

The logo for IDOCAL features the word "idocal" in a dark brown, lowercase sans-serif font. The letter "o" is replaced by a stylized orange circle with a smaller orange circle inside it, positioned above and below the main "o". The logo is centered within a white square that has a thin orange border, which is itself set against a larger orange rectangular background.

idocal

**NOVEDADES
IDOCAL
2018**

**23 - 27 de Abril
Vol. 4, número 15**

A horizontal decorative bar at the bottom of the white content area, featuring a gradient from orange on the left to blue on the right.

- 1. WOP-P MASTER PRACTICES: THIS WEEK - CALE HOUSTON VAUGHAN**
- 2. PARTICIPACIONES: EL PROF. JOSÉ M. PEIRÓ OFRECE UNA CONFERENCIA EN LA UNIVERSITÉ LAVAL DE QUEBEC**
- 3. RECURSOS: 19ª EDICIÓN DE LOS PREMIOS SANDALIO MIGUEL - MARÍA APARICIO PARA EL ESTUDIO DE LAS CARENCIAS Y NECESIDADES DE LA CIUDAD DE VALENCIA**
- 4. SALUD LABORAL: DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**
- 5. SALUD LABORAL: INFORME DE SALUD LABORAL POR LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

1. WOP-P Master practices: this week - Cale Houston Vaughan

We continue sharing the second year WOP-P master practice experiences. This week shares his experience:

Cale Houston Vaughan

This month has been a wonderful experience working with IWorkZone in the early stages of the company's development. My boss has given me the opportunity to further my knowledge in two main aspects of as a WOP Psychologist such as culture/climate and career development.



Culture and climate are an important facet for both our clients and IWorkZone. Here at IWorkZone, our motto is "Keep it light and keep it fun." I have learned how important our motto is when dealing with clients. A fun and relaxing climate helps maintain an atmosphere that is open to communicate and learn during training workshops. Also, I've had the chance to further my knowledge of the person-organization fit literature. Our online FIT assessment gives me feedback about how an employee or applicant is wired.



HR Director during a leadership activity

This feedback comes in the form a percentage. Therefore, I can fit these employees' behaviors to that of an employer's culture, as well as behaviors of supervisors, and teams. Clients love our FIT assessment and training because it yields results of improved retention within three months. Understanding the value of retention enables me to whisper the magic word when marketing our product – retention! Furthermore, I am currently reading results of many employer's climate surveys. This yield fascinating results of employees' perceptions and how it impacts retention.

My experiences in career development have been the focus of my activities at IWorkZone. IWorkZone has created the "Cale Vaughan Project" in honor of my fairly cheap labor. IWorkZone has given me vast amounts of autonomy to use my creativity and education to perform well on the project. For example, I take my own personal experiences in school and career choices to write short blogs on how students and counselors will benefit from our FIT assessment. However, majority of my tasks are to communicate to High School and College counselors the benefits of our product. Counselors are very educated and require scientific evidence to be persuaded. Yet, whisper the words reliability and validity in the measure of our assessment and they are primed to listen. Combine this with explaining the limitations of the most popular assessment measures used in the US and they are ready for a demo with my boss. I am not a salesman – I don't FIT that department at IWorkZone. After I have convinced the counselors to demo, I move on to the next counselor.



Winners of the blindfolded build on American flag activity

2. Participaciones: El prof. José M. Peiró ofrece una conferencia en la Université Laval de Quebec

El próximo viernes 4 de Mayo, el profesor José María Peiró de 9:30 a 11 horas dará la conferencia: “Beyond the happy-productive worker model” en la Université Laval de Quebec. Reseña de la conferencia:



The ‘happy-productive model’ in organizational Psychology has aimed to establish the relationships between wellbeing and productivity as a way of advocating that quality of working life induces workers’ higher performance and pay-off for organizations enhancing their results. However, results are rather inconclusive and the relationships between these two variables, when significant, are moderated. The important changes mentioned in the socioeconomic context, markets, organizations and work as well as the ones related to workers pose new challenges to the analyses of the interaction and mutual determination of

performance and wellbeing. It requires for instance further elaboration of the constructs of both performance and well-being as well as the interaction between them.

In the lecture the results of a systematic review of the relationships between these constructs since more than half a century and the underlying assumptions of the happy-productive worker model will be highlighted. Moreover, the antagonistic profiles (unhappy-productive and happy-unproductive ones) will be analyzed and a heuristic model to analyze the dynamics of the relationship between the two constructs will be presented. Finally, the implications of the research findings for management and to support individuals and teams to prevent risks and identify the toxic and threatening environment from the challenging one will be discussed.

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

3. Recursos: 19ª edición de los Premios Sandalio Miguel - María Aparicio para el estudio de las carencias y necesidades de la ciudad de Valencia

La Fundación Institución Cultural DOMUS convoca la 19ª EDICIÓN de los PREMIOS SANDALIO MIGUEL – MARÍA APARICIO, dotados con 9.000 euros, para el Estudio de las carencias y necesidades de la ciudad de Valencia. Soluciones aplicables.

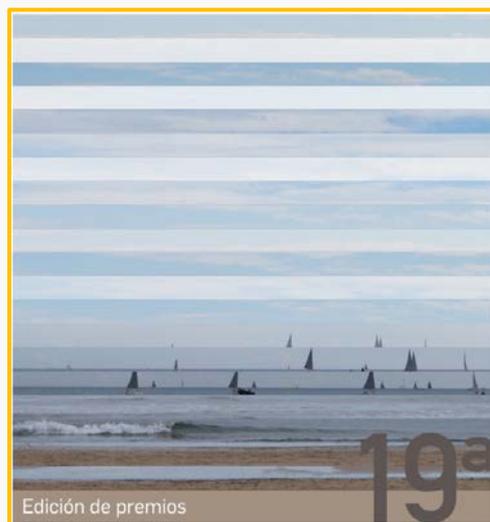
Los Premios tienen por objeto promover la investigación sobre las carencias y necesidades específicas de la ciudad de Valencia, en los siguientes ámbitos:

- ✚ Social, económico o jurídico
- ✚ Salud física y mental
- ✚ Infraestructuras y medio-ambiente.
- ✚ Religión, cultura, educación, ocio y servicios.

Los premios están dirigidos a universitarios, investigadores, equipos de investigación o cualquier persona o colectivo capaz de presentar un proyecto que detecte una necesidad de la ciudad de Valencia en cualquiera de los ámbitos señalados anteriormente. Los trabajos deberán ir acompañados de forma preceptiva, de la solución o soluciones prácticas y aplicables, debidamente desarrolladas y

podrán presentarse hasta el 30 de septiembre de 2018. Los trabajos pueden ser proyectos fin de carrera, trabajos de máster, tesis doctorales o trabajos de investigación, inéditos o publicados durante los dos últimos años, de carácter innovador. No podrán presentarse trabajos que ya hayan obtenido otro premio anterior. Se otorgarán dos premios, el primero de 6.010,12 euros y el segundo de 3.005,06 euros. Las bases del premio pueden consultarse En: www.premios-smiguelmaparicio.es o en: www.fundaciondomus.org. En un archivo adjunto le remitimos las bases para que pueda enviarlas por correo electrónico a las personas de su entorno que puedan estar interesadas.

Si necesita más información puede hacerlo a través del correo: publicaciones@fundaciondomus.org



4. Salud laboral: Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Este año, el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Día Mundial contra el Trabajo Infantil se unen en una campaña conjunta para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes y poner fin al trabajo infantil.

La campaña tiene como objetivo acelerar la acción para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, en particular la meta 8.8 de promover entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores para 2030 y la meta 8.7 de poner fin a todas las formas de trabajo infantil para 2025. A fin de lograr estos objetivos en beneficio de la futura generación de la fuerza de trabajo se requiere adoptar un enfoque concertado e integrado para la eliminación del trabajo infantil y la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo



Los 541 millones de personas jóvenes trabajadoras de 15 a 24 años (entre las cuales se cuentan 37 millones de niños y niñas en situación de trabajo infantil peligroso) representan más del 15 por ciento de la fuerza laboral mundial y sufren hasta un 40 por ciento más de lesiones ocupacionales no mortales que los trabajadores adultos de más de 25 años.

Muchos factores pueden aumentar la vulnerabilidad de las personas jóvenes a los riesgos en el trabajo, como su etapa de desarrollo físico y psicológico, la falta de experiencia laboral y de capacitación, la limitada conciencia de los peligros relacionados con el trabajo y la falta de poder de negociación que puede llevar a los trabajadores jóvenes a aceptar tareas peligrosas o malas condiciones de trabajo.

La campaña del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2018 destaca la vital importancia de abordar estos desafíos y mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, no solo para promover el empleo juvenil decente, sino también para vincular estos esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil peligroso y todas las otras formas de trabajo infantil.

Fuente: [Organización Internacional del Trabajo](http://www.oit.org)

5. Salud laboral: Informe de salud laboral por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en Europa — resultados de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)

El informe describe cómo el compromiso de la gestión y la representación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo puede aumentar significativamente la probabilidad de que una empresa implemente buenas prácticas.



También subraya la necesidad de ayudar a las microempresas y las pequeñas empresas (mypes) en el cumplimiento de los requisitos de prevención de riesgos laborales, de conformidad con el Marco Estratégico en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2014-2020 de la Unión Europea y el pilar europeo de derechos sociales.



Asimismo se identificó la tendencia de las empresas de concentrarse más en los aspectos tradicionales de seguridad que en los riesgos en materia de salud y riesgos psicosociales como un ámbito que debe ser abordado, especialmente entre las mypes y en ciertos sectores.

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

Colaboradores de este número (por orden alfabético):

Salvador Carbonell
José María Peiró
José Ramos
Cale Houston Vaughan

Editores:

Jorge Magdaleno
Luminița Pătraș