


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-yellow color. The "o" in the middle is positioned higher than the others, and a smaller "o" is placed below the "c". The logo is centered within a white square that has a thin orange border, which is itself set against a larger orange-to-brown gradient background.

idocal

NOVEDADES
IDOCAL
2018

18 - 22 de Junio
Vol. 4, número 23

A horizontal decorative bar with a gradient from orange to blue, located at the bottom of the white content area.

- 1. PARTICIPACIONES: EL PROF. VICENTE GONZÁLEZ-ROMÁ IMPARTE UN CURSO EN LA DEUSTO BUSINESS SCHOOL DE BILBAO**
- 2. CONVOCATORIAS: CALL FOR PAPERS - APPLIED PSYCHOLOGY, AN INTERNATIONAL REVIEW**
- 3. RECURSOS: BOLETÍN NEWSBRIEFS DE LA SIOP**
- 4. RECURSOS: PRINCIPALES PROBLEMAS DEL ÁMBITO LABORAL QUE DEBERÍAN ABORDAR LAS EMPRESAS, SEGÚN LA SIOP**
- 5. RECURSOS: VACANTES DE TRABAJO EN PSYCHONEUROXY**

1. Participaciones: El prof. Vicente González-Romá imparte un curso en la Deusto Business School de Bilbao

El pasado día 18 de junio el profesor **Vicente González Romá** impartió un curso sobre “**Escritura académica: redactar y publicar artículos en revistas científicas**” en la **Deusto Business School** (Bilbao) dirigido a profesores e investigadores del citado centro. Los contenidos del curso abarcaron todo el proceso de elaboración y publicación de artículos, desde la selección de la revista hasta la diseminación del artículo publicado, pasando por la redacción de las secciones del artículo, el proceso de revisión, y la preparación de la carta de respuesta, entre otros.



El profesor Vicente González Romá ha sido Editor de la revista *European Journal of Work and Organizational Psychology* (2008-2012), y en la actualidad es Associate Editor de la revista *Journal of Applied Psychology*. Es miembro del comité editorial de las revistas *Journal of Management* y *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Sus trabajos de investigación se han publicado en revistas científicas con un alto factor de impacto como *Annual review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Personality and Social Psychology*, *Journal of Vocational Behavior*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Work & Stress*, *Leadership Quarterly*, *Multivariate Behavioral Research*, y *Structural Equation Modeling*.

2. Convocatorias: Call for papers - Applied psychology, an international review

Special Issue

Advances in the Psychology of Workplace Coaching

Guest Editors Rebecca J. Jones, Henley Business School, University of Reading, UK Gil Bozer, Managing Human Resources Department, Sapir Academic College, Israel



Background and Rationale for the Special Issue

There has been significant growth in the academic literature related to workplace coaching, including executive, leadership and business coaching over the past three decades (Jones, Woods & Guillaume, 2016). Workplace coaching can be described as a one-to-one custom-tailored, learning and development intervention that uses a collaborative, reflective, goal-focused relationship provided to all levels of employees by external or internal coaching practitioners who do not have formal supervisory authority over the coachee (Bozer & Jones, 2018). However, it can also be described as a component of effective leadership (Campbell & Wiernik, 2015) consisting of a set of goal-oriented, motivation-enhancing management practices that help employees to improve their performance and adapt to changing demands and situations (Bond & Seneque, 2013; Heslin, VandeWalle & Latham, 2006; Hui & Sue-Chan, 2018). Recent meta-analyses have established that coaching is an effective development tool (e.g., Jones et al., 2016) and as such research has shifted from considering the effect of coaching into exploring the mechanisms, processes and factors that determine effectiveness and explain how the desired change following coaching occurs. Two necessary requirements of research with this focus is that it is based on a theoretically solid foundation and is conducted utilising rigorously robust research methods.

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

3. Recursos: Boletín Newsbriefs de la SIOP

La **SIOP** tiene su propio boletín que puede ser resultar de interés:

“SIOP Newsbriefs has been created for the convenience of members. It streamlines communication by replacing a volume of e-mail messages currently coming from several sources at SIOP, including committee chairs, officers, Administrative Office staff, and others. By pulling all messages into one newsletter, important information will be delivered more efficiently.



The newsletter will include topical information, especially related to deadlines and SIOP programs, meetings, and activities. Content will be a high-level overview that will often include links to more detailed information elsewhere. *SIOP Newsbriefs* will not be used for advertising, personal gain, or non-SIOP-related communications.”

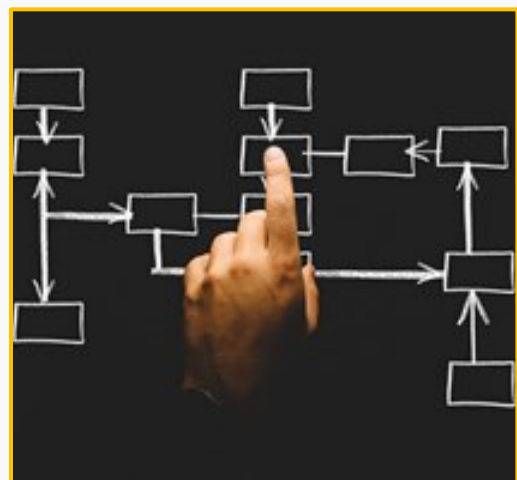
Para más información, pincha [aquí](#).

Para acceder al último número del boletín, pincha [aquí](#).

4. Recursos: Principales problemas del ámbito laboral que deberían abordar las empresas, según la SIOP

La Sociedad para la Psicología Industrial y Organizacional (**SIOP**-Society for Industrial and Organizational Psychology) ha publicado su quinto listado anual, relativo a las problemáticas y necesidades laborales más importantes que deben abordar las empresas en este año 2018, según los psicólogos del trabajo y las organizaciones.

Este listado es fruto de dos encuestas de opinión lanzadas por la SIOP a sus miembros, a través de la cual se identificaron los 10 problemas prioritarios que afectan y pueden afectar a las organizaciones a lo largo de este año, enumerándolos de menor a mayor importancia, tal y como recogemos a continuación:



10. La Gig Economy (conocida como Economía de los bolos) y el contrato de trabajo: en muchas empresas, el empleo fijo tradicional está siendo reemplazado por un nuevo tipo de contratos puntuales para trabajos esporádicos, conocido como Gig Economy.

Según la SIOP, ante la creciente industria de contratistas y autónomos en esta nueva "economía de los bolos", las organizaciones necesitan centrarse cada vez más en la selección, evaluación y maximización

del compromiso de estos empleados no tradicionales, considerando a su vez, cómo apoyarlos y ubicarlos en la empresa. Asimismo, los líderes deben valorar el modo en que esta nueva situación afecta a la productividad y al compromiso de los empleados tradicionales y no tradicionales.

9. Automatización de trabajos y tareas: según prevé la consultora PwC en un análisis realizado en 2017, para principios del año 2030, más de un tercio de los puestos de trabajo de los EE.UU., podrían estar en "alto riesgo" de automatización. Las nuevas tecnologías y las innovaciones tecnológicas contribuirán al incremento de la automatización de las tareas, lo que podría tener un profundo impacto en las organizaciones. La SIOP indica que tanto los trabajadores como sus empleadores podrían enfrentarse a múltiples problemas en el trabajo debido a estos cambios, debiendo abordar desde las organizaciones cuestiones tales como la inseguridad laboral, la moral, la eficiencia y la capacitación.

Para continuar viendo el *ranking*, pincha [aquí](#).

5. Recursos: Vacantes de trabajo en Psychoneuroxy

Una vez más aprovechamos para recordaros la utilidad del portal Psychoneuroxy, para la búsqueda de trabajo en el ámbito académico de la psicología y la neurociencia. A continuación mostramos la definición que hacen de sí mismos:

“Psychoneuroxy is the leading academic web portal for careers of professors, lecturers, researchers and academic managers in schools of psychology and neuroscience worldwide. Psychoneuroxy assists higher education institutions in recruiting in Australia, Austria, Bahrain, Belgium, Brazil, Canada, Colombia, Chile, China, Denmark, Ecuador, Finland, France, Germany, Hong Kong, Iceland, Ireland, Israel, Italy, Japan, Kuwait, Liechtenstein, Luxembourg, Macau, Mexico, Monaco, Netherlands, New Zealand, Norway, Oman, Qatar, Peru, Saudi Arabia, Singapore, South Korea, Spain, Sweden, Switzerland, Taiwan, Trinidad and Tobago, United Arab Emirates, United Kingdom and United States.”



Algunos de los puestos de trabajo actualmente ofertados son los siguientes:

- ✦ Lecturer in clinical psychology - University of Waikato
- ✦ Psychology full-time faculty - Briercrest College
- ✦ Professor in psychology with a focus on aging - University of Luxembourg
- ✦ Academic vacancies in faculty of psychology - Beijing Normal University

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

Colaboradores de este número (por orden alfabético):

Vicente González-Romá
José María Peiró
José Ramos

Editores:

Jorge Magdaleno
Luminița Pătraș