

MEMORIA FINAL¹

Compromisos y Resultados

Proyectos de Innovación y Mejora Docente

2021/2022

Identificación del proyecto	
Código	sol-202100196608-tra
Título	“WELL-BEING_CV”: UN CAMPUS VIRTUAL PARA FACILITAR LAS ACTIVIDADES Y EL LINK PROFESORADO-ALUMNADO EN MATERIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN MÁSTERES UCA
Responsable	MARÍA JOSÉ FONCUBIERTA RODRÍGUEZ

1. Describa los resultados obtenidos a la luz de los objetivos y compromisos que adquirió en la solicitud de su proyecto. Incluya tantas tablas como objetivos contempló.

Objetivo nº 1	
Título:	Conexión con la realidad actualizada
Actividades previstas:	<p>Aportación al CV de noticias (vídeos, foros, blogs profesionales, u otros espacios virtuales de encuentro profesional) de actualidad y relevantes de la temática.</p> <p>BILINGÜISMO: En promoción del idioma Inglés en nuestra docencia, al menos 1 de las aportaciones de este punto deberá ser en dicho idioma.</p>
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	<p>El listado siguiente relaciona las aportaciones del profesorado participante al Campus Virtual. Se cumple el objetivo de Bilingüismo establecido en el proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>BLOGS:</u> <ul style="list-style-type: none"> UGT-Observatorio de Riesgos Psicosociales • <u>WEBS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ OSHA-UE. Psychosocial risks and stress at work ▪ Ministerio de Trabajo y ES_Riesgos Psicosociales ▪ INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ▪ Riesgos Psicosociales_CCOO Servicios ▪ INSST Riesgos Psicosociales ▪ EFE. Riesgos Psicosociales ▪ OIT (ILO): Healthy Workplaces Lighten the Load 2020-22 (available in Spanish)

¹ Esta memoria no debe superar las 6 páginas.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>DOCUMENTOS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ UNE-EN ISO 45003: nueva solución para la gestión de riesgos psicosociales ▪ OIT (ILO): Psychosocial risks and work-related stress ▪ Los nuevos riesgos psicosociales: El síndrome del superviviente ▪ Protocolo de acoso psicológico en una Administración Pública ▪ Asociación de Especialistas en Enfermería del Trabajo • <u>VÍDEOS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Riesgos psicosociales en la hostelería ▪ Integración de la PRL en una microempresa “Gestión riesgo psicosocial” ▪ INSST. Jornada técnica "Método para la evaluación y gestión de Factores Psicosociales en Pequeñas Empresas" ▪ Serge Marquis - We are doomed, we think too much! University of Nantes • <u>GRUPOS LINKEDIN</u> (se necesita tener cuenta en LinkedIn) <ul style="list-style-type: none"> ▪ SOLID. Prevención de Riesgos Psicosociales ▪ Grupo Empresa Saludable España - "PRS" Prevención de Riesgos Psicosociales ▪ NOM-035 - Factores & Riesgos Psicosociales ▪ Factores de Riesgos Psicosociales Asociados al Estrés ▪ Prevención de Estrés y Riesgos Psicosociales ▪ Instituto Andaluz de Riesgos Psicosociales ▪ INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES
--	--

Objetivo nº 2	
Título:	Documentación para trabajos de clase y TFM
Actividades previstas:	<p>Aportación al CV de publicaciones y documentación para la investigación (por ejemplo, los artículos, capítulos y libros en los que el profesorado participante haya intervenido como autor/a de análisis sobre esta temática, más otros que sean de autores de referencia de la disciplina), y que pueden servir de base a los estudiantes en la realización de los marcos conceptuales de sus trabajos de clase o sus TFM.</p> <p>BILINGÜISMO: En promoción del idioma Inglés en nuestra docencia, al menos 1 de las aportaciones de este punto deberá ser en dicho idioma.</p>

<p>Actividades realizadas y resultados obtenidos:</p>	<p>El listado siguiente relaciona las aportaciones del profesorado participante al Campus Virtual. Se cumple el objetivo de Bilingüismo establecido en el proyecto:</p> <p><u>ARTÍCULOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Felicidad en el Trabajo (Happiness at Work): <ul style="list-style-type: none"> ○ Are the Spanish public employees happier in their work performance in the Industry 4.0 Era? ○ Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones. y eliminar "temores digitales" ○ Happiness at work ○ Does entrepreneurship make you happier? A comparative analysis between entrepreneurs and wage earners. ▪ Riesgos psicosociales en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being 2019 ○ Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model ○ Role of the workplace in implementing mental health interventions for high-risk groups among the working age population after the COVID-19 pandemic ○ Contaminación acústica en el trabajo: ejemplo de investigación en una empresa del Campo de Gibraltar ○ Estudio COSMO SPAIN COVID-19 ○ Estrés y salud laboral ○ Guía OIT. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 ○ Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic ○ Burnout among Healthcare Providers of COVID-19; a Systematic Review of Epidemiology and Recommendations ○ Relationship Between Work Engagement, Psychosocial Risks, and Mental Health Among Spanish Nurses: A Cross-Sectional Study ○ Influencia del proceso de aculturación en la percepción de riesgos psicosociales en el trabajo ▪ La importancia de la Alfabetización en Salud en el ámbito laboral: <ul style="list-style-type: none"> ○ Corporate Application of Health Literacy (2021) ○ Development and Validation of the Health Literacy Scale for Workers
---	---

Objetivo nº 3	
Título:	Metodología para trabajos de clase y TFM
Actividades previstas:	Creación en el CV de un apartado metodológico (cuestionarios validados para el estudio de los diferentes riesgos y de la satisfacción, felicidad o clima laboral). Referencias e información del uso de las metodologías y aplicaciones de gestión estadísticas de datos, propias de este campo social.
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	<p>El listado siguiente relaciona las aportaciones del profesorado participante al Campus Virtual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>MANUALES:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MANUAL PROGRAMA ESTADÍSTICO DE ANÁLISIS DE DATOS: SPPS ▪ Manual del método CoPsoQ PSQCAT ▪ Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores (versión corta) • <u>GUÍAS DE BUENAS PRÁCTICAS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevención de los Riesgos Psicosociales En el sector de las Empresas Multiservicios • <u>CUESTIONARIOS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CUESTIONARIOS CLIMA SOCIAL: FES, CES, CIES, WES ▪ CUESTIONARIO PSICOSOCIAL- ISTAS (CoPsoQ) ▪ ESCALA SUBJETIVA DE LA CARGA MENTAL DE TRABAJO (SCAM) ▪ INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMAN ▪ CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY ▪ STAI: Cuestionario de Ansiedad ▪ Aplicación FPSICO (manual y descarga de aplicación) ▪ ELE-ESCALA DE ESTRÉS LABORAL • <u>VIDEOS:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MÉTODO DE EVALUACIÓN F-PSICO. VERSION 4.0URL

	<p>Análisis del software INSST. Proceso de Descarga gratuita e Instalación. Diseño de cuestionario inicial. Introducción de datos. Interpretación de Informes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conferencia: “Retos de los técnicos de prevención 4.0: Las evaluaciones de riesgos específicas” ▪ Consejos para realizar una correcta evaluación de riesgos ▪ Consejos para el análisis e investigación de accidentes ▪ Ambiente térmico ▪ Lo básico en la seguridad de máquinas (De la Directiva en la UE a las normativas armonizadas) ▪ Qué debo saber sobre enclavamientos y bloqueos (haciendo fácil la seguridad de máquinas) ▪ Cómo lograr el PLe (4 claves para conseguir el máximo nivel de seguridad en máquinas) ▪ Condiciones ambientales en áreas de trabajo ▪ Diseño de puestos de trabajo ▪ Ergonomía del puesto de trabajo <p>Buscar información para el TFM y/o que la revisión sea el TFM: ¿Cómo hacer una revisión sistemática?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Standards on how to develop and report systematic reviews in Psychology and Health ▪ Doing and reporting a meta-analysis ▪ PRISMA harms checklist: improving harms reporting in systematic reviews ▪ Metodología revisión bibliográfica ▪ Declaración PRIMA 2020 ▪ Guía de uso Mendely ▪ Búsquedas bibliográficas en Medline-Pubmed ▪ Normativa APA
--	---

Objetivo nº 4	
Título:	Temáticas concretas como propuestas para trabajos de clase y TFM
Actividades previstas:	Se dedicará un apartado en el CV para líneas generales e ideas concretas sobre la temática, como propuestas -principalmente por parte del profesorado, aunque también cabe que el alumnado las haga y exponga- para la realización de trabajos de las distintas asignaturas y, especialmente, de TFM (para MPRL, y con la atención a las condiciones que impone su Memoria en el MUII).
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	Relación de líneas generales y temáticas propuestas para de TFM (en el caso de MUII siempre atendiendo, en este aspecto, lo señalado en su Memoria): <p style="text-align: center;">1) Riesgos psicosociales en etapa COVID-19:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores/as del sector sanitario ▪ Profesorado (universitario o no universitario) ▪ Especial atención a profesorado Educación Infantil ▪ Fuerzas y cuerpos de seguridad (cuerpos militares, Guardia Civil, Policía Nacional, policías locales, etc.) ▪ Especial atención a militares en Operación "Balmis" ▪ Trabajadores/as sociales (con personas discapacitadas o mayores) ▪ Trabajadores/as en sectores que fueron denominados esenciales, y que tuvieron que ir a trabajar todos los días en pleno confinamiento, y sin vacunas aún (sector alimentación, sector transporte, industrias de la Bahía de Algeciras, trabajadores de APM y TTIA, etc.) ▪ Cuerpos de Bomberos, Protección Civil, y similares. <p>2) Teletrabajo: efectos psicosociales</p> <p>3) Alfabetización en Salud en el ámbito laboral como forma de manejar riesgos psicosociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación entre el nivel de alfabetización en salud de trabajadores y riesgo de burnout <p>4) Evaluación de la efectividad de intervenciones para el control de riesgos psicosociales</p> <p>5) La Comunicación como acción preventiva</p>
--	---

Objetivo nº 5	
Título:	Agilización y optimización de la comunicación profesorado-alumnado
Actividades previstas:	<p>Creación de foros, salas Google Meet, como elementos de comunicación adhocráticos, disponibles para cuando se estime conveniente aplicarlos en el transcurso de la docencia de la asignaturas implicadas en este proyecto, como en la tutorización del alumnado en la realización de sus TFM (especialmente interesante cuando los trabajos sean cotutorizados por dos profesores/as, o cuando se haya de transmitir ideas comunes útiles para varios/as alumnos/as a la vez).</p> <p>INDICADOR: Dada la naturaleza de este objetivo no se cree adecuado marcar un indicador de realización. Se utilizará cuando el/la profesor/a lo considere necesario o conveniente para atender dudas o tratar asuntos con uno o un grupo de estudiantes.</p>
Actividades realizadas y resultados obtenidos:	<p>Se abrieron tantas salas Google Meet como fueron necesarias para realizar las reuniones entre profesorado participante, y de este con el alumnado; así como a atender las dudas del alumnado, y las sesiones de tutorización de los TFM y otros trabajos.</p> <p style="text-align: center;"><u>Sala Meet Reuniones</u></p>

--	--

2. Adjunte las tasas de éxito² y de rendimiento³ de las asignaturas implicadas y realice una valoración crítica sobre la influencia del proyecto ejecutado en la evolución de estos indicadores.

<i>Asignatura⁴</i>	<i>Tasa de Éxito</i>		<i>Tasa de Rendimiento</i>	
	<i>Curso 2020/21</i>	<i>Curso 2021/22</i>	<i>Curso 2020/21</i>	<i>Curso 2021/22</i>
<i>Técnicas de Evaluación de Riesgos psicosociales (MUPRRL)</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Medidas Preventivas de los Riesgos psicosociales (MUPRRL)</i>	100%	100%	100%	100%
<i>Trabajo Fin de Máster; Ampliación TFM 1; Ampliación TFM 2 (MUPRRL)</i>	Los datos que se aportaran ahora en este apartado no recogerían los resultados de las Comisiones de Defensa de TFM (y Ampliaciones de TFM) de la convocatoria de septiembre 2022, pues, a fecha de 30 de septiembre de 2022, aún no han sido definitivamente convocadas. Al tratarse de Máster, y de estas asignaturas, lo habitual, curso tras curso, es que el alumnado requiera un tiempo determinado tras finalizar todos sus exámenes correspondientes al resto de asignaturas del programa. Exámenes que necesitan superar para presentar y defender sus TFM (y Ampliaciones). Eso hace que sean realmente pocos el alumnado que presenta su TFM en la convocatoria de junio. Ambos hechos impiden que, a fecha de hoy, se puedan dar datos representativos.			
<i>Recursos Humanos y Prevención (MUII)</i>	100%	100%	100%	100% (*)
<i>TFM (MUII) [dentro de las posibilidades que recoge su Memoria]</i>	En esta asignatura no se ha realizado ningún trabajo relativo a aspectos de Organización de Empresa, Psicología en el Trabajo, o Salud, al menos bajo el amparo de este proyecto, o la tutorización del profesorado participante en él. La Memoria del título de MUII indica claramente que los TFM han de ser de carácter profesionalizante, es decir, relativos a las ramas de Ingeniería Industrial, por lo que son muy pocas las ocasiones en las que el alumnado puede introducir en sus TFM este tipo de aspectos. Esta asignatura fue incluida en el presente proyecto en el caso de que surgiese algún TFM en el que el profesorado participante en el mismo interviniese tratando las materias propias de sus disciplinas como complemento al objeto principal de estudio del alumno en dicho TFM, cuestión que no se ha dado en el curso 2021-2022.			
<i>Informe crítico sobre la evolución de las tasas de éxito y rendimiento</i>				

² Tasa de éxito = Número de estudiantes aprobados / Número de estudiantes presentados.

³ Tasa de rendimiento = Número de estudiantes aprobados / Número de estudiantes matriculados.

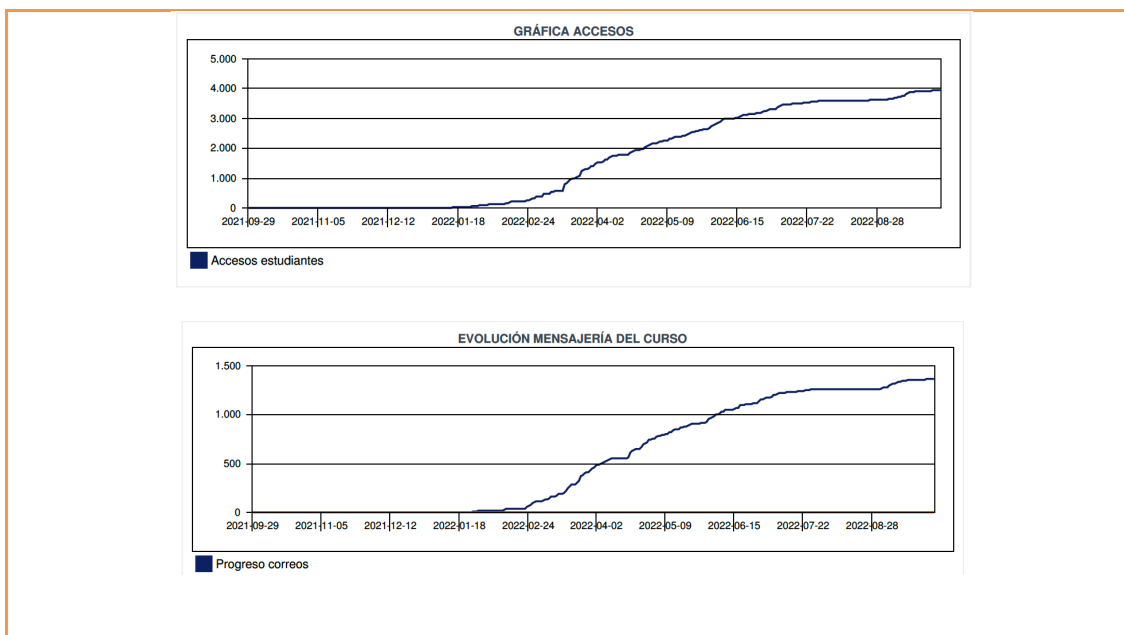
⁴ Incluya tantas filas como asignaturas se contemplen en el proyecto.

No obstante lo indicado en el apartado anterior, la finalidad de este proyecto era corregir o subsanar algunas deficiencias que habíamos detectado por nuestra experiencia, tanto en la impartición de estas asignaturas, como en la tutorización de TFM. Estas eran:

- En el desarrollo, tanto teórico como práctico, de las asignaturas intentamos mostrar la realidad, conectar al estudiante con el mundo actual, y que este observe cómo se llevan a la práctica en el entorno socioeconómico, inmediato, nacional o internacional, los conceptos e ideas que se les exponen y explican en clase. Para ello, se requiere una búsqueda continua de noticias, vídeos, foros, blogs, u otros espacios virtuales que reflejen dicha realidad.
- En las fichas de las asignaturas se indican actividades que suponen la realización de trabajos, ya sea individual o grupalmente, y su exposición. Los estudiantes suelen consultarnos frecuentemente por bases de datos y registros de publicaciones donde encontrar documentación al respecto.
- Existe una inquietud generalizada en el alumnado, a medida que avanza la impartición de la titulación, de encontrar una temática concreta sobre la que desarrollar el TFM. Es muy frecuente que, tras nuestras sesiones de clase, los alumnos se acerquen, o quieran seguir conectados con el/la profesor/a, no para preguntar dudas sobre lo expuesto en la materia de esa sesión, sino para preguntar o solicitar ideas para sus TFM.
- Cuando el estudiante ya tiene su TFM suele estar bastante desorientado sobre lo que implica llevar a cabo una investigación de este nivel. Por otra parte, la multidisciplinariedad de titulaciones de procedencia del alumnado es la característica propia del Máster de Prevención, por lo que las formas de realizar trabajos, las habilidades de comunicación escrita y oral, de defensa y argumentación de ideas, etc., son muy diversas entre unos y otros. Para solventar estas situaciones, los profesores habíamos solido realizar, por propia iniciativa, reuniones o sesiones virtuales, en las que, al alumnado tutorizado le hemos ido ofreciendo unas pautas comunes de forma y fondo sobre qué es y cómo se ha de realizar un TFM, qué documentación básica y qué metodologías de trabajo emplear en estudios que versen sobre esta temática. Se trata de poner a disposición del alumnado estos conocimientos en el Campus Virtual que se cree.

Para todas ellas se ha trabajado en este proyecto, de lo cual ha quedado reflejo en el Campus Virtual creado a tal fin, “WELL-BEING_CV”, y en el que profesorado y alumnado ha estado participando, utilizando y aprovechando sus contenidos para subsanar las deficiencias señaladas. Por tanto, los objetivos han sido cumplidos. Los estudiantes han contado con herramientas que les han facilitado, y agilizado, la realización de TFM (ampliaciones) y trabajos en las diversas asignaturas comprometidas en este proyecto, tanto en aspectos teóricos como metodológicos. Las estadísticas de uso de este Campus Virtual se exponen a continuación (datos principales; fuente: campusvirtual.uca.es):

Accesos al curso		Correos	
Accesos docentes	3.528	Recibidos	895
Accesos estudiantes	3.960	Enviados	475
Accesos totales	7.488	Correos totales	1.370



(*) En el curso 2021-22 hay un alumno que aún no se ha presentado a ninguna convocatoria en esta asignatura, ni ha realizado actividades, ni ha acudido nunca a clase. Se le ha escrito, pero no contesta a los correos. No sabemos si piensa abandonar la asignatura.

- Incluya en la siguiente tabla el número de alumnos matriculados y el de respuestas recibidas en cada opción y realice una valoración crítica sobre la influencia que el proyecto ha ejercido en la opinión de los alumnos.

Opinión de los alumnos al inicio del proyecto				
Número de alumnos matriculados: 23				
<i>Valoración del grado de dificultad que cree que va a tener en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a la asignatura en la que se enmarca el proyecto de innovación docente</i>				
Ninguna dificultad	Poca dificultad	Dificultad media	Bastante dificultad	Mucha dificultad
	11, 11%	88,89%		
Opinión de los alumnos en la etapa final del proyecto				
<i>Valoración del grado de dificultad que ha tenido en la comprensión de los contenidos y/o en la adquisición de competencias asociadas a la asignatura en la que se enmarca el proyecto de innovación docente</i>				
Ninguna dificultad	Poca dificultad	Dificultad media	Bastante dificultad	Mucha dificultad
90%	10%			
<i>Los elementos de innovación y mejora docente aplicados en esta asignatura han favorecido mi comprensión de los contenidos y/o la adquisición de competencias asociadas a la asignatura</i>				
Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	Completamente de acuerdo
				100%
En el caso de la participación de un profesor invitado				
<i>La participación del profesor invitado ha supuesto un gran beneficio en mi formación</i>				

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	Completamente de acuerdo
Valoración crítica sobre la influencia que ha ejercido el proyecto en la opinión de los alumnos				
<p>El profesorado implicado en este proyecto consideramos que, como en cualquier novedad metodológica o de contenidos, el alumnado suele reaccionar a priori con cierta incertidumbre, y con algo de temor hacia si será capaz o no de asimilar, aprender y aprovechar dichas novedades. Por lo general, posteriormente, al término del período de actividad, la incertidumbre ya no existe, y las personas suelen ser conscientes de que han captado los conocimientos y aprendizajes correspondientes. El proyecto que ahora evaluamos es un claro ejemplo de ello. Como se puede observar en la tabla, las opiniones previas le conferían una dificultad media por parte del alumnado. No obstante, concluido el período, los resultados indican que el alumnado se reconoce con estos nuevos conocimientos y aprendizajes, y así lo han manifestado en su evaluación a posteriori, cuestión que al profesorado nos congratula enormemente, y hemos podido comprobar en los trabajos de los alumnos/as. Como se ha comentado anteriormente, con las actividades y contenidos del Campus “WELL-BEING_CV” el alumnado participante ha comprobado como disponía, desde el inicio, de orientación para el planteamiento de sus trabajos, y para el desarrollo del marco teórico y de las técnicas y metodologías necesarias para los mismos. Ello les ha hecho ahorrar muchas reuniones y sesiones de tutorización que, por necesidad, habían sido dedicados a tales conocimientos en cursos anteriores; y otorgado, por tanto una mayor seguridad y tranquilidad al saber qué paso dar y cómo hacerlo en cada fase de la planificación y la realización de sus trabajos.</p>				

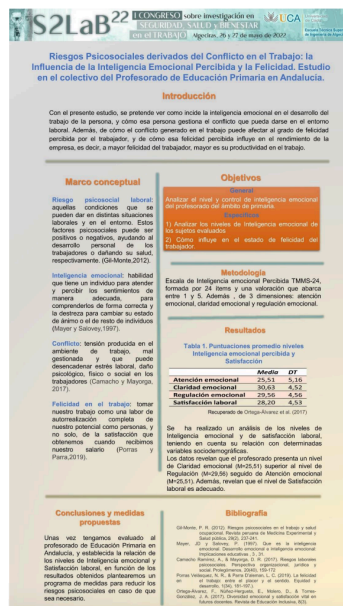
4. Marque una X bajo las casillas que correspondan en la siguiente tabla. Describa las medidas a las que se comprometió en la solicitud y las que ha llevado a cabo.

Compromiso de compartición / difusión de resultados en el entorno universitario UCA adquirido en la solicitud del proyecto				
1. Sin compromisos	2. Compromiso de impartición de una charla o taller para profesores	3. Adicionalmente fecha y centro donde se impartirá	4. Adicionalmente programa de la presentación	5. Adicionalmente compromiso de retransmisión o grabación para acceso en abierto
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Descripción de las medidas comprometidas en la solicitud				
<p>Las medidas a las que nos comprometimos fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando concluya el proyecto se realizará un vídeo en el que se exponga justificación, asignaturas implicadas, problemática a resolver, objetivos, indicadores, y resultados finales del mismo. 2. Por otro lado, el proyecto se presentará a los estudiantes, y se testará, a priori, cómo valoran la creación de este CV y sus contenidos previstos. Esta misma evaluación se les solicitará al término de la asignatura, y se comparará las expectativas creadas en el alumnado con sus percepciones sobre las realidades conseguidas. De ello se informará también en el vídeo final. 				
Descripción de las medidas que se han llevado a cabo				

El punto 2 ha sido ya realizado, como se ha puesto de manifiesto en la tabla anterior. En cuanto al punto 1, no se ha podido realizar aún porque, por lo ya comentado en un apartado anterior de esta memoria, aún no disponemos de los datos para realizar las tasas definitivas de éxito y rendimiento en las asignaturas que se refieren a los TFM y sus ampliaciones, al no haberse celebrado la convocatoria de septiembre. Dicho vídeo se realizará en cuanto se tengan los datos requeridos.

No obstante, este proyecto ya ha tenido su aplicación como “buena práctica” en otras actividades, que pasamos a comentar:

- Ha servido de base para un nuevo Proyecto de Innovación y Mejora Docente 2022-2023, aprobado por la UCA, con referencia: sol-202200229382-tra, y título: “S2B_MET”. UN CAMPUS VIRTUAL SOBRE METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN EN CAPITAL PREVENTIVO PARA LA ELABORACIÓN DE LOS TRABAJOS FIN DE MÁSTER DEL MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA UCA; y en el que se incorporan 7 profesores que no participaron en el proyecto “WELL-BEING_CV” al haberse abierto también a metodologías de las Ingenierías Industrial y Civil, de 4 centros o facultades UCA distintos, de 4 departamentos distintos (Organización de Empresas, Psicología, Ingeniería Industrial e Ingeniería Civil, y Enfermería y Fisioterapia), y de diversas especialidades.
- Parte del alumnado de este proyecto ha participado en el Congreso “S2laB: Congreso sobre Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo”, desarrollado en ETSIA, en los días 26 y 27 de mayo de 2022, presentando posters como avance de los TFM que estaban realizando.



Riesgos Psicosociales derivados del Conflicto en el Trabajo: La influencia de la Inteligencia Emocional Percibida y la Felicidad. Estudio en el colectivo del Profesorado de Educación Primaria en Andalucía.

Introducción
Con el presente estudio, se pretende ver como incide la inteligencia emocional en el desarrollo del trabajo de la persona, y como esa persona gestiona el conflicto que puede darse en el entorno laboral. Además, de como el conflicto generado en el trabajo puede afectar al grado de felicidad percibida por el trabajador, y de como esa felicidad percibida influye en el rendimiento de la empresa, es decir, a mayor felicidad del trabajador, mayor es su productividad en el trabajo.

Marco conceptual
Riesgo psicosocial laboral: aquellas condiciones que se pueden dar en distintas situaciones laborales y en el entorno. Estas condiciones pueden ser conflictivas o negativas, evitando el desarrollo personal de los trabajadores o dañando su salud respectivamente. (Górriz 2012).
Inteligencia emocional: habilidad que tiene un individuo para entender y manejar los sentimientos de manera adecuada, para comprenderlos de forma correcta y la destreza para cambiar su estado de ánimo a la de uno de los individuos. (Mayer y Salovey 1997).
Conflicto: tensión producida en el ambiente de trabajo, mal gestionada y que puede desencadenar estrés, cansancio, frustración, ansiedad o falta de los trabajadores (Carrasco y Matorra 2017).
Felicidad en el trabajo: hacer nuestro trabajo como una labor de autorrealización, completa de nuestro potencial como personas, y no solo de la satisfacción que obtenemos cuando recibimos nuestro sueldo. (Ponzo y Parra 2019).

Objetivos
Analizar el nivel y control de inteligencia emocional en profesores del ensino de primaria.
Analizar los niveles de inteligencia emocional de los sujetos evaluados.
Cómo influye en el estado de felicidad del trabajador.

Metodología
Escala de inteligencia emocional Percibida TMM5-24, formada por 24 ítems y una valoración que abarca entre 1 y 5. Además, de 3 dimensiones: atención emocional, claridad emocional y regulación emocional.

Resultados
Tabla 1. Puntuaciones promedio niveles inteligencia emocional percibida y Satisfacción

	Media	DT
Atención emocional	25,51	5,16
Claridad emocional	26,63	4,52
Regulación emocional	29,56	4,56
Satisfacción laboral	28,90	6,53

Resumen de Grupo Álvarez et al. (2017)

Se ha realizado un análisis de los niveles de inteligencia emocional y de satisfacción laboral, teniendo en cuenta su relación con determinadas variables sociodemográficas. Los datos revelan que el profesorado presenta un nivel de Claridad emocional (M=26,63) superior al nivel de Regulación (M=29,56) según el Escala de Atención emocional (M=25,51). Además, tener que el nivel de Satisfacción laboral es adecuado.

Bibliografía
Górriz, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el ámbito de salud ocupacional. *Revista de Psicología de la Universidad de Cádiz*, 20(1), 27-31.
Mayer, J. D., Salovey, P. (1998). Que es la inteligencia emocional? *Revista de Psicología de la Universidad de Cádiz*, 16(1), 1-10.
Carrasco, A., y Matorra, E. (2017). Riesgos laborales en el sector de la educación. *Revista de Psicología de la Universidad de Cádiz*, 25(1), 1-12.
Ponzo, V., y Parra, A. (2019). El bienestar en el trabajo: un programa de medidas para reducir los riesgos psicosociales en caso de que sea necesario.



Factores de riesgo cardiovascular, según puesto de trabajo, en una fábrica de la industria petroliera

Miriam Posa Méndez¹, Martina Fernández Gutiérrez², Sara Corral Espinosa², Paula González Baeza³, Pilar Bas Sarramón⁴
¹Departamento de Enfermería y Fisioterapia, Universidad de Cádiz; ²Alumna colaboradora del Departamento de Enfermería y Fisioterapia, Universidad de Cádiz.

1. INTRODUCCIÓN
Las enfermedades cardiovasculares son una de las principales causas de muerte en los países desarrollados (OMS, 2020), siendo en España una de las principales causas de incapacidad temporal en el ámbito laboral y primera causa de muerte por accidente laboral durante la jornada. Por todo ello, es importante analizar las relaciones que se establecen entre el riesgo cardiovascular (RCV) y la actividad laboral desarrollada, y su influencia por sí misma, o en relación con otros factores de riesgo como son la edad, sexo, hipertensión arterial, obesidad, diabetes, alcohol, tabaco y tipo de alimentación.

Factor de riesgo	N	Porcentaje
Tensión arterial sistólica elevada	37	6%
Tensión arterial diastólica elevada	13	2,1%
Coeficiente elevado	288	46,8%
Sobrepeso	286	46,4%
Obesidad	88	13,9%
Glucosa elevada	8	4,7%
Fumadores	98	15,7%

Tabla 1. Prevalencia de factores de RCV

Se establece correlación entre la variable sexo y los variables RCV: colesterol total, colesterol HDL, tensión arterial sistólica, tensión arterial diastólica e índice de masa corporal; presentando mayores niveles el sexo masculino, excepto en el caso del colesterol HDL que ocurre lo contrario. También se pudo establecer relación estadísticamente significativa entre el puesto de trabajo y el RCV y niveles de glucemia en ayuno.

2. OBJETIVOS
• Describir la prevalencia del RCV y los factores de riesgo asociados en los trabajadores de una fábrica de la industria petroliera.
• Identificar los parámetros individuales relacionados con el tipo de actividad laboral desarrollada (puesto de trabajo) que pueden influir en el desarrollo, prevención y repercusión sobre los factores de RCV cardiovascular.

3. METODOLOGÍA
Se realizó un estudio descriptivo transversal y retrospectivo con una muestra de 616 trabajadores que accedieron al reconocimiento médico anual.

4. RESULTADOS
616 sujetos: 63 mujeres (10,2%) y 554 hombres (90,8%). La edad media de la muestra es de 45,72 años, con una edad mínima de 25 años y una edad máxima de 62 años.

5. CONCLUSIONES
• Existe una prevalencia considerable de factores de RCV en la amplia muestra analizada.
• Ser varón es un factor de riesgo no modificable.
• Se aprecia mayor prevalencia de RCV en síndicos de planta, personal de mantenimiento y almacén y operadores de planta.
• El sexo masculino del RCV puede contribuir a establecer estrategias preventivas, permitiendo priorizar de acuerdo a los resultados obtenidos.

S2LaB22 CONGRESO sobre Investigación en NEUROCIENCIAS Y FACTORES SOCIALES DEL TRABAJO

Agencia: #9 y 17 de mayo de 2022

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y PROPUESTAS DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO NO UNIVERSITARIO DEL CAMPO DE GIBRALTAR.

RESUMEN: La ansiedad y otros riesgos psicosociales, así como sus consecuencias, implican e implicadas, son algunos de los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral actual. El objetivo de este trabajo es desarrollar un análisis de los riesgos psicosociales.

RESUMEN: Como una propuesta de medidas preventivas en el ámbito educativo no universitario del Campo de Gibraltar, concretamente en el profesorado de secundaria y diseñar sus correspondientes medidas preventivas. Entre estos objetivos específicos se encuentran identificar los principales riesgos psicosociales y delimitar los factores de dichos riesgos relativos a la organización del trabajo.

CONCEPTO: El rol de las instituciones privadas en abordar los riesgos psicosociales fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado en 1984 "Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control", donde se trata conciencia de los riesgos psicosociales por su impacto negativo la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, así como de la importancia de una adecuada gestión de los mismos.

OBJETIVO: El objetivo general que se pretende es evaluar los riesgos psicosociales que predominan en el ámbito educativo no universitario del Campo de Gibraltar, concretamente en el profesorado de secundaria y diseñar sus correspondientes medidas preventivas. Entre estos objetivos específicos se encuentran identificar los principales riesgos psicosociales y delimitar los factores de dichos riesgos relativos a la organización del trabajo.

MUESTRA: Muestra de 156 docentes (maestros y 85 años de edad), a los que se les aplicó un análisis estadístico (BM SPSS 26, con el que se analizará distribución, centralización, fiabilidad, consistencia y grado de riesgo entre la población objetivo. Se solicitó al profesorado que puntó cada ítem con una escala de 1 al 4, siendo 1 muy en desacuerdo y 4 por en desacuerdo.

CONCLUSIONES: Una vez se realizó el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario, esperamos confirmar los resultados alcanzados en estudios similares realizados por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UCA.

Autores: De Miguel Barredo, V., & Prieto Ballester, M. (2019). El acceso laboral como factor diferenciador en la productividad empresarial. *El caso español*. *Revista Perspectives*, 15(2), 45-55.

De Estadis, B. C. (1990). Ley 1/1990, del 1 de febrero, de Promoción de Empleo Laboral.

Reardon, M. B., Houston, L., & van den Broek, A. (2004). *Managing Psychological Risks at Work*. The European Agency for Safety and Health at Work.

Jiménez, B. M., & Lado, C. B. (2015). Factores y riesgos psicosociales, consecuencias, medidas y fuentes de prácticas. *Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1984). *Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control*. Ginebra, Suiza.

Jiménez, B. M., & Lado, C. B. (2015). Factores y riesgos psicosociales, consecuencias, medidas y fuentes de prácticas. *Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Alumno titulado y Misionero Rodríguez

S2LaB22 CONGRESO sobre Investigación en NEUROCIENCIAS Y FACTORES SOCIALES DEL TRABAJO

Agencia: #9 y 17 de mayo de 2022

Evaluación de riesgos psicosociales y medidas de intervención en las áreas de Mantenimiento Urbano y Asuntos Sociales del Ayuntamiento de La Villa de Los Barrios

Introducción

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso favorecen el desarrollo personal, mientras que cuando son desfavorables perjudican la salud y bienestar. Una situación psicosocial inestable puede afectar al bienestar físico de salud, bienestar emocional, psicológico o emocional. Las consecuencias perjudiciales afectan tanto a las personas como a la empresa, afectando a la productividad, calidad de vida, etc. Por tanto, es necesario evaluar los riesgos psicosociales en los trabajadores de áreas de Mantenimiento Urbano como en los de Asuntos Sociales del Ayuntamiento de La Villa de los Barrios.

Objetivos

General: Identificar los principales riesgos psicosociales a los que se somete al personal laboral del Ayuntamiento de La Villa de los Barrios y proponer medidas preventivas.

Específicos:

- evaluar diferentes factores de riesgo psicosocial: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, necesidades, necesidades participativas/empresariales, interés por el trabajo/compensación, desarrollo de las relaciones y apoyo social.
- analizar su posible relación con ciertas variables sociodemográficas, como sexo, edad, departamento y tipo de contrato.

Metodología

Se lleva a cabo una metodología en tres fases:

- 1) identificación de fuentes secundarias: estudio de la situación en relación a dichos aspectos (tema conceptual).
- 2) identificación de fuentes primarias: estudio de campo, recogida de datos a través del cuestionario F-PSICO del INESC.
- 3) Análisis de datos mediante el software de tratamiento estadístico de BM SPSS, para obtener resultados.

Resultados esperados

Resultados obtenidos para cada uno de los factores (ver el laboratorio) en la evaluación de riesgos psicosociales en la Policía Local de La Villa de Los Barrios y su composición por sexo:

Factor	Sexo	Valor
Autonomía	M	1.5
	F	1.5
Carga de trabajo	M	2.5
	F	2.5
Demandas psicológicas	M	2.5
	F	2.5
Interés por el trabajo	M	2.5
	F	2.5
Necesidades participativas	M	2.5
	F	2.5
Tiempo de trabajo	M	2.5
	F	2.5

Conclusiones y medidas propuestas (en proceso)

La Administración Pública Local no es una institución lo que respecta al insuficiente tratamiento de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral por parte de las empresas.

Entre las fuentes de riesgo destacan los relativos a las relaciones sociales, detectándose conflictos interpersonales de nuestra frecuencia y, a la vez, desconocimiento del procedimiento de la empresa cuando se da este tipo de conflictos. Por ello, la empresa debe establecer un procedimiento formal frente a la resolución de conflictos. Además, algunas manifestaciones como el acoso en esta situación no debe tolerarse. Por ello, la empresa tiene que contar con un protocolo frente al acoso.

Autor: José Antonio Rodríguez Jiménez

S2LaB22 CONGRESO sobre Investigación en NEUROCIENCIAS Y FACTORES SOCIALES DEL TRABAJO

Agencia: #9 y 17 de mayo de 2022

EVALUACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN MITSUBISHI AUTOMOCIÓN CAMPOGIB S.L. DE ALGERIAS

Autora: Haridat Hacenas Naitia

Resumen

El estrés laboral es un fenómeno complejo que afecta a la salud física y mental de los trabajadores. Este estudio evalúa el nivel de estrés laboral en los empleados de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia, considerando los factores organizacionales y personales que contribuyen a su desarrollo.

Objetivos

El objetivo principal de esta investigación es evaluar el nivel de estrés laboral en los empleados de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia, considerando los factores organizacionales y personales que contribuyen a su desarrollo.

Metodología

Se utilizó un cuestionario de estrés laboral que mide diferentes dimensiones del estrés, como la carga de trabajo, la falta de autonomía, la falta de participación en las decisiones, etc. El cuestionario se aplicó a una muestra de 100 empleados de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia.

Resultados

Los resultados indican que el nivel de estrés laboral es alto en los empleados de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia. Los factores organizacionales que contribuyen al estrés laboral son la carga de trabajo, la falta de autonomía, la falta de participación en las decisiones, etc. Los factores personales que contribuyen al estrés laboral son la falta de habilidades, la falta de experiencia, etc.

Conclusiones

El estrés laboral es un problema serio que afecta a la salud física y mental de los trabajadores. Es necesario implementar medidas preventivas para reducir el nivel de estrés laboral en los empleados de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia.

Palabras clave: Estrés laboral, riesgo psicosocial, Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia.

1. Estudio del nivel de estrés laboral de la muestra

Variable	Media	Desviación Estándar	Coeficiente de Variación
Estrés Laboral	4.5	1.2	0.27
Carga de Trabajo	4.2	1.1	0.26
Falta de Autonomía	4.3	1.1	0.26
Falta de Participación	4.4	1.1	0.25
Falta de Habilidades	4.1	1.0	0.24
Falta de Experiencia	4.0	1.0	0.25

2. Diferenciar los diferentes estilos de afrontamiento

Los resultados muestran que los empleados de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia utilizan diferentes estilos de afrontamiento para manejar el estrés laboral. Los estilos más utilizados son el afrontamiento activo y el afrontamiento pasivo.

3. Comparar el clima laboral que presenta la empresa

Los resultados indican que el clima laboral de Mitsubishi Automoción CampoGib S.L. de Argelia es negativo. Los factores que contribuyen al clima laboral negativo son la falta de comunicación, la falta de transparencia, etc.

Bibliografía

Algeria, H. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el sector privado de Argelia*. *Revista de Psicología*, 15(2), 1-10.

Algeria, H., & Lado, C. B. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el sector privado de Argelia*. *Revista de Psicología*, 15(2), 1-10.

Algeria, H., & Lado, C. B. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el sector privado de Argelia*. *Revista de Psicología*, 15(2), 1-10.

Algeria, H., & Lado, C. B. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el sector privado de Argelia*. *Revista de Psicología*, 15(2), 1-10.

Algeria, H., & Lado, C. B. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el sector privado de Argelia*. *Revista de Psicología*, 15(2), 1-10.