

MEMORIA FINAL INNOVA¹ COMPROMISOS Y RESULTADOS PROYECTOS DE INNOVACIÓN Y MEJORA DOCENTE 2024/2025

Identificación del proyecto	
Código	sol-202400284486-tra
Título	"PSICO_HEALTH". NECESIDAD DE UN ENFOQUE INTEGRAL MULTIDISCIPLINAR SOBRE SALUD PSICOSOCIAL EN LA ERA DIGITAL EN LA DOCENCIA PARA CONCIENCIACIÓN AL ALUMNADO COMO ESTRATEGIA WIN-WIN EN LAS ORGANIZACIONES.
Responsable	MARÍA JOSÉ FONCUBIERTA RODRÍGUEZ

Este proyecto de Innovación y Mejora Docente aúna tres grandes grupos disciplinares de trabajo: (1) la dirección de recursos humanos, que ha de seguir políticas y prácticas de gestión de los empleados para asegurar su bienestar y seguridad, analizando nuevos modelos de liderazgo y políticas de capacitación que ayuden en esta transición digital; (2) la prevención de riesgos psicosociales y salud mental; y (3) la divulgación que las organizaciones deben hacer de los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo tal y como establece la normativa europea.. En consecuencia, implicará a asignaturas de diversos niveles o cursos, distintos Departamentos, varias titulaciones, de Primer, Segundo y Tercer Ciclos, en diferentes centros o Facultades, y en distintos Campus. Estas asignaturas quedan recogidas en la Tabla 1.

Tabla 1. Titulaciones, asignaturas, curso y campus de las materias implicadas en el proyecto.

A) GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS			
	Asignatura	Curso	Campus
A.1)	"Psicología del Trabajo y las Organizaciones"	1º	Bahía de Algeciras
A.2)	"Gestión del Conflicto"	2º	Bahía de Algeciras
A.3)	"Habilidades y Destrezas para el Desempeño Profesional"	4º	Bahía de Algeciras
A.4)	"Igualdad y Género"	4º	Bahía de Algeciras
A.5)	"Trabajo Fin de Grado".	4º	Bahía de Algeciras
B) GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS			
B.1)	"Creación de Empresas"	4º	Bahía de Algeciras
B.2)	"Trabajo Fin de Grado"	4º	Bahía de Algeciras
C) GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD			
C.1)	"Estados Contables"	3º	Cádiz

¹ Esta memoria no debe superar las 6 páginas.

C.2) “Trabajo Fin de Grado”	4º	Cádiz
D) DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS Y CONTABILIDAD		
D.1) “Estados Contables”	4º	Cádiz
E) MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (MPRL)		
E.1) “Gestión de la Prevención” (Módulos Introductorio y de Formación para la Prevención)		Bahía de Algeciras
E.2) “Medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales”		Bahía de Algeciras
E.3) “Técnicas de Evaluación de Riesgos Psicosociales”.		Bahía de Algeciras
E.4) “Trabajo Fin de Máster”.		Bahía de Algeciras
F) MÁSTER UNIVERSITARIO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL (MUII)		
F.1) “Recursos Humanos y Prevención” (Parte RRHH)	2º	Bahía de Algeciras
F.2) “Administración y Gestión de Empresas”	2º	Bahía de Algeciras
G) “MÁSTER UP”		
G.1) “Introducción a la Economía de la Empresa”		Cádiz
H) MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
H.1) “Fundamentos de Empresa”		Cádiz
H.2) “Trabajo Fin de Máster”		Cádiz
I) MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN		
I.1) “La eficiencia en la Administración Pública: evolución de políticas, conducta ética y buenas prácticas”		Jerez
J) TERCER CICLO		

El profesorado participante en el presente proyecto pertenece a los Departamentos UCA: Organización de Empresas; Psicología (Área Social); Economía Financiera y Contabilidad; y Economía General (Sociología).

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.

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

Fueron tres los objetivos propuestos en el presente proyecto de innovación docente. A continuación, se describen los dos primeros, y se detalla, asignatura por asignatura, cómo se ha dado cumplimiento a los mismos. Tras ello, se argumenta el motivo por el equipo docente no estimó conveniente cumplir con el objetivo tercero, el de la creación de un Campus Virtual propio para el proyecto.

Objetivo nº 1	<i>Sustituya este texto por el título del objetivo</i>
CONCIENCIAR AL ALUMNADO SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES EN LA ERA DE LA	<i>Introducción, o refuerzo, en las asignaturas implicadas, de docencia sobre la temática expuesta, para la concienciación del alumnado. Dada la variedad de asignaturas y disciplinas implicadas, con ello se logra un primer paso para que la</i>

DIGITALIZACIÓN, LA IA, Y LA "ECONOMÍA VERDE".	<i>temática sea tratada desde un enfoque transversal en la docencia de la Universidad de Cádiz.</i>
---	---

Actividades realizadas y resultados obtenidos en las distintas asignaturas

A) GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

A.1.) "Psicología del Trabajo y las Organizaciones", 1º curso. Campus Bahía de Algeciras

Para cumplir con el primer objetivo en esta asignatura, se realizaron estudios de casos. A través de esta actividad, se analizaron ejemplos concretos de empresas y sectores afectados por los nuevos riesgos psicosociales que surgen en la era de la digitalización, la inteligencia artificial (IA) y la Economía Verde. Por ejemplo, investigamos cómo la implementación de sistemas de IA para el monitoreo del rendimiento de los empleados generó un aumento significativo en los niveles de estrés y agotamiento en una empresa.

También se realizó una tarea grupal, consistente en:

- 1) Elección por parte del alumnado de un riesgo psicosocial emergente relacionado con la era digital (por ejemplo, el tecnoestrés, el agotamiento por video-llamadas o la vigilancia digital, entre otros).
- 2) A continuación, el grupo debía analizar su impacto en una empresa real o simulada.
- 3) Finalmente, el grupo debía proponer un plan de acción para reducir dicho riesgo.

A.2) "Gestión del conflicto", 2º curso. Campus Bahía de Algeciras

Se llevaron a cabo dos tipos de actividades:

- Juegos de rol y simulaciones. En estos ejercicios, los participantes asumieron roles como directores de recursos humanos, empleados o representantes sindicales para manejar una crisis simulada. Ejemplo: situación de un empleado que denunciaba estrés y ansiedad por la vigilancia digital continua en su puesto de trabajo.
- Simulación de conflictos. Con ella se pretende que los estudiantes practicasen la mediación en situaciones reales. En esta actividad, el alumnado tuvo que asumir diferentes roles para negociar y resolver un conflicto laboral causado por la digitalización o la inteligencia artificial. Para prepararse, tuvieron que

investigar a fondo los riesgos psicosociales emergentes, como el estrés por la vigilancia digital. El objetivo final era que encontraran soluciones que, no solo resolvieran la disputa, sino que mitigaran también el impacto psicológico en los trabajadores.

A.3) “Habilidades y Destrezas para el Desempeño Profesional”, 4º curso. Campus Bahía de Algeciras

Se realizaron las siguientes actuaciones:

- Se proyectaron documentales cortos que exploraban el impacto humano del cambio tecnológico en el entorno laboral. Después de cada proyección, se abrió un debate en clase para discutir las implicaciones de lo visto.
- Aplicación en el propio alumnado:
 - 1) La actividad comienza haciendo que los estudiantes analicen conceptos como el tecnoestrés, la fatiga por video-llamadas y el burnout.
 - 2) Se les pide que realicen una autoevaluación utilizando un cuestionario para diagnosticar cómo estos riesgos se manifiestan en su propia vida académica.
 - 3) Los resultados anónimos se comparten en clase para generar un debate sobre las causas y consecuencias de estos problemas.
 - 4) Finalmente, deben desarrollar y presentar una propuesta de intervención para abordar ese riesgo psicosocial específico, combinando la teoría con la experiencia práctica.

A.4) “Igualdad y Género”, 4º curso. Campus Bahía de Algeciras.

- Cuestionarios y encuestas interactivas. Se han administrado cuestionarios y encuestas interactivas utilizando plataformas digitales. Estas herramientas han servido a la profesora para evaluar la comprensión de los estudiantes e iniciar debates en clase, formulando preguntas como: ¿Crees que trabajar desde casa aumenta o disminuye tu estrés tecnológico?
- Estudio de caso. Se realizó sobre la brecha digital de género. Esta actividad le exigió al alumnado el profundizar en cómo la digitalización impacta de manera desigual a hombres y mujeres en el ámbito laboral. Con base en ello, los estudiantes desarrollaron y propusieron políticas de empresa concretas para cerrar esa brecha, buscando asegurar un acceso más equitativo a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional.

A.5) “Trabajo Fin de Grado”, 4º curso. Campus Bahía de Algeciras (VER OBJETIVO 2).

B) GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

B.1) “Creación de Empresas”. (Plan de Operaciones Unidad temática de Formación). 4º curso. Campus Bahía de Algeciras.

Durante el desarrollo de la asignatura, se llevó a cabo una actividad específica orientada a la concienciación del alumnado sobre los riesgos psicosociales emergentes en la era de la digitalización.

La dinámica consistió en la introducción de un módulo de reflexión transversal, en el que se analizaron, a través de lecturas guiadas y estudio de casos reales, los principales riesgos vinculados a los procesos de emprendimiento. Entre ellos se abordaron: el estrés digital, el agotamiento emocional, el burnout, etc.

El alumnado participó en debates grupales con la finalidad de identificar posibles estrategias de prevención y buenas prácticas empresariales. Asimismo, se planteó la incorporación de un componente de responsabilidad social y de bienestar laboral dentro de los proyectos emprendedores diseñados en la asignatura.

La actividad permitió que los estudiantes comprendieran que el éxito empresarial en la actualidad no depende únicamente de la viabilidad económica, sino también de la capacidad de crear organizaciones felices, responsables y sostenibles, basados en los principios de los riesgos psicosociales y el *happiness management*.

B.2) “Trabajo Fin de Grado”. 4º curso. Campus Bahía de Algeciras. (VER OBJETIVO 2).

C) GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

C.1.) “Estados Contables”. 3º curso. Campus de Cádiz.

Actividad desarrollada en la asignatura de Estados Contables del Grado en Finanzas y Contabilidad (50 estudiantes) y del Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Finanzas y Contabilidad (20 estudiantes). El objetivo de la actividad es que se conciencien de la importancia de que las empresas e instituciones sean transparentes con la información sobre riesgos psicosociales, dado que esta información constituye una herramienta muy útil para su personal. La actividad es la que se expone a continuación:

Actividad Tema 7

- Formación de equipos: Grupos de tres miembros cada uno.
- Desarrollo:
 1. Establecimiento de equipos, organización del aula.
 2. Situación: El alumnado ha de preparar la información que deberá divulgar la Universidad de Cádiz en su Informe de Sostenibilidad.
 3. Se trabajará con una normativa o estándar relacionado con la publicación y redacción del dicho Informe. Estas normativas van a ser: Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión (Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS)) y GRI (Global Reporting Initiative).
 4. El alumnado tiene que proponer a la Universidad de Cádiz diez indicadores que estimen necesarios, y que estén relacionados con el estándar S1 “Salud y Seguridad en el trabajo”. Tendrá que valorar la necesidad de informar sobre riesgos psicosociales relacionados con la digitalización.
 5. Los indicadores propuestos deberán incluir la forma en la que serían medidos. Para ello, el alumnado deberá cumplimentar una tabla como esta:

Estándar	Indicador	Medida

C.2) “Trabajo Fin de Grado”. 4º curso. Campus de Cádiz. (VER OBJETIVO 2).

D) DOBLE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS Y CONTABILIDAD

D.1) “Estados Contables”. 4º curso. Campus de Cádiz.

Actividad similar a la comentada en la asignatura del mismo nombre del Grado en Finanzas y Contabilidad.

E) MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (MPRL)

E.1) “Gestión de la Prevención” (Módulos Introductorio y de Formación para la Prevención). ETSIA.

La propia asignatura trata de llenar la materia del presente proyecto. En ella, la parte del Área de Organización de Empresas, que es la que corresponde a este proyecto, se ha ampliado en el curso 24-25, con mayor atención a los riesgos psicosociales, y en especial, a los emergentes. Y ello se ha producido tanto en las clases magistrales de los profesores, como en el aspecto práctico.

De este modo, en las sesiones teóricas se ha introducido mención, y reflexión, particular dichos riesgos en el módulo de “Formación para la Prevención” de esta asignatura. La tabla 2 refleja las diapositivas que se han introducido a tal fin.

Tabla 2. Formación para la Prevención. Riesgos Psicosociales.



Máster en Prevención de Riesgos laborales
Escuela Politécnica Superior de Algeciras
Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales



Planificación preventiva

Control de riesgos

Actuaciones para el fomento, tanto de **medidas técnicas como de actitudes seguras entre el personal de la empresa.**

- ☐ Entre las primeras se encuentran actuaciones como llevar a cabo acciones de seguridad e higiene en el trabajo, atender a la ergonomía y reconocer y dar su valor a los factores psicosociales.
- ☐ Entre las segundas: campañas de información y concienciación y **formar a los trabajadores.**

Servicio de Prevención Ajeno (SPA) la actividad preventiva
Tiene la obligación de presentar Memoria Anual de Actividades Preventivas, con la indicación del **Plan de Formación** llevado a cabo en ese ejercicio.



Máster en Prevención de Riesgos laborales

Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Algeciras
Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Métodos de evaluación de la formación

La evaluación de la formación en PRL

Filosofía de la «Ficha de seguimiento», o dos medidas: a priori y a posteriori

Las mediciones, tanto a priori como a posteriori, suelen centrarse en cuestiones relacionadas con:

- Comprobación de los procedimientos operativos
- Actualización a las nuevas normativas
- Identificación de prácticas inseguras
- Reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos
- Valoración de riesgos asociados a los factores psicosociales: estrés, mobbing (acoso moral en el trabajo), burn-out (agotamiento o fatiga laboral crónica), salud mental...
- Inspecciones técnicas periódicas programadas sobre los puestos de trabajo
- Muestreos ambientales periódicos
- Análisis del grado de motivación y actitudes de todo el personal implicado en el sistema productivo de la empresa, incluidos los mandos
- Evaluación del nivel de formación y adaptación del personal a las nuevas tecnologías

Una vez realizadas las acciones formativas: controles periódicos



Máster en Prevención de Riesgos laborales

Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Algeciras
Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Métodos de evaluación de la formación

La evaluación de la formación en PRL

Costes y rentabilidad de la formación en medidas preventivas

Pero ...

¿por qué hemos de evaluar los resultados de la formación en prevención en términos de reducción de costes o rentabilidad (ROI)?

El análisis de la seguridad de una empresa en términos económicos se ha de realizar desde tres enfoques interrelacionados:

P
R
E
V
I
A

- ✓ Cálculo del coste de las deficiencias en seguridad del trabajo
- ✓ Cálculo del coste de las medidas preventivas
- ✓ Criterios de rentabilidad en la toma de decisiones en materia de seguridad de trabajo

Accidente,
enfermedad,
afecciones
psicosociales



Fuente: elaboración propia.

Y, a nivel práctico, se planteó una tarea a los estudiantes:

1. Los estudiantes se constituyen en 4 equipos.

- Se les muestra la página web de ESENER, la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes. <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>



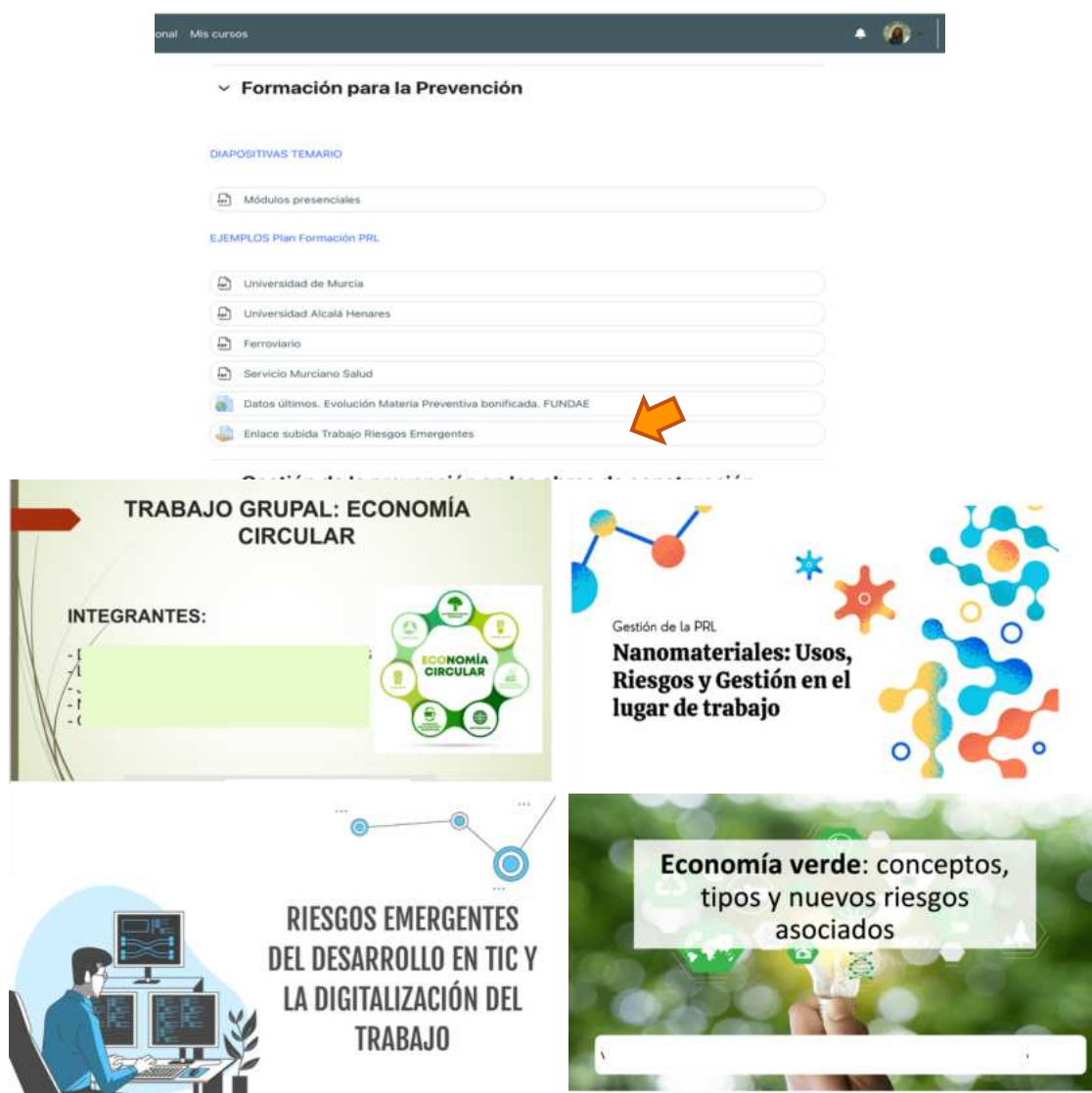
- Se reparten los 4 grupos de riesgos emergentes que en ella se muestran entre los 4 equipos, de manera que cada equipo atienda a uno solo de esos grupos:
 - Economía Circular
 - TIC/digitalización.
 - Nanomateriales.
 - Trabajos verdes.



4. La tarea consiste en realizar una presentación en formato PPT (Power Point), en la que cada equipo tenía la labor de aprender sobre lo que en esa página, y en documentos de la EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo), se recoge sobre los cuatro grandes grupos de riesgos emergentes.
5. Los estudiantes lo subirán a la actividad “tarea” correspondiente en el Campus Virtual de la asignatura.

En la tabla 3 se presentan las portadas de los cuatro trabajos presentados.

Tabla 3. Tarea: riesgos emergentes en el contexto laboral.



Fuente: elaboración propia.

E.2) “Medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales”. ETSIA.

A la materia, que, ya de entrada trata sobre los riesgos psicosociales, se le han incorporado este año, en cumplimiento de este proyecto, tres tipos de actividades:

- a) Realización de una serie de ejercicios anti-estrés y para evitar el dolor de espalda. Se trata de actividades de muy corta duración y que, por lo general, no necesitan más condiciones que las propias que se encuentran en el puesto de trabajo.
- b) Reflexión, y práctica, sobre curiosas conclusiones extraídas por investigadores de prestigio en el campo de la Neuropsicología (como los doctores Martín-Loeches, Sanz Segarra, en España, o el doctor Bradberry, en EEUU), , en cuanto a cómo nosotros mismos podemos, al transmitir ciertos mensajes, hacer que nuestro cerebro nos ayude a relajarnos, o, por el contrario, nos lleve a aumentar el estrés y el malestar.
- c) Adquisición de conocimientos sobre cuestiones de nutrición sana y adecuada, y para la realización de actividad física, en las propias instalaciones de los centros UCA: p.e. la incorporación de la UCA en REUPS (Red Española de Universidades Públicas Saludables), web de “UCA Saludable”, localizaciones y espacios para el desarrollo de actividades físicas (aparatos de estiramiento, aeróbicos, caminos externos, rutas internas por escaleras, etc.) (Figura 2).

En la tabla 4 se muestran las diapositivas que sirvieron en clase para guiar estas actividades.

Tabla 4. Salud y Bienestar en el Trabajo. Gestión del estrés.

Proyectos Innovación Docente (INNOVA 24_25).

"PSICO_HEALTH". NECESIDAD DE UN ENFOQUE INTEGRAL MULTIDISCIPLINAR SOBRE SALUD PSICOSOCIAL EN LA ERA DIGITAL EN LA DOCENCIA PARA CONCIENCIACIÓN AL ALUMNADO COMO ESTRATEGIA WIN-WIN EN LAS ORGANIZACIONES

Asignatura: "Medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales".
MASTER EN PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES, UCA (ETSIA)

SALUD Y BIENESTAR:
Liderazgos
✓ "Inteligentes en Salud"
✓ Ética y Compromiso

■ Pequeñas prácticas recursos anti-estrés/ansiedad

(Ej. recursos: Mini vídeos Yolanda Calvo; "PAZ y AMOR", Dr. M.Martín-Loeches; Dr. M. Sanz Segarra –la supraconciencia-)



Yolanda Calvo

PSICOLOGÍA: T. Bradberry (U. California, San Diego)

FISIOLOGÍA: Universidad Stanford:

QUEJAS → reduce el hipocampo (área crítica resolución problemas e ideas complejas).

Proyectos Innovación Docente (INNOVA 24_25).

"PSICO_HEALTH". NECESIDAD DE UN ENFOQUE INTEGRAL MULTIDISCIPLINAR SOBRE SALUD PSICOSOCIAL EN LA ERA DIGITAL EN LA DOCENCIA PARA CONCIENCIACIÓN AL ALUMNADO COMO ESTRATEGIA WIN-WIN EN LAS ORGANIZACIONES

Asignatura: "Medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales".
MASTER EN PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES, UCA (ETSIA)

SALUD Y BIENESTAR:
Liderazgos
✓ "Inteligentes en Salud"
✓ Ética y Compromiso

ESENER. Medidas PST:
- Nutrición saludable.
- Prevención adicciones
- Deporte tiempo libre
- Espalda, estiramientos

■ Sesión conocimiento instalaciones deportivas centro.
Mostrar espacios "descanso dinámico"
(a adaptar por Campus)

■ Alimentación Saludable.
■ Aplicación IA "Gemini"



■ Ejercicios de espalda (en el lugar de trabajo, en la propia silla; pocos minutos, muy eficaces)



Fuente: elaboración propia.

E.3) "Técnicas de Evaluación de Riesgos Psicosociales". ETSIA.

Se realizó una actividad de aplicación en el propio alumnado, consistente en:

- 1) Los estudiantes conocen los cuestionarios y escalas validadas científicamente que se utilizan para la evaluación de los determinados riesgos psicosociales.
- 2) El alumnado forma grupos de trabajo.
- 3) A los grupos se les pide que elijan uno de esos cuestionarios (en este caso, se aplicó un cuestionario sobre estrés) y realicen una autoevaluación, para diagnosticar cómo estos riesgos se manifiestan en su propia vida académica.
- 4) Los resultados anónimos se comparten en clase para generar un debate sobre las causas y consecuencias de estos problemas.
- 5) Finalmente, el alumnado debe desarrollar y presentar una propuesta de intervención para abordar ese riesgo psicosocial específico, combinando la teoría con la experiencia práctica.

E.4) “Trabajo Fin de Máster”. ETSIA. Campus Bahía de Algeciras (VER OBJETIVO 2).

F) MÁSTER UNIVERSITARIO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL (MUII)

F.1) “Recursos Humanos y Prevención”. 2º curso, en ETSIA.

En esta asignatura, la parte de políticas de Recursos Humanos es desarrollada por profesorado del área de Organización de Empresas (1,5 ECTS), y la parte de Prevención es desarrollada por profesorado de Ingeniería (3,5 ECTS). La primera parte es la que imparte la profesora integrante de este proyecto de innovación. Dicho contenido, sobre políticas de Recursos Humanos, se encuentra estructurada en cuatro grandes temas.

El tema cuarto, dedicado a las “TENDENCIAS ACTUALES EN RRHH. ENTORNO DIGITAL, GLOBALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD” incluye una parte sobre atención a la salud y el bienestar en el contexto laboral. En ella, además de preparar a los alumnos en la conciencia preventiva, como antesala de la segunda parte de la asignatura, se dedica especial atención a los riesgos psicosociales. En particular, se plantean los nuevos escenarios de trabajo, derivados de los procesos de digitalización, asunción de la IA, y de la Economía verde; y cómo estos están generando condiciones novedosas que pueden ser origen de riesgos de este tipo. Son los que los organismos internacionales llaman riesgos psicosociales emergentes. La tabla 5 muestra las dos diapositivas principales que contenían esta materia, como base de la clase magistral sobre el citado tema 4, en la presentación PPT incluida en el Campus Virtual. Además, los estudiantes debieron realizar, como tarea en dicho campus, una presentación individual con el resumen de las ideas de dicho tema.

Tabla 5. Diapositivas para el desarrollo del contenido sobre riesgos psicosociales emergentes.

MÁSTER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL. 2º CURSO
 MÓDULO: RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN


OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Objetivo 8 incluye los siguientes temas prioritarios:

- ✓ El empleo pleno y productivo y el trabajo decente
- ✓ La eliminación de la desigualdad salarial por razón de sexo
- ✓ La reducción del desempleo entre los jóvenes
- ✓ La eliminación de todas las formas de trabajo infantil
- ✓ La formalización de la economía informal
- ✓ Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas
- ✓ **La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro (satisfacción/felicidad trabajo)**
- ✓ Los trabajadores migratorios



fppt.com

MÁSTER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL. 2º CURSO
 MÓDULO: RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN

SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN:

Riesgos Psicosociales

- Autonomía Personal
- Contenido del trabajo
- Supervisión-Participación
- Definición de rol
- Interés por el trabajador
- Relaciones personales
- Trabajo a turnos y trabajo nocturno

Los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales se han definido por la OIT como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro.

➤ Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

EMERGENTES:

Digitalización IA, E.Verde

- Ritmo y carga de trabajo.
- Miedos automatización, ciberseguridad
- Brecha digital
- Tecnoestrés
- Desconexión digital
- Aislamiento, despersonalización
- Ciberacoso ...

¿Cómo gestionar los riesgos psicosociales en las organizaciones? Desde RRHH:

- Promoviendo un verdadero bienestar en el trabajo.
- Creando servicios de prevención multidisciplinares
- Actualizando la norma a los nuevos tipos de riesgos sociales y psicológicos.
- Realizando un seguimiento de la siniestralidad
- Concienciando de la problemática a todos los agentes sociales.

fppt.com

Fuente: elaboración propia.

F.2) “Administración y Gestión de Empresas”. 2º curso, en ETSIA.

Se trata de una asignatura que contempla la planificación y dirección estratégica en la empresa. Dentro de esta materia, se han introducido aportaciones sobre el presente proyecto de innovación docente en los temas 1 y 2.

El tema 1, de título: “LA ESTRATEGIA: CONCEPTO”, se les pidió a los estudiantes que en la práctica individual sobre el cuadro DAFO tuviesen en cuenta aquellas condiciones o expectativas que influyen, o puedan influir en un futuro, tanto en positivo como en negativo, a cuestiones psicosociales en el trabajo.

En el tema 2, de título: “MISION, VALORES Y OBJETIVOS”, se les solicitó a los estudiantes que, en la práctica grupal -consistente en realizar un informe sobre la misión, la visión y los valores de una empresa del IBEX-35-, resaltarán aquello que estimaran pudiera influir en cuestiones psicosociales en el entorno de trabajo de dicha organización.

G. “MÁSTER UP”

G.1) “Introducción a la Economía de la Empresa”

Para los emprendedores que forman parte de esta titulación, el bienestar debe ser una condición significativa para el aprendizaje. Al ser una asignatura introductoria, los estudiantes llegan con diversidad de bagajes y expectativas. Integrar el bienestar (emocional, motivacional y social) permite que los alumnos se sientan seguros, acompañados y motivados en la transición hacia la comprensión de conceptos básicos de empresa. Se les hizo conocer a los estudiantes:

- Competencias transversales: El bienestar se vincula directamente con *soft skills* como la gestión del tiempo, la resiliencia y la colaboración, fundamentales para futuros emprendedores o gestores.
- Impacto en la empleabilidad: Un entorno de bienestar fomenta no solo el aprendizaje cognitivo, sino también el compromiso ético y sostenible con las organizaciones, alineado con la demanda actual del mercado laboral.
- Estos aprendizajes inspiraron a un alumno para proponer, y realizar, el Trabajo Fin de Máster: *SAYA-FIT: Transformación física y mental 1:1 para profesionales ocupados. Estrategia, validación y escalado de un modelo High Ticket.*

También, y en aplicación del espíritu del proyecto en la propia forma de desarrollar la docencia, se realizaron tutorías online que promovieron la confianza, la participación activa y la reducción de la ansiedad académica.

H. MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

H.1) “Fundamentos de Empresa”

En esta titulación, el bienestar se sitúa como eje de la gestión de personas. En un máster orientado a la dirección de recursos humanos, integrar el bienestar en una asignatura básica de empresa fortalece la visión de que la competitividad organizativa depende de personas motivadas, sanas y comprometidas. Se realizaron para ello:

- Conexión teoría-práctica. Enseñar a partir del bienestar implica mostrar que la sostenibilidad y el rendimiento empresarial son inseparables del bienestar de los trabajadores. Este enfoque innovador conecta directamente la asignatura con la práctica profesional en recursos humanos.
- Valor añadido al máster. Al posicionar el bienestar como un componente transversal desde la asignatura fundacional, el programa refuerza su diferenciación académica y aporta coherencia con los retos actuales de gestión responsable.

Innovación docente aplicada: se incluyeron tutorías online de seguimiento, con metodologías activas, como entrevistas a directivos de recursos humanos, buscando que los alumnos comprendiesen los fundamentos empresariales no son solo económicos o estratégicos, sino también humanos.

H.2) “Trabajo Fin de Máster”. Campus de Cádiz (VER OBJETIVO 2).

I. MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

I.1) “La eficiencia en la Administración Pública: evolución de políticas, conducta ética y buenas prácticas”

Se realizaron dos actividades para introducir a los estudiantes en los riesgos laborales, con especial atención a los psicosociales.

- Realización de un ejercicio práctico en parejas sobre un texto, aportado por la profesora de la asignatura, sobre “Evaluación de Riesgos Laborales” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), con el que debían responder a las siguientes preguntas:
 - a) Determinar la planificación de la evaluación implícita en el documento.
 - b) Determinar la tipología de indicadores que se aprecian en el documento.
- Reflexión y debate sobre las repercusiones de la inteligencia artificial en la evaluación de políticas: <https://www.youtube.com/watch?v=BnPjNZerefk>

Asimismo, durante la exposición teórica de evaluación de políticas se trabajó sobre ejemplos de políticas desarrolladas en España para la prevención de riesgos laborales, en general, y del avance o evolución de las políticas en materia de riesgos psicosociales, en particular.

▪ TERCER CICLO

En cumplimiento de lo propuesto para este proyecto:

- 1) Tres profesores del equipo docente del proyecto han incorporado una nueva línea de investigación (Salud y Bienestar en el Trabajo. Riesgos Psicosociales), sobre la temática objeto de este proyecto de innovación, en la Escuela de Doctorado de la Universidad de Cádiz (EDUCA), concretamente en el Programa de Doctorado: “Dirección de Empresas y Entorno Económico”.
- 2) Dos miembros del equipo han solicitado, en el curso que ahora acaba, 2024-2025, su incorporación a dicho Programa como profesorado. Dicha solicitud ha contado con el visto bueno de la Comisión doctoral. El proceso se encuentra en fase de aprobación en Consejo de Gobierno de UCA, para, posteriormente, recibir la autorización de la Junta de Andalucía.
- 3) Se han presentado, o se encuentran en vía de desarrollo para su presentación, los siguientes planes de investigación para tesis doctoral:
 - *The role of Neuro-linguistic Programming in fostering a healthy organizational environment, aligning with Sustainable Development Goal 3 and 8.*
 - *La transformación digital en los puertos de la Bahía Algeciras y la Bahía de Cádiz: oportunidades y riesgos psicosociales emergentes.*
 - *Emerging Psychosocial Risks in the Digital Age: Education in Its Dual Role as an Affected Sector and Control Tool.*

Objetivo nº 2	Sustituya este texto por el título del objetivo
INCENTIVAR A LA INVESTIGACIÓN SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES EN LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN, LA IA, Y LA “ECONOMÍA VERDE”.	<i>Tanto en trabajos incluidos en las actividades evaluables de las asignaturas, como, especialmente, en los Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster, y planteamiento de Proyectos Doctorales, se incentivará al alumnado a la investigación sobre esta temática. Con ello, además, se va creando una nueva generación de jóvenes investigadores sobre la misma.</i>

En cumplimiento de este objetivo, se han tutorizado, o se encuentran en fase de tutorización, los siguientes Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster en relación a la materia del proyecto:

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

“Trabajo Fin de Grado”. 4º curso. Campus Bahía de Algeciras.

- 2025. Título: *Conflictos en el Sector de los Servicios*.
- 2025. Título: *Estrategias de afrontamiento de conflictos en el entorno laboral*.
- 2025. Título: *Conflicto y mediación en el entorno laboral*.
- 2025. Título: *Riesgos psicosociales en el Sector de los Servicios. Empresa OHL*.
- 2025. Título: *Inteligencia emocional en el ámbito laboral*.

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

“Trabajo Fin de Grado”. 4º curso. Campus Bahía de Algeciras.

- 2024. Título: *Disclosure of workforce information: A European Perspective*. El trabajo analiza la información publicada, entre otros, sobre los indicadores de salud de los trabajadores.
- 2025. Título: *Análisis bibliométrico de la creatividad en el trabajo*. El trabajo analiza la literatura existente sobre creatividad en el contexto laboral, destacando los factores de tipo psicosocial como incentivos.
- 2025. Título: *El tecnoestrés en el colectivo de profesorado de Educación Primaria*.
- 2025. Título: *“Quiet Ambition”: la nueva forma de entender en trabajo por parte de los jóvenes. Un análisis en el colectivo de estudiantes universitarios*.
- 2025. Título: *Crisis ecológica y cambio climático. Estudio de la ecoansiedad entre los estudiantes universitarios*.
- 2025. Título: *La conciliación familiar de los trabajadores autónomos en la era digital*.
- 2025. Título: *Psychosocial risk factors in university students; Effects on academic efficiency and resilience*.
- 2025. Título: *Riesgos psicosociales derivados de la era digital en el colectivo de artistas*.
- 2025. Título: *La revolución digital: análisis de la creación y pérdida de empleo en la era de la IA*.
- 2025. Título: *Big Data e Inteligencia Artificial en la toma de decisiones de la empresa*.

- 2024. Título: *Resiliencia y Felicidad Laboral en el Sector Sanitario del Campo de Gibraltar.*
- 2024. Título: *Estrés en la era digital: el tecnoestrés. situación y estrategias de afrontamiento.*

GRADO EN FINANZAS Y CONTABILIDAD

“Trabajo Fin de Grado”. 4º curso. Campus de Cádiz.

- 2025. Título: *Análisis de la Divulgación de las prácticas socialmente responsables en el Sector Agroalimentario Andaluz.* El trabajo se centra en analizar la información publicada sobre los indicadores de salud de los trabajadores.
- 2025: Título: *La información de sostenibilidad sobre el personal en las empresas del IBEX 35.* El trabajo analiza la información publicada, entre otros, sobre los indicadores de salud de los trabajadores.

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“Trabajo Fin de Máster”. ETSIA. Campus Bahía de Algeciras.

- 2025 (defendido). Título. *El Impacto de la Transformación Digital en los Riesgos Psicosociales: el Silencio como Riesgo Emergente.*
- 2025. Título: *Análisis de los Riesgos Psicosociales del Docente en el Ámbito de la Formación Profesional en Granada.*
- 2025. Título: *Incidencia de los Riesgos Psicosociales en la Felicidad del Profesorado de Formación Profesional en Granada.*
- 2025. Título: *Estrategias de Afrontamiento Adaptativas para los Riesgos Psicosociales en el Profesorado de Formación Profesional en el Municipio de Granada.*
- 2025. Título: *Evaluación Inicial de Riesgos Psicosociales en Personal de la Salud (Médicos, Enfermeros y/o Auxiliares de Enfermería) en un Centro de Salud de Andalucía.*
- 2025. Título: *El Tecnoestrés en el colectivo de docentes de Educación Primaria Obligatoria y Educación Secundaria Obligatoria de la provincia de Cádiz.*
- 2025. Título: *Planificación de la acción preventiva de riesgos psicosociales en el ámbito educativo y Plan de formación del docente en Prevención de Riesgos Laborales.*

“MÁSTER UP”

- 2025. Título: *SAYA-FIT: Transformación física y mental 1:1 para profesionales ocupados. Estrategia, validación y escalado de un modelo High Ticket.*

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

“Trabajo Fin de Máster”. Campus de Cádiz.

- 2025. Título: *Burnout, salud mental e inteligencia emocional en el ámbito laboral español: un estudio intergeneracional y su contribución al ODS-3.*

Objetivo nº 3	<i>Sustituya este texto por el título del objetivo</i>
CREACIÓN DEL CAMPUS VIRTUAL “PSICO_HEALTH”.	<i>Para facilitar las actividades que conlleven el desarrollo del presente proyecto, así como la comunicación profesorado-alumnado, se creará un Campus Virtual. En él se expondrán todas las cuestiones (información, documentos, publicaciones científicas, acceso a base de datos y redes sociales, instrumentos y metodologías, ejemplos de buenas prácticas, foros internos y externos sobre la temática, etc.) de interés para el alumnado en las actividades del proyecto.</i>

No se ha puesto en marcha el Campus Virtual propuesto en este objetivo tercero porque han sido tantas (veinte) y tan diversas las asignaturas (la diversidad de materias es la clave o fortaleza de nuestro proyecto, justamente), que, una vez solicitado a UCA la constitución del mismo, comprobamos que era poco práctico, y bastante complicado de gestionar. Crear un solo Campus Virtual para todos y cada uno de los colectivos de alumnado que, de distintos Grados y Másteres, y, a veces, muy diferenciado contenido, tuvieran que acudir a él y trabajar con lo que cada uno de los profesores participantes de este proyecto les hubiese incluido en un apartado, o varios, específicos, se habría convertido en una “jungla” de contenidos en lugar de un instrumento facilitador de la asignatura concreta. Por tanto, estimamos mucho más adecuado, finalmente, permanecer con los respectivos campus virtuales de las distintas asignaturas, e introducir en ellos los cambios que el proyecto generara, o las aportaciones a la asignatura incorporadas en cumplimiento del proyecto. Opción, esta última, que ha funcionado adecuadamente.

2. Realice una breve valoración sobre la influencia del proyecto ejecutado en la evolución de las asignaturas implicadas.

Análisis del impacto de la innovación en las asignaturas relacionadas con el proyecto
Lenguaje no sexista. De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, consolidado en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, los autores de este proyecto desean poner de manifiesto que todas las denominaciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan en género masculino inclusivo en este texto y referidas a

titulares o miembros de órganos o a colectivos de personas, se deben entender desde un enfoque inclusivo de todos los géneros.

Cuando el equipo docente se propuso realizar este proyecto era consciente de la dificultad que suponía llevar una misma línea a tantas y tan variadas asignaturas. Han sido objeto de este proyecto 20 asignaturas, de 9 titulaciones distintas (4 de grado y cinco de másteres), más una intervención en el Programa de “Dirección de Empresas y Entorno Económico” de EDUCA, Tercer Ciclo. Prácticamente, y desde el punto de vista de los autores de este proyecto, ha sido como llevar a cabo veinte (o veintiuno, si contamos con el tercer ciclo) pequeños proyectos de Innovación Docente a la par, con un mismo hilo conductor.

La experiencia ha sido inmensamente grata y enriquecedora. Y lo ha sido, por un lado, por la propia satisfacción y aprendizaje del profesorado implicado en este macroproyecto. Y, especialmente, por otra parte, porque somos conscientes de que el alumnado ha recibido con mucho interés las aportaciones y novedades introducidas por cada uno de los miembros docentes del equipo en sus asignaturas impartidas correspondientes.

Objetivo 1: Conocimiento y concienciación

En este sentido, consideramos que se ha cumplido el objetivo principal: el conocimiento, y, derivado de él, y, ante todo, la concienciación en la materia de prevención de riesgos y atención a los aspectos de la salud y el bienestar en el contexto laboral. Contexto en el que tanta parte de nuestras vidas pasamos, y que, por tanto, tiene un peso proporcional en nuestro estado particular en este sentido.

El alumnado ha aprendido que tiene a disposición la capacidad de seguir la prospección de esta materia a través de los trabajos y documentos que publican los diversos organismos internacionales involucrados en medidas de salud y bienestar de las personas, y, en especial, de las personas trabajadoras. Así, este mismo año, 2025, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (*European Agency for Safety & Health at Work*, EU-OSHA) ha establecido la “Nueva estrategia de la EU-OSHA para 2025-2034: proteger a las personas trabajadoras y generar impacto”. Con ella se pretende orientar a los estados miembros a realizar políticas en este terreno que permitan afrontar los crecientes y cambiantes retos en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, los derivados de la transiciones digital y ecológica. También se aborda, por ser un aspecto clave en la Europa del futuro, cómo afectan estos dos procesos a una población activa cada vez más envejecida.

Realizando prospecciones de escenarios futuros, para el plazo indicado, esta estrategia persigue no sólo proporcionar los conocimientos necesarios para la elaboración de dichas políticas, sino, igualmente, desarrollar herramientas para

prevenir los riesgos y sensibilizar a fin de fomentar una cultura de la prevención, manteniendo, al mismo tiempo, la sostenibilidad medioambiental y social. Un apartado especial en esta estrategia es el dedicado a los riesgos psicosociales emergentes que surgen por las nuevas condiciones laborales que ambos procesos están, y van, a producir.

Los estudiantes han conocido que estos factores se han convertido ya en piezas clave del propio rendimiento de la empresa u organización. La literatura bien que lo ha fundamentado: a mayor percepción de salud y bienestar del empleado, mayor es su productividad, su rendimiento y su creatividad e iniciativa.

También, se les ha hecho ver que, aunque pueda parecer que es ahora cuando, con las transformaciones provocadas por la digitalización, la IA y la economía verde, se está tomando mayor conciencia de la necesidad de proteger la salud del trabajador, este espíritu ya se había reflejado desde mitad del siglo pasado, cuando la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en 1948) reconoció el derecho al disfrute del grado máximo de salud física y mental de las personas, derecho que se extiende, lógicamente, a su contexto laboral. La cuestión de la atención a la salud psicosocial llega, por tanto, con muchos años de retraso. No obstante, las circunstancias sobrevenidas -sobre todo, a raíz de la pandemia de la COVID-19- parecen haber acelerado este proceso en los últimos tiempos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como la disciplina que se dedica a la protección de los trabajadores/as, al prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo (OIT, 2011). Hasta hace pocos años la SST se basó en soluciones técnicas a problemas técnicos. Hoy, sin embargo, se centra más en un enfoque proactivo y global. En este sentido, se le ha explicado al alumnado el carácter global e interdisciplinar del proyecto.

Los estudiantes han tomado conciencia de que la finalidad no es solo la de mejorar las condiciones en entornos de trabajo para la prevención de riesgos (ONU, Global Compact, 2024), sino que se insta a las empresas y demás organizaciones, a ser *healthy company*, es decir, a ser un entorno saludable (Foncubierta-Rodríguez et al., 2024).

Para ello, también, desde el enfoque del Management y la Organización de las empresas, las nuevas corrientes de liderazgo de personas en el lugar de trabajo hablan de líderes orientados a la salud y aquellos que puedan crear un ambiente de trabajo que incremente el bienestar de estos, y que generen relaciones interpersonales efectivas (Bosch et al., 2016, Tsai et al., 2017). Surgen, entre otros, el liderazgo auténtico (George, 2023), el liderazgo ético (Kaczmarek, 2015), el liderazgo inteligente en salud (Fruhen et al, 2014; Subramaniam et al., 2025), el liderazgo feliz (Criado et

al., 2024), el liderazgo humilde (Schein, 2012), dentro de la actual corriente a tal propósito. Con ello, se constata la importancia creciente de poner la atención, y dedicar medidas y recursos, a esta materia por parte de las organizaciones.

En este contexto, además, con la digitalización y el imparable avance de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) se están acrecentando ciertas diferencias en cuanto a la repercusión de riesgos psicosociales en cuestión de género y de edad, aumentando la brecha digital. Por otra parte, la necesaria atención a la sostenibilidad, con la conversión hacia la nueva “Economía Verde” genera escenarios que tampoco están exentos de dichos riesgos (EU-OSHA, 2023). Este nuevo grupo de riesgos son los denominados “riesgos emergentes” psicosociales (EU-OSHA, ESENER, 2019), y, según las previsiones o adelanto de escenarios que los organismos internacionales están proyectando, pueden llegar a suponer un verdadero problema de salud para el trabajador.

Por otra parte, parte del alumnado ha empezado a trabajar, diseñando, evaluando y cuantificando, indicadores de salud psicosocial para los Informes de Sostenibilidad, en cumplimiento del marco normativo de la UE, y, derivado de él, de España, como país miembro, al respecto.

En definitiva, se ha iniciado con este proyecto el camino hacia la concienciación en que asegurar la salud y felicidad de los empleados se convierte en meta prioritaria para compañías e instituciones públicas. Y que, para ello, se requiere el estudio del contexto macro y microeconómico. El fin es desarrollar una estrategia proactiva que permita anticiparse y crear nuevos modelos de liderazgo y gestión, como factor de ventaja competitiva en este nuevo marco. Y ello desde la convicción de que una persona que percibe mayor bienestar en el trabajo es una persona que rinde más (Arslan and Roudaki, 2019; Gaitán et al., 2015; Meyers et al., 2013; Zelenski et al., 2008), por lo que estamos frente a un enfoque claramente “win-win”, en el que todas las partes ganan.

Objetivo 2: Investigación sobre la materia

Uno de los éxitos más destacados de este proyecto ha sido el referente al objetivo 2, de carácter investigador. Han sido 23 trabajos, tanto a nivel de grado como de master, los planteados, realizados o en vías de realización, por el alumnado en el transcurso de este proyecto de innovación. En concreto, y por titulación:

- 12 en el Grado de Administración y Dirección de Empresas.
- 2 en el Grado de Finanzas y Contabilidad.
- 7 en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales.
- 1 en el “Máster UP”.
- 1 en el Máster en Dirección de Recursos Humanos.

El profesorado participante en este proyecto, cuenta con experiencia en la materia, y, al desarrollo del presente proyecto ha unido, en este plazo, la presentación, y consecución, de varios proyectos de investigación desde el mismo enfoque multidisciplinar. Así, cinco de los siete miembros de este equipo docente presentamos en enero de 2025, el proyecto: "BUILDING A CULTURE OF PSYCHOSOCIAL HEALTH IN ORGANISATIONS. AN INTEGRATED APPROACH TO ACHIEVING SDGs 3 AND 8 THROUGH CORPORATE COMMUNICATION AND PROACTIVE STRATEGIES (e_PRO38)", a la Convocatoria 2024 "Proyectos de Generación de Conocimiento» y actuaciones para la formación de personal investigador predoctoral asociadas a dichos proyectos", del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Este proyecto fue aprobado recientemente, en julio de 2025. También, en la misma línea, ha sido aprobado el proyecto "RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES EN LA EMPRESA Y SU CADENA DE VALOR: RETO PENDIENTE EN PRO DEL BIENESTAR LABORAL Y LA DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE SOSTENIBILIDAD" que fue presentado a la "Convocatoria de Ayudas a Proyectos de Investigación e Innovación Aplicada dentro del Plan Propio de Apoyo y Estímulo a la Investigación y la Transferencia, financiados por el Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027". Y es propósito de miembros de este grupo poner en marcha en breve el proyecto "ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES DERIVADOS DE LA DIGITALIZACIÓN E HIPERCONECTIVIDAD EN EL CONTEXTO LABORAL DE LA ERA DIGITAL EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ", que ya ha obtenido la autorización del Comité Ético de la UCA, en su comité CEENB-OMGs (julio de 2025), y sobre el que el equipo docente ya se ha realizado un pre-test.

Queda clara la conciencia de los miembros del presente proyecto de innovación docente en cuanto a la importancia e influencia de la salud en la empresa, de la presencia y efectos potenciales de los riesgos laborales, tradicionales y emergentes; de la necesidad de identificarlos -tanto en sus consecuencias para las personas y de la misma organización, como para la propia sociedad en último término-, de evaluarlos, así como de diseñar y poner en práctica medidas que los eviten o palién sus efectos negativos. En consecuencia, con este proyecto de innovación docente se ha querido - y estimamos que se ha conseguido- trasladar al alumnado dicha concienciación, a través de actuaciones docentes en las diversas asignaturas impartidas, como PDI de esta Universidad.

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Este proyecto, por la naturaleza de la temática que trata - y, como ha quedado argumentado-, colabora en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ODS-3: "Salud y Bienestar"; ODS-4: "Educación de Calidad"; y ODS-8: "Trabajo Decente y Crecimiento Económico".

Atender al ODS-3 dentro de las organizaciones implica poner el foco en determinadas cuestiones para las personas en su contexto laboral, como horarios, conciliación vida laboral-familiar, compensación económica digna, significación de las tareas, autonomía, o derecho al disfrute del tiempo de ocio, entre otras. La disrupción digital y de la incorporación de la IA en las organizaciones ha añadido otros factores que inciden en la salud de las personas en el trabajo, como el miedo a la pérdida del puesto de trabajo, por la falta de ciberseguridad, el estrés por la vigilancia continua, por los ritmos de trabajo, por el aislamiento del teletrabajo o trabajo en remoto, por el tecnoestrés, por el riesgo de ciberacoso, etc. (Foncubierta-Rodríguez y Sánchez-Montero, 2019). Todos ellos son factores que tienen una enorme incidencia en la percepción del bienestar de las personas en su entorno laboral.

Por su parte, el ODS-8, al señalar explícitamente al trabajo digno, está haciendo referencia, entre otras cuestiones, a la mejora de las condiciones laborales que resten capacidad de realización para el trabajador, los factores “higiénicos” de los que ya hablaba Herzberg en su Teoría de la Motivación (1959). En consecuencia, este Objetivo se manifiesta en cuestiones tales como promoción de un adecuado clima laboral, motivación y compromiso de la persona trabajadora en su entorno laboral, y en la percepción de satisfacción y felicidad en el trabajo. En definitiva, busca también garantizar la salud psicosocial del trabajador, su bienestar. ODS-3 y ODS-8 están, por tanto, íntimamente ligados cuando de los contextos organizativos se trata (ONU, Global Compact, 2024).

Y, sin duda, en el proceso del desarrollo del presente proyecto de innovación docente, tanto el profesorado como el alumnado han ganado en experiencia en esta materia, en contenidos y en el desarrollo de prácticas para la comprensión de estos. Ello ha contribuido al ODS 4 sobre educación de calidad.

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

- Arslan, M. and Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *Int. J. Sociol. Soc. Policy*, 39 (1-2), 118-137. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2018-0087>
- Bosch, M. y Cavallotti, R. (2016). ¿Es posible una definición de integridad en el ámbito de la ética empresarial? *Revista Empresa y Humanismo*, 19(2), 51-68. <https://doi.org/10.15581/015.XIX.2.51-68>
- Criado, M., Rodríguez, R., Ravina-Ripoll, R. (2024). Happy-NE-R leadership for companies in emerging economies. *International Journal of Happiness and Development*. 1. <https://doi.org/10.1504/IJHD.2024.10064437>
- EU-OSHA (2025). Nueva estrategia de la EU-OSHA para 2025-2034: proteger a las personas trabajadoras y generar impacto. <https://osha.europa.eu/es/highlights/new-eu-osha-strategy-2025-2034-protecting-workers-delivering-impact>

- EU-OSHA (2023) *Foresight Study on the Circular Economy and its effects on Occupational Safety and Health:Phase2-Micro-scenarios*.
<https://osha.europa.eu/en/publications/circulareconomyphase-2-micro-scenarios>
- EU-OSHA (2019). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, ESENER*.<https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>
- Foncubierta-Rodríguez, M.-J., Poza-Méndez, M., and Holgado-Herrero, M. (2024). Workplace Health Promotion Programs: The role of Compliance with Workers' Expectations, the Reputation and the Productivity of the Company. *J. Saf. Res.*,89,56-63.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.02.008>
- Foncubierta-Rodríguez, M.-J. y Sánchez-Montero, J.-M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar “temores digitales”. *Retos*, 9(18), 239-257.
<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fruhen, L.S., Mearns, K.J., Flin, R., Kirwan, B. (2014). Safety intelligence: An exploration of senior managers' characteristics. *Applied Ergonomics*, 45 (4), 967-975.
<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2013.11.012>
- Gaitán, I., Breton, D. C., Urbano, H. L. C., Mahecha, C. and Arteaga, M. (2015). Todo es cuestión de actitud. *Gestión de la felicidad*. Harv., 6-17.
- George, W.W. (2003). *Authentic leadership rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass Ltd.
- Kaczmarek B. (2015), Współczesni menedżerowie i przedsi biorstwazarysproblematyki. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu SzczeciEskiego*, 852.
- Meyers, M.C., van Woerkon, M. and Bakker, A.B. (2013). The added value of the positive: a literature review of positive psychology interventions in organizations, *Eur. J. Work. Organ. Psychol.*, 22 (5), 618-632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Reglamento Delegado UE 2023/2772. https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772
- Schein, E. H. (2012). *Humble Inquiry: The Gentle Art of Asking Instead of Telling*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, US.
- Subramaniam, M., Vaingankar, JA., Tan, B., Abdin, E., Chang, S., Tan, YWB., Samari, E., Archana, S., Chua, YC., Lee, JK., Tang, C., Lee, YP., Chong, SA., Verma, SK (2025). Examining psychological distress among youth in Singapore: Insights from the National Youth Mental Health Study. *Asian Journal of Psychiatry*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2025.104405>
- Tsai, C. Y., Dionne, S. D., Wang, A. C., Spain, S. M., Yammarino, F. J. y Cheng, B. S. (2017). Effects of relational schema congruence on leader-member exchange. *The Leadership Quarterly*, 28(2), 268-284. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.11.005>
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A. and Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker tesis revisited. *J. Happiness Stud.*, 9, 521-537. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>

3. Incluya en la siguiente tabla el número de alumnado matriculado y el de respuestas recibidas en cada opción y realice una valoración crítica sobre la influencia que el proyecto ha ejercido en la opinión del alumnado.

Dada la cantidad de asignaturas implicadas, reflejamos en la tabla reflexiones generales.

Opinión del alumnado al inicio del proyecto
Número de alumnado matriculado:
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

Ninguna dificultad	Poca dificultad	Dificultad media	Bastante dificultad	Mucha dificultad
	La inmensa mayoría de los estudiantes han reflejado este nivel en sus expectativas a priori.		Como se ha refleja en el párrafo tras esta tabla, para las prácticas de gestión del control, fue este el nivel general marcado por los estudiantes a priori.	
Opinión del alumnado 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
La inmensa mayoría de los estudiantes han reflejado este nivel en sus expectativas a posteriori; incluidos los que realizaron las prácticas de gestión del estrés.				
<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
			La inmensa mayoría de los estudiantes han reflejado este nivel.	
En el caso de la participación de profesorado invitado (No procede en este proyecto)				
<i>La participación del profesorado 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 del alumnado				
El proyecto se presentó a los estudiantes, cuando en cada asignatura se explicó y justificó la incorporación de nuevas actividades, temas o prácticas, que este proyecto había generado. Se testaron sus expectativas a priori. Al finalizar la docencia de esas incorporaciones o novedades en la asignatura, se les volvió a consultar. La diferencia no ha sido especialmente notable entre las valoraciones a priori/a posteriori, pues, de entrada, en las valoraciones a priori se valoró, en general, muy positivamente la finalidad del proyecto. La actividad donde se produjo un cambio notable en la opinión de los estudiantes fue la de la realización de prácticas para la gestión del estrés (Máster en Prevención de Riesgos Laborales, ETSIA, asignatura “Medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales”). El alumnado se mostraba, al inicio, entre expectante e incrédulo, sobre cómo unos determinados ejercicios				

breves, por ejemplo, de relajación, de control de la respiración, de determinada música, podría llevar a una persona a un estado de mayor calma. Tras la ejecución de los mismos, comprobamos cómo no sólo se convencieron, sino que solicitaron volver a realizarlos.

Los estudiantes han mostrado su satisfacción con las aportaciones realizadas por los miembros del equipo docente. Asimismo, han incrementado su concienciación sobre la idea transversal que se ha querido transmitir con el presente proyecto. Tal es así, que el equipo docente pretende ampliar, en el curso 2025-2026, el número de asignaturas donde se recoja este espíritu, con innovaciones similares o novedosas al respecto.

4. Describa las medidas de difusión a las que se comprometió en la solicitud y las que ha llevado a cabo².

Descripción de las medidas comprometidas en la solicitud
1) VÍDEO: Al término del proyecto se realizará un vídeo en el que se exponga la justificación del proyecto, objetivos, métodos y resultados finales. Por otro lado, el proyecto se presentará a los estudiantes, y se testará a priori cómo lo valoran, de cara a medir las expectativas. Al finalizar el proyecto se les consultará de nuevo, para comparar las expectativas con las percepciones sobre las realidades conseguidas. De ello se informará también en el vídeo final. 2) JORNADAS: El equipo tiene la intención de diseñar, organizar y coordinar unas jornadas científicas de difusión sobre el presente proyecto, en las que incentivarán al alumnado -como jóvenes investigadores- a que presente los trabajos realizados durante el curso 2024-2025. Igualmente, el equipo pretende participar en Congresos, Jornadas o foros similares que permitan difundir los resultados de este proyecto. En este sentido, miembros del equipo cuentan ya con dilatada experiencia, como diseñadores, organizadores, coordinadores de los Congresos “S2LaB” Congreso sobre la Investigación en Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo” (ETSIA, UCA), ediciones 2022 y 2023, o como ponentes en “I CONGRESO COMUNIDAD UCA-ODS” 2024.
Descripción de las medidas que se han llevado a cabo
El equipo docente se comprometió, además, a realizar dos tipos de actuaciones a raíz de este proyecto de innovación: 1) Vídeo. Se ha grabado un vídeo breve en el que se exponen la justificación del proyecto, sus objetivos, metodología y principales resultados finales. 2) Jornadas. De cara a la difusión sobre el presente proyecto, el equipo se comprometió a realizar, y participar, en congresos, foros o jornadas sobre la temática. En este sentido, se ha realizado durante el año de vigencia de este proyecto, múltiples actividades:

² Si en la solicitud no indicó compromiso de difusión de resultados, este criterio no se tendrá en cuenta en la evaluación.

1.1. Organización Congreso EBENRC25 RESEARCH CONFERENCE

De cara al congreso internacional que se realiza por parte de The European Business Ethics Network (EBEN), a celebrar este año en la Universidad de Cádiz, en octubre de 2025, profesorado participante en este proyecto han intervenido en:

1.1.1. Miembros de la organización y del comité científico:

- Local Chairs, co-President: Prof. Jesús Barrena Martínez.
- Members of Organizing Committee: Prof. María José Foncubierta Rodríguez.
- Members of the Scientific Committee:
 - Prof. María José Foncubierta Rodríguez.
 - Prof. Nieves Gómez Aguilar.

1.1.2. Diseño e incorporación al Congreso de un nuevo Track.

<https://ebenrc25.uca.es/tracks/>

Título del Track: **Emerging Psychosocial Risks, Organizational Well-being.**

Responsables: María José Foncubierta Rodríguez & José Luis Perea Vicente (Universidad de Cádiz).

1.2. Participación en congresos, foros y jornadas sobre la materia.

- Título de la aportación: Does emotional capital influence HRM decision-making and performance?
 - Profesorado equipo docente: María José Foncubierta Rodríguez y Jesús Barrena Martínez.
 - Entidad organizadora: Congreso Nacional European Business Ethics Network (EBEN)
 - Título del Congreso: XXXII EBEN-España, 2025. “Dinamizando el Cambio: Digitalización para un Futuro Responsable, Ético y Centrado en las Personas”.
 - Ámbito del congreso: Nacional.
 - Tipo de participación: Comunicación.
 - Número de páginas: 22.
 - Lugar de celebración: Santiago de Compostela, España.
 - Fecha de celebración: 21-23 de mayo de 2025.

- Título de la aportación: Effect of psychosocial factors on Happiness at Work in Mexico.
 - Profesorado equipo docente: Rafael Ravina Ripoll.
 - Entidad organizadora: 8th International Academic and Professional Congress.
 - Título del Congreso: Communication, happiness, economy and innovation: Analysis of entrepreneurial ecosystems with a gender perspective.
 - Ámbito del congreso: Internacional.
 - Tipo de participación: Comunicación.
 - Publicación: ISBN: 978-84-1335-407-1
 - Número de páginas: 33.
 - Lugar de celebración: Málaga, España.
 - Fecha de celebración: 21 y 22 de noviembre de 2024.

- Título de la aportación: Riesgos psicosociales en el trabajo ante las Tecnologías de la Información y Comunicación desde el enfoque de capacidades. Retos frente al desarrollo sostenible y la calidad del empleo.
 - Profesorado equipo docente: Rosario Carvajal Muñoz y María José Foncubierta Rodríguez.
 - Entidad organizadora: Red Internacional de Modernización e Innovación en la Gestión Pública (REMINGEP).
 - Título del Congreso: Congreso Universitario Internacional de Comunicación, Innovación, Investigación y Docencia (CUICIID).
 - Tipo de participación: Comunicación.
 - Publicación: ISBN: 978-84-09-59704-8.
 - Página inicial y final: 673-673.
 - Lugar de celebración: No presencial (on line).
 - Fecha de celebración: 16, 17 y 18 de octubre de 2024.

- Título de la aportación: "What role does transcendent happiness play in the employees of historic hotels?".
 - Profesorado equipo docente: Rafael Ravina Ripoll.
 - Entidad organizadora: Universidad de Extremadura.
 - Título del Congreso: XXXI Congreso Internacional European Business Ethics Network (EBEN) 2024.
 - Ámbito del congreso: Internacional.
 - Tipo de participación: Comunicación.
 - Publicación: ISBN: 978-84-126475-9-4
 - Página inicial y final: 27-30.
 - Lugar de celebración: Cáceres.
 - Fecha de celebración: 3 y 4 de junio de 2024.

1.3. Edición del libro “The Role of Emotion in Leadership: Bridging Psychology, Business, and Humanity”.

Además de a través de las actividades relativas a congresos, foros y jornadas, la difusión de la temática se ha realizado a través de la edición de este libro, con colaboración de colegas investigadores extranjeros.

Coeditor: Profesor equipo docente: Jesús Barrena Martínez.

<https://www.igi-global.com/publish/call-for-papers/call-details/9192>

Editorial: IGI Global. Ranking SPI (2022).

Objectives:

(1) Highlight the strategic role of emotions in leadership:

- 1.1 Demonstrate how emotional intelligence influences decision-making, problem-solving, and organizational performance.
- 1.2. Show how emotions can be leveraged as assets for inspiring trust, collaboration, and resilience.

(2) Explore evolving leadership styles

- 2.1. Analyze the shift from traditional, hierarchical leadership models to more participatory, collaborative, and purpose-driven approaches.
- 2.2. Present practical examples of leadership styles that integrate empathy, shared responsibility, and innovation.

(3) Integrate humanism into modern management practices

- 3.1. Promote the view that employees are individuals with intrinsic dignity and aspirations, not merely resources to be managed.
- 3.2. Advocate for leadership that values well-being, inclusion, and respect as central organizational priorities.

(4) Strengthen the role of business ethics in leadership

- 4.1. Emphasize ethical decision-making as a compass for sustainable success.
- 4.2. Discuss the importance of transparency, accountability, and social responsibility in leadership actions.

5) Bridge psychology, business, and humanity.

- 5.1. Provide a multidisciplinary framework that connects psychological insights with business strategy and humanistic values.
- 5.2. Offer actionable tools for leaders to align organizational goals with human-centered principles.

6) Prepare the next generation of leaders.

- 6.1. Inspire emerging leaders to balance performance objectives with ethical and emotional awareness.

6.2. Encourage leadership development programs that cultivate emotional intelligence, ethical reasoning, and humanistic vision.

Target audience:

This book is written for a diverse but interconnected readership, united by an interest in leadership that blends emotional intelligence, ethical responsibility, and humanistic values. It will be particularly relevant to:

- 1) Academics and Researchers Scholars in the fields of management, organizational behavior, psychology, ethics, and leadership studies seeking to explore the intersection of emotion, decision-making, and business ethics. Faculty designing curricula or conducting research on modern leadership styles and their human and ethical dimensions. Practitioners and Organizational Leaders.
- 2) Executives, managers, HR professionals, and team leaders aiming to integrate emotional intelligence and ethical considerations into strategic and operational decision-making. Professionals navigating organizational change, cultural transformation, or leadership development programs.
- 3) Students in Management, Ethics, and Leadership Bachelor's and master's students in business administration, organizational leadership, public administration, and related fields. Learners in specialized courses on business ethics, corporate social responsibility, human resource management, and emotional intelligence.
- 4) Leadership Development Participants Individuals enrolled in professional training programs or executive education looking to strengthen their leadership effectiveness through emotional and ethical awareness.
- 5) General Readers with an Interest in Leadership and Humanism Anyone seeking to understand how emotions shape leadership effectiveness. Readers are curious about how humanistic principles and business ethics can transform organizational culture and performance.

NOTA: Aunque no forma parte del presente proyecto en sí, en el curso 2024-2025 miembros de este equipo docente (en concreto, cinco miembros) han recibido la aprobación de sendos proyectos de investigación en la materia aquí tratada, demostrando que unen los hallazgos y avances en sus investigaciones con la aplicación de los mismos en sus asignaturas.

Dichos proyectos son:

- 1) Convocatoria: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Proyectos de Generación de Conocimiento 2024.

- Código: PID2024-161526OB-I00.
- Área: Economía; Subárea: Empresas y finanzas.
- Investigador/a principal:
 - IP1: Foncubierta Rodríguez, María José.
 - IP2: Gómez Aguilar, María de las Nieves
- Título: "Building a Culture of Psychosocial Health in Organizations. An Integrated Approach to Achieving Sdgs 3 and 8 Through Corporate Communication and Proactive Strategies". Acrónimo: e_PRO38.
- Duración: 4 años.
- Cuantía: 62.500,00€.
- Colectivo destinatario: Trabajadores/as; y empresas.

2) Convocatoria de ayudas en concurrencia competitiva a proyectos de investigación e innovación aplicada dentro del Plan Propio de Apoyo y Estímulo a la Investigación y la Transferencia, financiados por el Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027. Proyectos Modalidad 2. Proyectos impulsa liderados por investigadores/as consolidados.

- Código: FEDER-UCA-2024-A2-19.
- Investigador/as Principal/as:
 - IP1: Gómez Aguilar, María de las Nieves
 - IP2: Foncubierta Rodríguez, María José.
- Título: "Riesgos Psicosociales Emergentes en la Empresa y su Cadena de Valor: Reto Pendiente en pro del Bienestar Laboral y la Divulgación de Información sobre Sostenibilidad".
- Duración: 3 años.
- Cuantía concedida: 36.086,05€.
- Colectivo destinatario: Directivos/as de empresas; y empresas.

PROYECTO: "PSICO-HEALTH".

NECESIDAD DE UN ENFOQUE INTEGRAL MULTIDISCIPLINAR SOBRE SALUD PSICOSOCIAL
EN LA ERA DIGITAL EN LA DOCENCIA PARA CONCIENCIACIÓN AL ALUMNADO COMO
ESTRATEGIA WIN-WIN EN LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO SOLICITUD: sol-202400284486-tra

RESPONSABLE: Prfa. Dra. María José Foncubierta Rodríguez (DNI: 31851310J).

Enlace al Vídeo (grabación en Prezi):

<https://prezi.com/v/view/LtQYFM8DYcAEKXATIS26/>