

The logo for IDOCAL features the word "idocal" in a lowercase, sans-serif font. The letters "i", "d", "c", and "a" are dark brown, while the "o"s are a golden-brown color. The "o" in the middle is positioned higher than the others, and a smaller "o" is placed below the "c". The logo is centered within a white square that has a thin orange border, which is itself set against a larger orange-to-brown gradient background.

idocal

# NOVEDADES IDOCAL

2017

**11 - 15 de Septiembre**  
**Vol. 3, número 30**

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

---

1. **TESIS DOCTORAL: MARTINA ZANDARA**
2. **DOCTORADO: LECTURAS DE TESIS**
3. **VISITANTES EN EL IDOCAL: PROF. AMALIA RAQUEL PÉREZ**
4. **FORMACIÓN: SEMINARIOS WEB OF SCIENCE**
5. **RECURSOS: LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS PARA INVESTIGADORES**
6. **SALUD LABORAL: RECOMENDACIONES DE LA CLÍNICA OPTOMÉTRICA DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA PARA LA HIGIENE OCULAR**
7. **CONGRESOS: I CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA, SALUD Y EDUCACIÓN (CIPSE2017) EN OVIEDO**
8. **CONGRESOS: XIII EUROPEAN ACADEMY OF OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOLOGY CONFERENCE EN LISBOA**

## 1. Tesis doctoral: Martina Zandara

El próximo lunes a las 12h defiende su tesis doctoral nuestra compañera Martina Zandara, la cual lleva por título:

**“Efecto del estrés psicosocial sobre el procesamiento cognitivo y el comportamiento no verbal: rol del sistema nervioso autónomo y del eje hipotalámico-pituitario-adrenal”**



A continuación mostramos una reseña de la misma:

In the current society stress is highly increasing among young adult people. Indeed, they can be constantly subjected to social evaluative situations (job interviews/exams/performance evaluations) due to the increased competitiveness in the job market. Generally, individuals feel stress when external situations exceed their ability to cope with it. Anything that might be a challenge or a threat to well-being is a stressor. Some stressors are good for people's life. Indeed, short term stress response permits the organism to mobilise energy to fight or flee from a threat enhancing its chances of survival (Cannon, 1932). On the other hand, some stressors are maladaptive and if prolonged over time they might have negative health consequences (McEwen & Gianaros, 2011).

Face a stressful situation triggers the activation of a wide range of physiological responses such as the autonomic nervous system (ANS), the hypothalamus-pituitary-adrenal axis (HPA-axis), and the immune system, among others (Foley & Kirschbaum, 2010). The subjective appraisal of stress and the subsequent physiological responses differ from person to person according to some psychobiological factors. Among these differences, major stressful situation (i.e. to be unemployed) (Ockenfels, Porter, Smyth, J., Kirschbaum, Hellhammer, & Stone, 1995), personality traits (i.e. optimism) (Creswell, Welch, Taylor, Sherman, Gruenewald, & Mann, 2005), or psychological state (i.e. appraisal of stress) (Tomaka, & Blascovich, 1994) might play an important role in stress responses. Moreover, the dissimilar psychophysiological way to react to a stressful stimuli lead people to different outcomes (i.e. stress related behaviors; cognitive and behavioral performance) (Sandi & Pinelo-Nava, 2007). Therefore, the aim of this thesis was to assess the role of some antecedents and consequences of psychophysiological responses to stress in a group of young adults individuals and verify potential individual differences.

## 2. Doctorado: Lecturas de tesis

Durante este mes se presentarán seis tesis doctorales en el IDOCAL. A continuación se muestran los detalles:

### **Martina Zándara**

- *Efecto del estrés psicosocial sobre el procesamiento cognitivo y el comportamiento no verbal: rol del sistema nervioso autónomo y del eje hipotalámico-pituitario-adrenal*
- Directora: Alicia Salvador
- Fecha: 18 de Septiembre a las 12h

### **Lorena García**

- *El fenómeno del desempleo en el proceso de inserción laboral de los jóvenes, sus conductas y actitudes laborales*
- Directores: E. Rocabert y José María Peiró
- Fecha: 19 de Septiembre

### **Jaime Bayona**

- *El ajuste de las características del trabajo como indicador de la calidad del trabajo*
- Directores: Amparo Caballer y José María Peiró
- Fecha: 25 de Septiembre a las 18h

### **Verónica Melián**

- *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*
- Directores: Vicente González, José María Peiró y Ana Hernández
- Fecha: 25 de Septiembre

### **Yarid Ayala**

- *Four Well-being-Performance Patterns: Personal and Organizational Antecedents and Age as Moderator*
- Directores: José María Peiró y Nuria Tordera
- Fecha: 28 de Septiembre a las 11h

### **Borja López**

- *Safety culture assessment in High Reliability Organizations: the use of questionnaires in the Nuclear Industry*
- Director: Francisco Gracia

### 3. Visitantes en el IDOCAL: Prof. Amalia Raquel Pérez

Va a estar entre nosotros la profesora Amalia Pérez, de Brasil, en una estancia que se va a prolongar durante dos años. A continuación mostramos una breve presentación que hace de sí misma:

*“Mi nombre es Amalia Raquel Pérez, voy a trabajar con José María Peiró, Nuria Tordera, Isabel Rodríguez, Amparo Caballer, Laura Lorente y el equipo en el proyecto de Bienestar Laboral Sostenible, durante 2 años (volveré a Brasil en julio de 2019). Yo soy psicóloga de formación, hice maestría y doctorado en psicología social y organizacional en la Universidad de Brasilia. Hoy doy clases en el Centro Universitario de Brasilia en psicología social aplicada. Oriento trabajos en psicología social en el ambiente laboral (e.g. bienestar, work design, apoyo social, significado del trabajo), del consumidor (e.g. media effects, anti-consumo) y económico (sobreendeudamiento).”*



### 4. Formación: Seminarios Web of Science

En el marco de los servicios de las Licencias Nacionales, FECYT junto con Clarivate Analytics y Elsevier pone a disposición de la comunidad científica e investigadora, un módulo de **formación online**. El objetivo de este módulo es ofrecer un conjunto de seminarios en tiempo real que aporten información paso a paso al investigador, sobre el uso de la base de datos. Este tipo de seminarios va a ir acompañado de:

Contenido del curso

Material de apoyo en formato pdf

Ejercicios prácticos

Para acceder al repertorio de cursos, pincha [aquí](#).



FUNDACIÓN ESPAÑOLA  
PARA LA CIENCIA  
Y LA TECNOLOGÍA



RECURSOS  
CIENTÍFICOS

## 5. Recursos: La estrategia de recursos humanos para investigadores

La **Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R)** apoya a las instituciones y organismos de investigación para que adopten en sus políticas y prácticas los principios y recomendaciones de la Carta Europea del Personal Investigador y el Código de Conducta para la Contratación del Personal Investigador (en adelante, «Carta y Código»). Su aplicación concreta tiene como objetivo promover y mejorar la contratación, las condiciones de trabajo y la carrera investigadora, contribuyendo de este modo al desarrollo del Espacio Europeo de Investigación.

Las instituciones de investigación que actúan de acuerdo con los principios de la «Carta y Código» están autorizadas a utilizar el logotipo HR-Excelencia en Investigación. El procedimiento de obtención de este sello consta de cinco fases:

1. Análisis interno de la institución según los principios de la «Carta y Código»
2. Desarrollo y publicación de un plan de acción
3. Examen y aprobación del logotipo por la Comisión Europea
4. Ejecución y autoevaluación del plan de acción (cada dos años)
5. Evaluación externa (cada cuatro años)

El proceso para la obtención por la Universitat de València del **HR-Excelencia en Investigación** ha supuesto inicialmente un análisis exhaustivo de las políticas institucionales de recursos humanos y la definición de un **Plan de Acción** propio que será ejecutado durante el período 2017-2018.

Puede obtener más información sobre el proceso HRS4R en la página [web de Euraxess](#).



Para más información sobre la HRS4R pincha [aquí](#).

## 6. Salud laboral: Recomendaciones de la Clínica Optométrica de la Universidad de Valencia para la higiene ocular

Las exigencias visuales: estudios, lectura, cine, pantalla de ordenador, etc. son cada día mayores. La incorporación a la vida diaria de nuevos hábitos visuales puede ayudar a un mejor rendimiento visual e intelectual con menor esfuerzo, así como disminuir la **fatiga visual**.

A continuación, se presenta una lista de pautas sencillas para poner en práctica desde la infancia, hasta los más mayores.

- ✚ Parpadeo completo y frecuente.
- ✚ Para estudiar, leer y en general cualquier trabajo de cerca, utilizar iluminación preferiblemente natural; de no ser posible utilizar Flexo + Luz Ambiental.
- ✚ Utilizar el atril (15° -20°) para lectura e incluso para escribir. (Mejor si la mesa es inclinada). Es beneficioso para la visión y para las vértebras cervicales.



- ✦ Silla cómoda que permita tener la espalda recta y los pies apoyados.
- ✦ Cambio de la distancia de enfoque cuando se trabaja en cerca (leer, escribir, ordenador, etc.) mirando lejos a 5 metros o más si es posible.
- ✦ No leer boca abajo ni boca arriba.
- ✦ Para leer en la cama hacerlo sentados con ayuda de cojines y luz adecuada.
- ✦ La pantalla del ordenador debe estar frente a la cara y ligeramente más baja que los ojos.
- ✦ Ver la TV con luz ambiental.
- ✦ Palmeado: cubrirse los ojos cerrados con las palmas de las manos huecas, sin apretarlos, es un buen ejercicio para descansarlos después de la jornada de trabajo o de estudio.

Descansos de móvil/Tablet/ordenador/consolas cada 45min, durante 5-10 minutos. Aplicaciones para instalar en el ordenador que nos ayudan a realizar los descansos: [EyeLeo](#) y [ProtectYourVision](#). Otra opción interesante son todas aquellas extensiones del navegador que reducen la luz azul (la más dañina), como Blue Light Filter Guard.

## 7. Congresos: I Congreso Internacional de Psicología, Salud y Educación (CIPSE2017) en Oviedo

Etre el **8 y el 11 de noviembre de 2017** se celebrará en Oviedo el I Congreso Internacional de Psicología, Salud y Educación (CIPSE 2017) organizado por el Grupo de Investigación ADIR de la Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo y la Association University of Scientific Formation Psychology and Education Research de la Universidad de Almería.

El objetivo del congreso es potenciar el intercambio de conocimiento entre los distintos campos de la salud y la educación y fomentar nuevas prácticas de enseñanza y aprendizaje basadas en la evidencia científica más reciente. Está abierto a la participación de todas aquellas personas interesadas en la prevención y optimización de la salud en sus diferentes facetas (física, psicológica y educativa) y desde distintas ópticas (psicología, enfermería, terapia ocupacional, educación, etc.).

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



## 8. **Congresos:** XIII European Academy of Occupational Health Psychology Conference en Lisboa

The theme for the EAOHP 2018 conference is '**Adapting to rapid changes in today's workplace**'. The conference will be co-organized by the Business Research Unit (BRU-IUL), specifically by the Organizational Behavior and Human Resources (OBHR) research group. BRU-IUL is a multidisciplinary research unit that spans the main fields of Business, Economics and Finance in ISCTE-IUL (Lisbon, Portugal).

The programme will include keynotes from Prof Leslie B. Hammer, Prof David E. Guest, and Prof Maria José Chambel.

Call for papers

Deadline for submissions: **05th March 2018**

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





Colaboradores de este número (por orden alfabético):

Deniza Alieva  
Amparo Caballer  
Baltasar González  
Esther Gracia  
José María Peiró  
Amalia Pérez  
Nuria Tordera  
Esther Villajos  
Martina Zandara  
Ana Zornoza

Editores:

Jorge Magdaleno  
Luminița Pătraș