





## BELASOS: Bienestar Laboral Sostenible

### Proyecto del Mes en IDOCAL

Seguimos con la sección dedicada a la presentación de los distintos proyectos de investigación que se están desarrollando en el instituto. En esta edición, os presentamos el proyecto:

**LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO Y LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS COMO ANTECEDENTES DE UN BIENESTAR LABORAL SOSTENIBLE EN LAS DISTINTAS ETAPAS DE LA CARRERA. BELASOS (PSI2012-36557)**

#### 1. Ficha técnica

**Investigador Principal** José M<sup>a</sup> Peiró Silla

**Investigadores del IDOCAL:**

Amparo Caballer Hernández, Laura Lorente Prieto, Malgorzata Kozusznik, Isabel Rodríguez Molina, Núria Tordera Santamatilde

**Investigadores del IDOCAL en formación:**

Yarid Ayala Milan, Nia Djourova, Jorge Magdaleno Marco, Marco Esther Villajos Girona

**Duración del proyecto** Diciembre 2012 - Diciembre 2016

**Página web provisional del proyecto:** <http://www.uv.es/belasos/index.html>

#### 2. Descripción

Se trata de un proyecto de investigación coordinado por nuestro instituto y financiado por el **Ministerio de Economía y Competitividad** DGICYT (PSI2012-36557). En él participan además investigadores de otras entidades de ámbito nacional e internacional (Universitat de les Illes Balears, UOC, ITAM, Instituto Politécnico de Setúbal, Universidad de Silesia). Su principal objetivo es identificar las condiciones de los contextos organizacionales que generan Bienestar laboral sostenible en el trabajo, mediante la integración del estudio de bienestar en el trabajo con el del desempeño y la productividad. Además persigue analizar de forma diferencial esos fenómenos para distintas cohortes de edad.

#### 3. Objetivos

Tiene como principal finalidad **formular y validar un nuevo constructo** que permita entender mejor las dinámicas existentes entre bienestar, desempeño y productividad en las organizaciones y que hemos denominado bienestar laboral sostenible (BLS). El concepto

de **bienestar laboral sostenible** (BLS) hace referencia al mantenimiento a largo plazo de la salud psicológica, la satisfacción laboral y el crecimiento personal de los trabajadores en un lugar de trabajo en el que éstos experimenten a su vez un elevado grado de compromiso en el trabajo, y altos niveles de desempeño y productividad

Busca al mismo tiempo identificar diferentes **factores que influyan positivamente en el BLS**, como puedan ser las *características del trabajo o las prácticas de Recursos Humanos*. De este modo nos proponemos establecer un nuevo **Modelo Teórico**, que tenga en cuenta las diferentes variables planteadas, que nos permita analizar la nueva realidad del trabajo.

Asimismo, se tienen en cuenta algunas características de la organización y del individuo que pueden estar modulando la relación entre BLS y sus antecedentes laborales. Para ello, adoptamos una doble perspectiva centrada en las acciones que tanto el empleado como el empleador llevan a cabo para influir en las características del trabajo y de las relaciones empleado-empleador (*job crafting*, rediseño del trabajo, y cambios en las prácticas de recursos humanos). Por último, se contrasta el modelo en distintas cohortes de **edad**, a fin de identificar las posibles diferencias entre dichos grupos y contribuir así a una mejor gestión de la edad en las organizaciones.

#### **4. Diseño**

Se trata de un estudio de campo con un diseño longitudinal con dos momentos de recogida de datos. En la actualidad se ha recogido tanto tiempo 1 como tiempo 2

#### **5. Resultados de investigación**

Actualmente se ha avanzado en el cumplimiento de los distintos objetivos propuestos, tal y como se detalla a continuación. En el apartado de [publicaciones de la investigación](#) de la página web del proyecto pueden consultarse los trabajos desarrollados hasta el momento.

##### **Análisis de las características del trabajo y sus cambios por los empleadores y empleados (rediseño del puesto y “job-crafting”)**

Se ha analizado la validez y fiabilidad de las escalas de características del trabajo y *job crafting* y su relación con las medidas de bienestar y desempeño en el trabajo. Se han encontrado relaciones positivas entre las características de autonomía y apoyo y la operacionalización eudaimónica del bienestar (Villajos, et al., 2014). También se han encontrado relaciones entre los cambios iniciados por los empleados en sus puestos de trabajo (*job crafting*) y el desempeño creativo (García-Buades et al., 2014). Se ha avanzado en el análisis de los antecedentes del *job crafting*, (Caballer et al., 2014; Villajos et al., 2014). Por último, se han iniciado los análisis sobre el rol de otras variables personales tales como las orientaciones a la felicidad sobre el bienestar laboral (Peiró et al., 2014). En algunos trabajos se ha presentado los resultados de los análisis de validez y fiabilidad de otras escalas tales como la de contrato psicológico (Rodríguez et al., 2014).

##### **Análisis de la incidencia de las prácticas de recursos humanos, los cambios en las mismas y la interpretación de los empleados.**

Se ha analizado la validez y fiabilidad de la escala de prácticas de recursos humanos, indicando buenos resultados en ambos índices de dicha escala (Villajos, 2014; Villajos et al., 2014). Asimismo, se han analizado las relaciones de dichas prácticas con distintas

operacionalizaciones del constructo BLS, poniéndose de manifiesto tanto la importancia de dichas prácticas como las diferencias en cómo éstas actúan sobre el BLS en función de los aspectos del mismo que se consideren (Peiró, 2014 d, Ayala, et al., 2014 a, Ayala et al., 2014 b)

### **Análisis diferencial para los tres grupos de edad (menores de 35 años, entre 35 y 50 años, y mayores de 50 años).**

Se han realizado los primeros análisis con los datos transversales. Algunos de estos resultados ya han sido presentados en congresos encontrándose diferencias en la relación entre las características del trabajo y el bienestar laboral en función de la edad (Kozusznik et al., 2014). En el *European Congress of Psychology*, de Milan 2015, se ha organizado un simposio invitado en el que se presentarán los principales resultados relacionados con el rol modulador de la edad en las relaciones entre las prácticas de recursos humanos y el bienestar laboral (Peiró, et. al., 2015), y en las relaciones entre justicia organizacional y el bienestar (Latorre, 2015).

### **6. Resultados para empresas**

Se ha realizado una labor de difusión a las **empresas colaboradoras** tanto el modelo teórico del proyecto como de los resultados específicos relativos a la propia empresa. Dicha labor se ha extendido a las **empresas en general** en las conferencias realizada en la cátedra de empresa familiar (Peiró, 2014e) y en Foment del treball (Peiró, 2015).

Además, cada Empresa colaboradora recibe un **informe** con los resultados generales de su empresa, siempre salvaguardando el anonimato y la confidencialidad, de acuerdo a la legislación vigente. En dicho informe disponen también de una comparativa de su organización con los datos globales del sector al que pertenecen. Esto les permite ampliar su conocimiento de la realidad de la empresa en cada variable, de forma general y/o por equipos.

*Noticia redactada por Nuria Tordera.*

## **Próximas estancias**



El 18 de noviembre del pasado 2015 salió la resolución provisional de las becas de Movilidad predoctoral convocadas por el Ministerio y en la cual a la doctoranda Esther Villajos se le concedió una estancia de 3 meses en el departamento de Estudios de los Recursos Humanos ([Department of Human Resource Studies](#)) de la Universidad de Tilburg, bajo la supervisión del Profesor Dr. [Marc van Veldhoven](#).

En el grupo de investigación se han desarrollado numerosas investigaciones en los últimos años en el estudio de los distintos factores que influyen en el bienestar en el trabajo. Muestra de ello es la reciente publicación del libro “Well-being and Performance at work” editado por el mismo Marc van Veldhoven y por Riccardo Peccei de la King’s College en Londres. Entre ellos uno de los factores que han analizado es la relación entre las prácticas de recursos humanos y el bienestar de los trabajadores.

Dentro del departamento existe el *People Management Center*, el cual se estructura en diversos temas de investigación dentro de la temática de los recursos humanos y ofrece una serie de formación, actividades y seminarios (se organizan aproximadamente 10 seminarios cada curso) con ponentes internacionales de mucho interés, con estudiantes y también colaboraciones con empresas multinacionales, para abordar temas tanto teóricos como metodológicos, los cuales la doctoranda puede aprovechar.

Recalcar además que algunos de los profesores del departamento, entre ellos el profesor Jaap Paauwe forman parte de una red de investigadores formada por varias universidades de los Países Bajos (*The Dutch HRM Network*) donde estudian las prácticas de recursos humanos y cómo éstas afectan al desempeño organizacional y al bienestar de los trabajadores.

*Noticia redactada por Esther Villajos*



## **InfoUniversitat se hace eco del curso “Taller de selección de personal”**

El periódico digital de la Universitat de Valencia, infoUniversitat, publicó la semana pasada un artículo en el que se hacía eco del curso “Taller de selección de personal”, cuyo responsable es el profesor del IDOCAL, Francisco Javier Gracia Lerín

(<http://infouni.blogs.uv.es/2015/12/16/la-resolucio-de-problemes-el-mes-determinant-per-accedir-a-un-lloc-de-treball/>). Se trata de una innovadora propuesta docente dentro del master WOP-P, un buen ejemplo de su principal principio didáctico, el archiconocido “learning by doing under supervision” (aprender haciendo bajo supervisión).

Los alumnos de segundo año del master son divididos en cuatro grupos de consultores. A cada grupo se les da un encargo de un cliente diferente. El encargo es básicamente el mismo para todos: deben llevar a cabo un proceso de selección. En este caso, los puestos y las empresas escogidas eran Junior Quantitative Analyst para Google, Store Specialist para Apple, Guest Experience Manager para Meliá y Selection and Training Junior Consultant para Deloitte. Disponen de 13 sesiones de clase (52 horas) para diseñar todo el proceso de selección (elegir y diseñar todas las pruebas a emplear), realizar la selección de personal con candidatos reales, presentar oralmente el trabajo realizado al cliente, y proporcionar feedback a los candidatos.

Durante la fase de diseño del proceso de selección, el profesor actúa como un consultor senior, coordinando y supervisando todo el diseño a través de tutorías. Durante el proceso de selección, que tiene lugar a lo largo de dos días completos, el profesor va pasando de unos grupos a otros, para observar su desempeño y darles feedback que les ayude a mejorar. Este feedback tiene muchas veces lugar de forma inmediata con considerables ventajas (por ejemplo, el feedback

que reciben durante una entrevista lo pueden emplear para mejorar su desempeño en la siguiente). Al concluir el proceso de selección, los alumnos tienen que presentar el trabajo realizado (proceso y propuesta de candidatos) a la clase. La clase entera, es decir, el profesor y los compañeros, simulan ser el equipo de dirección de la empresa y someten al grupo consultor a preguntas desde ese rol. Posteriormente, cambian de rol, y se comportan como profesor y compañeros de aula, para dar feedback sobre aspectos positivos y aquellos que podrían mejorarse. El feedback se plasma también por escrito y es integrado al finalizar la clase por parte del profesor y entregado a los alumnos como parte del proceso de aprendizaje. Finalmente, cada grupo consultor debe enviar un informe a cada uno de los candidatos que ha participado destacando sus puntos fuertes y aquellas áreas en las que podrían mejorar. El profesor estimula a que el feedback tenga un tono positivo y constructivo, al mismo tiempo que prudente (no hay que perder de vista que los “seleccionadores” son todavía “profesionales en formación”). Los alumnos del master valoran muy positivamente esta actividad, que se ofrece dentro de la asignatura “Psychological Assessment and Guidance in HRM”, y especialmente, el hecho de poder poner en práctica sus competencias como seleccionadores con candidatos reales.

Cabe destacar, que para haber podido diseñar una práctica tan cercana a la realidad, la colaboración con el OPAL es fundamental, porque precisamente permite contar a los alumnos del master con candidatos reales (entre 7 y 10 por cada uno de los procesos de selección). Para ello, se oferta de forma gratuita entre los estudiantes y titulados de la Universitat de València un “Taller de selección de personal”, que les va a permitir pasar por un proceso de selección “ficticio” (ficticio, porque no hay una vacante de empleo real), experimentando de primera mano todas y cada una de sus fases o pruebas más habituales (envío de currícula, entrevistas, pase de tests, pruebas situacionales y dinámicas grupales). El objetivo del taller es que los usuarios de OPAL adquieran toda una serie de competencias que les serán de utilidad para afrontar con éxito futuros procesos de selección y conseguir el anhelado empleo. Un año más los usuarios de OPAL han quedado altamente satisfechos con el taller, manifestando que recomendarían el curso sin ninguna duda a otras personas (media de 4.78 en una escala de 5 puntos).

*Noticia redactada por Francisco Gracia*

## **The introduction of the hybrid registered reports submission path**

Respondiendo a las últimas críticas y los puntos débiles que caracterizan la investigación en psicología, un grupo de editores de las más renombradas revistas en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, se están organizando para enfrentar o, mejor dicho, apoyar los cambios que la investigación en psicología necesita.

En este sentido, se lanzará una iniciativa especial: una opción “hibrida” para revisar y publicar que se puede considerar un compromiso entre el tradicional y opcional. El proceso



tendrá dos etapas de revisión y los trabajos que se decide publicar pueden tener o no resultados significativos. Es una propuesta que se implementara en 2016.

A continuación podéis leer el texto enviado por los editores:

As Editors of the following journals, we are excited to announce a new initiative designed to enhance the quality of our science – the introduction of the hybrid registered reports submission path (a results-blind review process) in concert with the traditional manuscript submission path.

*European Journal of Work and Organizational Psychology*

*Group and Organization Management*

*International Journal of Selection and Assessment*

*Journal of Business and Psychology*

*Journal of Managerial Psychology*

*Journal of Personnel Psychology*

*Journal of Vocational Behavior*

*Leadership Quarterly*

*Organizational Research Methods*

*Work, Aging and Retirement*

We all strive to produce useful, robust, and impactful research. Recently, however, how we (and really all sciences) conduct our research has drawn critique. Unfortunately, these critiques appear quite well-founded as studies have demonstrated severe replication challenges (Open Science Collaboration, 2015), suppression of non-significant results in published research (publication bias, Banks, Kepes, & McDaniel, 2015; Schmidt & Hunter, 2015), post-hoc fabrication of hypotheses (HARKing, Bosco, Aguinis, Field, Pierce, & Dalton, in press; Kerr, 1998), and other forms of questionable research practices (Banks et al., in press; John, Loewenstein, & Prelec, 2012; O'Boyle, Banks, & Gonzalez-Mule, in press), most notably P-Hacking which is a “tireless” drive to seek out significant results in one’s database so as to compose the desired “story” often driven by the conscious or unconscious belief that only a package of “clean” significant results will ultimately yield publication (Gerber & Malhotra, 2008a; Gerber & Malhotra, 2008b; Masicampo & Lalande, 2012). As editors, we believe we have a duty to seek out ways to address these issues by examining the publication “system” and how it can be altered so that it does not indirectly reinforce counterproductive research practices. To that end, we will be launching a special trail initiative — a hybrid registered reports submission option. This new protocol is NOT replacing the existing protocols, but rather expands the options available to authors and simply serves as an alternative “pathway to publication.

In this alternative path, for example, authors submit the introduction, methods, measurement information, and analysis plan of a completed study (no results or discussion in the first round). This abbreviated paper then undergoes peer review and is evaluated on the merits, rigor, and quality of the project rather than what was actually found. Following review, the article will then be either rejected, receive an R&R, or accepted in principle for publication. Following an in-principle acceptance (IPA), the authors will then produce a more traditionally formatted manuscript that includes Results and Discussion sections (Stage 2). It is important to note that

the Stage 2 manuscript can still include ancillary ad hoc analyses as appropriate as an honest accounting is the ideal; they are just noted as such. Assuming that the stage 2 submission is consistent with what was committed to in stage one, and a sensible interpretation and discussion of the findings, the manuscript will be published regardless of the results. The approach is hybrid in that it combines features of traditional submissions (data have already been collected) and of registered reports of research proposals (reviewers are unaware of study outcomes). We hope that this new format combines “the best of both worlds” and encourages researchers who may be hesitant trying submission formats more radically different from traditional protocols.

Our goal is to encourage authors to propose conceptually sound, interesting, and methodologically rigorous research. We welcome the results from sound research no matter if they support proposed hypotheses, yield ‘null’ results, or replicate (or fail to replicate) previous work. Simply speaking, well-conceived, designed, and conducted research should form the corpus of knowledge. We believe this special initiative provides an opportunity to do just that.

Overall, the hybrid approach emphasizes seeking truth, whatever that truth may be. We also all recognize that this path won’t solve all of our problems as a science. In fact, no single solution can address all concerns. We see this initiative as a meaningful and quite intuitive approach with no significant downsides. It might just be very helpful to our collective efforts to advance science meaningfully. As editors, we are willing to experiment with solutions.

### Some Key Notes

Although all the aforementioned journals are participating in this trial initiative, we are doing it independently. As a result, processes and procedures may vary – perhaps quite considerably - among us. However, the overall aim will be to improve the integrity and quality of research. Authors are encouraged to consult each journal’s website for more details. The editors, however, will be conferring regularly on the initiative, its success and opportunities for improvement.

Participating journals will communicate the specifics of their approach sometime in 2016, this will also be the time they will accept manuscripts in this alternative format.

The hybrid registered reports approach is appropriate for inductive, deductive, mixed methods, and papers involving multiple studies. In the case of the latter type, the author is encouraged to contact the editor to decide on the best approach for submission. There are multiple options as the hybrid registered reports approach is highly flexible. Overall, an initial conversation with the editor can clarify an approach that makes sense for the project in question – ultimately it is not useful to assume a one size fits all approach given the eclectic nature of research.

Sincerely,

John Antonakis, *Leadership Quarterly* (incoming editor)

Kevin Daniels, *European Journal of Work and Organizational Psychology*

Nadya A. Fouad, *Journal of Vocational Behavior*  
William Gardner, *Group and Organization Management*  
James LeBreton, *Organizational Research Methods*  
Bernd Marcus, *Journal of Personnel Psychology*  
Steven G. Rogelberg, *Journal of Business and Psychology*  
Lois E. Tetrick, *Journal of Managerial Psychology*  
Chockalingam Viswesvaran, *International Journal of Selection and Assessment*  
Mo Wang, *Work, Aging and Retirement*

## References

- Banks, G. C., Kepes, S., & McDaniel, M. A. (2015). Publication bias: Understand the myths concerning threats to the advancement of science. In C. E. Lance, & R. J. Vandenberg (Eds.), *More Statistical and methodological myths and urban legends* (pp. 36-64). New York, NY: Routledge.
- Banks, G. C., O'Boyle Jr., E., Pollack, J. M., White, C. D., Batchelor, J. H., Whelpley, C. E., Abston, K. A., Bennett, A. A., & Adkins, C. L. (in press). Questions about questionable research practices in the field of management: A guest commentary. *Journal of Management*.
- Bosco, F. A., Aguinis, H., Field, J. G., Pierce, C. A., & Dalton, D. R. (in press). HARKing's threat to organizational research: Evidence from primary and meta-analytic sources. *Personnel Psychology*.
- Gerber, A., & Malhotra, N. (2008a). Do statistical reporting standards affect what is published? Publication bias in two leading political science journals. *Quarterly Journal of Political Science*, 3, 313-326.
- Gerber, A. S., & Malhotra, N. (2008b). Publication bias in empirical sociological research do arbitrary significance levels distort published results? *Sociological Methods & Research*, 37, 3-30.
- John, L. K., Loewenstein, G., & Prelec, D. (2012). Measuring the prevalence of questionable research practices with incentives for truth telling. *Psychological Science*, 23, 524-532.
- Kerr, N. L. (1998). HARKing: Hypothesizing after the results are known. *Personality and Social Psychology Review*, 2: 196-217.
- Masicampo, E. J., & Lalande, D. R. (2012). A peculiar prevalence of p values just below .05. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology and Aging*, 65, 2271-2279.
- O'Boyle, E. H., Banks, G. C., & Gonzalez-Mule, E. in press. The chrysalis effect: How ugly initial results metamorphosize into beautiful articles. *Journal of Management*.
- Open Science Collaboration. (2015). Estimating the reproducibility of psychological science. *Science*, 349(6251), aac4716.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2015). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (3rd ed.). Newbury Park, CA: Sage.

## Recursos

### Plazas Académicas en Psicología



Siguiendo este enlace podéis encontrar una serie de plazas académicas en psicología que se han sacado en universidades de todo el mundo.

<http://www.psychoneuroxy.com/announcements,a.html>

### Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Publicas

El siguiente enlace os presenta el Numero 9 de la Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Publicas cuyo Presidente es el Profesor José María Silla. En el presente número, aparte de una serie de artículos que pueden ser de vuestro interés, se hace una recensión bastante extensa del libro “Psicología de las Organizaciones” coordinado por Vicente Martínez-Tur, José Ramos y Carolina Moliner.



**Revista Vasca de Gestión  
de Personas y  
Organizaciones Públicas**

<http://www.ivap.euskadi.eus/informacion/ultimo-numero/r61-vedrvop/es/>