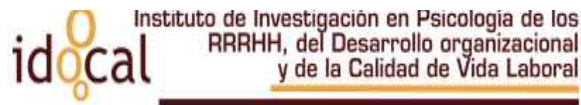


NOVEDADES IDOCAL



Esta semana:

1. Tesis Doctoral del Mes: Yarid Ayala
2. Invitación al acto de Homenaje a las pioneras en el gobierno de los centros de la Universidad de Valencia
3. Presentacion al concurso de Google: Video Yarid
4. Cierre de convocatoria de Becas EM WOPP
5. Ayudas Fundación BBVA 2016
6. Recursos: acceso recursos online de Cambridge

1. Tesis Doctoral del Mes: Yarid Ayala

A partir de esta edicion del boletin de novedades de IDOCAL, cada mes presentaremos una tesis de doctorado que se realiza en el instituto. Para abrir esta sección, os presentamos la tesis de doctorado de Yarid Ayala.

FOUR WELL-BEING PERFORMANCE PATTERNS:
ORGANIZATIONAL AND PERSONAL
ANTECEDENTS AND MODERATORS

Christian Yarid Ayala Millán

Directed by:

Prof. José María Peiró Silla, PhD

Prof. M^a Núria Tordera Santamatilde, PhD



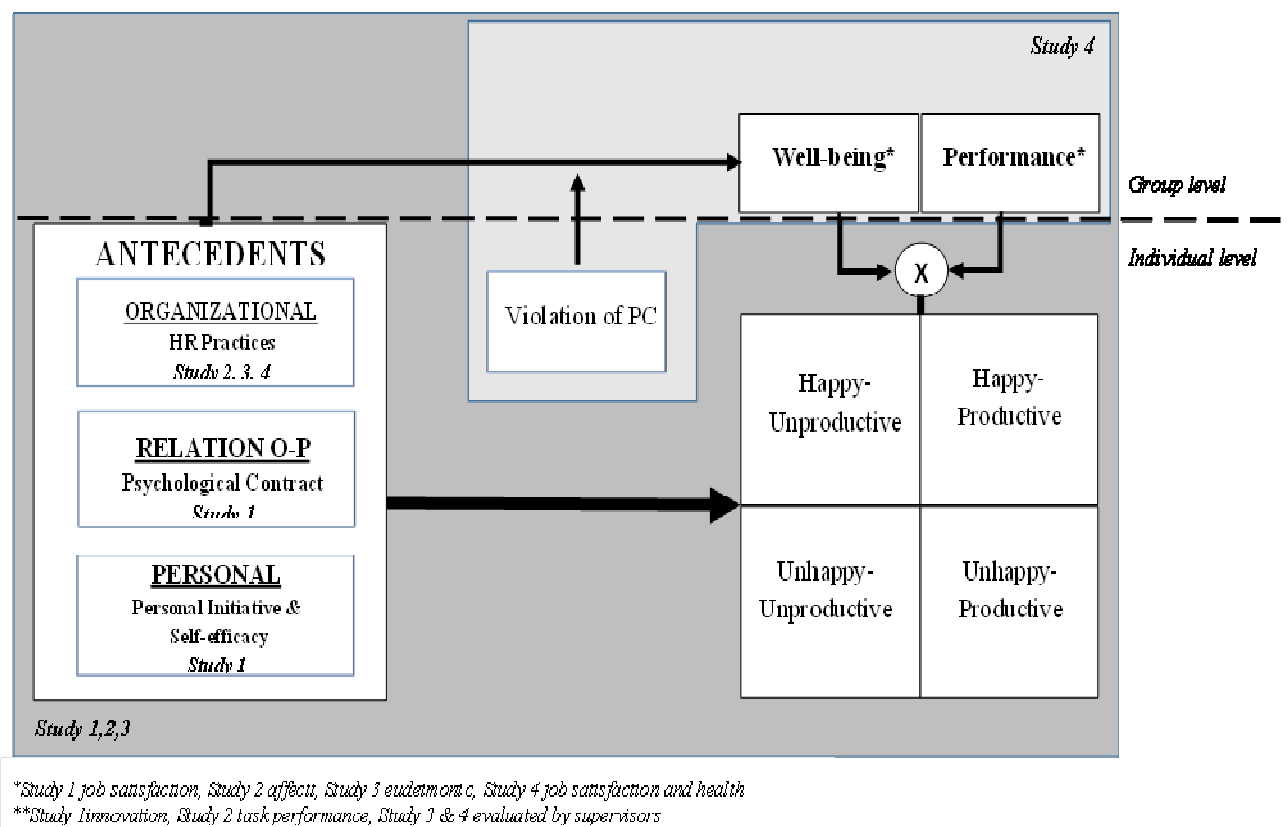
Today, well-being has become a *conditio sine qua non* to reach economic progress. The interest of the link between well-being and performance is not new for organizational psychologists. For at least, three decades, they have invested enormous efforts to investigate this link.

Ceteris paribus, “happy” workers will perform better than “unhappy” workers (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007). Is the core idea of the happy-productive worker thesis, considered the most influential model to explain the relationship between well-being and performance (e.g., Staw, 1986). Like an insect in amber, this thesis encapsulates the perennial goal of the work and organizational psychology discipline to understand how to promote well-being and performance. Although, it has been identified that people with high levels of well-being have stronger immune systems, are more altruistic, are better decision makers, have better interpersonal relationships, and are less likely to suffer coronary heart diseases (Boehm, Peterson, Kivimaki, & Kubzansky, 2011; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Staw & Barsade, 1993), organizational researchers have obtained rather disappointing results to link well-being with performance. Meta-analytical studies have shown weak (around .17), moderate (around .30) and even spurious associations (Bowling, 2007; Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). This has motivated and challenged researchers to take actions in a variety of ways. However, despite all the efforts, important gaps remain. We identify three of them are especially crucial to advance this field.

First, HRM literature has not succeed at the moment to absorb the two most general frameworks of well-being i.e., hedonic and eudaimonic. Second, it is necessary to adopt heuristic frameworks of performance like task-performance or contextual performance to facilitate accumulation in this field. Third, there is a disdain to study, categorize, and integrated the exceptions where the happy-productive thesis did not fit, for instance considering the happy-unproductive and unhappy-productive patterns.

This doctoral thesis is composed by two theoretical reviews and four empirical studies. The first review shows a reconceptualization of the happy-productive worker thesis considering hedonic and eudaimonic well-being. The second review focus in the models of the effects of HRM on well-being and performance called mutual-gains and conflicting-outcomes, and the way those outcomes variables have been conceptualized. The third paper tests the revisited happy-productive worker thesis in a sample of young employees in Spain, conceptualizing well-being as job satisfaction and performance as innovation. We also explore some personal and organizational antecedents. In the third paper, we test the revisited happy-productive worker thesis, in this case, conceptualized as affect and task performance, and as antecedents we explore eight HR practices. The four paper tests also the happy-productive worker thesis, as eudaimonic well-being and performance evaluated by supervisors. We also explore eight HR practices as antecedents. The last empirical paper is a multilevel study that tests a “bath-tube” model of the effects of HRM on well-being and performance.

General model of the thesis:



2. Invitación al acto de Homenaje a las pioneras en el gobierno de los centros de la Universidad de Valencia

La Unitat de Igualtat de la Universitat de Valencia nos invita a participar en el acto Homenaje a las pioneras en el gobierno de los centros de la Universidad de Valencia, que tendrá lugar el próximo día 6 de abril, a las 19 horas, en el Paraninfo de la Universidad de Valencia.

Una de las personas que será homenajeadada, es nuestra compañera de IDOCAL, la profesora **Rosario Zuriaga**, por ser primera mujer secretaria de la escuela de fisioterapia, y primera mujer directora del departamento de psicología social.

Adjuntamos la invitación de la Unitat de Igualtat. La asistencia al acto se tiene que confirmar hasta el 23 de marzo, al correo igualtat@uv.es.



El Rector de la Universitat de València

se complace en invitarle al acto de

**Homenaje a las mujeres pioneras en el gobierno de los centros
de la Universitat de València**

Que se celebrará el próximo día 6 de abril de 2016, a las 19 horas

Programa:

- 19 h. Bienvenida del Rector
- 19,15 h. Conferencia de la prof. Isabel Morant Deusa
- 19,45 h. Entrega de diplomas a las mujeres pioneras en el gobierno de los Centros de la Universitat de València
- 20,30 h. Entrega de los II Premios *Olga Quiñones* a los mejores trabajos Fin de Grado y Fin de Máster
- 20,45 h. Actuación musical a cargo del Coro de mujeres *A cau d'orella*
- 21,00 h. Vino de honor en el Claustro

3. Presentación al concurso de Google: Video Yarid

On April 28, 2016, Google is hosting “re:Work Make the Work Better”, an invitation-only, interactive event focused on how organizations can improve their people practices and make work better everywhere. Students, post-docs, and first year faculty members were invited to submit an application to present their own original, empirical work related to the topic of work and the workplace. Those selected, will be invited to present their work at the Googleplex in Mountain View, California.

Yarid participated in this contest sending a video presenting the study called: HR Practices, Affective Well-Being, and Task Performance: Advancing The Strong Mutual-Gains And Strong Conflicting-Outcomes Models. It would have been impossible to make this video without the invaluable technical support of Eva Lira.

To watch the video: <https://www.youtube.com/watch?v=eTazq6VXlN4>

For more information:

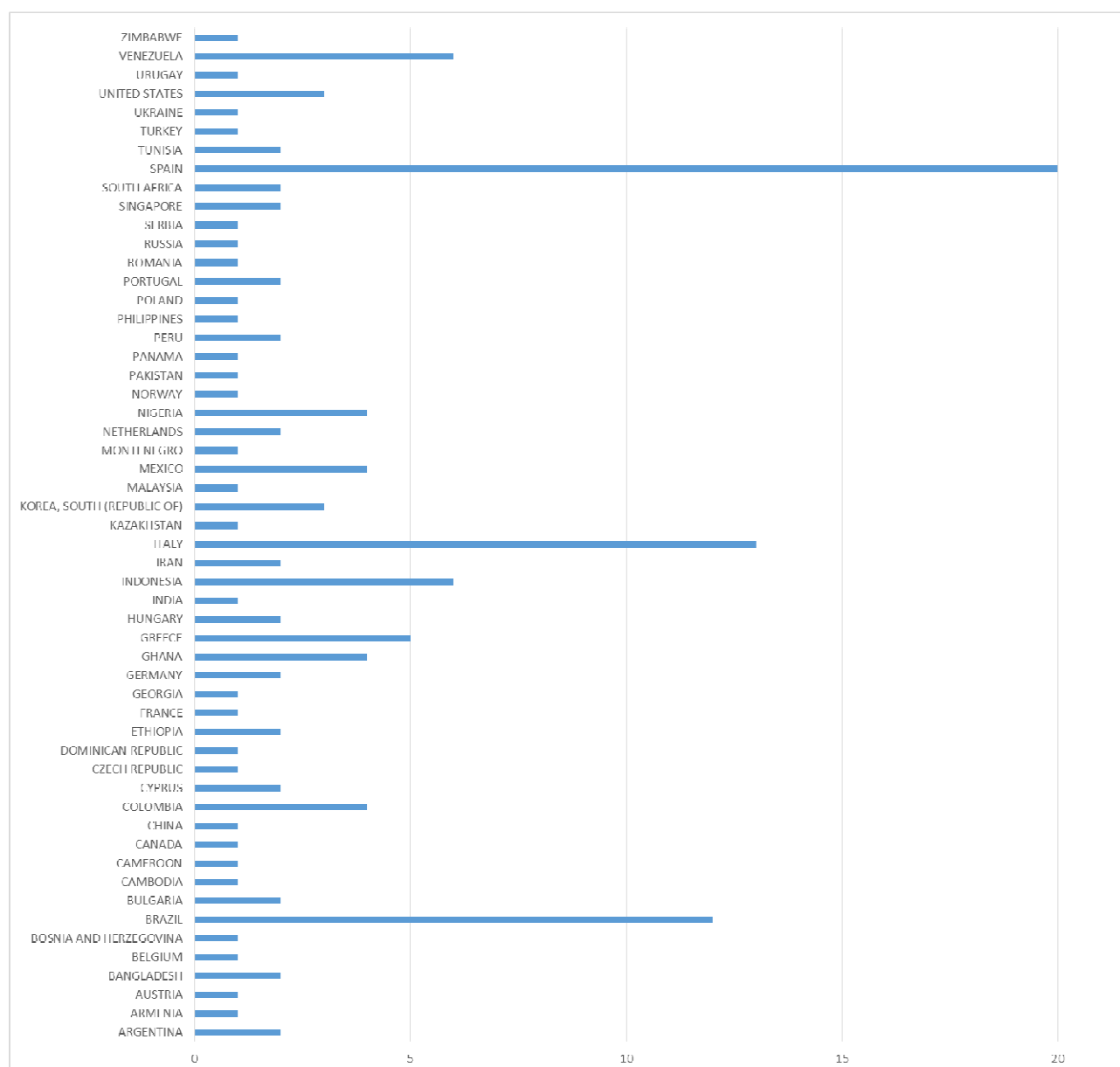
https://docs.google.com/document/u/1/d/14A_R70CFdtaxdhn0__3hbCP1G4HFm8wWh7JpJj9YRo/pub



4. Cierre de convocatoria de Becas EM WOPP

El pasado 29 de febrero de 2016 se ha cerrado la convocatoria para las becas del Master Erasmus Mundus WOPP, coordinado por la Universidad de Valencia. En esta primera fase de inscripción para el curso 2016 / 2017, se han apuntado 139 estudiantes de 54 países. 83 de los que se han presentado para esta convocatoria vienen de países non-europeos y 56 de los candidatos vienen de países europeos.

Número de candidatos por cada país



5. Ayudas Fundación BBVA 2016

Ayudas Fundación BBVA a Investigadores y Creadores Culturales

Presentación

Las Ayudas Fundación BBVA a Investigadores y Creadores Culturales están destinadas a apoyar directamente a investigadores y creadores culturales que, encontrándose en estadios intermedios de su carrera, se caractericen por una producción científica, tecnológica o cultural altamente innovadora.

La convocatoria de las presentes ayudas individuales es complementaria a las Ayudas a Equipos de Investigación Científica. Con estas dos modalidades de ayudas competitivas y transparentes, sumadas al resto de las actividades desarrolladas por la Fundación BBVA, se quiere contribuir al desarrollo del conocimiento y la cultura como una de las vías más enriquecedoras y eficaces para la mejora de las oportunidades individuales y colectivas.

Objeto

El objeto de la presente convocatoria es la concesión de ayudas económicas individuales a investigadores y creadores culturales para el desarrollo personal de proyectos de su ámbito de especialización o actividad. Estas ayudas contemplan la financiación de un amplio abanico de finalidades, a la entera elección de cada solicitante y con la mayor flexibilidad. El destino de la ayuda debe estar claramente asociado al desarrollo de un proyecto individual y altamente innovador o creativo. La convocatoria se dirige a personas físicas, investigadores o creadores culturales que, encontrándose en un estadio intermedio de su carrera o actividad profesional, se caractericen por una alta e innovadora producción científica o creativa.

Más información consultando las [bases de la convocatoria](#).

Ayudas Fundación BBVA a Equipos de Investigación Científica

Presentación

Las ayudas a proyectos de investigación objeto de esta convocatoria responden al compromiso de la Fundación BBVA con el impulso de la investigación científica y la creación cultural, y su proyección a la sociedad, como forma de ampliar las oportunidades individuales y colectivas.

Más información consultando las [bases de la convocatoria](#).

Plazo de presentación

Plazo de presentación de solicitudes: desde el 1 de marzo de 2016 **al 28 de abril de 2016, a las 19:00 h**, hora peninsular

6. Recursos: acceso recursos online de Cambridge

Varias universidades de Rumania dejan acceso libre a una serie de recursos online. Os enviamos los enlaces de los recursos ofrecidos por Cambridge.

Journals: <http://journals.cambridge.org/action/login>

Books: <http://journals.cambridge.org/action/login>

Companions: <http://universitypublishingonline.org/cambridge/companions/>

Según la Universidad de Bucarest, el acceso estará libre hasta el 30 de abril de 2016.