

III JORNADAS CIENTÍFICAS EN PSICOLOGIA DE LOS RRHH “FERNANDO PRIETO (1959-1998)”

25 Y 26 de Marzo 2013

Salón de Grados de la Facultat de Psicologia

Prometeo 2012-048



Jornadas financiadas por la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació para el desarrollo de actuaciones I+D. para los grupos de investigación de excelencia dentro del programa Prometeo 2012-048



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

idocal

Instituto de Investigación en Psicología de los
RRRH, del Desarrollo organizacional
y de la Calidad de Vida Laboral



Programa

Lunes, 25 de Marzo de 2013

9:30 - 9:45 Acto Inaugural de las III JORNADAS CIENTÍFICAS EN PSICOLOGIA DE LOS RRHH. **José M. Peiró** (Director del IDOCAL y el Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos) y **Ana Zornoza** (Co-Directora del Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos)

9:45 - 10:15 Ponencia: Procedimientos de evaluación y seguimiento del doctorando en los nuevos programas de Doctorado. **Ana Zornoza** (Co-Directora del Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos).

10:15 - 10:30 SESION 1. EQUIPOS DE TRABAJO EN ORGANIZACIONES EN ENTORNOS PRESENCIALES Y VIRTUALES.

Ponente: Nuria Gamero (Universidad de Sevilla)

10:30 - 11:15 The role played of team stressors in the relationship between team learning and team performance. **Irene Bresó.** IDOCAL (Universidad de Valencia).

Actualmente los equipos de trabajo son esenciales en las organizaciones, y especialmente el aprendizaje de equipo se revela como un proceso importante para el trabajo en equipo. Hay interés en conocer la relación del aprendizaje de equipo con el resultado obtenido. El presente trabajo tiene dos objetivos principales. En primer lugar, analizar la relación entre el aprendizaje de equipo y su rendimiento. En segundo lugar, analizar el rol modulador de dos estresores de equipo: la presión temporal y la sobrecarga de trabajo. El estudio se ha llevado a cabo utilizando una muestra formada por 80 equipos que participaban en un Máster. El cuestionario ha sido administrado en dos ocasiones. Los resultados muestran que el aprendizaje de equipo no tiene una relación directa con el rendimiento. Sin embargo, la presión temporal y la sobrecarga de trabajo modulan dicha relación.

Discussant: Ana Zornoza (Universidad de Valencia)

11:15 – 12:00 Virtual communities and knowledge sharing: personal and motivational factors. Jesús Sánchez. IDOCAL (Universidad de Valencia).

Actualmente uno de los recursos más valiosos de las organizaciones es el conocimiento. La gestión del conocimiento ha sido un tema de gran relevancia durante los últimos 20 años, y con el surgimiento de las nuevas tecnologías se da lugar a la organización 2.0 donde se utilizan diferentes herramientas colaborativas para gestionar y compartir el conocimiento. Una de las formas más novedosas para compartir el conocimiento en las organizaciones es la creación de comunidades virtuales y su popularidad sigue en aumento. Pero las comunidades virtuales plantean diversos retos para motivar la participación de los usuarios, requiriendo un gran esfuerzo de diseño e implementación para poder alcanzar el objetivo de compartir conocimiento. Para crear y mejorar este tipo de comunidades es necesario conocer qué factores afectan a la participación de los usuarios en ellas.

El objetivo de este estudio es encontrar factores personales y motivacionales importantes en las actividades relacionadas con la acción de compartir conocimiento en comunidades virtuales y las relaciones entre dichos factores. Este estudio se está llevando a cabo usando una encuesta en línea en diversos tipos de comunidades virtuales en todo el mundo. Debido al incremento en el uso de estas tecnologías, este estudio puede tener importantes implicaciones prácticas mediante la creación de directrices de diseño y mantenimiento que ayuden que las comunidades virtuales sean más útiles y rentables.

Discussant: Inés Tomás (Universidad de Valencia)

12:00 – 12:15 PAUSA

12:15 – 13:00 ¿Cómo afectan las fallas demográficas el rendimiento de los equipos de trabajo?: Un modelo teórico seguido de un estudio longitudinal. Victor Valls. IDOCAL (Universidad de Valencia).

Partiendo de la teoría de la categorización social, numerosos estudios han puesto de manifiesto los efectos negativos que la diversidad demográfica en los equipos de trabajo puede tener sobre el rendimiento de los equipos. La teoría de las fallas de diversidad sugiere que si se considera diferentes dimensiones de la diversidad demográfica en un equipo de forma conjunta, en lugar de aisladamente una única dimensión, puede comprenderse mejor los efectos negativos de la diversidad demográfica en los equipos de trabajo. Este estudio analiza si el conflicto de equipo, la reflexividad de equipo y el afecto colectivo median la relación entre la fuerza de las fallas de diversidad y el rendimiento. La muestra del estudio consistió en 60 sucursales bancarias (N = 251), implementándose un estudio longitudinal con datos recogidos en tres momentos temporales diferentes. Los análisis estadísticos fueron realizados a través de modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados obtenidos mostraron que, tal y como se hipotetizó, el conflicto de equipo, la reflexividad del equipo y el afecto colectivo del equipo mediaron la relación entre la fuerza de las fallas de diversidad y el rendimiento.

Discussant: Pilar González (Universidad de Valencia)

13:00 – 14:00 Cohesión, Potencia y Rendimiento Grupal: Un Estudio Longitudinal. Carmen Picazo. Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL).

Los equipos de trabajo han jugado un papel importante a lo largo de la historia de la psicología de las organizaciones pero su flexibilidad y polivalencia los hace particularmente aptos para la organización y gestión en entornos organizacionales dinámicos e inciertos, especialmente en tiempos de grandes cambios o crisis socioeconómicas.

En los modelos actuales de funcionamiento de equipo, la cohesión y la potencia grupal son considerados estados emergentes vinculados al rendimiento del equipo.

El objetivo del presente estudio es analizar la influencia de la cohesión de tarea y de la cohesión social sobre el rendimiento del equipo a largo del tiempo, así como el papel modulador de la potencia en la relación entre ambos tipos de cohesión (tarea y social) y el rendimiento a lo largo del paso del tiempo, es decir, una vez que el equipo cuenta con experiencia de trabajo conjunto.

La muestra está compuesta por 74 equipos (340 participantes). La unidad de análisis ha sido el equipo y se ha utilizado un diseño longitudinal de panel. Los resultados muestran por un lado, un efecto directo de la cohesión de tarea sobre el rendimiento del equipo únicamente en un primer momento y, por otro, el papel modulador de la potencia en la relación de ambas dimensiones de cohesión (tarea y social) con el rendimiento una vez que el equipo cuenta con experiencia de trabajo en común con el paso del tiempo. En concreto, el equipo obtiene buenos resultados en la condición de alta cohesión de tarea y alta potencia. Por el contrario, respecto al papel modulador de la potencia en la relación entre la cohesión social y el rendimiento, el equipo obtiene buenos resultados cuando tanto la cohesión social como la potencia son bajas en el equipo.

Finalmente, se discuten implicaciones teóricas y prácticas de los resultados, y se señalan futuras líneas de investigación.

Discussant: Virginia Orengo (Universidad de Valencia)

14:00 – 15:30 ALMUERZO

15:30 – 15:45 SESION 2. CALIDAD DE SERVICIO Y CULTURA ORGANIZACIONAL. Ponente: Lourdes Munduate (Universidad de Sevilla)

15:45 – 16:30 The effects of Emotion Work on Customer Satisfaction and Customer Loyalty: A multi-level approach. Silvia Ortiz (Universitat de les Illes Balears).

Este estudio propone clarificar el papel del trabajo emocional experimentado por empleados del sector turístico sobre la calidad de servicio que percibe el cliente. Hemos desarrollado y probado dos modelos multinivel: en primer lugar, se analizó el efecto de la expresión de emociones no sentidas por

parte de los empleados (disonancia emocional) sobre la satisfacción del cliente, y en segundo lugar, se examinó el efecto de la sensibilidad expresada por los empleados en relación a las emociones de los clientes (requisito de sensibilidad) sobre la fidelidad. La muestra utilizada se compuso por un total de 1.035 clientes en 117 unidades de trabajo de los hoteles y restaurantes. Los datos se analizaron mediante un modelo lineal jerárquico (MLJ). Los resultados apoyan ambos modelos, más específicamente, la disonancia emocional de los empleados se correlacionó negativamente con la satisfacción del cliente y los requisitos de sensibilidad se relacionaron positivamente con la fidelidad del cliente.

Discussant: Laura Lorente (Universidad de Valencia)

16:30 – 17:15 Work unit fairness: Importance of supervisor's trust and climate strength. Agustin Molina. IDOCAL (Universidad de Valencia).

We test a model in which the supervisor's trust in his or her work unit is predicted to have an effect on the justice climate perceived by work unit employees – defined as how a group of employees collectively evaluates the treatment it receives from an authority. In addition, our model predicts that justice climate will have an effect on peer justice – defined as the extent to which unit members treat each other fairly. Finally, we test the effect of justice climate strength as a moderator of the link between justice climate (i.e., level) and peer justice. We test this model with a multi-informant design with a final sample of 81 supervisors and 501 employees pertaining to 81 organizations within the health care industry. As expected, the supervisors' trust in his or her work unit presented an indirect effect on peer justice, through the mediating role of justice climate. Moreover, justice climate strength moderated the relation between justice climate and peer justice in such a way that the relation was stronger when work units presented high justice climate strength. We discuss the theoretical and practical implications for justice research.

Discussant: Esther García (Universidad de Islas Baleares)

17:15 – 17:30 PAUSA

17:30 – 18:15 Safety Culture Questionnaire (SCQ): Modelo teórico y validación empírica. Borja López de Castro. IDOCAL (Universidad de Valencia).

Este manuscrito presenta el “Safety Culture Questionnaire” (SCQ), diseñado para medir el grado en que la seguridad es un valor en acción en el funcionamiento diario de las centrales nucleares (NPPs). El SCQ está respaldado por un modelo teórico que incluye tres aspectos básicos y centrales del funcionamiento de cualquier organización: comportamientos diarios y actividades, prácticas de recursos humanos, y decisiones importantes. El grado en que la importancia práctica de la seguridad se manifiesta en cada una de estas tres dimensiones informa de la fuerza de la cultura de seguridad existente en la NPP. Estas dimensiones están relacionadas respectivamente con los tres principales niveles jerárquicos organizacionales: núcleo de operaciones, mandos intermedios y alta dirección. Para validar el SCQ y el modelo en que éste se basa, el cuestionario fue administrado a los empleados de una central nuclear española (N=533). Los análisis de fiabilidad mostraron una fuerte consistencia interna para las tres escalas del SCQ y cada uno de los 24 ítems contribuyó a la homogeneidad de su escala correspondiente. Los análisis de validez apoyaron la estructura interna del cuestionario y mostraron una correlación entre cada una de las dimensiones del modelo y varios consecuentes de cultura de seguridad. Implicaciones teóricas y prácticas derivadas de los resultados han sido incluidas. Este estudio se complementa con una revisión de cuestionarios de cultura de seguridad y un análisis de los contenidos más frecuentes de este constructo.

Discussant: Vicente Martínez (Universidad de Valencia)

18:15 – 19:00 Justicia percibida en la recuperación del servicio y satisfacción – intenciones de conducta: el rol de la historia previa entre clientes y proveedores. Iván Ruiz. Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Este estudio investiga el impacto diferencial de los componentes de la justicia (de procedimientos, de interacciones y distributiva), en relación con las percepciones que el cliente tiene de las estrategias de recuperación del servicio de la organización, en los resultados de satisfacción e intenciones de conducta (lealtad y recomendaciones) de clientes que se quejan. También se tiene en cuenta la historia de encuentros previos entre proveedores del servicio y clientes. Para ello, se llevó a cabo un experimento con diseño factorial 2X2X2X2 en el que participaron 200 estudiantes universitarios españoles. Los análisis ANOVA revelaron una serie de efectos principales y de interacciones. Los resultados mostraron un efecto independiente de la historia previa positiva sobre la satisfacción y las intenciones de conducta. En este sentido, también se identificaron impactos

distintivos entre dos tipos de satisfacción diferentes: Hacia la solución y hacia la organización. Además, en relación con la satisfacción hacia la solución, se encontraron interacciones de segundo y tercer orden, indicando que la historia previa afecta la magnitud del impacto que pueden tener las diferentes dimensiones de justicia sobre los resultados. Este artículo concluye haciendo mención a implicaciones prácticas y teóricas, así como a oportunidades para futuras investigaciones.

Discussant: Carolina Moliner (Universidad de Valencia)

Martes, 26 de Marzo de 2013

9.30 - 9:45 SESION 3. PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL: ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Ponente: Pascale LeBlanc (Universidad de Utrecht), Holanda.

9:45 - 10:15 Entrenamiento en Competencias Emocionales: Impacto sobre la Calidad de Vida. Sabina Hodzic. IDOCAL (Universidad de Valencia).

En los últimos años una gran cantidad de investigaciones han demostrado que la inteligencia emocional (IE) tiene un impacto en la calidad de las relaciones interpersonales y el bienestar psicológico y físico. También se ha observado que la IE puede amortiguar los efectos negativos que se producen en las personas cuando se enfrentan a situaciones de estrés. Por ello, se ha planteado si la IE se puede mejorar a través de entrenamiento. Algunos estudios han demostrado la posibilidad de mejorar las habilidades socio-emocionales en los niños (Zins, Weissberg, Wang y Walberg, 2004 en Kotsou, Nelis, Grégoire y Mikolajczak de 2011), adolescentes (Ruini et al., 2009), y estudiantes universitarios (Nelis, Quoidbach, Mikolajczak y Hansenne, 2009). Sin embargo, las investigaciones con adultos son insuficientes. No obstante, los resultados obtenidos con respecto a la plasticidad emocional de los adultos y los efectos beneficiosos del entrenamiento en competencias emocionales son alentadores (Kotsou et al., 2011). Dada la escasez de estudios, es necesario recopilar más evidencia empírica. Además, como Kotsou y

colaboradores (2011) sugieren, es necesario detectar grupos específicos de la población adulta en los cuales este tipo de intervención tiene efecto. Como se mencionó anteriormente, la IE puede reducir los efectos negativos que se producen en las personas cuando se enfrentan a situaciones de estrés. Una situación particularmente estresante en la población adulta es el desempleo. El desempleo ha sido ampliamente discutido en el contexto de la crisis financiera de 2007. La crisis económica ha provocado un aumento de las tasas de desempleo en todo el mundo. Los países de la Unión Europea también han experimentado dicho aumento, entre los cuales cabe destacar Letonia, Lituania y España. Más de 23 millones de personas en la Unión Europea han estado en paro en 2010. España lidera la tasa de desempleo con el 20,1% de la población, por delante de Letonia (18,7%) y Lituania (17,8%) (Eurostat Labour market statistics, 2011).

Según datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística, en el periodo de un año el número total de desempleados en España se ha visto incrementado en 729.400 personas, alcanzando en el primer trimestre de 2012 un total de 5.639.500. La tasa de desempleo ha aumentado en comparación con 2011 hasta un 22.44% (Encuesta de Población Activa). Se ha demostrado en muchos estudios que el desempleo puede tener varios resultados desadaptativos (Wanberg, 2011). Muchas consecuencias relacionadas con el estrés son el resultado de esta situación específica, como la mala salud psicológica, la depresión, las quejas físicas e incluso el suicidio. De este modo, cabe plantearse si el entrenamiento en competencias emocionales de los adultos desempleados puede, no sólo mejorar estas competencias, sino también amortiguar el impacto negativo de esta situación estresante. Aún más, si puede mejorar la empleabilidad de los desempleados.

En este contexto, el objetivo de este proyecto es explorar:

(a) si es posible aumentar las competencias emocionales de los adultos desempleados a través del entrenamiento, (b) si la formación en competencias emocionales aumenta los niveles de bienestar psicológico, físico y social y la empleabilidad de los participantes, y (c) si esta mejora puede ser mantenida en el tiempo.

Para desarrollar el objetivo del proyecto se ha diseñado un experimento con un grupo experimental y un grupo control. El grupo experimental es el que recibe el entrenamiento en competencias emocionales. Antes del entrenamiento todos los participantes en el estudio cumplimentan los cuestionarios, después del entrenamiento, se lleva a cabo un segundo momento de recogida de datos y seis meses después de la primera se llevará a cabo la tercera recogida de datos. En este momento se está desarrollando la fase experimental del estudio.

Discussant: Isabel Rodríguez (Universidad de Valencia)

10:15 – 11:00 Typology of stress climate in teams: its characteristics and outcomes. Malgorzata Kozusznik. IDOCAL (Universidad de Valencia).

The purpose of the present study is to analyze the types of stress climate at work and its outcomes for the members of the teams. Stress climate was understood as a phenomenon that emerges when the members of a particular group in the organization perceive certain events as a source of distress and/or eustress and it was classified using cluster analysis. Using a sample of 603 social service employees, three clusters of work teams were identified: distressed (predominance of a shared distress appraisal), eustressed (predominance of a shared eustress appraisal), and balanced (with a similar level of shared distress and eustress appraisals). Clusters were validated on an additional sample ($n = 431$). Consistent with the formulated hypotheses, individuals in the distressed work teams were more likely to have a higher level of Exhaustion ($p < .05$) and Cynicism ($p \leq .10$) in comparison with the eustressed teams where the level of these variables was the lowest. Also, individuals in the distressed teams were more likely to have a lower level of Vigor and Dedication ($ps < .05$) in comparison to the balanced teams where the level of these variables was the highest. Satisfaction increased over time in eustressed climate, whereas it decreased in balanced and distressed teams ($p = .06$). The levels of Exhaustion and Cynicism presented a trend of regression towards the mean in all three types of climate; their levels decreased over time in the distressed team, increased in the eustressed team and maintained a similar level in the balanced team. The importance of considering shared appraisal of stress and the implications for effective interventions are discussed.

Discussant: Susana Lloret (Universidad de Valencia)

11:00 – 11:45 Estado de ánimo después del estrés: efecto amortiguador del cortisol e influencia de la evaluación cognitiva de la tarea. Martina Zandara. IDOCAL (Universidad de Valencia).

El estrés ha sido asociado a menudo con el aumento del estado de ánimo negativo y con la activación del sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico-pituitario-adrenal. Sin embargo, hallazgos recientes han observado un efecto de amortiguación del cortisol sobre el estado de ánimo negativo. De acuerdo con estos últimos resultados, este estudio investigará la relación entre los niveles de cortisol y α -amilasa y el estado de ánimo

negativo en una muestra de 58 participantes (22 hombres y 36 mujeres) expuestos a una prueba de estrés psicosocial (TSST). Además, vamos a investigar el papel modulador que la evaluación cognitiva primaria y secundaria de la tarea juega en la relación entre la respuesta de cortisol y α -amilasa y el estado de ánimo negativo. Con el fin de contestar a nuestras hipótesis, se llevará a cabo un ANOVA de medidas repetidas y un modelo de ecuaciones estructurales (SEM). El presente estudio contribuirá a una mejor comprensión de los efectos que el estrés psicosocial agudo tiene en el estado emocional negativo, así como el papel modulador de la evaluación cognitiva de la tarea.

Discussant: Pilar Ripoll (Universidad de Valencia)

11:45 – 12:00 PAUSA

12:00 – 12:45 Winning the hearts and minds of followers: The moderator role of follower's emotional competencies in the relation between goal setting types and trust in leadership. A longitudinal laboratory experiment. Lucas Monzani. IDOCAL (Universidad de Valencia).

Para que un líder sea efectivo es esencial que pueda moldear la confianza de sus seguidores. Sin embargo, se han investigado poco como las emociones de los seguidores influyen sobre la confianza en su líder. Sabemos que las emociones positivas cuya fuente es un tercero predicen la confianza en este. Sin embargo algunos sujetos son naturalmente hábiles en regular sus emociones para mantener un tono emocional positivo. Proponemos dichas competencias emocionales (atención, claridad y reparación) en los seguidores predecirán de la confianza en su líder. A medida que la relación entre líderes y seguidores se desarrolla, los seguidores comenzaran a realizar evaluaciones cognitivas sobre las conductas del líder (p.e. establecer metas claras y específicas) que actuarán como indicadores su habilidad, antecedente de confianza en el líder. Ya que las metas pueden establecerse de diferentes maneras, en este estudio proponemos que las competencias emocionales de un seguidor interactuarán con la manera que se establecen las metas. Por eso, evaluamos el rol moderador del tipo de establecimiento de metas sobre la relación entre las competencias emocionales de los seguidores y la confianza en el líder. Como parte de un proyecto mayor, realizamos un

experimento longitudinal con 228 estudiantes de la Universidad de Valencia. Nuestros análisis muestran resultados mixtos, ya que en la primera sesión de trabajo, las competencias emocionales predijeron la confianza en líder en dos tipos de establecimiento de metas mientras que en la segunda sesión de trabajo, la claridad y la reparación emocional interactuaron con el establecimiento de metas directivo.

Discussant: Vicente González (Universidad de Valencia)

12:45 – 14:00 Bienestar Laboral Sostenible: Revisión teórica explorando la influencia de las prácticas de recursos humanos y las características del trabajo y el role moderador del contrato psicológico. Yarid Ayala. IDOCAL (Universidad de Valencia).

El yugo de la reciente crisis económica y las altas tasas de desempleo levantan preocupación acerca de la sostenibilidad de los niveles de bienestar laboral alcanzados en décadas pasadas. Para hacer frente a esta difícil situación las organizaciones requieren una mayor capacidad de competitividad, mayor eficiencia, eficacia y productividad que a su vez demanda un mejor desempeño individual y colectivo. Estas son las antípodas de la crisis económica que resaltan la necesidad de elucidar cómo es posible tener un bienestar laboral sostenible al mismo tiempo que se mantienen altos niveles de desempeño laboral. Bienestar laboral sostenible se refiere a la perene salud psicológica, satisfacción laboral y el crecimiento personal en el lugar de trabajo donde los trabajadores gozan de altos niveles de compromiso laboral, alcanzando altos niveles de desempeño. El presente artículo, es una revisión teórica donde exploramos precisamente cuáles son las condiciones en entornos laborales que generan un bienestar laboral sostenible, para ello, esparcimos los granos provenientes de los campos conceptuales del bienestar y el desempeño laboral sobre el terreno del bienestar laboral sostenible y analizamos las interacciones entre posibles antecedentes y moderadores. En sucinto, por medio de una revisión teórica, nos aproximamos al estudio del bienestar laboral sostenible estudiando la influencia de las prácticas de recursos humanos y de las características de los puestos de trabajo en su desarrollo y el efecto moderador del cumplimiento del contrato psicológico.

Discussant: Amparo Caballer (Universidad de Valencia)

14:00 – 15:30 ALMUERZO

15:30 – 15:45 SESION 4. CAPITAL HUMANO: INSERCIÓN LABORAL, EMPRENDIMIENTO, FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONTRATO PSICOLÓGICO.

Ponente: José M. Peiró. IDOCAL (Universidad de Valencia).

15:45 – 16:30 La influencia del ajuste estudios-trabajo en la calidad del empleo de los titulados universitarios. Un estudio longitudinal. Jesús Yeves. IDOCAL (Universidad de Valencia).

La investigación ha mostrado que el desajuste entre los estudios y el trabajo en la entrada al mercado laboral tiene consecuencias negativas en la carrera adulta posterior. Según las teorías de la movilidad de carrera y del ajuste, aunque la ocurrencia del desajuste se considera temporal, tiene diversos efectos en los resultados laborales a través del tiempo. Teniendo esto en cuenta, la propuesta de este estudio consiste en analizar si una muestra de titulados universitarios Españoles que han comenzado su carrera profesional en trabajos ajustados obtienen, seis años después de la titulación, trabajos ajustados y de calidad.

Concretamente, los objetivos de este estudio fueron: primeramente, poner a prueba la relación entre el ajuste estudios-trabajo (tanto vertical como horizontal) del primer empleo y el ajuste estudios-trabajo seis años después de la titulación; en segundo lugar, poner a prueba la relación entre el ajuste estudios-trabajo seis años después de la titulación y la calidad del empleo (salario, categoría profesional y satisfacción con el trabajo); y finalmente, poner a prueba el rol mediador del ajuste estudios-trabajo seis años después de la titulación en la relación entre el ajuste estudios-trabajo inicial y la calidad del empleo seis años después de la titulación.

Estos objetivos fueron puestos a prueba utilizando una muestra longitudinal de 301 titulados españoles. Los resultados obtenidos mediante regresión mostraron que el ajuste vertical seis años después de la titulación media la relación entre el ajuste vertical inicial y todos los indicadores de calidad del empleo. Mientras que el ajuste horizontal media la relación entre el ajuste estudios-trabajo inicial y la categoría profesional seis años después. De estos resultados se derivan implicaciones teóricas de la teoría de la movilidad de carrera, de los modelos de ajuste y de la calidad del empleo.

Discussant: Doris Ferreres (Universidad de Valencia)

16:30 – 17:15 El impacto de diferentes contextos institucionales en las prácticas de RRHH. Alvaro Cristiani. Universidad Católica de Uruguay.

Aunque pueda parecer un poco heterodoxo a nivel de la literatura referente a la gestión estratégica de Recursos Humanos (RRHH), que generalmente está enfocada en la productividad y eficacia organizacional, la vida organizacional también está gobernada en gran medida por factores que poca relación tienen con variables organizacionales internas. Factores institucionales y de contexto afectan la estructura y procesos organizacionales y de RRHH sea directamente o vía la modificación de las metas organizacionales. Basado en la teoría de variedades de capitalismo, este artículo explora el grado de influencia del arraigamiento institucional de diferentes contextos nacionales sobre las prácticas de RRHH, a través del uso de una extensa data de varios países.

Los autores, distinguiendo entre prácticas de RRHH centradas en la persona y centradas en el desempeño, encuentran evidencia que la función estratégica de RRHH y la presencia sindical dentro de las organizaciones tienen diferente efecto para los diferentes países. Los resultados indican que el patrón de prácticas adoptadas, varía de acuerdo a si la economía de mercado es coordinada o liberal.

Discussant: Francisco Gracia (Universidad de Valencia)

17:15 – 17:30 PAUSA

17:30 – 18:15 Antecedentes demográficos y educativos del subempleo en la población juvenil de España. Examinando el papel modulador de la autoeficacia. Lorena García. IDOCAL (Universidad de Valencia).

El subempleo en la población juvenil española se ha estudiado a partir de la transición de los jóvenes a la vida laboral. El objetivo de este estudio es analizar algunas características demográficas como posibles antecedentes del subempleo en la población juvenil española. El subempleo se caracteriza por un desajuste entre las características del trabajador (estudios, habilidades, experiencia laboral son mayores a las que el puesto requiere) y las condiciones del puesto de trabajo (condiciones laborales menos favorables o deseadas por el trabajador). Los tipos de subempleo que se analizan en este estudio son: sobreeducación (mayor nivel educativo que lo que el puesto requiere), sobrecualificación (mayores habilidades y/o

experiencia que la que el puesto requiere), subempleo de contrato (estar trabajando con un contrato temporal), subempleo de dedicación (estar trabajando en un trabajo de tiempo parcial) y subempleo de salario (estar percibiendo un sueldo menor que el trabajo anterior). Como antecedentes demográficos tenemos el hecho de ser joven, ser mujer, el ser inmigrante y el vivir en una ciudad chica en comparación con ciudades medianas y grandes. Otro tipo de antecedentes son las relativas a la educación como el nivel de estudios alcanzado por los sujetos y el haber estudiado lo que les gusta. Estos últimos antecedentes pueden prevenir el subempleo en comparación con aquellos jóvenes que estudian y trabajan o aquellos jóvenes que han truncado sus estudios. Aunado a esto, se han encontrado relaciones significativas entre la autoeficacia y la empleabilidad por lo que se analiza el papel modulador de la autoeficacia en la relación de los antecedentes y los tipos de subempleo. Se entrevistaron a 1181 sujetos entre 16 y 31 años de diversas poblaciones españolas en el 2005 y el 2008. Se realizaron regresiones logísticas binarias y jerárquicas. Los resultados confirman parcialmente la relación significativa entre antecedentes y el subempleo. El papel modulador de la autoeficacia se confirma parcialmente en algunos tipos de subempleo. El presente estudio forma parte de estudios más amplios llevados a cabo por el Observatorio de Inserción Laboral y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie), cuyo objetivo es analizar la inserción y trayectoria laboral de jóvenes residentes en diferentes poblaciones españolas.

Discussant: Ana Hernández (Universidad de Valencia)

18:15 – 19:00 Cuestionario de Diseño del Trabajo: Versión Española y Adaptación. Jaime Bayona. Universidad Javeriana; Bogotá, Colombia.

Los modelos de diseño de trabajo han aumentado la cantidad de características incluidas en ellos; el cuestionario de diseño de trabajo (WDQ), desarrollado por Morgeson & Humphrey (2006) es el instrumento de diseño de trabajo más comprensivo hasta el momento; el cual presenta una estructura de 21 factores que cubre cuatro grandes características del trabajo: características de la tarea, del conocimiento, sociales y del contexto. Hasta el momento, esta estructura solo ha sido comprobada en países de la OECD, sin validaciones en otros contextos culturales.

Para evaluar este cuestionario, se utilizaron las respuestas de la versión española del WDQ en 830 trabajadores colombianos a tiempo completo de diferentes organizaciones, sectores y niveles ocupacionales; diferentes estructuras de 4, 18, 19, 20 y 21 factores fueron evaluadas utilizando

AFC. Adicionalmente se reportan Índices de confiabilidad y validez de constructo.

La consistencia interna del WDJ fue de .92. Una estructura de 18 factores logró los mejores indicadores de ajuste: χ^2/df ratio: 2.87, SRMR: .12, RMSEA: .05 CFI: .86. Apoyo adicional para la validez de constructo fue encontrado al hallar diferencias significativas entre trabajadores de línea, oficina y profesionales en características de la tarea $F[(2,709)=56,52,p<0,01]$, características del conocimiento $F[(2,721)=44,21,p<0,01]$, características sociales $F[(2,724)=16,31,p<0,01]$, y características del contexto de trabajo $F[(2,729)=4,84,p<0,01]$.

Puesto que solo el 50% del Mercado laboral en Colombia es formal, queda pendiente la evaluación de la estructura encontrada en otros contextos laborales.

Estos resultados implican que la estructura de 18 factores puede llegar a ser aplicable en países diferentes a los de la OECD, no se encontró evidencia que sustentará los componentes diferenciados de los factores de autonomía e interdependencia.

Para nuestro conocimiento, este estudio es el primero que valida esta escala en el contexto de un país en vías de desarrollo.

Discussant: José M^a Peiró (Universidad de Valencia)