



February 13-17, 2022 | VOLUME 9, NUMBER 04



NEWSLETTER

IN THIS ISSUE

Publication: Development and validation of the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers	2
Informe “El teletrabajo en la Comunitat Valenciana”	3
Informe “El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana”	4

Publication: Development and validation of the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers

Congratulations to Pilar González-Navarro, Lucia I. Llinares-Insa, and Rosario Zurriaga-Lloréns for their new publication in Heliyon.

Development and validation of the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers



Pilar González-Navarro^a, Lucia I. Llinares-Insa^{b,*}, Rosario Zurriaga-Lloréns^a

^a *Research Institute of Personnel Psychology, Organizational Development and Quality of Working Life (IDOCAL), Universitat de València, Spain*

^b *Department of Social Psychology, Universitat de València, Spain*

ARTICLE INFO

Keywords:

Envy
Work
Threat
Challenge
Validation

ABSTRACT

Envy is an important emotion that affects workers' behavior and performance. Instruments to measure envy are available, but new scales are needed for the analysis of work envy that include appraisals of challenge (benign envy) and threat (malicious envy). Based on Lazarus and Folkman's theory, the objective of this study is to develop and validate the Work Envy Appraisal Scale (WEAS) for Spanish workers. It had been carried out in two studies; in the first study, the scale was constructed and its dimensions were analyzed with a sample of 100 Spanish workers (sample 1). In the second study, the scale was validated and its psychometric properties were analyzed (sample 2, N = 219; sample 3, N = 532). The results of exploratory, confirmatory, and multigroup factor analysis showed good indices of fit for the two-factor structure. Moreover, the results showed adequate convergent and discriminant validity. Furthermore, our findings indicated that the scale is a reliable and valid instrument for measuring envy at work. This way of measuring envy at work (discerning its challenge and threat appraisal) makes it possible to find answers to some recurrent research questions (e.g. social desirability issues, the confusion of envy with other topics, etc.) and can facilitate reliable research on envy at work.

You can read it [here](#)

Informe “El teletrabajo en la Comunitat Valenciana”

“Este informe tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en modalidad de teletrabajo en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil y sus condiciones de trabajo con objeto de entender este fenómeno y aportar recomendaciones para que los organismos públicos y los diferentes grupos de interés puedan enfrentarse mejor a los retos que el teletrabajo plantea.

(...) El estudio plantea ocho recomendaciones:

- Implantación de protocolos de desconexión digital.
- Formación específica para los mandos intermedios y supervisores en teletrabajo.
- Cumplimiento de la ley del teletrabajo en materia de abono de los gastos ocasionados por el teletrabajo a la persona trabajadora.
- Promoción de la formación en competencias digitales básicas para el trabajo en remoto.
- Diseñar los trabajos para que motiven a los trabajadores.
- Voluntariedad del teletrabajo y no imposición.
- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Formación y orientación sobre teletrabajo”



Informe “El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana”

“La segunda edición del informe presenta los resultados de un estudio que tiene como objetivo cuantificar el número de personas que trabajan en plataformas digitales en el territorio valenciano, analizar su perfil, sus condiciones y proponer recomendaciones para que los organismos públicos puedan enfrentarse mejor a los retos que este nuevo tipo de trabajo plantean y, a su vez, comparar los datos obtenidos con los del año 2021.

(...) el estudio plantea ocho recomendaciones para los organismos públicos:

- Regulación eficiente en materia de falsos autónomos.
- Diseñar campañas de vigilancia por parte de la Inspección de trabajo para evitar situaciones como que se demande dinero a la persona trabajadora para poder acceder al trabajo.
- La promoción de la sindicación y de la vigilancia para reducir que perciban una cantidad por debajo del SMI en el rendimiento por hora
- Orientación de los servicios públicos de empleo hacia el trabajo en plataformas.
- Formar en competencias digitales básicas.
- Formación transversal para el trabajo en plataformas digitales
- Promover y potenciar formalización trabajo en plataformas
- Vigilancia de los posibles riesgos de los trabajadores en plataformas”



Más información [aquí](#)



NEWSLETTER

AKNOWLEDGMENTS

Rosario Zurriaga-Lloréns

José María Peiró

EDITOR

Lucía Barrera

Have something you'd like to see in Idocal Newsletter?

Contact the editor at: lucia.barrera@uv.es