaboración entre las personas colegiadas que estén en un momento de emprendimiento.

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

Las necesidades más frecuentes que observo están relacionadas con la atracción y fidelización del talento, especialmente en entornos rurales y sectores con dificultades para encontrar perfiles cualificados.

También existe una creciente necesidad de mejorar las competencias de liderazgo de mandos intermedios y equipos directivos. Muchas empresas han crecido rápidamente, pero no siempre han desarrollado estructuras organizativas que acompañen ese crecimiento.

Por otro lado, cada vez son más relevantes cuestiones relacionadas con la salud mental, la prevención de riesgos psicosociales, la gestión del estrés, la conciliación laboral y la construcción de entornos de trabajo saludables.

Finalmente, observo una demanda creciente de acompañamiento en procesos de cambio, digitalización, profesionalización de empresas familiares y mejora de la cultura organizacional.

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

Sí, sin duda. Hace diez años muchas empresas y organizaciones buscaban apoyo principalmente para procesos de selección de personal o formación puntual. Hoy las demandas son mucho más amplias y estratégicas.

Las organizaciones son cada vez más conscientes de que los resultados empresariales están directamente relacionados con la forma en que gestionan a las personas. Por ello, se solicitan intervenciones relacionadas con liderazgo, cultura organizacional, gestión del cambio, bienestar laboral, prevención de riesgos psicosociales o desarrollo del talento.

Además, la digitalización, los nuevos modelos de trabajo y los cambios generacionales han transformado profundamente las relaciones laborales. Las empresas necesitan comprender mejor las expectativas de sus trabajadores y adaptar sus modelos de gestión a una realidad mucho más dinámica.

Por ello, considero que la Psicología del Trabajo tiene un reto importante por delante, debe ser capaz de combinar conocimientos psicológicos con competencias empresariales, tecnológicas y organizacionales. Siento que el futuro de la profesión pasa por convertirse en un socio estratégico de las organizaciones, participando activamente en la toma de decisiones y contribuyendo al desarrollo sostenible de las empresas y; por ende, de todas las personas que las integran.

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

M. Gloria González-Morales
Full Professor of Psychology at Claremont Graduate University (California). President of the Society for Occupational Health Psychology (SOHP) and Co-Chair of the Work, Stress and Health Conference. Newsletter n 17.

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 David L. Blustein

Boston College · Work, Dignity, and the Future of Careers: Reflections on Psychology and Public Policy

JMP. *En esta ocasión me complace presentar a los lectores de nuestra Newsletter la entrevista realizada a uno de los profesores más prestigiosos en las temáticas relacionadas con aspectos tan importantes sobre el trabajo como la dignidad humana, el trabajo decente, y otros aspectos fundamentales del desarrollo de la carrera.*

En primer lugar, planteamos una breve semblanza de la impresionante trayectoria del profesor Blustein.

David L. Blustein is a Professor and the Golden Eagle Faculty Fellow in the Department of Counseling, Developmental, and Educational Psychology at Boston College. A central contribution of his scholarship has been the development of psychology of working as a theory and as a broader social justice movement. Dr. Blustein has authored *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy* and *The Importance of Work in an Age of Uncertainty: The Eroding Experience of Work in America*. David's research centers on understanding the role of work in people's lives and in advocating for social and structural change to improve and enrich the experience of work. More broadly, David's agenda has included research and advocacy on unemployment, career development, decent work, dignity at work, the psychology of precarity, interface of work and relationships, and the impact of work-related issues on mental health. He has received numerous awards from national and international organizations for his scholarship, mentorship, and advocacy including the 2025 Award for Distinguished Contributions to Research in Public Policy from the American Psychological Association. David also has consulted with national and international organizations including the International Labor Organization, OECD, and the United Nations Development Program.

JMP: In this interview, we will focus on very fundamental topics of work: Work, Dignity, and the Future of Careers. We will especially welcome your reflections on Psychology and Public Policy. Recently you have received the prestigious Award for Distinguished Contributions to Research in Public Policy from the American Psychological Association.

What do you think is the central contribution of your work that has played a role in this recognition

DLB. Receiving this award has given me an opportunity to reflect on the broader arc of my work. If there is a common theme connecting my research on careers, unemployment, social class, and working, it is a simple idea: work matters profoundly in people's lives.

Work is obviously an economic activity, but it is far more than that. Through work, people seek to survive, connect with others, contribute to their communities, and make sense of their lives. In many ways, work is one of the central human experiences.

The framework that has guided much of my thinking is the Psychology of Working. When I began developing this perspective in the early 2000s, vocational psychology was still focused largely on career choice and individual decision making. Those topics remain important, but they do not capture the reality of work for much of the world's population. For many people, work is not primarily about finding a calling or expressing personal interests. It is about survival. It is about supporting family members, finding a place in society, and maintaining dignity under often difficult circumstances. The Psychology of Working perspective emerged from a desire to place these realities at the center of psychological inquiry, practice, and policy advocacy.

The Psychology of Working also reflected a concern that much of vocational psychology had become disconnected from many people's lived realities. Career theories provided valuable insights into interests, choice, and decision making, but they often had less to say about poverty, inequality, discrimination, unemployment, and social exclusion. Bringing these experiences into psychological discourse became one of the central goals of this work.

My work also grew out of a recognition that many career theories were based on the experiences of relatively privileged people who had access to choice and opportunity. For many others, work is shaped as much by economic conditions, marginalization, and social barriers as by individual preferences and aspirations.

The concepts of decent work, dignity, and precarity can be understood as extensions of this broader perspective.

JMP. Could you then describe your views on Decent Work from a psychological perspective?

The concept of decent work became widely known through the International Labour Organization (ILO) and, more recently, through the United Nations Sustainable Development Goals. At its core, decent work focuses on the basic conditions that workers should be able to expect in decent societies: safety, fair compensation, protection of rights, and access to economic security.

One contribution of the Psychology of Working perspective has been to consider what decent work means from the standpoint of people's lived experience. My colleagues and I have argued that decent work is best understood as a threshold condition that allows people to meet fundamental needs for survival, social connection, and self-determination.

The Psychology of Working also reflected a concern that much of vocational psychology had become disconnected from many people's lived realities. Career theories provided valuable insights into interests, choice, and decision making, but they often had less to say about poverty, inequality, discrimination, unemployment, and social exclusion...

Although decent work and meaningful work are clearly related, I believe it is important to distinguish between them. Decent work concerns the conditions to which workers should be entitled as a human right, whereas meaningful work reflects a more aspirational experience of significance and purpose.

For many workers across the globe, the central concern is not whether work is deeply meaningful but whether it pays enough to support a family, provides safety, and offers a measure of stability and protection. Viewed in this way, decent work is fundamentally a matter of justice, creating conditions that enable people to sustain their lives, care for others, and imagine a viable future.

JMP: Another important concept that you have worked on is 'dignity at work' as the moral foundation of decent work

Over the last several years, I have become increasingly convinced that dignity is the moral foundation underlying the concept of decent work. In many respects, dignity is a broader idea. Decent work identifies the conditions that workers need, whereas dignity helps us understand why those conditions matter.

At its core, dignity reflects the belief that every human being possesses inherent worth that is independent of occupational status, income, educational attainment, productivity, or social standing. The claim of dignity is therefore universal, resting on the simple premise that people deserve respect because they are human beings.

A dignity-centered perspective encourages us to examine the moral dimensions of working life. It invites questions about whether workers are treated as human beings rather than merely as instruments of productivity, whether their perspectives are valued, and whether workplaces foster respect, inclusion, and fairness.

In my view, these issues deserve far more attention within organizational psychology and in the labor market more broadly. Productivity, effectiveness, and performance remain important concerns, yet an exclusive focus on these outcomes can obscure a more fundamental question: How can organizations become places in which human dignity is protected and affirmed?.

A dignity-centered perspective encourages us to examine the moral dimensions of working life. It invites questions about whether workers are treated as human beings rather than merely as instruments of productivity...

Viewed in this way, debates about wages, benefits, worker protections, and participation in organizational life are also ethical questions. They reflect the values embedded within institutions and reveal how societies understand the worth and standing of those whose labor sustains families, communities, and economies.

JMP. More recently, you have focused on the psychology of precarity. Could you share your approach on this matter?

If dignity is the goal and decent work represents a pathway toward realizing dignity in communities today. My interest in precarity emerged initially from concerns about insecure work, unstable employment, and economic vulnerability. Over time, however, I have come to see precarity as a broader concept that helps illuminate the relationship between people's psychological lives and the social conditions in which they are embedded.

We are living through a period marked by considerable uncertainty. Economic instability, political polarization, technological change, climate-related concerns, and growing inequality influence people's experiences in ways that extend well beyond the workplace. Not surprisingly, many people report heightened anxiety, uncertainty, and concern about the future. These experiences are often understood as individual problems, yet they are also linked to broader social, political, and economic realities.

An important feature of precarity is that it is distributed unevenly across individuals and communities. Vulnerability is a universal part of the human condition, but exposure to precarity varies considerably depending on people's social locations and access to resources. Some people encounter precarity through temporary disruptions such as unemployment, illness, or family transitions. Others face chronic forms of precarity associated with poverty, discrimination, social exclusion, displacement, or ongoing economic insecurity.

What I find especially useful about precarity is its capacity to bridge the traditional divide between individual and contextual explanations of human experience. Rather than focusing exclusively on personal coping or structural conditions, it directs attention to their interaction and encourages psychologists to examine both how people experience uncertainty and the circumstances that contribute to it.

For vocational and organizational psychologists, work remains one of the clearest arenas in which precarity is expressed. Questions of economic security, identity, belonging, dignity, and opportunity often converge in working life. Understanding precarity can therefore deepen our understanding not only of workers' challenges but also of the broader social conditions shaping contemporary careers and organizations.

JMP: How have these ideas influenced the way you are rethinking careers and human work?

When considered collectively, these concepts have important implications for how we think about careers. The Psychology of Working perspective encourages us to move beyond viewing careers solely as a series of choices made by autonomous individuals. Careers unfold within economic, social, and political contexts that create opportunities for some and barriers for others.

A broader understanding of careers recognizes the complex interplay of agency and constraint, acknowledging that people make choices within social, economic, and historical circumstances that they did not create.

This perspective does not diminish the importance of agency. Rather, it encourages a more realistic understanding of agency. People are active participants in constructing their careers and lives, yet they are always doing so within economic, social, and historical contexts that create both opportunities and constraints. Understanding careers therefore requires attention to both personal narratives and social realities.

Viewing careers through the lenses of dignity, decent work, and precarity expands our understanding of what career development entails. Success becomes more than advancement or achievement; it includes access to opportunity, participation in meaningful social roles, and the possibility of building a life characterized by security, contribution, and respect.

These ideas invite vocational and organizational psychologists to connect individual well-being, organizational practice, and public policy in new and more integrated ways.

An important feature of precarity is that it is distributed unevenly across individuals and communities. Vulnerability is a universal part of the human condition, but exposure to precarity varies considerably depending on people's social locations and access to resources...

JMP: Would you like to add any concluding reflections to the interesting ideas you have shared with us?

Perhaps the most important lesson I have learned from studying work is that working cannot be separated from questions of justice, dignity, and human flourishing.

People seek many things through work: survival, connection, contribution, purpose, and hope. Yet before any of these aspirations can be realized, people need access to work that provides security, protection, and respect.

For this reason, I believe that dignity and decent work are not simply labor-market concerns. They are fundamental human concerns.

I remain optimistic that psychology can make an important contribution. By connecting research, practice, and public policy, we can help create conditions in which more people have the opportunity not only to work, but to live with dignity and hope.

Looking back on my work, I have become increasingly convinced that questions about work are ultimately questions about how we wish to live together as a society.

The future of vocational and organizational psychology, in my view, lies in embracing that broader mission. It is an ambitious task, but it is also a deeply human one, and perhaps more important now than ever before.

Selected Bibliography

Blustein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L., & Roarke, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. *The Counseling Psychologist, 25*(3), 364–402. https://doi.org/10.1177/0011000097253002

Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist, 33*(2), 141–179. https://doi.org/10.1177/0011000004271665

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy.* Routledge.

Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist, 63*(4), 228–240. https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228

Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1–17. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. Journal of Counseling Psychology, 63(2), 127–148. https://doi.org/10.1037/cou0000140

Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America.* Oxford University Press.

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment, 27*(1), 3–28. https://doi.org/10.1177/1069072718774002

Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 289–314. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847 (Available open access)

Blustein, D. L., & Allan, B. A. (2025). Dignity at work: A critical conceptual framework and research agenda. *Journal of Career Assessment, 33*(3), 489-509. https://doi.org/10.1177/10690727241283685

Blustein, D. L., Grzanka, P. R., Gordon, M., Smith, C. M., & Allan, B. A. (2025). The psychology of precarity: A critical framework. *American Psychologist. 80*(5), 757–770. https://doi.org/10.1037/amp0001361 (Available open access).





ENTREVISTA PROFESIONAL

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

Entrevista realizada por Francisco Solano a **Lidia Nicolau Palou** Directora de RRHH de HomeServe Iberia

Hola Lidia, muchas gracias por compartir tu experiencia profesional como Directora de Recursos Humanos de HomeServe Iberia y tus puntos de vista con nosotros y enhorabuena por tu posición actual, no es fácil llegar a ella desde nuestra profesión.

¿Cómo ha sido tu trayectoria para llegar a ser Directora de RRHH y que te motiva para dedicarte a la gestión de personas?

Soy una psicóloga vocacional. Pese a que estudié la carrera muy convencida en dedicarme a la práctica clínica, experiencias profesionales durante los estudios me dejaron ver otro mundo que me apasionaba, la gestión de empresas.

La psicología del trabajo y las organizaciones aúna ambos mundos, desarrollar negocios y trabajar con personas en largos periodos de tiempo.

Por eso, pese a haber estudiado el itinerario de clínica, decidí realizar el Máster en Dirección de RRHH y, más adelante, realicé el PADG del IE, negocio digital (MIB del ISDI) y análisis de datos (DAEX del ISDI), y un programa de postgrado en mindfulness y gestión emocional.

Durante casi doce años construí desde cero el área de Personas, Felicidad y Cultura de Habitissimo. Acompañé a la compañía desde la fase de startup hasta su integración en el Grupo HomeServe, formando parte del comité de dirección. En 2025 di el salto al mundo corporativo y multinacional, primero como Directora de RRHH de HomeServe Asistencia y hoy como Directora de Recursos Humanos de HomeServe Iberia: un reto nuevo, con más escala, más complejidad y el mismo propósito.

Lo combino con la docencia en la UIB, en UNIR y como instructora de LinkedIn Learning.

¿Qué me motiva? La convicción de que un entorno seguro, sano y valioso es la base de la productividad. Me encanta ayudar a que las cosas pasen.

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

Creo que la tendencia está siendo la de pasar de ser un departamento con una relación cliente - proveedor con el negocio, a ser una función estratégica que forma parte del negocio y de la toma de decisiones. Hemos pasado de "gestionar recursos" a hablar de personas, de experiencia de empleado y de cultura corporativa.

Este cambio va acompañado de mucha exigencia en la gobernanza, a diseñar y desplegar procesos sólidos y en tener la capacidad de alinear a muchos equipos con una misma estrategia. He podido vivir esa evolución desde dos lugares muy distintos, y en ambos casos he aprendido lo mismo: la dirección de personas gana posicionamiento cuando habla el idioma del negocio y es capaz de asociar a métricas la intangibilidad del bienestar de las personas (productividad por persona, rotación, absentismo, engagement...) sin perder la esencia humana. Si no medimos nada, solo estamos opinando. Si solo medimos, olvidamos a las personas. Encontrar ese equilibrio es la clave.

¿Cuál es tu punto de vista, sobre las prioridades y necesidades emergentes en relación con la gestión de personas y equipos?

Veo tres prioridades que se refuerzan entre sí. La primera, y más importante, es aprender a convivir y trabajar en entornos de alta incertidumbre y cambio continuo: reorganizaciones constantes, cambios de equipos, integraciones, nuevos proyectos, disrupciones tecnológicas... para poder movilizar a las personas necesitamos darles contexto, comunicación honesta y que sientan que su perspectiva es tenida en cuenta.

La segunda son los mandos intermedios. Las personas que lideran directamente a los equipos de base son una de las palancas más potentes. De ellos depende en gran medida la experiencia diaria de cada persona, y necesitan formación y acompañamiento para liderar equipos que cada vez son más diversos (gestionamos personas a distancia, en distintos lugares, con distintos horarios y de diferentes áreas de conocimiento...).

La tercera es la necesidad de aprendizaje continuo: el reskilling y el upskilling son una forma de funcionar, no un proyecto de futuro.
Y todo esto, integrado en la estrategia y en el diseño del trabajo. Con sentido, autonomía, reconocimiento y buenas relaciones humanas.

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

Mi experiencia es que el impacto aparece cuando se cumplen tres condiciones: que se parta de un diagnóstico y se mida de manera continua (clima, absentismo, rotación, engagement), que la dirección y los mandos se impliquen de verdad y que haya continuidad en el tiempo.

La intervención individual suma, pero no sustituye a la actuación sobre las condiciones de trabajo: tendremos equipos resilientes cuando el entorno esté bien diseñado y ofrezca sentido, autonomía y apoyo. El reto está en encontrar el punto de equilibrio, porque todo esto debemos trabajarlo mientras la organización continúa con su día a día.

¿Cómo estás viviendo la irrupción de la IA en la gestión de personas?

Con mucha curiosidad y entusiasmo, pero también con mucha responsabilidad. La IA nos está ayudando a liberar tiempo de tareas administrativas y repetitivas, a analizar datos de personas con más profundidad y a personalizar el aprendizaje y la experiencia de empleado.

Pero también tiene riesgos importantes que como psicólogas y psicólogos debemos vigilar: los sesgos en los algoritmos, la privacidad y la tentación de automatizar decisiones que afectan a la vida de las personas. Y hay otra dimensión que a veces se olvida: la incertidumbre y la inquietud que genera en los equipos por el impacto que puede tener en los puestos de trabajo. Ahí nuestro papel es clave: comunicar con transparencia, formar y acompañar el cambio.

Otro reto importante es que nosotros mismos, los psicólogos y psicólogas de las organizaciones, debemos aprender a utilizar estas nuevas herramientas y adaptarnos a esta disrupción al mismo tiempo que elaboramos y diseñamos procesos de gestión de personas y nuevos modelos de trabajo, y acompañando a los equipos.

Es algo parecido a cambiar la rueda del coche mientras sigue en marcha… pero lo vivo como una enorme oportunidad para aprender.

Lo digo desde hace años: el factor humano es lo único que, por ahora, no se puede replicar. La IA debe amplificarlo, no sustituirlo.

Desde tu posición, ¿percibes algún cambio en las organizaciones respecto a la percepción e integración de los psicólogos del trabajo?

Sí, y para bien. Todo lo que vivimos durante el confinamiento y tras la pandemia puso sobre la mesa la importancia de la salud mental y la gestión de personas en otros modelos de trabajo, y las organizaciones han entendido que son necesarios el rigor y la perspectiva profesional para gestionar el bienestar, el cambio y el liderazgo. Además, como profesora veo un interés creciente entre los estudiantes por este ámbito, y eso me hace ser muy optimista con el futuro de la profesión.

Aun así, queda camino por andar. Todavía hay quien nos asocia a únicamente determinados procesos de recursos humanos (selección, desvinculación, administración…), como algo aislado al negocio. El reto es nuestro: salir del despacho, entender bien el negocio, trabajar con datos y demostrar el impacto real de lo que hacemos.

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

Depende de la madurez de la organización, evidentemente es más sencillo en negocios de nueva creación o más pequeños que cambiar entornos con décadas de funcionamiento, pero cada vez está más presente en los comités de dirección. He tenido la oportunidad de participar en ellos y de liderar momentos críticos de cambio (integraciones, fusiones, cambios organizativos, gestión de la cultura, desarrollo o cambio de liderazgo…). En todos ellos he comprobado que la mirada psicológica marca la diferencia.

La clave está en cómo la presentamos. Cuando desde la psicología del trabajo llegamos con evidencia, indicadores y propuestas concretas, se nos escucha y se tiene en cuenta en las decisiones estratégicas. Si solo llegamos con buenas intenciones, es cuando nos convertimos en algo anecdótico. Nuestro principal reto es traducir todo el conocimiento que tenemos sobre las personas en decisiones de negocio.

Por último, nos gustaría conocer tu opinión profesional sobre ¿cuál es valor diferencial de un psicólogo especializado en Psicología del Trabajo, Organizaciones y RH (Experto EuroPsy EU) frente a otros perfiles profesionales?

Sin lugar a duda, el rigor. La comprensión profunda del comportamiento humano desde el método científico, con instrumentos de evaluación validados, con una intervención basada en la evidencia y con deontología que protege a las personas.

Además, tenemos una perspectiva sistémica: entendemos bien la conexión entre persona, equipo y organización, y eso nos permite intervenir en las causas, no solo en los síntomas. Podemos aportar el por qué detrás del qué. Sabemos cuidar a las personas y, al hacerlo, hacer crecer a las organizaciones.

Lidia, muchas gracias por tu generosidad al compartir experiencias y opiniones sobre la actualidad y perspectivas de nuestra fantástica profesión, con todos nuestros compañeros de la División de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos.

Francisco-Solano Romero González



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: Carlos Montes
Contenidos Internacionales: José Mª 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.



Consejo General de la Psicología ESPAÑA

PTORH DIVISIÓN DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO ORGANIZACIONES Y RECURSOS HUMANOS