

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 larger and positioned higher than the others, with a smaller "o" below it. The logo is set against a white background within a thin yellow border, which is itself inside a larger orange-to-brown gradient rectangle.

idocal

# NOVEDADES IDOCAL

2018

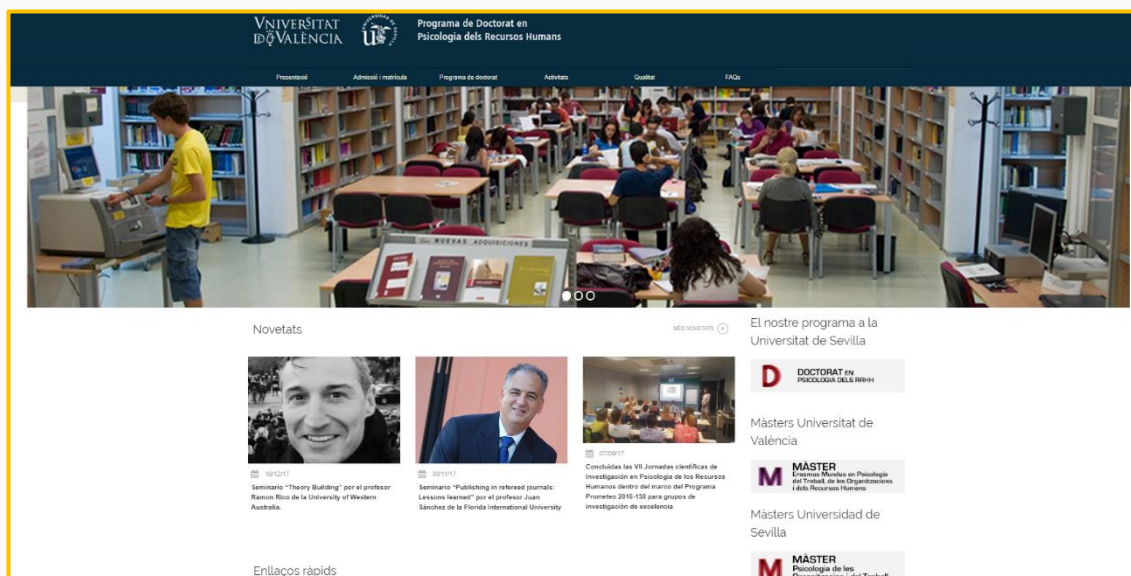
**8 - 12 de Enero**  
**Vol. 4, número 1**

---

- 1. UNIVERSIDAD: EL IDOCAL Y EL PROGRAMA DE DOCTORADO ANUNCIA LA ENTRADA EN SERVICIO DE SU NUEVA WEB**
- 2. PUBLICACIONES: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP IN THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER-MEMBER EXCHANGE AND JOB SATISFACTION. MATIC ET AL.**
- 3. PUBLICACIONES: SURVEY FEEDBACK IMPROVES SERVICE QUALITY PERCEPTIONS AMONG EMPLOYEES OF AN NGO: AN ORGANIZATIONAL-LEVEL POSITIVE INTERVENTION. MOLAN ET AL.**
- 4. EVENTOS: EL COPCV HA ENTREGADO LOS GALARDONES DE LA VI EDICIÓN DEL PREMIO CIDAP- CÁTEDRA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO APLICADO EN PSICOLOGÍA**
- 5. EVENTOS: LUMINITA PATRAS: FINALISTA PARA EL PREMIO MEJOR ESTUDIANTE RUMANO/A EN EXTRANJERO**
- 6. CONVOCATORIAS: AMPLIADO EL PLAZO PARA EL II CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LOS RECURSOS HUMANOS**
- 7. RECURSOS: INFORME "PSYCHOLOGY AT WORK: IMPROVING WELLBEING AND PRODUCTIVITY IN THE WORKPLACE"**
- 8. RECURSOS: 10ª EDICIÓN CURSO EF Y DESARROLLO PROFESIONAL- CEF UV**

# 1. Universidad: El IDOCAL y el programa de Doctorado anuncia la entrada en servicio de su nueva web

Tanto la web del programa de doctorado como del IDOCAL han sido actualizadas.



El IDOCAL ha anunciado la entrada en servicio de su nueva página y de la web del Doctorado en Psicología de los RRHH, dependiente del IDOCAL.

Con estos nuevos portales, adaptados al nuevo diseño unificado de la web de la Universitat, el Instituto verá favorecida su tarea de difundir y compartir sus acciones de investigación, dirigidas a mejorar tanto la calidad de vida como las organizaciones en el ámbito laboral. También se fomentará gracias a la nueva web la atracción de talento nacional e internacional, así como la difusión de nuestro programa de doctorado, un programa de excelencia internacional reconocido y que con este cambio de imagen actualiza la información y se adapta al formato web común.



Las nuevas webs serán, por lo tanto, las principales herramientas para fomentar y difundir la investigación psicológica, favoreciendo también la aplicación de los conocimientos y herramientas que la Psicología puede aportar en diferentes ámbitos de la sociedad, como por ejemplo el de la calidad de vida laboral y el mejor funcionamiento de las organizaciones en el campo del trabajo.

Los potenciales lectores de esta nueva publicación no sólo se circunscriben al ámbito académico, también a las organizaciones empresariales y sindicales, a las instituciones, a los trabajadores y trabajadoras, y al público en general.

Los enlaces son:

Doctorado --> <https://www.uv.es/uvweb/doctorado-psicologia-recursos-humanos/es/programa-doctorado-psicologia-recursos-humanos-1285882216347.html>

IDOCAL --> <https://www.uv.es/idocal/>

## 2. Publicaciones: The role of psychological ownership in the relationship between Leader-member exchange and job satisfaction. Matic et al.

Nos complace anunciar que se ha publicado en la revista TPM Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology el siguiente artículo:

Matic, M., Mariani, M. G., Curcuruto, M., González-Navarro, P., & Zurriaga, R. (2017). *The role of psychological ownership in the relationship between Leader-member exchange and job satisfaction*. TPM. Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology. ISSN 1972-6325 DOI: 10.4473/TPM24.4.6



Resumen:

The purpose of this research is to expand previous work in the field of psychological ownership (PO) by introducing a model where PO plays a mediator role between leader-member exchange (LMX) and job satisfaction. The data were collected in a furniture manufacturing company located in Italy. Sample size was 442 participants. Results showed a positive relationship between LMX and psychological ownership and between job satisfaction and psychological ownership in an organizational context. The results are stable with respect to various tenure levels, but different depending on the job position in the organization: for staff employees, PO has a fully mediating role, whereas for line employees, it is a partial mediator.

¡Enhorabuena a los autores!

## 3. Publicaciones: Survey feedback improves service quality perceptions among employees of an NGO: an organizational-level positive intervention. Molan et al.

Nos complace anunciar que se ha publicado en la revista European Journal of Work and Organizational Psychology el siguiente artículo:

Ingrid Molan, Vicente Martínez-Tur, Vicente Peñarroja, Carolina Moliner & Esther Gracia (2017): *Survey feedback improves service quality perceptions among employees of an NGO: an organizational-level positive intervention*, European Journal of Work and Organizational Psychology, DOI: 10.1080/1359432X.2017.1420645



Resumen:

The goal of this research study is to examine whether employees' service quality perceptions improve after they participate in survey-feedback sessions. We tested an organizational-level positive intervention with the participation of 49 small organizations pertaining to an NGO for individuals with intellectual disabilities. Data were collected from employees (n = 430) and family members (n = 625), then informing employees about service quality perceptions. We hypothesized that, compared to family members, employees would underestimate the service quality they deliver, and that survey-feedback sessions would help to improve employees' perceptions. We conducted a randomized controlled trial study, analyzing data at the organizational level. Randomly selected participants – employees and family members – were asked to assess functional and relational service quality (T1). One month later, 25 organizations participated in a survey-feedback session. Data were collected again 4 months after the first assessment (T2) in both the survey-feedback and control conditions. The t-test and ANOVA analyses showed that employees underestimate their service quality, and that survey feedback improves their relational service quality perceptions. The manuscript concludes with theoretical and practical implications of the study

¡Enhorabuena a los autores!

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

#### 4. **Eventos:** El COPCV ha entregado los galardones de la VI Edición del Premio CIDAP- Cátedra de Investigación y Desarrollo Aplicado en Psicología

Desde 2010, año en que se crea la Cátedra de Investigación y Desarrollo Aplicado en Psicología del COPCV (CIDAP), el Colegio Oficial de Psicólogos de la Comunidad Valenciana publica esta convocatoria anual a la que pueden acceder todos los colegiados y colegiadas. El objetivo de estos galardones es destacar la experiencia profesional en los diferentes ámbitos de actuación de la Psicología, así como las ideas innovadoras de los y las profesionales con la finalidad de que estos trabajos sean reconocidos y compartidos con el resto de colegiados/as.

En el año 2011 se incluye el Premio Fernando Lluch, como reconocimiento a la labor desarrollada por el compañero fallecido. Este premio está dirigido a aquellos trabajos relacionados con Psicología comunitaria, participativa y municipal especialmente en el ámbito de la inclusión educativa.

Irene Cano y Esperanza González han recibido el segundo premio. ¡Enhorabuena!

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



## 5. Eventos: Luminita Patras: Finalista para el premio Mejor Estudiante Rumano/a en Extranjero



El 4 de Enero de 2018, tuvo lugar la festividad de entrega de premios para el/la mejor estudiante rumano/a en extranjero, evento organizado por la Liga de Estudiantes Rumanos en Extranjero. De los cientos de inscritos (matriculados en universidades de aprox. 40 países) para varias categorías del concurso, Luminita ha sido una de los 7 finalistas para la Categoría Post-Universitario Europa. Los criterios de evaluación han sido relacionados con la actividad de promoción de Rumanía fuera de sus fronteras, resultados académicos excepcionales y actividades extracurriculares para el desarrollo personal y profesional.

La ceremonia se ha realizado en Bucarest, en el Palacio del Parlamento, contando con la presencia de más de 800 personas, entre cuales personalidades del ámbito académico, cultural, público y privado.

## 6. Convocatorias: Ampliado el plazo para el II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y de los Recursos Humanos

Atendiendo a las peticiones recibidas, el Consejo General de Psicología de España y el COP Comunitat Valenciana, como organizadores del evento, han decidido **ampliar el plazo de presentación de trabajos hasta el próximo lunes 29 de enero** (inclusive) para todos aquellos colegiados y colegiadas que estén interesados/as en participar en este encuentro de relevancia internacional.

De esta manera, los psicólogos y psicólogas expertas en esta área, podéis exponer vuestros conocimientos a través de diversas modalidades: [Comunicación oral](#), [Póster](#) o [Póster Virtual](#). Cualquiera de los tres formatos, son una excelente oportunidad para compartir proyectos, avances y evidencias con colegas y profesionales del mundo de la empresa.

Tenéis más información en la web: [II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y RRHH](#)



## 7. Recursos: informe “Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace”

Presentamos un informe que puede resultar de interés:

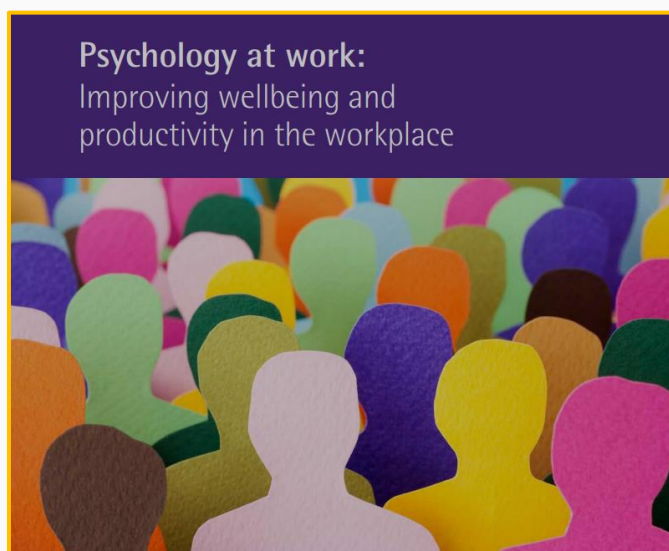
This report from the British Psychological Society brings together evidence from across the discipline to demonstrate how policy makers can better tackle these interconnected challenges. Psychology is the scientific study of mind and behaviour, from communication and memory to thought and emotion. The report can be used by policy makers, commissioners, practitioners and employers to apply relevant psychological theory, evidence and practice to design interventions that work with human behaviour, not against it.

The first chapter, ‘A psychologically healthy workplace’, outlines the principles behind meaningful work and what can keep people fulfilled and productive in their jobs. It considers how to make work more attractive, rather than how to make unemployment less attractive. As well as impacting on physical health and sickness absence, the psychological health of the workforce impacts on organisational performance and is therefore important for enhancing the UK economy.

Chapter two examines a range of psychological conditions on how the brain functions including Autism, Attention-Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), Dyslexia, Brain Injury – collectively known as neurodiversity – and how they can impact on people’s experience in the workplace. It highlights that a focus on strengths, rather than disabilities, can help employers to feel more confident and employees to feel better supported.

The final chapter looks at how a better understanding of the psychological theories relating to the current UK welfare system and a more deliberate use of psychological evidence could help policy makers to design more effective interventions.

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



## 8. Recursos: 10ª Edición Curso EF y Desarrollo Profesional- CEF UV

Un año más, se inicia una nueva edición del curso de Empresa Familiar y Desarrollo Profesional que venimos organizando en el marco de las actuaciones de la Cátedra de Empresa Familiar desde hace 10 años.



El objetivo del curso es aproximar la realidad y las problemáticas específicas de las empresas familiares a quienes en un futuro se incorporarán, muy probablemente, a las plantillas de muchas empresas familiares ya que estas representan más del 60% del empleo en nuestro país. El conocimiento de estas realidades permitirá que los profesionales del mañana tengan mejores competencias y habilidades

para contribuir a la competitividad y a la continuidad de las empresas familiares, bien sea como miembros de familias empresarias, o bien como profesionales ajenos a la propiedad que sepan apoyar los procesos de mejora con el suficiente nivel de empatía con el proyecto familiar.

El curso forma parte de la oferta del Servei d'Extensió Universitaria, con la particularidad de que está exento de matrícula (ya que el coste lo asume la cátedra) y los estudiantes solo deben abonar la tasa de certificación del mismo. Como novedad, este año hemos ampliado en 10 horas la duración del curso, ofreciendo nuevos contenidos tanto en el ámbito de la financiación empresarial como en las aportaciones de experiencias propias por parte de empresarios o directivos.

El plazo de inscripción estará abierto hasta finales del mes de enero.

El enlace para las preinscripciones es este: <https://goo.gl/gu3m3B>

Más información en: <https://www.uv.es/catedra-empresa-familiar/es/docencia/curso-ef.html>

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

**Baltasar González  
Esperanza González-Bono  
Vicente Martínez  
José María Peiró  
José Ramos  
Rosario Zurriaga**

**Editores:**

**Jorge Magdaleno  
Luminița Pătraș**