

CRÓNICA DEL CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS 2016 «COMPROMETIENDO PERSONAS Y ORGANIZACIONES»

CHRONICLE OF THE GLOBAL CONFERENCE ON WORK PSYCHOLOGY AND HUMAN RESOURCES 2016 «UNDERTAKING PEOPLE AND ORGANIZATIONS»

Aida Soriano*

Departamento de Psicología Social, Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (*IDOCAL*), Universitat de València. Valencia (España).
aida.soriano@uv.es

Eva M. Lira, PhD

Departamento de Psicología Social, Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (*IDOCAL*), Universitat de València. Valencia (España)
eva.lira@uv.es

Malgorzata Kozusznik, PhD

Departamento de Psicología Social, Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (*IDOCAL*), Universitat de València. Valencia (España)
malgorzata.kozusznik@uv.es

Laburpena: 20016Ko Laneko Segurtasunari eta Giza Baliabideei buruzko nazioarteko kongresua ekainaren 2an eta 3an burutu zen Madrilen, Cardenal Cisneros unibertsitate-eskolan. Irakasle, ikerlari eta laneko segurtasunaren eta giza baliabideen arloko profesionalen bilkura izan zen, erakundeak ahalik eta ondoen kudeatzen psikologiak daukan garrantziaz jabetzea izan baitzen kongresuaren helburua. Hainbat ekintza izan zituen kongresuak, eta aukera bikaina izan zen bertara joandakoek jakintza, proposamenak, jarduera onak eta esperientzia elkarrekin banatzeko. 6 arlo izan zituen kongresuak: 1) Talentua eta aniztasuna, 2) Enplegarritasuna eta garapena, 3) Jendearen nahiz testuinguruen ebaluazioa, 4) Teknologia eta jendea, 5) Osasuna eta ongizatea, 6) Lidergoa, konpromisoa eta jarduna. Kongresuak, hala, agerian utzi zuen lanaren psikologiak, organizazioek eta giza baliabideek duten garrantzia, funtsezko osagaiak direnez, lan-inguruetan konfiantzazko loturak sortzeko. Horrenbestez, enpresen helburuak izan behar du, diziplina psikologikoa lagun, organizazioan

* Correspondencia: Aida Soriano. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. Av. Blasco Ibáñez, 21. 46010 Valencia. España. E-mail: aida.soriano@uv.es. Tel.: 0034.96.386.41.00. Ext. 52010. Fax: 0034.96.386.46.68

ongizate handiagoa sortzea, langileak enpresarekin konprometitu egon daitezten, eta egiten duten lanaz disfrutatzea langileek, gero eta lan-ahalmen gehiago emanez. Kongresua oso lagungarria izan da helburu horiek lortzeko estrategia desberdinak mahai gainean jartzeko eta ezagutzeko. *Gako-hitzak:* Kongresuak, langile eta organizazioaren arteko konpromisoa, giza baliabideen kudeaketa, lanaren psikologia

Resumen: El Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos 2016 tuvo lugar durante los días 2 y 3 de junio de 2016, en el Colegio Universitario Cardenal Cisneros de Madrid. Dicho evento supuso un punto de encuentro entre docentes, investigadores y profesionales de la Psicología del Trabajo y Recursos Humanos, cuyo objetivo principal era tomar conciencia de la importancia de la Psicología para la gestión óptima de las organizaciones. El congreso contó con una amplia variedad de actividades que ofrecían la oportunidad de intercambiar conocimiento, propuestas, buenas prácticas y experiencias entre los asistentes. La estructura del congreso se desarrolló en torno a 6 áreas: 1) Talento y Diversidad, 2) Empleabilidad y Desarrollo, 3) Evaluación de Personas y Contextos, 4) Tecnologías y Personas, 5) Salud y Bienestar, y 6) Liderazgo, Compromiso y Desempeño. En conclusión, el congreso puso de manifiesto la importancia de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos como elemento esencial en la reconstrucción de los vínculos de confianza en los entornos laborales. Así pues, el objetivo de las empresas, de la mano de la disciplina psicológica, debe focalizarse en generar mayor bienestar en la organización, buscar que sus empleados se sientan comprometidos con ella y que disfruten de su desempeño, haciendo que éste sea cada vez mayor. En esta línea, este congreso ha facilitado la puesta en común de diferentes estrategias que facilitan la consecución de dichos objetivos.

Palabras clave: Congresos, Compromiso persona-organización, Gestión de Recursos Humanos, Psicología del trabajo.

Abstract: The Global Conference on Work Psychology and Human Resources 2016 took place on June 2 and 3, 2016, at the Colegio Universitario Cardenal Cisneros in Madrid. This event was a meeting point between teachers, researchers and professionals in the field of Psychology of Work and Human Resources, and its main goal was to become aware of the importance of Psychology for optimal management of organizations. The conference had a wide variety of activities that offered the opportunity to exchange knowledge, proposals, good practices and experiences among the participants. The structure of the conference was developed around 6 areas: 1) Talent and Diversity, 2) Employability and Development, 3) Evaluation of People and Contexts, 4) Technologies and People, 5) Health and Welfare, and 6) Leadership, Commitment and Performance. In conclusion, the conference highlighted the importance of Work Psychology, Organizations and Human Resources as an essential element in the reconstruction of the bonds of trust in the work environment. Therefore, the goal of companies, hand in hand with the discipline of psychology, should be focused on generating greater well-being in the organization, seeking that its employees feel committed to it and enjoy its performance, to improve it. In that regard, this congress has facilitated the pooling of different strategies that facilitate the achievement of these objectives.

Keywords: Conferences, Person-Organization Commitment, Human Resource Management, Work Psychology.

Sumario

1. Talento y diversidad.—2. Empleabilidad y desarrollo.—3. Evaluación de personas y contextos.—4. Tecnologías y Personas.—5. Salud y Bienestar.—6. Liderazgo, Compromiso y Desempeño.—7. Área transversal.—8. Reflexión final.

El Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos 2016, con el lema principal «Comprometiendo Personas y Organizaciones» se desarrolló durante las jornadas del jueves 2 y el viernes 3 de junio de 2016, en el Colegio Universitario Cardenal Cisneros (CUCC) de Madrid. Dicho congreso fue organizado por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, y promovido por el Consejo General de la Psicología de España a través de la División de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH). El Comité Organizador ha estado presidido por Luis Picazo y el Comité Científico-Profesional, presidido por José María Peiró, Catedrático de la Universitat de València. Ese comité ha estado formado por un grupo de investigadores y profesionales de reconocido prestigio, nacionales e internacionales.

La realización de este congreso ha retomado una trayectoria que se había interrumpido desde hacia unos veinte años y ha venido a cubrir una necesidad importante de comunicación científico profesional y de poner en valor en nuestro país la psicología como ciencia y como conocimiento al servicio de las organizaciones. Así pues, ha supuesto un punto de encuentro entre docentes, investigadores y profesionales de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, que tenía la vocación principal de resaltar la importancia que tiene el conocimiento de la psicología para la gestión óptima de las organizaciones.

Con más de 550 participantes y un total de 214 ponentes de prestigio nacional e internacional, el congreso ha contado con una amplia diversidad de actividades (conferencias, mesas de debate, simposios, exposiciones orales y pósteres) que ofrecían la oportunidad de intercambiar conocimiento, propuestas, buenas prácticas y experiencias entre los investigadores y profesionales asistentes. Dichas actividades han permitido incrementar la visibilidad y el valor de la psicología del trabajo como elemento estratégico en las entidades, organizaciones y empresas.

El programa del congreso ha estado conformado por una serie de conferencias principales que han puesto de manifiesto los desarrollos de vanguardia en el campo de

la psicología del trabajo, las organizaciones y recursos humanos, partiendo de un doble enfoque: el de la empresa y el académico. Las más de veinte conferencias impartidas lo han sido por ponentes internacionales y nacionales de renombre y prestigio en el área de recursos humanos, y por profesionales prestigiosos de consultorías y de empresas punteras en el ámbito de la gestión y desarrollo de los recursos humanos, así como por profesores universitarios de la disciplina con amplia trayectoria investigadora y de transferencia. En total, se presentaron 22 conferencias tanto del área profesional como académica y 19 mesas de debate, que con 73 participantes han abordado diferentes cuestiones centrales de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. La estructura del congreso se ha desarrollado en 6 áreas principales: 1) Talento y Diversidad, 2) Empleabilidad y Desarrollo, 3) Evaluación de Personas y Contextos, 4) Tecnologías y Personas, 5) Salud y Bienestar, y 6) Liderazgo, Compromiso y Desempeño.

Asimismo, se han presentado un total de 38 pósteres, que se exhibieron a lo largo de los dos días en la zona acondicionada para tal efecto. Los diferentes pósteres explicaban estudios, prácticas, casos, investigaciones, etc. mostrando gráficamente cómo la psicología se aplica en las organizaciones en todas sus vertientes. Durante las pausas, la mayor parte de los autores de los pósteres estuvieron disponibles para debatir con los asistentes y resolver dudas derivadas de los trabajos presentados. Otra sección del Colegio Universitario Cardenal Cisneros fue habilitada para que en ella se exhibieran los pósteres de los Trabajos Fin de Máster (TFM) de los Premios «Joven Psicólogo del Trabajo con Talento 2016».

Tras la inauguración del congreso, se dio paso a las conferencias de carácter general, que tenían un corte transversal. La conferencia de Josep Santacreu, CEO de Grupo DKV, puso de manifiesto las importantes consecuencias sobre la salud de los trabajadores que derivan del bienestar profesional, abarcando temas de salud y bienestar, liderazgo, etc., y concluyendo que «es más importante un buen jefe que un buen médico». A conti-

nuación, tuvo lugar la conferencia «Culture, leadership and team working in national health care systems: making a difference», impartida por Michael West, Director del thought leadership, the King's Fund, en la que se presentaron resultados de investigaciones que indicaban un descenso en la mortalidad de los pacientes de un hospital si se trabajaban temas de cultura, liderazgo y trabajo en equipo entre los sanitarios. Seguidamente, José María Peiró, catedrático de la Universitat de València y director del Instituto IDOCAL, de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral impartió la conferencia «¿Qué pueden hacer empresas y trabajadores para promover la felicidad y el desempeño productivo en el trabajo?». Tras un análisis detallado del concepto de felicidad, y partiendo de la tesis del trabajador productivo y feliz (a más felicidad más productividad), centró el foco de interés en la necesidad de estudiar los patrones en los que encontramos trabajadores felices que no son productivos y trabajadores infelices que son productivos.

A continuación se describen brevemente las cuestiones abordadas y los retos planteados de cada una de las áreas temáticas centrales del congreso, que se pusieron de manifiesto a través de las distintas actividades desarrolladas.

1. Talento y diversidad

Las presentaciones que abordaban esta temática abarcaban un amplio espectro de temas relacionados con la psicología del trabajo y de las organizaciones. Se plantearon temas relacionados con la igualdad de género y la discriminación por razones étnicas en contextos laborales, la flexibilidad laboral, la psicología inter-organizacional, el contrato psicológico, la diversidad motivacional y su aplicación en la orientación vocacional y la gestión del talento, el método «top talent» para la detección del talento, la empleabilidad percibida de los universitarios y el análisis de la transición «school to work».

Asimismo, en la mañana del viernes 3 de junio tuvo lugar un simposio titulado «Colaboración Universidad-Empresa: Transfiriendo conocimiento en favor de la integración laboral», que fue coordinado por Marina Romeo (Universidad de Barcelona).

Dentro de esta área es importante destacar la conferencia del profesor de psicología social de la Universidad Autónoma de Madrid y editor de la Revista Europea de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

(European Journal of Work and Organizational Psychology-EJWOP) Ramón Rico, quien comentó estrategias y procesos que resultan relevantes en la gestión de la diversidad de los equipos de trabajo. Asimismo, Juan Pablo Lázaro, presidente de CEIM y vicepresidente de la CEOE realizó la conferencia «Talento, ¿un bien escaso y necesario?». Como estrategia para la potenciación del talento entre los empleados, Lázaro recurrió a una cita de «El principito» que resume la idea general de su exposición: «Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir el trabajo. Evoca primero en los hombres y mujeres el anhelo de mar libre e infinito». Seguidamente el secretario general de la ONCE Rafael de Lorenzo, realizó una presentación acerca del compromiso social de personas con discapacidad y organizaciones en el seno del tercer sector de acción social, mientras que Alfonso Jiménez, director de «People Matters», habló acerca de la diversidad como reto en la gestión de personas.

En esta área de «talento y la diversidad» también tuvieron lugar dos mesas de debate, en las que se abordaron aspectos sobre la diversidad de los trabajadores. En primer lugar, cerrando la primera jornada del congreso, tuvo lugar la mesa de debate «Diversidad Generacional», coordinada por Jorge Cagigas, socio fundador de Epicletes y presidente de Fundipe. Dicha mesa estuvo integrada por Eleanora Barone, fundadora y directora en mYmO, TEDx Talk, y Enrique Arce, director de soluciones para la gestión de la diversidad y la conciliación en la empresa en Compensa Capital Humano. En segundo lugar, durante la mañana del 3 de junio tuvo lugar la mesa de debate «Discriminación y diversidad en la gestión de las personas». Esta mesa estuvo coordinada por el profesor titular de psicología del trabajo y organizaciones de la Universidad de Oviedo y director de la cátedra Asturias Prevención, Antonio León García-Izquierdo, y en ella participaron Amparo Osca, profesora del departamento de psicología social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), María Bastida, profesora del departamento de organización de empresas y comercialización de la Universidad de Santiago de Compostela, y el profesor del departamento de psicología social y metodología de la Universidad Autónoma de Madrid, Ramón Rico.

2. Empleabilidad y desarrollo

El área de empleabilidad y desarrollo contó con varias exposiciones orales cuyas temáticas principales estuvieron relacionadas con el reclutamiento y la selección de

personas, así como la ansiedad de los candidatos ante los procesos de selección. También se presentaron trabajos en torno a la búsqueda de empleo y el emprendimiento, tanto desde una perspectiva cultural como desde la perspectiva de género. Asimismo dentro de esta área se podían encontrar presentaciones orales relacionadas con el trabajo en equipo y la empleabilidad en general.

En cuanto a los simposios que formaban parte del área «empleabilidad y desarrollo», uno de ellos tuvo lugar en la tarde del jueves 2 de junio «Desarrollo de personas en organizaciones académicas, profesionales y empresariales mediante acciones de mentoría» (coordinado por Luis Barbero), mientras que otros dos simposios se desarrollaron en la tarde del viernes 3 de junio: «Coaching: nuevas perspectivas, nuevas polémicas» y «Personal branding en la gestión de Recursos Humanos: la importancia de la marca personal para el desarrollo profesional y para la búsqueda de empleo», coordinados por Joan Boada y Gloria Castaño, respectivamente.

Dentro de esta área es importante destacar la intervención de Talya Bauer (Portland State University) que impartió la conferencia «Hitting the Ground Running: Implications of Organizational Socialization on Employability and Development». Seguidamente, Lourdes Munduate, catedrática de psicología social de la Universidad de Sevilla, impartió una conferencia acerca de las relaciones laborales, destacando el papel de la negociación y las contribuciones que desde la psicología se pueden hacer para la mejora de dichas relaciones. Durante la tarde del 3 de junio, próxima a la clausura del congreso tuvo lugar la conferencia «Cómo mejorar la marca como empleador en el sector IT», impartida por Raúl Sánchez, director de la División de Tecnología de Randstad. En dicha conferencia se empezó explicando que el Randstad Award es el mayor estudio independiente de employer branding a nivel mundial y que dado que «Los países, las empresas y los empleados poseen necesidades sutilmente diferentes [...] el employer branding de una compañía debe ser capaz de transmitir aquellos rasgos que hacen única a cada empresa», lo que derivará en beneficios organizacionales (p.e., menos costes laborales y por contratación).

En esta área tuvieron lugar tres mesas de debate que abarcaban temas desde las nuevas formas de empleo hasta la gestión de conflictos en las organizaciones. En primer lugar, Vivian Acosta, socia y directora general de Talengo, coordinó la mesa «Nuevas formas de empleo». Dicha mesa estuvo integrada por José Luis Risco, director de Recursos humanos de EY, Alfonso Gordon, director general de Recursos Humanos y Organización OHL, y Raquel Roca, profesora del postgrado de experto en marketing digital del IEDE Business School y coordinadora del Máster en Gestión del Talento en la era digital en La Salle International & LIDlearning. En segundo lugar,

se desarrolló la mesa de debate «Conflictos en las Organizaciones», coordinada por Julio César Díaz, gestor de conflictos y mediador, doctor en psicología, coach senior PCC y coordinador de la sección PTORH del COPM. Esta mesa estuvo formada por Ignacio Bolaños, profesor de la UCM, miembro del Instituto de Mediación y Gestión de Conflictos de la UCM-IMEDIA, y responsable del Entrenamiento Técnico del Máster en Mediación de la UCM, Martín Borrego, director general de la Fundación SIMA, miembro del I. Colegio de Abogados de Madrid y experto en negociación colectiva y mediación laboral, y Francisco J. Medina, decano de la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla, coordinador del Máster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, y responsable del Comité Nacional del Certificado Especialista Europsy: Work and Organizational Psychology. Finalmente, durante la tarde del viernes 3 de junio se desarrollaron las mesas de debate «Emprendimiento», coordinada por José Carlos Sánchez, profesor de la Universidad de Salamanca, y «Contribución de la psicología a las políticas activas de empleo», coordinada por Adolfo Hernández, consejero en el servicio público de empleo estatal y ex subdirector general de políticas activas de empleo. Ésta última estuvo integrada por José Luis Álvarez, consultor gerente de Recursos Humanos y ex director del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, Carlos Herreros, director del Centro Nacional en Electromecánica y Carrocería de Vehículos en Valladolid y Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y Carmen Mora, orientadora profesional en el Servicio Extremeño Público de Empleo.

3. Evaluación de personas y contextos

Las presentaciones orales relacionadas con el área de evaluación de personas y contextos abarcaron aspectos relacionados con la evaluación del desempeño y para la selección de personal, con los procesos de selección y de promoción de personal, con la gestión por fortalezas y gestión de los conflictos laborales, etc. También se realizaron presentaciones relacionadas con los valores relativos al trabajo, con el comportamiento de la organización desde un enfoque de responsabilidad social, trabajos que describían el papel de la inteligencia colectiva, y relativos a la comprensión del desgaste profesional.

En esta área, se presentaron 4 simposios de diferentes temas. El primero de ellos tuvo lugar durante la mañana

de la primera jornada, «Variables clave para la selección de personal: inteligencia general, psicopatología y sinceridad» (coordinado por David Arribas). También durante la mañana del jueves 2 de junio tuvo lugar el simposio «Nuevas metodologías para la evaluación de competencias en las organizaciones» (coordinado por Edgar Bresó). A última hora de esta misma jornada se desarrolló el simposio «La evaluación basada en evidencias científicas de personas, equipos y organizaciones» (coordinado por Joan Boada). Finalmente, el viernes 3 de junio por la mañana tuvo lugar el simposio «Metodología para la elaboración de perfiles de exigencias en organizaciones públicas» (coordinado por Francisca Berrocal).

Dentro de esta área es importante destacar algunas conferencias. En primer lugar, Ángel Aledo, director de 1 + 1 = 3 Recursos Humanos, explicó los motivos por los cuales no funcionan las evaluaciones del desempeño y planteó como alternativa «la conversación de desarrollo». En segundo lugar, Pilar Rojo, directora del programa de dirección de coaching ejecutivo y del HR Center en IE Business School, realizó una conferencia sobre la evaluación PARA el desempeño (frente a la evaluación del desempeño). En este sentido Pilar Rojo expuso las ventajas de las «conversaciones para desarrollo» frente a la tradicional evaluación del desempeño.

Asimismo, dos mesas de debate abordaron temáticas relacionadas. Por un lado se abordó el tema de la gestión de Recursos Humanos, en la mesa de debate coordinada por Luis Barbero, socio director at Management Information-QFOR, «Calidad en la gestión de Recursos Humanos». La mesa estuvo integrada por José Muñiz, catedrático de psicometría de la Universidad de Oviedo, director de la Revista *Psicothema* y único representante español en el Comité Internacional de la Norma 10667, Rafael García, presidente del Comité Técnico de Normalización Nacional de la ISO/TC260-Gestión de los Recursos Humanos, y Karel de Witte, profesor de psicología de las organizaciones y experto en el sistema Qfor. Por otro lado, la mesa de debate «Evaluación de Proyectos e Intervención en la gestión de las personas» fue coordinada por Vicente González Roma, catedrático de la Facultad de Psicología de la Universitat de València y editor asociado de la revista *Journal of Applied Psychology*. Dicha mesa estuvo formada por José Enrique García, director de la consultora Equipo Humano, Fernando Pons, consultor de empresas, y Ana Hernández, profesora titular de la Universitat de València.

Finalmente, en esta área, se presentaron algunos pósters que trataban temas relacionados con la evaluación de las capacidades cognitivas, las competencias directivas, la gestión de competencias técnicas y de conflictos laborales. En definitiva se presentaron estudios que mostraban resultados relacionados con la evaluación de personas, de riesgos psicosociales, la evaluación y gestión de conflictos laborales, etc.

4. Tecnologías y personas

A lo largo del congreso se realizaron 5 presentaciones orales y un simposio en relación con el área «tecnologías y personas». Se abordaron temas relacionados con el impacto que las nuevas tecnologías tienen sobre el ámbito de las organizaciones desde diferentes puntos de vista: en relación con la formación online, con la selección de personal (p.e., plataforma «SMART»), con la evaluación y gestión de personas, etc. En definitiva, se realizaron distintas presentaciones que pusieron de manifiesto cómo la tecnología modifica las prácticas de Recursos Humanos en las organizaciones. Asimismo, la tecnología facilita el seguimiento de empleados y procesos y el análisis de los datos. Un ejemplo de ello ha sido presentado en el simposio «Big Data & HR Analytics en los Procesos de Recursos Humanos», coordinado por David Aguado y realizado el viernes 3 de junio por la mañana.

En relación con las conferencias principales que se enmarcaban dentro del área «tecnologías y personas» encontramos la conferencia de Matti Vartiainen (Aalto University) «Technologies and People-the Challenge of digital working life». Asimismo, Ana María Llopis, fundadora y consejera delegada de ideas4all y presidenta no ejecutiva de DIA, impartió la conferencia «El compromiso con la innovación colaborativa es bidireccional», en la que puso de manifiesto que la bidireccionalidad es fundamental en esta nueva etapa de la sociedad en la que el protagonismo de las nuevas tecnologías es indiscutible.

Por su parte, dos mesas debatían acerca de temas relacionados con la tecnología. Por un lado, la mesa de debate «Automatización y Personas», estuvo coordinada por José Cañas, catedrático de psicología experimental de la Universidad de Granada, e integrada por Pilar Calvo, directora de Investigación y Proyectos en ESM, María Dolores Díaz, catedrática de psicología social de La Universidad La Laguna, y Jesús Villena-López, especialista en Factores Humanos, Organizativos y Cultura de Seguridad Responsable y codirector de Safety-Granada. Por otro lado, la mesa «Nuevas Tecnologías y Personas en el Trabajo», coordinada por Juan José Rodríguez, director de proyectos de canales digitales de Bankinter, estuvo compuesta por Agustí Amorós, director de Desarrollo de Negocio en AIS Aplicaciones de Inteligencia Artificial, S.A., Pedro Concejero, Data Scientist and Applied Behavioral Researcher en Telefónica, y Alfredo Barcena, CMO en IDC/Games y Catervapp, y propietario de Web2p0-Games.

5. Salud y bienestar

El área de «salud y bienestar», junto con la de «liderazgo, compromiso y desempeño», que se describen más abajo, fueron las que mayor protagonismo cobraron a lo largo del congreso dado el gran volumen de presentaciones que trataban temáticas relacionadas con ellas. En concreto se abordaron temas como el *engagement* y la autoeficacia, la conciliación familia-trabajo, el impacto de las nuevas tecnologías en la salud de los trabajadores, la prevención del acoso laboral, la diversión y el humor en el lugar de trabajo, el capital psicológico, la relación entre el desempleo y los recursos psicológicos y el bienestar, la inseguridad laboral, etc. Algunas presentaciones también hicieron referencia a procesos como la aculturación en el entorno laboral, los procesos de mediación empresarial y la economía de la felicidad.

Durante la primera jornada del congreso tuvieron lugar dos simposios que trataban temas dentro de dicha área. El primero de ellos fue coordinado por Manuel Vilches y se titulaba «Gestión de Recursos Humanos, salud y bienestar en fuerzas y cuerpos de seguridad». El segundo, «Mejora del bienestar laboral: Actuación interprofesional PRL-RR.HH.», fue coordinado por Elisa Sánchez.

En relación con esta temática, tuvo lugar la conferencia principal de Lois Tetrick (George Mason University Professor), titulada «Workplace health promotion programs –benefits to workers, organizations, families and communities». En ella se expusieron diferentes consecuencias que derivan de trabajar en un entorno saludable (p.e., disminución del absentismo y el presentismo, y aumento del *engagement* y la productividad). Asimismo, María Jesús Álava, presidenta de Apertia-Consulting habló sobre la felicidad productiva y expuso importantes resultados como que el bienestar emocional aumenta en un 31% la productividad y en un 21% la salud. Finalmente, cerrando la mañana del viernes 3 de junio, Marisa Salanova, catedrática de psicología social de la Universidad Jaume I, expuso algunos de los trabajos que han señalado los beneficios que derivan del *engagement*, del hecho de que «el trabajo se convierta en pasión».

Esta área de «salud y bienestar» estuvo compuesta también por tres nuevas mesas de debate. En la primera, la mesa de debate de Ayming España, se realizó una «presentación del barómetros de absentismo laboral 2016». A continuación tuvo lugar la mesa de debate «Bienestar y promoción de la salud» coordinada por Santiago Vázquez, director de dirección de personas R, que estuvo integrada por Daniel Peña (Apertia-Consulting), Maite Sáez,

responsable del observatorio de Recursos Humanos, Alberto Cabellos, director de gobierno- Personas, Organización & Cultura en Gas Natural Fenosa, y Mónica Ingelmo, gerente de beneficios y administración HR. H&S Orange Espagne. Finalmente, la mesa «Prevención de Riesgos Psicosociales», fue coordinada por Samuel Antunes, vicepresidente de la Ordem Dos Psicólogos de Portugal, y estuvo compuesta por Grégoire Scilipoti, director de Recursos Humanos de Nestlé en Portugal, y Ángel Lara, jefe de la unidad técnica de psicopsicología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En relación con el área «salud y bienestar» se presentaron trabajos, que fueron expuestos en formato póster, que estudiaban la significación vital como factor protector ante el desempleo, la relación entre el trabajo emocional y la satisfacción laboral, la conciliación familia-trabajo, temas relacionados con el acoso laboral, la carga mental y el burnout, y también otros que incluían el estudio de variables como *engagement* o el clima de justicia interpersonal.

6. Liderazgo, compromiso y desempeño

Dentro de esta área temática se han abordado temas de diversa índole. Por un lado, se han realizado presentaciones en torno al liderazgo y su relación con aspectos como la innovación, la felicidad y el desempeño. Asimismo, otras presentaciones se han centrado en el coaching de equipos o el coaching organizacional. Por otro lado, algunos ponentes han expuesto trabajos relacionados con las características del trabajo, la justicia organizacional o procedimental, la satisfacción laboral, la intermediación en conflictos psicosociales en el ámbito laboral y la felicidad como vía para mejorar el rendimiento y el compromiso en las organizaciones.

Mariana Bargsted ha coordinado uno de los simposios que se han realizado dentro de esta área, titulado «Confianza organizacional: antecedentes de su impacto en el comportamiento organizacional a nivel de equipos y personas, y su relación con la cultura organizacional y la innovación», mientras que el otro simposio, «Proyectos emocionalmente responsables», fue coordinado por Isabel Aranda.

En cuanto a las conferencias principales que abordaban esta temática, en primer lugar, Pablo Tovar, socio director de Addventure, habló sobre el aprendizaje vertical y el desarrollo de líderes transformadores. En segundo lu-

gar, Francisco Gil, catedrático de psicología de las organizaciones de la Universidad Complutense de Madrid, expuso nuevos modelos de liderazgo para desarrollar compromiso. Finalmente tuvieron lugar tres mesas de debate. La mesa «Coaching y Psicología», fue coordinada por Isabel Aranda, consultora y especialista en coaching y doctora en psicología, y estuvo integrada por Ovidio Peñalver, socio director de Isavia Consultores, Pilar del Pueblo, consultora de Recursos Humanos y Responsable del Servicio de Orientación y Desarrollo Profesional del Colegio Oficial de Psicólogos de la Comunidad Valenciana, y Joan Boada-Grau, catedrático de Universidad Acreditado de la Universitat Rovira i Virgili y Coach Sénior por AECOP. Seguidamente, tuvo lugar la mesa «Liderazgo, compromiso y desempeño», coordinada por Pilar Oncins, directora de Recursos Humanos de Makro, que estuvo compuesta por Bárbara Ramos, managing principal de Korn Ferry, Ángel Javier Vicente, director de Recursos Humanos de Cofares, y María Ángeles García, directora de Talento y Desarrollo de Schweppes Suntory. Finalmente, la mesa de debate «Liderazgo, compromiso y personas» fue coordinada por Carlos María Alcover, profesor de psicología del trabajo y las organizaciones de la Universidad Rey Juan Carlos, y estuvo integrada por Óscar Cortijo, director corporativo de Personas, Fundación Universitaria San Pablo CEU, José María Gasalla (Talentum Desarrollo Organizacional) y Ana Bujaldón, presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).

En cuanto a los pósteres relacionados con esta temática, éstos abarcaban temas relacionados con el desarrollo emocional, la flexibilidad laboral, el pensamiento constructivo y el liderazgo, la comunicación y el compromiso organizacional, el desarrollo y la evaluación del desempeño, la cultura organizativa y el desempeño, etc.

7. Área transversal

Aunque en el congreso se presentaban las 6 áreas temáticas descritas con anterioridad, es necesario introducir una séptima área «transversal» en la que se incluyen las distintas actividades desarrolladas en el congreso que trataban sobre aspectos generales relacionados con la profesión y/o con la investigación, que no se limitan a un área específica de contenido. En este sentido encontramos la conferencia de Javier Cantera, presidente del grupo BLC y doctor en psicología, quien describió nuevas áreas en las que cobraba un papel importante el «rol

expansivo» del psicólogo del trabajo. Por su parte, Rolf Van Dick describió las implicaciones que tiene para el liderazgo efectivo, partir de un acercamiento de la identidad social. En esta misma línea, Juan Chozas, director de personas de Bankia realizó una comparativa respecto al lenguaje, la estructura de pensamiento y las leyendas que derivan, por un lado de la legislación laboral y, por otro lado de la gestión de Recursos Humanos.

También tuvieron lugar tres mesas de debate de carácter «transversal». La primera de ellas, titulada «La división de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH): finalidad, objetivos y proyectos», fue coordinada por Francisco Javier Sánchez Eizaguirre, decano del Colegio Oficial de Psicólogos de Las Palmas, y presidente de la Junta Directiva de la división de PTORH. La segunda, «Certificado EuroPsy Especialista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones», estuvo coordinada por José Ramos, Director del departamento de Psicología social de la Universitat de València y por Manuel Berdullas, coordinador de las relaciones institucionales del cuerpo federal de la psicología de España. Esta mesa de debate estuvo integrada por Francisco J. Medina, decano de la Facultad de Psicología (Universidad de Sevilla) y coordinador del Comité Nacional para la Concesión del Certificado EuroPsy, Oscar Cortijo, vicedecano 1.º del Colegio Oficial de Psicólogos de la Comunidad Valenciana y miembro del Comité Nacional para la Concesión del Certificado EuroPsy, y Carmen Santos, vocal de la junta directiva de la división de PTORH, del consejo general de la psicología de España y miembro del Comité Nacional para la Concesión del Certificado EuroPsy. Finalmente, la tercera y última mesa de debate «transversal» fue «Modelo Científico-Profesional en la Psicología del Trabajo», coordinada por José Navarro (departamento de psicología social de la Universidad de Barcelona), e integrada por Javier L. Crespo, Talent Manager en Quirón Salud, director de Programas de Recursos Humanos en EAE Business School y Associate professor de la Universidad de Barcelona, Vicente Martínez Tur, catedrático de Universidad, departamento de psicología social, Universitat de València, y Antonio Pamos, doctor en Psicología, miembro de la junta directiva de la Asociación Internacional de Directivos de Capital Humano (DCH) y socio-director de Factum Spain.

Tras la finalización del Congreso tuvo lugar la entrega de premios de Trabajo Fin de Máster Joven Psicólogo del Trabajo con Talento 2016, así como los Premios a la Dirección de los Master de Trabajos anteriormente reconocidos. También tuvo lugar la entrega de diferentes reconocimientos a Psicólogos del Trabajo con Talento en las personas de Javier Alonso, director de Recursos Humanos de LOEWE; Yolanda García, directora de Recursos Humanos de ABBVIE; Gonzalo de la Rosa, director de Recursos Humanos de CETELEM y Susana Gutiérrez, directora de Recursos Humanos de GENERAL ÓPTICA.

8. Reflexión final

El Congreso Internacional de la Psicología del Trabajo y Recursos Humanos 2016 llegó a su fin y la sensación general de los asistentes fue bastante unánime. El congreso puso de manifiesto la importancia de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos como elemento esencial en la reconstrucción de los vínculos de confianza en los entornos laborales. El presidente del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Fernando Chacón señaló que «no solo se ha puesto en valor este importante ámbito de intervención y se han reforzado lazos y creado redes entre profesionales y académicos sino que hemos tenido la oportunidad de conocer y promover buenas prácticas empresariales y de actualización científica enfocada a las relaciones laborales en un mundo cambiante y globalizado». En la misma línea, Francisco Santolaya, presidente del Consejo General de la Psicología de España indicó que «la importante intervención tanto del mundo académico como de los profesionales de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos que han permitido obtener una visión integral y enriquecedora de este ámbito de intervención».

A nivel pragmático, cada una de las áreas del congreso suscita una conclusión más específica. En primer lugar, desde el área de «Talento y Diversidad» se ha puesto de manifiesto la necesidad de que se preste más atención desde la gestión de los «Recursos humanos» a las particularidades propias de la diversidad en los trabajadores y contextos, al mismo tiempo que se requiere que se potencie el desarrollo del talento individual, grupal y organizacional. En segundo lugar, desde el área de «Empleabilidad y Desarrollo» se ha mostrado un particular interés por la necesidad de favorecer, tras los últimos años de crisis económica, la empleabilidad (y la percepción de empleabilidad) a la vez que se debe potenciar el de-

sarrollo individual (tanto personal como profesional) y organizacional. En tercer lugar, el área de «Evaluación de personas y contextos» ha incidido principalmente en el hecho de que la evaluación DEL desempeño debe ser sustituida por la evaluación PARA el desempeño, dadas las consecuencias positivas que tiene ésta última sobre el bienestar individual y organizacional. En cuarto lugar, desde el área «Tecnologías y Personas» se ha puesto de manifiesto que dada la notoria presencia de las nuevas tecnologías en nuestro día a día, es imprescindible que desde la organización se trabaje para lograr una óptima adaptación organización-tecnología. Por un lado la tecnología favorece el funcionamiento de la organización en la medida en la que facilita procesos como el seguimiento de empleados y el análisis de los datos, sin embargo también modifica las prácticas de Recursos Humanos en las organizaciones, por ello es necesario incidir en la adaptación óptima de la organización y la tecnología. Por su parte, desde el área de «Salud y Bienestar» se ha destacado la «economía de la felicidad» al poner de manifiesto las importantes consecuencias positivas que derivan del bienestar de los trabajadores, tanto a nivel personal como empresarial. Finalmente desde el área de «Liderazgo, compromiso y desempeño» los distintos profesionales intervinientes han señalado, principalmente, el efecto del liderazgo efectivo sobre el compromiso de los trabajadores y sus consecuencias positivas en el desempeño organizacional.

Así pues, a modo de conclusión final y partiendo del lema principal del congreso «Comprometiendo Personas y Organizaciones», Isabel Aranda manifestó que el papel de la psicología en las organizaciones se debe a que más que «gestión de Recursos Humanos», se trata de «gestionar a humanos con recursos». Por ello el objetivo de las empresas debe focalizarse en generar mayor bienestar en la organización, buscar que sus empleados se sientan comprometidos con ella y que disfruten de su desempeño, haciendo que éste sea cada vez mayor. Sin duda alguna la celebración de este congreso ha facilitado la puesta en común de diferentes estrategias que facilitan la consecución de dichos objetivos.