

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**

**22 – 26 de Octubre  
Vol. 4, número 37**

---

- 1. PUBLICACIONES: REFINEMENT AND VALIDATION OF A COMPREHENSIVE SCALE FOR MEASURING HR PRACTICES AIMED AT PERFORMANCE-ENHANCEMENT AND EMPLOYEE-SUPPORT – VILLAJOS ET AL.**
- 2. FORMACIÓN: SEMINARIO SOBRE LAS “IMPLICACIONES DE LA DIGITALIZACIÓN PARA EL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES”, IMPARTIDO POR EL PROF. J. M. PEIRÓ**
- 3. EVENTOS: REUNIÓN DE COORDINACIÓN PROYECTO EVENT**
- 4. EVENTOS: REUNIÓN DEL PROYECTO ESTEEM**
- 5. IDOCAL: SESIÓN “SHARE & LEARN” - THE MEDIATING ROLE OF IDIOSYNCRATIC DEALS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TWO BUNDLES OF HR PRACTICES, WELL-BEING AND PERFORMANCE – ESTHER VILLAJOS**
- 6. IDOCAL: INCORPORACIÓN DE NIA DJOUROVA A LA BUSINESS SCHOOL IESE EN BARCELONA**
- 7. CONVOCATORIAS: SELECCIÓN DE COLABORADORES DOCENTES EN LA UOC**
- 8. CONGRESOS: INVITATION TO FILL IN THE EAWOP POLICY TASK FORCE SURVEY**

## 1. Publicaciones: Refinement and validation of a comprehensive scale for measuring hr practices aimed at performance-enhancement and employee-support – Villajos et al.

Nos complace anunciar que se ha aceptado para su publicación en *European Management Journal* el siguiente artículo:



Refinement and validation of a comprehensive scale for measuring hr practices aimed at performance-enhancement and employee-support. **Esther Villajos, Núria Tordera, José M. Peiró, Marc van Veldhoven.**

Resumen:

The purpose of this paper is to refine and validate a Human Resource practices (HRP) scale to measure employees' perceptions and test a two-tier model structured in eight practices and two bundles. In a sample of 554 employees, an EFA (Exploratory Factor Analysis) offered six factors that explained about 70% of the variance. Then, with 1647 employees (from 41 Spanish organizations), first- and second-order models were tested with Confirmatory Factor Analysis (CFA). The former encompasses eight practices. The latter grouped the practices in two bundles, one on enhancing performance and the other on supporting employees. The Cronbach's alpha, Rho coefficient (Composite Reliability Coefficient), Omega coefficient, and Spearman-Brown split half coefficient showed good reliability. Validity evidence was found for construct, criterion, convergent, content, discriminant, and predictive validity. Moreover, the paper integrates different ways of approaching the study of HR management based on employees' perceptions, using a two-tier approach. The two-bundle model showed better fit, pointing out the importance of paying attention to multiple outcomes for employees and organizations. The study makes a relevant theoretical contribution about the role and aims of HRM practices for organizational success and employees' performance and well-being.

¡Enhorabuena a los autores!

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

## 2. Formación: Seminario sobre las “Implicaciones de la digitalización para el trabajo y las organizaciones”, impartido por el prof. J. M. Peiró

Hoy jueves el prof. **José M. Peiró**, co-director de la Cátedra Innova Servef-UV, imparte un seminario sobre las IMPLICACIONES DE LA DIGITALIZACIÓN PARA EL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES. En dicho seminario participa también el Secretario Autonómico y Director de LABORA, Enric Nomdeu.

Este seminario se organiza en el marco de colaboración entre el servicio de Empleo de la Generalitat valencia y el de la Región del Trentino, que se está desarrollando con el apoyo y promoción de la cátedra Innova.

[Página de la Cátedra Innova Servef-UV.](#)

### 3. Eventos: Reunión de Coordinación proyecto EVENT

Los profs. **Vicente González-Romá**, **Vicente Martínez-Tur** y **José M. Peiró** participan en la **Reunión general de coordinación proyecto EVENT** (Hanoi, 15-18 de Octubre) sobre la inserción de los graduados del Vietnam en el trabajo y en el mercado laboral en el que participan la Universidad de Upsala, la Universidad de Groningen y nuestra Universidad además de cinco universidades vietnamitas, el ministerio de educación y el ministerio de Trabajo y asuntos sociales de Vietnam. Nuestro equipo del Ilocal lidera el paquete de trabajo sobre el "tracer study" que analiza mediante un estudio de cuestionario la inserción laboral de los jóvenes graduados vietnamitas. El estudio está esponsorizado por el programa de la UE Erasmus+.

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





#### 4. Eventos: Reunión del proyecto ESTEEM

El lunes y martes 22 y 23 de Octubre se reúnen en el IDOCAL los miembros del equipo investigador del proyecto ESTEEM sobre el entrenamiento en seguridad para los trabajadores inmigrantes del sector de la construcción. En este proyecto participan la **Universidad de Sheffield** como coordinadora y las **Universidades de Valencia y Bologna**. Además participan empresas especialistas en formación en seguridad como Valora Prevención y IIPLe (Italia). El equipo de la UV esta compuesto por **José M. Peiró (coordinador), Laura Lorente, Alicia Salvador e Irene Bresó**.



Sobre el proyecto ESTEEM:

*ESTEEM: European Safety Training and Evaluation Supporting European Mobility*

*The health and safety of all workers remains paramount across Europe. However, certain sectors, such as the construction industry, still lag behind in their implementation of safety procedures, with often fatal consequences. There is a critical need to deliver effective safety training – especially to low-skilled and migrant workers in high risk environments such as the construction industry. Furthermore, there are currently no established frameworks for evaluating the quality and efficacy of safety training.*

*Arising from these challenges, the primary goal of ESTEEM is to maximise the quality and efficacy of safety training programmes provided in the EU. Taking a multi-national and multi-disciplinary approach, ESTEEM aims to:*

- *Enhance access to training and qualifications for all by shaping its training activities to the needs and competencies of low-skill and migrant workers in the construction industry.*
- *Promote Social Inclusion by applying design project methodologies which include stakeholders' needs from the very beginning.*
- *Aid the mobility of workers within the EU by developing a Safety Training Certificate System for trainers and trainees which is transparent and which provides trainees with a certification of skills recognised across the EU.*

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

#### 5. IDOCAL: Sesión “Share & Learn” - The mediating role of idiosyncratic deals in the relationship between two bundles of HR practices, well-being and performance – Esther Villajos

El próximo Viernes día 26 de Octubre tendrá lugar una sesión “Share & Learn”. La presentación inicial correrá a cargo de **Esther Villajos**, sobre el tema: **“The mediating role of idiosyncratic deals in the relationship between two bundles of HR practices, well-being and performance”**.

Abajo podéis ver un resumen. La sesión tendrá lugar en la **\*\*SALA M400\*\* del Idocal a las 12.00**.

Se trata de un tema muy interesante y con claras implicaciones teóricas y prácticas. Además, Esther nos planteará cuestiones de investigación que todavía hay que resolver.

Se anima a que enviéis propuestas a Vicente González-Romá para las sesiones para realizar una programación más extensa. Las sesiones pueden ser para compartir conocimientos, preguntas, ideas de investigación, proyectos, artículos interesantes, y cualquier otro tema que sea de interés para los miembros del IDOCAL. Se trata de aprender escuchando, preguntando, respondiendo, y debatiendo.



Instituto de Investigación en Psicología de los RRHH, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral

#### Abstract

*In recent years, a great amount of research has been focusing on the mediating mechanisms between HR practices and different outcomes, the so-called “black box”. Idiosyncratic deals (or i-deals for short) are personalized arrangements, based on proactive behaviours, employees negotiate to adapt the HR practices offered by the organization, to their needs, representing a benefit for both employees and organizations. Our aim is to test the mediating role of i-deals in the relationship between two bundles of practices (performance enhancing and employee support) and two outcomes: employee’ well-being and performance. Using a two-wave sample of 593 employees from 42 different Spanish organizations, we used structural equation modelling to test our hypotheses. We found a full mediation through i-deals in the relationship between performance-enhanced practices and well-being and performance. We also found a partial mediation between employee support and performance through well-being. However, the relationship between employee support and i-deals was not significant. This article provides more comprehension about i-deals and their role in enhancing well-being and performance. Moreover, differentiating between two bundles of practices provides more detailed information regarding their effects on different organizational outcomes.*

## 6. IDOCAL: Incorporación de Nia Djourova a la Business School IESE en Barcelona

**Nia Djourova** ha sido contratada como *research assistant* en la **Business School IESE**, Campus Barcelona. Va a trabajar de forma independiente bajo la supervisión del profesor Alberto Ribera, *senior lecturer* de Dirección de Personas en las Organizaciones. Ella formará parte de un equipo que enseñará e investigará temas de liderazgo y autogestión, principalmente rasgos de personalidad y desarrollo del carácter en relación con el desempeño, el estrés y el agotamiento, *mindfulness*, el bienestar y la felicidad, el significado y el propósito. Además, Nia va a trabajar con la Unidad de Coaching del IESE que proporciona coaching ejecutivo y de liderazgo a gerentes de todo el mundo que participan en los programas educativos del IESE en Barcelona, Madrid, Nueva York, Munich y Sao Paulo.

Desde aquí le deseamos a Nia que le vaya muy bien en su nuevo destino y mucha suerte.



## 7. Convocatorias: Selección de colaboradores docentes en la UOC



La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha abierto nueva convocatoria de selección de **colaboradores docentes** para el curso 2018-2019 del Grado de Psicología.

Los candidatos/as interesados/as pueden dirigirse a la página web [www.uoc.edu](http://www.uoc.edu) en el apartado "Únete a nuestro equipo", en el que se detallan las condiciones y requisitos de colaboración.

Para poder participar en el proceso de selección, es necesario registrarse como candidato/a en el espacio "Únete a nuestro equipo" y, una vez dado de alta, y dentro del espacio de candidato/a, presentar la solicitud.

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

## 8. Congresos: Invitation to Fill in the EAWOP Policy Task Force Survey

In 2017 at the Dublin conference, the EAWOP General Assembly voted for a proposal that a task force develops a plan for a 'think tank' and/or other activities related to influencing workplace related policy and practice to be presented at the Turin conference in 2019. One activity for the task force was to design a survey asking the EAWOP membership about their experience with an interest in advocacy efforts.



This now is the survey that we ask you to fill in via the link below, in order to learn about your current and possible future role in EAWOP advocacy work:

[EAWOP Survey \(2018\)](#)

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

Nia Djourova  
Vicente González-Romá  
Luminita Patras  
José María Peiró  
José Ramos  
Esther Villajos

### Editor:

Jorge Magdaleno