



Universitat de Lleida

GUÍA DOCENTE  
**ORGANIZACIONES  
SALUDABLES Y SOSTENIBLES**

Coordinación: DEL ARCO BRAVO, ISABEL

Año académico 2020-21

## Información general de la asignatura

<b>Denominación</b>	ORGANIZACIONES SALUDABLES Y SOSTENIBLES			
<b>Código</b>	14466			
<b>Semestre de impartición</b>	2o Q(SEMESTRE) EVALUACIÓN CONTINUADA			
<b>Carácter</b>	<b>Grado/Máster</b>	<b>Curso</b>	<b>Carácter</b>	<b>Modalidad</b>
	Máster Universitario en Psicopedagogía	1	OPTATIVA	Presencial
<b>Número de créditos de la asignatura (ECTS)</b>	5			
<b>Tipo de actividad, créditos y grupos</b>	<b>Tipo de actividad</b>	<b>PRAULA</b>	<b>TEORIA</b>	
	<b>Número de créditos</b>	3	2	
	<b>Número de grupos</b>	1	1	
<b>Coordinación</b>	DEL ARCO BRAVO, ISABEL			
<b>Departamento/s</b>	PEDAGOGIA			
<b>Información importante sobre tratamiento de datos</b>	Consulte <a href="#">este enlace</a> para obtener más información.			

Profesor/a (es/as)	Dirección electrónica\nprofesor/a (es/as)	Créditos impartidos por el profesorado	Horario de tutoría/lugar
DEL ARCO BRAVO, ISABEL	isabel.delarco@udl.cat	,7	
MULLET BADIA, PAULA	paulamulletbadia@gmail.com	4,3	

## Información complementaria de la asignatura

Tomando como marco de referencia los ODS marcados en la Agenda 2030 y la definición que la OMS hace sobre salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", esta materia optativa implica dar una formación básica para desarrollar competencias en los profesionales de la psicopedagogía que les permita diagnosticar, diseñar, implementar y evaluar actuaciones concretas para generar entornos organizacionales saludables y de bienestar (públicas, privadas y del tercer sector), todo desde una coordinación multidisciplinar de diferentes profesionales implicados y con la participación de los integrantes del organizació. La figura del psicopegadog / a en el diseño, gestión y seguimiento de programas de promoción de organizaciones saludables puede llegar a ser clave

## Objetivos académicos de la asignatura

### Objetivos claves de esta materia optativa son:

- Comprender la importancia de que las organizaciones se conviertan en las promotoras del bienestar de las personas que forman parte.
- Diseñar, implementar, mantener y evaluar programas / proyectos de gestión de organización saludable y bienestar corporativo
- Conocer modelos e instrumentos de diagnóstico, seguimiento y evaluación de planes de intervención para la consecución de entornos saludables y de bienestar: el puesto laboral como un activo de salud
- Conocer prácticas de referencia de entornos saludables y sostenibles en organizaciones privadas, públicas y del tercer sector

## Competencias

### Competencias generales

- **CG1.** Implicarse en la propia formación y actualización permanente, desarrollando la autonomía personal, el trabajo en equipo y el interés por la mejora constante.
- **CG2.** Diagnosticar y evaluar las necesidades educativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, considerando las singularidades del contexto.
- **CG3.** Gestionar, liderar y dinamizar equipos favoreciendo el trabajo en redes colaborativas con los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.
- **CG4.** Respetar los derechos fundamentales de igualdad entre hombres y mujeres, la promoción de los Derechos Humanos, los valores propios de la cultura de la paz, los valores democráticos y los objetivos para un desarrollo sostenible.

### Competencias específicas

- **CE1.** Adquirir la visión que supone una organización saludable y sostenible: estructura, procesos, modelos y gestión
- **CE2.** Saber identificar, diagnosticar y dar respuesta a los retos con los que se enfrentan las organizaciones (públicas, privadas y del tercer sector) en el marco de un desarrollo sostenible
- **CE3.** Diseñar actuaciones, programas / proyectos de promoción de la salud y el bienestar, desde un punto de vista sistémico y multidisciplinar
- **CE4.** Diseñar estrategias de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad laboral a nivel interno de las organizaciones
- **CE5.** Adquirir habilidades comunicativas, que permitan la elaboración de campañas de comunicación, que impliquen a toda la organización en el éxito del proyecto de organización saludable y sostenible

## Contenidos fundamentales de la asignatura

### 1. Conceptualización:

- Concepto de salud según la OMS: recorrido histórico sobre la promoción de la salud
- Desarrollo sostenible: ODS de la Agenda 2030
- Organizaciones saludables y sostenibles: definición, características, modelos y gestión (públicas, privadas y tercer sector)
- Beneficios de ser organización saludable y sostenible.

### 2. El entorno laboral como un activo de salud

- Promoción versus prevención
- Definición y características de los entornos laborales saludables y sostenibles
- Interrelación salud-trabajo-comunidad
- Fundamentos para desarrollar entornos laborales saludables: éticos, de interés empresarial, legales, globales, etc.
- Retos y oportunidades de futuro para un entorno saludable y sostenible: tecnología, demografía, feminismo, desarrollo sostenible, nuevos modelos de organización laboral

### 3. La gestión de una organización saludable y sostenible

- Principios en la gestión
- Objetivos de mejora e indicadores de salud y bienestar
- Liderazgo transformacional y compromiso
- Comunicación y participación
- Diseño, implementación y evaluación de proyectos / programas y planes de organización saludable y sostenible desde la mejora continua: modelo de la OMS

### 4. Experiencias reales de salud y bienestar en las organizaciones

- Organizaciones del primer sector: organizaciones saludables, escuelas saludables, ...
- Organizaciones del segundo sector.
- Organizaciones del tercer sector.

## Ejes metodológicos de la asignatura

Desde una multivariedad metodológica y participativa se buscará:

- Mejorar significativamente el ambiente de trabajo en el aula.
- Convertir el aula en un espacio de trabajo activo para todos
- Fomentar la creatividad, la reflexión y el pensamiento crítico.

Será muy importante establecer una línea clara entre la teoría y la práctica y por ello se contará con profesionales que han desarrollado experiencias de éxito en el desarrollo sostenible y saludable de la organización donde llevan a cabo su desempeño profesional. El modelo pedagógico *flipped classroom* será el marco de actuación con el objetivo de transferir algunas actividades del proceso de enseñanza/aprendizaje fuera del aula y así utilizar el

tiempo de clase para facilitar otros procesos de aprendizaje, de reflexión y adquisición de conocimientos que se vean beneficiados por la experiencia y mediación docente. Además, para la realización de actividades se atenderá a diferentes tipos de organización del grupo: actividades individuales, en pareja y en pequeños equipos de trabajo. Para el desarrollo de la competencia comunicativa se realizarán además exposiciones orales.

## Cuestiones a tener en cuenta en caso de confinamiento.

- En caso de que no sea posible la docencia presencial por situación de confinamiento o similar, las sesiones serán emitidas por videoconferencia respetando el mismo horario establecido. Se utilizarán las diferentes opciones de la herramienta de videoconferencia para que las sesiones puedan seguir siendo participativas y puedan realizar las mismas tareas previstas para el aula. Las sesiones podrán ser grabadas.
- Grabaciones y protección de datos: Información sobre protección de datos en el registro audiovisual en la asignatura. De conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, te informamos que:
  - El responsable de la grabación y el uso de tu imagen y voz es la Universidad de Lleida - UdL (datos de contacto del representante: Secretaría General. Plaza Víctor Siurana, 1, 25003 Lleida; sg@udl.cat; datos de contacto del delegado de protección de datos: dpd@udl.cat).
  - Tus imagen y tu voz grabadas se utilizarán exclusivamente para los fines inherentes a la docencia de la asignatura.
  - Tu imagen y tu voz grabadas se conservarán hasta el final del curso académico vigente, y se destruirán en los términos y condiciones previstas en la normativa sobre conservación y eliminación de los documentos administrativos de la UdL, y las tablas de evaluación documental aprobadas por la Generalidad de Cataluña (<http://www.udl.cat/ca/serveis/arxiu/>).
  - Tu voz e imagen son imprescindibles para impartir la docencia en esta asignatura, y la docencia es un derecho y un deber del profesorado de las Universidades, que debe ejercer con libertad de cátedra, como prevé el artículo 33.2 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades. Por este motivo, la UdL no necesita tu consentimiento para registrar tu voz e imagen con esta exclusiva finalidad, de impartir docencia en esta asignatura.
  - La UdL no cederá los datos a terceros, salvo en los casos estrictamente previstos en la Ley.
  - Puedes acceder a tus datos; solicitar su rectificación, supresión o portabilidad; oponerse al tratamiento y solicitar la limitación, siempre que sea compatible con los fines de la docencia, mediante escrito enviado a la dirección dpd@udl.cat. También puedes presentar una reclamación dirigida a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, mediante la sede electrónica de la Autoridad (<https://seu.apd.cat>) o por medios no electrónicos.

En resumen, en esta asignatura se aplicarán las siguientes estrategias docentes:

<b>Sesiones teóricas:</b> Para asentar la fundamentación teórica y contextualizar desde el conocimiento científico	<b>Prácticas en el aula</b> Para abordar desde la reflexión y el análisis propuestas concretas, relacionando la teoría con la práctica	<b>Prácticas</b> Para adquirir un conocimiento más profundo de realidades y experiencias de éxito
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Exposiciones y clases magistrales</i></li> <li>• <i>Conferencias</i></li> <li>• <i>Debate dirigido</i></li> <li>• <i>Lectura</i></li> </ul> <p><i>Foros</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Estudio de casos</i></li> <li>• <i>Búsqueda y análisis de información</i></li> <li>• <i>Diseño de un proyecto</i></li> <li>• <i>Tutorías personalizadas</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Videoforums</i></li> <li>• <i>Salidas (visita)</i></li> <li>• <i>Seminarios, conferencias de expertos.</i></li> <li>• <i>Práctica Asesoramiento individual</i></li> </ul>

## Plan de desarrollo de la asignatura

Los temas a desarrollar según las semanas establecidas para el semestre se organizarán:

1	1. Conceptualización:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de salud según la OMS: recorrido histórico sobre la promoción de la salud</li> <li>• Desarrollo sostenible: ODS de la Agenda 2030</li> </ul>
2		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones saludables y sostenibles: definición, características, modelos y gestión (públicas, privadas y tercer sector)</li> </ul>
3		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios de ser organización saludable y sostenible</li> </ul>
4	2. El entorno laboral como activo de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción versus prevención</li> <li>• Definición y características de los entornos laborales saludables y sostenibles</li> </ul>
5		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interrelación salud-trabajo-comunidad</li> <li>• Fundamentos para desarrollar entornos laborales saludables: éticos, de interés empresarial, legales, globales, etc.</li> </ul>
6		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retos y oportunidades de futuro para un entorno saludable y sostenible: tecnología, demografía, feminismo, desarrollo sostenible, nuevos modelos de organización laboral</li> </ul>
7	3. La gestión de una organización saludable y sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios en la gestión</li> <li>• Objetivos de mejora e indicadores de salud y bienestar</li> <li>• Liderazgo transformacional y compromiso</li> </ul>
8		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo transformacional y compromiso</li> <li>• Comunicación y participación</li> </ul>
9		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño, implementación y evaluación de proyectos / programas y planes de organización saludable y sostenible desde la mejora continua: modelo de la OMS</li> </ul>
10	4. Experiencias reales de salud y bienestar en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones del primer sector: organizaciones saludables, escuelas saludables, ...</li> <li>• Organizaciones del segundo sector.</li> <li>• Organizaciones del tercer sector.</li> </ul>
11		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones del primer sector: organizaciones saludables, escuelas saludables, ...</li> <li>• Organizaciones del segundo sector.</li> <li>• Organizaciones del tercer sector.</li> </ul>
12		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones del primer sector: organizaciones saludables, escuelas saludables, ...</li> <li>• Organizaciones del segundo sector.</li> <li>• Organizaciones del tercer sector.</li> </ul>
13		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones del primer sector: organizaciones saludables, escuelas saludables, ...</li> <li>• Organizaciones del segundo sector.</li> <li>• Organizaciones del tercer sector.</li> </ul>
14	La figura del psicopedagogo/a en el ámbito de las organizaciones saludables y sostenibles	
15		
16-19	Semanas de evaluación	

## Actividades formativas

	Actividad formativa	Horas destinadas a la actividad formativa (*)	Porcentaje de presencialidad
1	Clase Magistral. Exposiciones de los docentes	20	100%
4	Debate/reflexión	15	75%
6	Seminarios, conferencias de expertos	10	100%
13	Lectura, estudio y discusión de los contenidos expuestos en clase	15	50%
39	Fórum de debate y análisis colectivo (virtual)	20	0%
17	Estudio, discusión y exposición de casos	15	60%
22	Comunicación (exposiciones orales)	10	100%
27	Redacción de proyectos	15	25%
21	Salidas (visita)	5	100%
	Total horas 5 ECTSx25h =	125	

(\*)La asignación es aproximada y está en función de los posibles ajustes que se tengan que hacer durante el curso en función de los efectos de la pandemia del COVID-19 y los posibles procesos híbridos de docencia.

## Sistema de evaluación

Teniendo e cuenta la normativa Normativa de La Evaluación y la Calificación de la Docencia en los Grados y Másteres en la UdL aprobada por el Consejo de Gobierno 26 de febrero de 2014, la evaluación de esta asignatura será

### Evaluación Continua:

Por alumnos que asistirán de forma habitual en la clase:

			OBSERVACIONES
SABER	Test	25%	El TEST se realizará preferentemente por CV, donde se colgarán las preguntas de cada tema. A nivel individual

SABER HACER	Proyecto: Organización segura, saludable y sostenible	25%	Proyecto escrito. Se hará por equipos
		20%	Defensa del proyecto. Se hará por equipos y con coevaluación
	Dossier de Prácticas de referencia	15%	Se hará por equipos, hay que recompilar un mínimo de tres prácticas de referencia
SABER SER Y ESTAR	Participación en el FORO	15%	Se abrirán temas de debate en el FORO para reflexionar de forma argumentada y construir conocimiento de forma colectiva

EVALUACIÓN ALTERNATIVA (Según artículo 1.5 de las NORMAS ADICIONALES DE LA FEPTS LA NORMATIVA DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA DOCENCIA EN LOS GRADOS Y MASTERS EN LA UdL)

El estudiante que opte por esta evaluación deberá hacer:

TEST (elmismo día que el resto del grupo)	25%
Proyecto: Organización segura, saludable y sostenible	Informe: 25%
	Defensa oral: 25%
Dossier de Prácticas de referencia	25%

## Fechas de entrega de las diferentes actividades de evaluación

Semana 16	TEST
Semana 14-15	Presentacin del proyecto y defensa
Stmana 16	Presentación del dossier
El FORO se abrirá a partir de la stmana 2 hasta la semana 13	

LA ENTREGA DE LAS ACTIVIDADES SE REALIZARÁ VÍA CAMPUS VIRTUAL SAKAI Y AL APARTADO DE ACTIVIDADES. NO ADMITIRÁN TRABAJOS FUERA DE ESTE APARTADO DE SAKAI. TODOS LOS TRABAJOS DEBERÁN SER ENTREGADOS VÍA ONLINE Y ARCHIVO ESTARÁ IDENTIFICADO CON EL NOMBRE Y APELLIDOS DEL AUTOR O AUTORES. No se admitirán ejercicios que no sean de elaboración propia: la bibliografía de consulta, tanto publicada por métodos tradicionales como accesible a través de internet, debe servir como base y no copiarla literalmente, además debe estar puntual y convenientemente referenciada.

NO se guardará NI LA NOTA FINAL NI LOS TRABAJOS PARA FUTUROS CURSOS EN EL CASO DE QUE SE SUSPENDA LA MATERIA.



## Bibliografía y recursos de información

- Acosta, H., Cruz, V., Salanova, M. & Llorens, S. (2015). Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO model. *Revista de Psicología Social*, 30( 2), 323-350.
- Acosta, H., Salanova, M. & Llorens, S. (2011). ¿Qué prácticas organizacionales saludables son más frecuentes en las empresas?: un análisis cualitativo. *Fòrum de Recerca* (16), 811-825. Recuperado de [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77366/fr\\_2011\\_9\\_1.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77366/fr_2011_9_1.pdf?sequence=1)
- AENOR – Certificación Empresa Saludable [https://www.aenor.es/AENOR/certificacion/seguridad/seguridad\\_empresa\\_saludable.asp#VTnhbSHtmko](https://www.aenor.es/AENOR/certificacion/seguridad/seguridad_empresa_saludable.asp#VTnhbSHtmko)
- Aldana, M. L. R., & Hernández, J. G. V. (2019). El camino hacia la resiliencia organizacional: un acercamiento metodológico. A methodological approach towards organizational resilience. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 4(10), 63.
- Bauman, Z. (2013). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. En S. Garay y S. Vázquez (coord.). *El trabajo en diferentes grupos poblacionales*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. pp. 165-190. ISBN: 978-607-726-6.
- del Arco Bravo, I., Silva, P., Espigares, G., Gonzalvo, C. C., de San Pedro, A., Castro, I., ... & Sein-Echaluce, M. L. G. (2016). Las escuelas como organizaciones saludables en red. In *Globalización y organizaciones educativas:: Libro de Simposios* (pp. 370-399). Universidad de Zaragoza
- Depine, S. Á., Cámpora, J., Cattarossi, M., & Rago, M. M. (2016). Organizaciones saludables y eficiencia laboral. *Anuario de Investigación USAL*, (2).
- de Sanpedro, A., & del Arco Bravo, I. (2017). Escolles en xarxa: la xarxa wieNGS d'escoles saludables de la ciutat de Viena. *Fòrum: revista d'organització i gestió educativa*, (43), 21-26.
- Gairín Sallán, J., Castro Ceacero, D., Díaz Vicario, A., Burgos García, A., Cobos Sanchiz, D., Arco Bravo, I. D., & Carreras Agón, G. (2019). Centros educativos seguros y saludables. Orientaciones prácticas para su desarrollo. Bellaterra: EDO-SERVEIS.
- Grueso, M.P (ed) .(2016): *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos* Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2016. Textos de administración collection. ISBN: 978-958-738-784-1. <http://doi.org/10.12804/ta9789587387841>.
- Grueso, M. & Rey, C. (2013). Hacia la construcción de un modelo integral de organizaciones saludables. *Revista de Ciencias Sociales*, 19( 4), 625-638.
- Grueso, M. & Toca, C. (2012). Prácticas organizacionales saludables: una propuesta para su estudio. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte* (37), 132-155. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/391>
- Gutiérrez-Bolaño, E. N., Bermúdez-Lugo, M., Moreno-Chaparro, J., & Guzmán-Suárez, O. B. (2019). Estrategias de transformación en organizaciones saludables. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(3), 394-401.
- Jáimez Román, M. J. (2013). *Organizaciones saludables: el papel del empoderamiento organizacional*. Universidad de Granada.
- Kirsten, W. (2014). La promoción de la salud en el trabajo: una tendencia mundial que viene para quedarse. *Revista Monográfica de PRL* 2014, 3-9.
- Meneghel, I., Martínez Martínez, I. M., & Salanova, M. (2013). El camino de la Resiliencia Organizacional-Una revisión teórica.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010a). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Ginebra: autor. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplaces/en/index.xhtml](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.xhtml)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010b). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: autor.
- Petrillo, S. N. (2018). *Resiliencia organizacional: una revisión del concepto y una lectura desde la perspectiva del capital emocional*.
- Pienaar, J. y Willemse, S. A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, 29, 1053-1063.
- Rivera, N. M. T. (2020). *Estrategias para un cambio saludable*. Fondo Editorial–Ediciones Universidad Cooperativa.
- Rivera Sanz, F., Santolalla Arnedo, I., Ibáñez Gómez, D., & Jodra Esteban, B. (2018). Metodología para el análisis de la sostenibilidad de las organizaciones sanitarias. *Index de Enfermería*, 27(4), 225-229.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.

- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº 58-18
- Soler, J. A. P., Delgado, F. M., Sanjuán, A. M. B., & García, M. N. (2018). Modelos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 63-73.
- Suárez, J. E. (2017). *Sostenibilidad de las Organizaciones Sociales*. Chiado Editorial.
- Véliz, F. (2014). *Resiliencia organizacional: El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida para las empresas*. Editorial GEDISA.
- World Health Organization. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*.
- Zeng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.
- Zhang, X. y Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity. *Academy of Management Journal*, 53, 107-128.