


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 within a white square with a thin orange border, which is itself centered within a larger orange-to-brown gradient rectangle.

idocal

NOVEDADES
IDOCAL
2018

2 - 6 de Junio
Vol. 4, número 25

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

- 1. IDOCAL: NOTA DE JOSÉ MARÍA PEIRÓ PARA LOS MIEMBROS DEL IDOCAL**
- 2. PARTICIPACIONES: CONTRIBUCIONES DEL PROF. JOSÉ M. PEIRÓ EN ICAP MONTREAL 2018**
- 3. PARTICIPACIONES: LA INVESTIGACIÓN DEL IDOCAL EN ORGANIZACIONES DE SERVICIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, PRESENTE EN EL ÚLTIMO CONGRESO ICAP**
- 4. PARTICIPACIONES: CONTRIBUCIONES DE LUMINITA PATRAS EN ICAP MONTREAL 2018**
- 5. PARTICIPACIONES: CONTRIBUCIONES DEL EQUIPO DE ALICIA SALVADOR EN ICAP MONTREAL 2018**
- 6. PARTICIPACIONES: LOS PROFS. VICENTE GONZÁLEZ-ROMÁ, INÉS TOMÁS Y ANA HERNÁNDEZ EN LA EAWOP SMALL GROUP MEETING**
- 7. PARTICIPACIONES: EL PROF. JOSÉ M. PEIRÓ DA LA CONFERENCIA INAUGURAL DEL CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LENGUA FRANCESA**
- 8. PARTICIPACIONES: CONTRIBUCIONES DE MIEMBROS DEL IDOCAL EN EL 2ND JÁVEA WORKSHOP ON SOCIAL AND EVOLUTIONARY PSYCHOLOGY**

1. IDOCAL: Nota de José María Peiró para los miembros del IDOCAL

“Queridos amigos:

Como sabéis, hace unos días celebramos elecciones a Director del IDOCAL en el Consejo que tuvo lugar el 19 de Junio. Recientemente he recibido el cese como Director del IDOCAL, tras finalizar el segundo mandato produciéndose el cambio en la Dirección.



Quiero aprovechar esta ocasión para agradecer a todos y cada uno de los miembros del IDOCAL el apoyo y colaboración que he recibido durante todos estos años y también la amistad y amabilidad en nuestra relación. Muchas gracias a todos.

Como también sabéis, el nuevo director es el profesor Vicente González-Romá. Estoy convencido de que Vicente va a impulsar el Instituto con ilusión, empeño y acierto. También confío en que todos vamos a apoyarle en todo lo posible contribuyendo al desarrollo y progreso de nuestro Instituto.

Quedo a vuestra disposición y sabéis que contáis conmigo.

Un fuerte abrazo.

José M. Peiró”

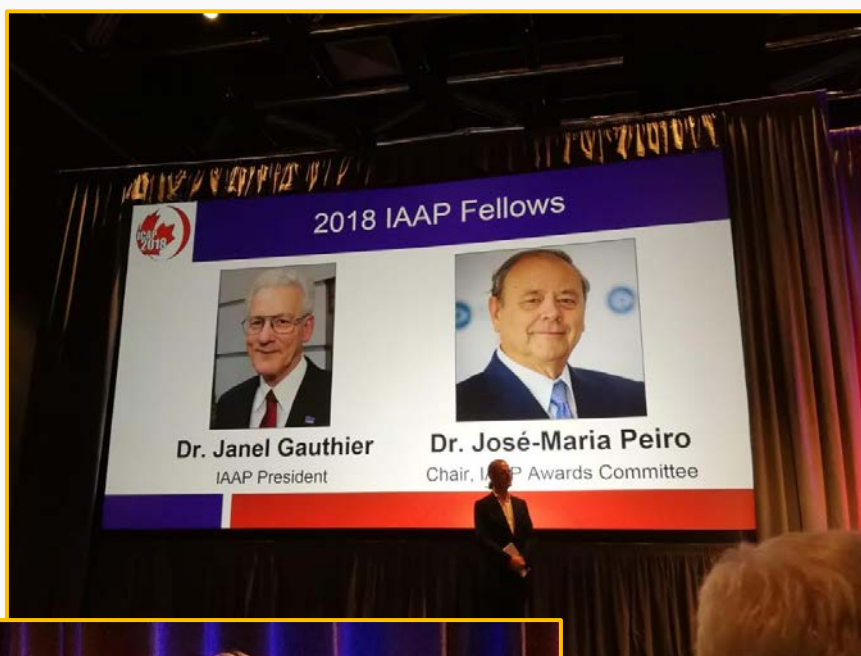
2. Participaciones: Contribuciones del prof. José M. Peiró en ICAP Montreal 2018

El prof. **José M. Peiró** ha realizado las siguientes contribuciones al **International Congress of Applied Psychology (ICAP)** de Montreal 2018:

Miércoles 27, comunicación oral: “Expanding toward paradoxical patterns to improve the happy-productive worker thesis: a review of quantitative studies”. José María Peiró, Malgorzata Kozusnik, Jorge Magdaleno, Yarid Ayala, Esther Villajos, Aída Soriano y Nia Djourova.

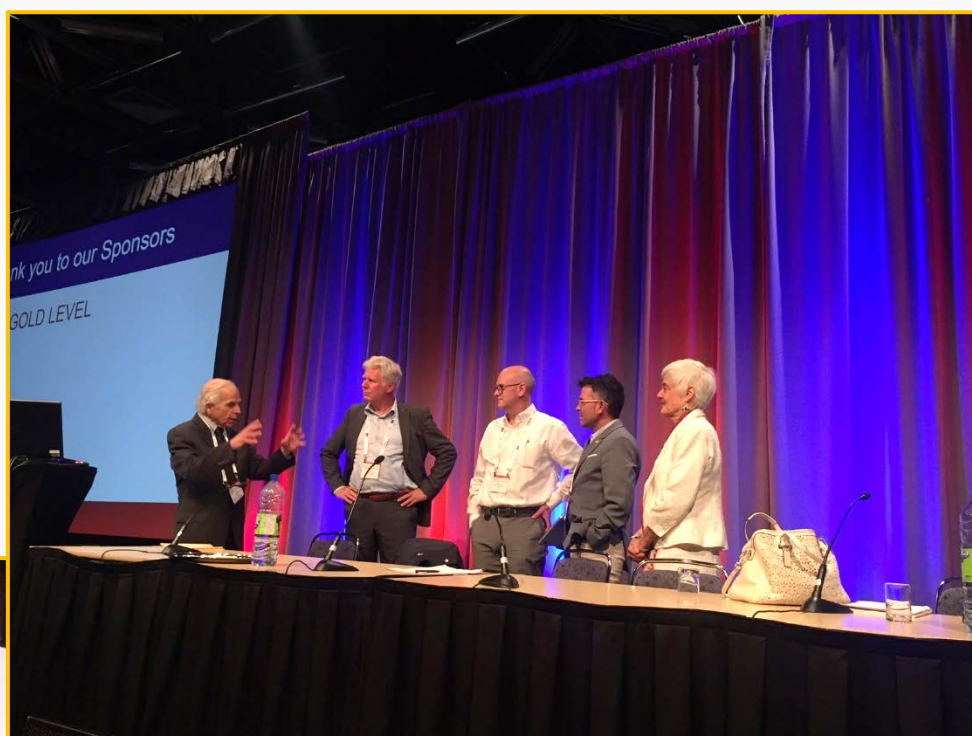
Viernes 29, comunicación en simposio: “Employees hedonic and eudemonic well-being and their performance. Do results matter for professional practice?”. José María Peiró.

Además, en este congreso le han concedido a J. M. Peiró el Certificado de Honor por sus servicios como President Elect (2010-2011), President (2011-13) y Past-President de la IAAP (2014-18). También se entregaron los premios científicos y profesionales de los que él ha sido el chair del comité que los ha concedido y también el reconocimiento y elección como fellow members de 49 miembros distinguidos de la IAAP.



3. Participaciones: La investigación del IDOCAL en organizaciones de servicios para personas con discapacidad intelectual, presente en el último congreso ICAP

Durante el último Congreso de la “**International Association of Applied Psychology**”, ICAP, (Montreal, 26-30 de junio, 2018), la investigación del IDOCAL sobre organizaciones de servicios orientadas a personas con discapacidad intelectual estuvo presente. Dentro del Simposio titulado “**Humanitarian Work Psychology: Providing Productive Work for People with Disabilities that Enhance the Organization**”, **Vicente Martínez-Tur** presentó un trabajo sobre el papel de la comunicación entre profesionales y familiares a la hora de estimular actitudes positivas hacia la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual. Los otros autores del trabajo fueron: **Yolanda Estreder, Carolina Moliner, Eshter Gracia, Luminița Pătraș y Ana Zornoza**. La investigación se enmarca en proyectos financiados por la Agencia Estatal de Investigación (PSI2013-48509-P / PSI2016-78158-R) y FEDER. En el simposio también participaron: Walter Reichman, Org Vitality; Susanne M. Bruyere, Cornell University; Francisco Medina, Universidad de Sevilla; y Fred Zijlstra, Maastricht University.



4. Participaciones: Contribuciones de Luminita Patras en ICAP Montreal 2018

Luminita ha participado en el Congreso Internacional de Psicología Aplicada con una comunicación oral del trabajo “Show me more positive emotions, and I will go beyond the customer service! A diary study” con los siguientes autores: Luminița Pătraș, Vicente Martínez-Tur, Ana Hernández, José Antonio Vázquez Hurtado.

Además, junto con la presidenta de la Division de Psicología del Trabajo de la IAAP, Barbara Kosusznik, ha organizado el fórum de debate “Practical Application of Research Across Borders: Competencies, Conditions, & Cooperation” en el cual han participado Richard Griffith, Florida Institute of Technology, Ishbel McWha-Hermann, University of Edinburgh y Katarzyna Wiecek-Jakubek, University of Silezia.

Al mismo tiempo, Luminita cierra durante el congreso su mandato como presidenta de la división de estudiante de la IAAP con varias reuniones de la división.



5. Participaciones: Contribuciones del equipo de Alicia Salvador en ICAP Montreal 2018

El equipo de **Alicia Salvador** ha participado en ICAP Montreal 2018 con el siguiente simposio:

Stress and cortisol: moderating factors and intervention targets to reduce the negative effects of stress.

Stress and cortisol are considered core components of many psychological disorders and physical problems, including depression, anxiety-related disorders, cognitive impairment and metabolic disorders.

This symposium explores different factors that are critical to understanding the inter-individual differences in the relationship between stress and cortisol. Most psychological treatments for stress-related disorders are focused on improving stress regulation. To refine these treatments, it is crucial to understand what factors may explain the physiological stress response and the relationship between endogenous cortisol and stress. This symposium offers novel approaches to possible intervention targets to improve stress regulation and/or to mitigate the negative effects of stress.



In this symposium, **different approaches** are used to investigate stress (acute social stress, competition, cognitive stress, long-term perceived stress) and to measure cortisol levels (salivary cortisol response, diurnal cortisol secretion, hair cortisol) in different populations (healthy young and older adults and people with type 2 diabetes).

- ✚ Thus, **Malgorzata Kozusznik** and **Sara Puig-Perez** describe how meaning in life and optimism, respectively, can mitigate the negative effect of stress in healthy adults (M.Kozusznik) and people with Type 2 diabetes (S.Puig-Perez).

- Kozusznik, G. The moderating role of meaning in life in the relationship between perceived stress and diurnal cortisol.
- Puig-Pérez, S. Optimism moderates psychophysiological responses to stress in older people with type 2 diabetes.
- ✚ **Matias Pulpulos** illustrates how physiological regulation during stress anticipation explain differences in the stress response.
 - Pulpulos, M. Stress anticipation and inter-individual differences in the cortisol response to stress.
- ✚ **Vanesa Hidalgo** proves the critical role of causal attribution in the physiological response to competition.
 - Hidalgo, V. Importance of causal attribution for psychobiological response to competition in young men.
- ✚ Finally, **Carolina Villada** explores how the risk for cognitive decline in healthy older people may explain differences in hair cortisol, a measure of long-term stress exposure.
 - Villadsa, C. Electroencephalographic risk for cognitive decline and long-term stress exposure: associations between hair cortisol and cognitive performance in healthy older people.

Each presentation provides novel findings and a unique approach to investigate stress.

6. Participaciones: Los profs. Vicente González-Romá, Inés Tomás y Ana Hernández en la EAWOP Small Group Meeting

Vicente González-Romá, Inés Tomás y Ana Hernández han participado en el EAWOP-Small Group Meeting on Workforce employability and Sustainability, celebrado los días 28 y 29 de junio en Eindhoven (Eindhoven University of Technology, the Netherlands) con varios trabajos de colaboración internacional.

Los trabajos son los siguientes:

“Fits Ya Good”: The Importance of Horizontal Fit of University Student Jobs for Future Job Quality

Van der Heijden, B.; Le Blanc, P.; Hernández, A.; González-Romá, V. Yeves, J. & Gamboa, J.P.

Taking a Person-Job (P-J) fit perspective, the study aims to gain a better understanding of the antecedents of the quality of graduates' jobs when they enter the job market after university graduation. We investigated a moderated mediation model, where: (a) the relationship between the horizontal fit between the university degree subject and the student's job and the quality of the graduate's job after graduation is mediated by self-perceived employability, and (b) the indirect 'effect' of students' horizontal fit on graduates' job quality is moderated by the time dedicated to work while studying. Survey data were collected from 173 Spanish bachelor and master's degree university graduates at two time points (two months before and six months after graduation), and analyzed by means of path analysis with observed variables. Results showed that the aforementioned relationship between



data were collected from 173 Spanish bachelor and master's degree university graduates at two time points (two months before and six months after graduation), and analyzed by means of path analysis with observed variables. Results showed that the aforementioned relationship between

horizontal fit and job quality was partially mediated by self-perceived employability. However, contrary to our expectations, this relationship did not depend on the time devoted to working while studying. We conclude that having work experience as a student that is highly related to one's university degree subject is an important signal for future employers in making hiring decisions.



The nature of employability as a multidimensional person-centered construct: aggregate, superordinate or multivariate?

Hernández, A.; Tomás, I.; González-Romá; V. & Jeff Edwards

Recently researchers have stressed the importance of considering employability as a multidimensional person-centered construct with the focus on individual agency (Fugate, Ashforth & Kinicki, 2004; Fugate & Kinicki, 2008; Van der Heijde & Van der Heijden, 2005). As any other multidimensional second order construct, employability can be conceptualized, at least, in three different ways: 1) as a superordinate construct 2) as an aggregate construct, or 3) as a multivariate set of first order constructs or dimensions. Briefly, superordinate constructs (a.k.a second-order reflective constructs; e.g., Polite, Roberts & Thatcher, 2012) are reflected in their different components or dimensions (Edwards, 2001; Law, Wong & Mobley, 1998). Thus, it is assumed that they exist at a higher level of abstraction and have an effect on their dimensions. On the other hand, aggregate constructs (a.k.a second-order formative constructs; e.g., Polite et al., 2012) are created or caused by their components, and only have meaning because of those dimensions or components (Law et al., 1998; Edwards, 2001, 2011). Finally, in multivariate multidimensional representations of a construct, the different dimensions (i.e. first order factors) are modeled simultaneously as a set in order to represent the abstraction (e.g. Sherman & Serfass, 2015). All three approaches to conceptualizing (and operationalizing) employability have been considered in the literature on the topic (e.g. De Battisti, Gilardi, Siletti & Solari, 2013; Fugate et al., 2004; Fugate & Knicki, 2008; González-Romá, Peiró & Gamboa, 2018; McArdle, Waters, Briscoe & Douglas, 2007; van der Heijde & van der Heijden, 2006). However, which is the best choice among the three approaches remains an unresolved question. Filling this gap is important because the choice of one or other approach will influence the results of the research models, and will have important implications for the theoretical

interpretation of the construct (Edwards, 2001; Law et al. 1998).

In order to fill this gap, in the present study we assess the conceptual and empirical plausibility of each approach to the construct of employability as a multidimensional person-centered construct. Specifically, we will focus on Fugate et al.' (2004) conceptualization of employability, which has been shown to be particularly useful in higher education contexts (e.g. González-Romá, et al., 2018). According to Fugate et al. (2004), employability is “a form of work specific active adaptability that enables workers to identify and realize career opportunities” (p. 16) which is composed of the dimensions of career identity, personal adaptability, social capital and human capital.

The three approaches are empirically tested by means of Mplus 8 (Muthén & Muthén, 1998–2017) in a sample of 954 university students that were about to complete their degrees and enter the job market. The results show that the multivariate approach is the most flexible and comprehensive one. Additionally, even if all the tested models show good fit to data, we recommend operationalizing employability as a multivariate set. Despite losing some parsimony, this conceptualization avoids interpretational ambiguity without losing the main advantages of using second order factors.

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

7. Participaciones: El prof. José M. Peiró da la conferencia inaugural del congreso de la Asociación Internacional de Psicología del Trabajo en Lengua Francesa

El próximo congreso de la Asociación Internacional de Psicología del Trabajo de Lengua Francesa (AIPTLF) se celebrará en Burdeos del 9 al 12 de julio de 2018, con el título de “Tiempo para los desafíos: (R)Evolución del trabajo y las organizaciones”.

Los avances en la tecnología, la digitalización y el crecimiento hiper-conexión, la robótica y la automatización de las tareas intelectuales complejas, acelerar las nuevas formas de empleo (autoempresarialidad, gestión de la transición, Portage, teletrabajo, paquete de día), lo que aumenta la porosidad de las fronteras entre la vida el trabajo y fuera, la temporalidad acortados, la flexibilidad y el aumento de la movilidad de las personas, las actividades y los estatutos, la renovación de los modelos de organización... Estos fenómenos que perturban las prácticas y representaciones del trabajo, el empleo y las organizaciones. Los trabajadores y las empresas están en el corazón de estas (r) evoluciones. Son múltiples: técnicos, digitales, económicos, sociales, ambientales, administrativos, culturales y cuestionables por parte del sometimiento o emancipación que generan. También cuestionan el nivel, la tipología del conocimiento a desarrollar y su peso en la práctica profesional.

En este congreso, el prof. **José M. Peiró** dará la conferencia inaugural titulada: **“(R)Evoluciones tecnológicas en el trabajo y las organizaciones: ¿Qué (R)evoluciones para la psicología del trabajo y las organizaciones?”**



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



8. Participaciones: Contribuciones de miembros del IDOCAL en el 2nd Jávea Workshop on Social and Evolutionary Psychology

Entre los días 28 de junio y 1 de julio de 2018, tuvo lugar en Jávea el 2nd Jávea Workshop on Social and Evolutionary Psychology, con participación del IDOCAL.

El comité científico estuvo compuesto por:

- ✚ Douglas T. Kenrick, Arizona State University, Tempe AZ, USA
- ✚ Martie Haselton, University of California, Los Angeles CA, USA
- ✚ Thomas V. Pollet, Northumbrian University, Newcastle, UK
- ✚ José Maria Peiró, University of Valencia, Valencia, Spain
- ✚ Abraham P. Buunk, University of Groningen, Groningen, The Netherlands

En dicho workshop participaron autores relevantes de la Psicología social como los profesores Douglas Kenrick y Steve Neuberg, ambos de Arizona State University (USA) y el profesor Abraham Buunk de la Universidad de Groningen (The Netherlands).

En el workshop presentaron comunicaciones los siguientes miembros del IDOCAL:

- ✚ **Pilar Gonzalez-Navarro**, con el trabajo: “Attractive rivals may undermine the expectation of career advancement”.
- ✚ **Rosario Zurriaga** con el trabajo: “The impact of a rival on jealousy at work”.
- ✚ **Ferran Suay** con el trabajo: “Mating-related attentional changes during the menstrual cycle”.

EL workshop ha sido una oportunidad para conocer y compartir experiencias con algunos de los autores más relevantes en el ámbito de la Psicología Evolucionista tanto de Europa como de Estados Unidos.



Colaboradores de este número (por orden alfabético):

Ana Hernández
Vicente Martínez-Tur
Luminița Pătraș
José María Peiró
Alicia Salvador
Rosario Zurriaga

Editor:

Jorge Magdaleno