


The logo for IDOCAL features the word "idocal" in a lowercase, sans-serif font. The letters "i", "d", "c", and "a" are dark brown, while the "o"s are a golden-brown color. The "o" in the middle is positioned higher than the others, with a smaller "o" below it, creating a stylized, stacked effect.

idocal

# NOVEDADES IDOCAL

2017

**23 - 27 de Octubre**  
**Vol. 3, número 36**

A horizontal decorative bar at the bottom of the page, consisting of a gradient from blue to orange.

- 1. PUBLICACIONES: DEVELOPMENT AND VALIDATION OF THE TEAM INFLUENCE RELATIONS SCALE (TIRES): BEYOND THE MEASUREMENT OF INDIVIDUAL INFLUENCE IN TEAMS - KOZUSZNIK ET AL.**
- 2. CONGRESOS: II CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**
- 3. RECURSOS: MONTE CARLO: JUEGOS DE CARTAS, ARMAS NUCLEARES Y EL NÚMERO  $\Pi$**
- 4. CONVOCATORIAS: WORKFORCE EMPLOYABILITY AND SUSTAINABILITY**

## 1. Publicaciones: Development and validation of the team influence relations scale (TIReS): Beyond the measurement of individual influence in teams - Kozusznik et al.

Nos complace anunciar que se ha publicado en *Baltic Journal of Management* (JCR IF = .76) el siguiente artículo:

“Kozusznik B., Paliga, M., Smorczewska, B., Grabowski, D., & Kozusznik, M. W. (2017). Development and validation of the team influence relations scale (TIReS): Beyond the measurement of individual influence in teams. *Baltic Journal of Management* (Online first). doi: 10.1108/BJM-01-2017-0023”



Resumen:

**Purpose:** The purpose of this paper is to develop and validate the Team Influence Relations Scale (TIReS), a new instrument to measure the relation of influence in a team that overcomes a predominating individual approach to influence in teams. The TIReS stems from the concepts of team subjectivity and deinfluentization that perceive influence as a collective phenomenon in a triangular influence model.

**Design/methodology/approach:** In the first study the authors subjected the data, gathered from 280 employees from Polish private sector companies, to the principal axis factoring analysis, yielding 12 best-fitting items loading on two factors (i.e. meaning reduction and space offering). In the second study the authors employed confirmatory factor analyses to test data from 784 workers from private sector organizations in Poland.

**Findings:** The results yielded a six-factor structure for the TIReS (root mean square error of approximation=0.077, comparative fit index=0.93, NNFI=0.91, standardized root mean square residual=0.073) with two sub-dimensions for each influence source in a team (i.e. the individual, the leader, the team as a whole). The results provide evidence for the internal consistency reliability of the TIReS (Cronbach's  $\alpha$  ranging from 0.87 to 0.93 for TIReS factors) and its satisfactory criterion-related validity.

**Originality/value:** The TIReS addresses a gap in currently available questionnaires to measure the relation of influence in teams considering three sources of influence in a team. The importance of team influence relations measurement is discussed.

¡Enhorabuena a los autores!

Para acceder al artículo, pincha [aquí](#).

## 2. Congresos: II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos

Tras la primera edición celebrada en Madrid los días 2 y 3 de Junio de 2016, el Colegio Oficial de Psicología organizará el II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos.

La Segunda Edición se celebrará en **Valencia** los próximos días **1 y 2 Marzo de 2018**, y se espera contar con una amplia representación de profesionales de los Recursos Humanos, de directivos y representantes del mundo empresarial, así como de integrantes del ámbito académico. La vertiente aplicada de este evento está garantizada a través del acuerdo suscrito entre el COP y la Confederación Empresarial Valenciana. Asimismo, en su Comité Científico figuran diversos profesores del IDOCAL.



La sede del Congreso será el **Centro Cultural Bancaixa**. Entre otras actividades, el Congreso contará con diversas Conferencias Plenarias a cargo de participantes de prestigio internacional, la realización de diversas Sesiones Temáticas orientadas al mundo profesional y empresarial, así como la realización de cinco Simposios Invitados de orientación más académica sobre temáticas como las organizaciones saludables, la dirección de personas y equipos, la evaluación en entornos laborales y organizacionales, las prácticas de RR.HH. basadas en la evidencia o sobre Tecnología e Innovación.

Asimismo, en el Congreso se realizarán diversas sesiones de presentación de Posters Interactivos sobre las temáticas mencionadas. En los próximos días, además de lanzar la web del Congreso, se realizará el correspondiente “Call for Papers” para presentar propuestas a estas sesiones de Posters.

Confiamos en que este Congreso sea de vuestro interés, y os mantendremos informados de las novedades respecto al mismo y del progreso en su organización. Esperamos contar con vuestra participación en este evento, en el que contaremos con una amplia presencia de responsables empresariales, académicos y profesionales de los recursos humanos de reconocido prestigio.

## 3. Recursos: Monte Carlo: juegos de cartas, armas nucleares y el número $\pi$

A continuación mostramos un interesante artículo no científico sobre el **método de Monte Carlo**:

*“La semana pasada tuve la oportunidad de descansar, darme tiempo para leer y recorrer impresionantes paisajes a lo largo de la Riviera Francesa. Un día con amigos visitamos el Principado de Mónaco, donde los lujosos autos deportivos en las calles y enormes yates capturan la vista. Sin embargo lo que más me interesaba ver era el famoso casino de Monte Carlo, el que tiene un valor simbólico para todo físico que ha tenido que hacer simulaciones computacionales.*”

*Después de crear la bomba atómica y luego del fin de la Segunda Guerra Mundial, los científicos que permanecieron en el Laboratorio de Los Alamos se dedicaron a diseñar nuevas armas nucleares. Uno de los principales fue el físico polaco Stanisław Ulam, conocido principalmente por desarrollar junto a Edward Teller el principio básico de la bomba de hidrógeno. En 1946 Ulam estaba enfermo en cama y aburrido...”*



Para leer el artículo completo, pincha [aquí](#).

## 4. Convocatorias: Workforce Employability and Sustainability

### EAWOP Small Group Meeting

New frontiers in employability research: How to build a sustainable workforce?

28 and 29 June, 2018

Eindhoven University of Technology,  
the Netherlands



#### Organizers:

- ✚ Pascale M. Le Blanc (Contact person)
- ✚ Eindhoven University of Technology, the Netherlands
- ✚ Beatrice I.J.M Van der Heijden
- ✚ Radboud University, Nijmegen, the Netherlands

Para más información, pincha [aquí](#).

#### Colaboradores de este número (por orden alfabético):

Gosia Kozusznik  
José Ramos  
Víctor Valls

#### Editores:

Jorge Magdaleno  
Luminița Pătraș