

7<sup>as</sup> JORNADAS NACIONALES DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA  
EL TRABAJO: VALORES Y VÍCTIMAS  
AVILÉS, 5 y 6 DE NOVIEMBRE DE 2010



Programa UCM Saludable y Sostenible

Violeta Cardenal Hernández -Universidad Complutense de Madrid-

E-mail: [drectsalud@rect.ucm.es](mailto:drectsalud@rect.ucm.es)



# EL ENTORNO (FÍSICO, PSICOSOCIAL) EN LA UNVIERSIDAD: EFECTOS MÁS ALLÁ DE LA INSTITUCIÓN

VALOR EJEMPLARIZANTE DE LA  
UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN DE  
EXCELENCIA ANTE LA SOCIEDAD



FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES  
DEL MAÑANA QUE LIDERARÁN  
MOVIMIENTOS POLÍTICOS, SOCIALES,  
ETC..



CAMBIO DE LA SOCIEDAD: COMPROMISO  
SOCIAL DE LAS UNIVERSIDADES



programa   
**ucm**  
**saludable**  
**y sostenible**

Universidad  
Complutense  
de Madrid

Delegación del Rector para Salud,  
Bienestar Social y Medio Ambiente  
Dirección de los Servicios de Prevención de  
Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo  
Servicio de Acción Social



Campus de Excelencia  
Internacional desde 2009

# **Pilares clave del Programa:**

**Prevención,  
Promoción de la salud  
Sostenibilidad.**

**Dirigido a: PROFESORES,  
PAS y Estudiantes**

## Seis líneas estratégicas de la

**ucm**   
**saludable**



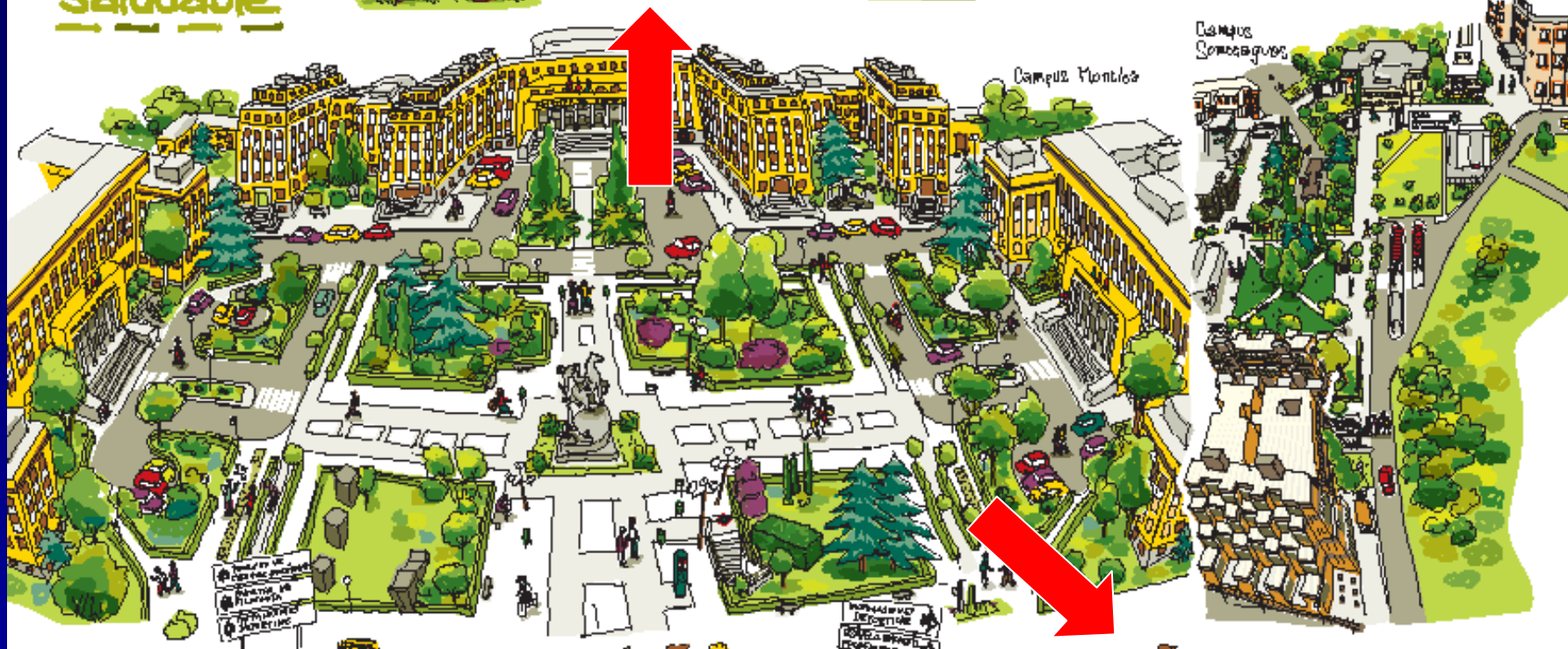
**1 Habilidades para la vida y fortalezas humanas** (Empatía, relaciones solidarias, pensamiento crítico, manejo de tensiones o estrés. Perseverancia, generosidad, autocontrol)



**2 Desarrollo sostenible y responsabilidad social** (respeto a la naturaleza, políticas ambientales, económicas y sociales responsables)



**3 Protección psicológica y física para prevenir trastornos** (campañas preventivas de trastornos cardiovasculares, músculo-esqueléticos, cáncer, sida, anorexia...)



**4 Estilos de vida saludables y bienestar** (dieta sana, ejercicio adecuado, prevención del consumo de tabaco y otras drogas)



**5 Entornos físicos seguros** (edificios, aulas, laboratorios sostenibles y con riesgos higiénicos eliminados o controlados)



**6 Entornos psicosociales positivos** (para fomentar la motivación y el desarrollo profesional y humano en el trabajo y en el estudio, y prevenir los riesgos psicosociales)

# Entorno físico en la universidad:

Control de temperatura,  
Condiciones de iluminación  
Nivel de ruido

Niveles de toxicidad ambiental (contaminación, calidad del agua,  
Higiene

Ergonomía

Seguridad vial y del entorno (construcciones arquitectónicas seguras, etc)

Accesibilidad universal y eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación

Calidad ambiental, Desarrollo sostenible

# Entorno psicosocial en la universidad:

condiciones en el trabajo y en el estudio que pueden afectar a la salud y al desarrollo laboral y académico.

# Entorno psicosocial en la universidad:

## Estructura de la organización:

- definición de competencias
- estructura jerárquica
- canales de comunicación
- relaciones interpersonales
- posibilidades de promoción
- estilo de liderazgo
- ayudas sociales

Características de la Organización

Características del empleo

Organización del trabajo

.....



# Entorno psicosocial en la universidad: **MODELOS CLÍNICOS**

Absentismo

Abuso de drogas

Accidente laboral

Acoso laboral

Adicción al trabajo

Agresiones

Alcoholismo

Ansiedad

Burnout

Conducta antisocial

Conducta incívica

Conflicto

Discriminación

Inseguridad laboral

Violencia

# **Entorno psicosocial positivo en la Universidad**

# Entorno psicosocial **POSITIVO** en la universidad:

## MODELOS DE BIENESTAR, SATISFACCIÓN, FELICIDAD

**La Psicología Positiva** es el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas. Pretende descubrir y promover los factores que permiten prosperar y desarrollarse a las personas y a las comunidades

No sólo ausencia de enfermedad, malestar, (salud negativa).  
Presencia de elementos que favorezcan el crecimiento y el desarrollo de potencialidades (salud positiva).

# Psicología Organizacional Positiva

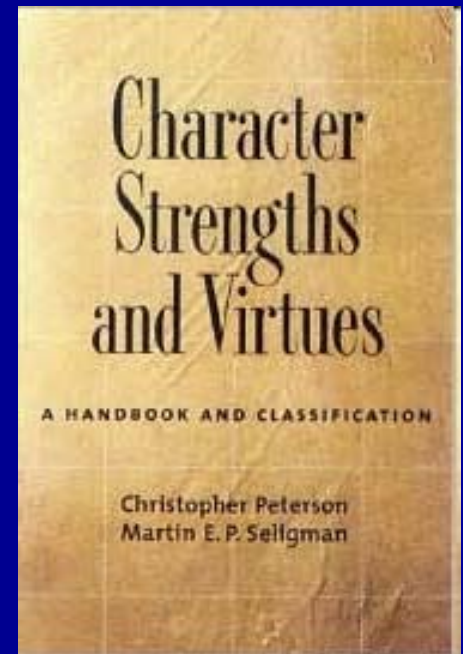
Estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas en el **trabajo** y **ámbito académico** y de las organizaciones, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida laboral **en la universidad**”

Quiere descubrir las características de la **‘vida laboral y académica significativa’**: profesores, personal y estudiantes saludables trabajando en **universidades saludables**

# El modelo Values In Action (VIA).

## Las fortalezas personales

- 2004: Publicación del *Character Strengths and Virtues* (Peterson y Seligman)



<http://www.psicologiapositiva.org>

# La UNIVERSIDAD COMO INSTITUCIÓN POSITIVA:

aquellas instituciones que  
fomentan las emociones  
positivas y las fortalezas  
personales

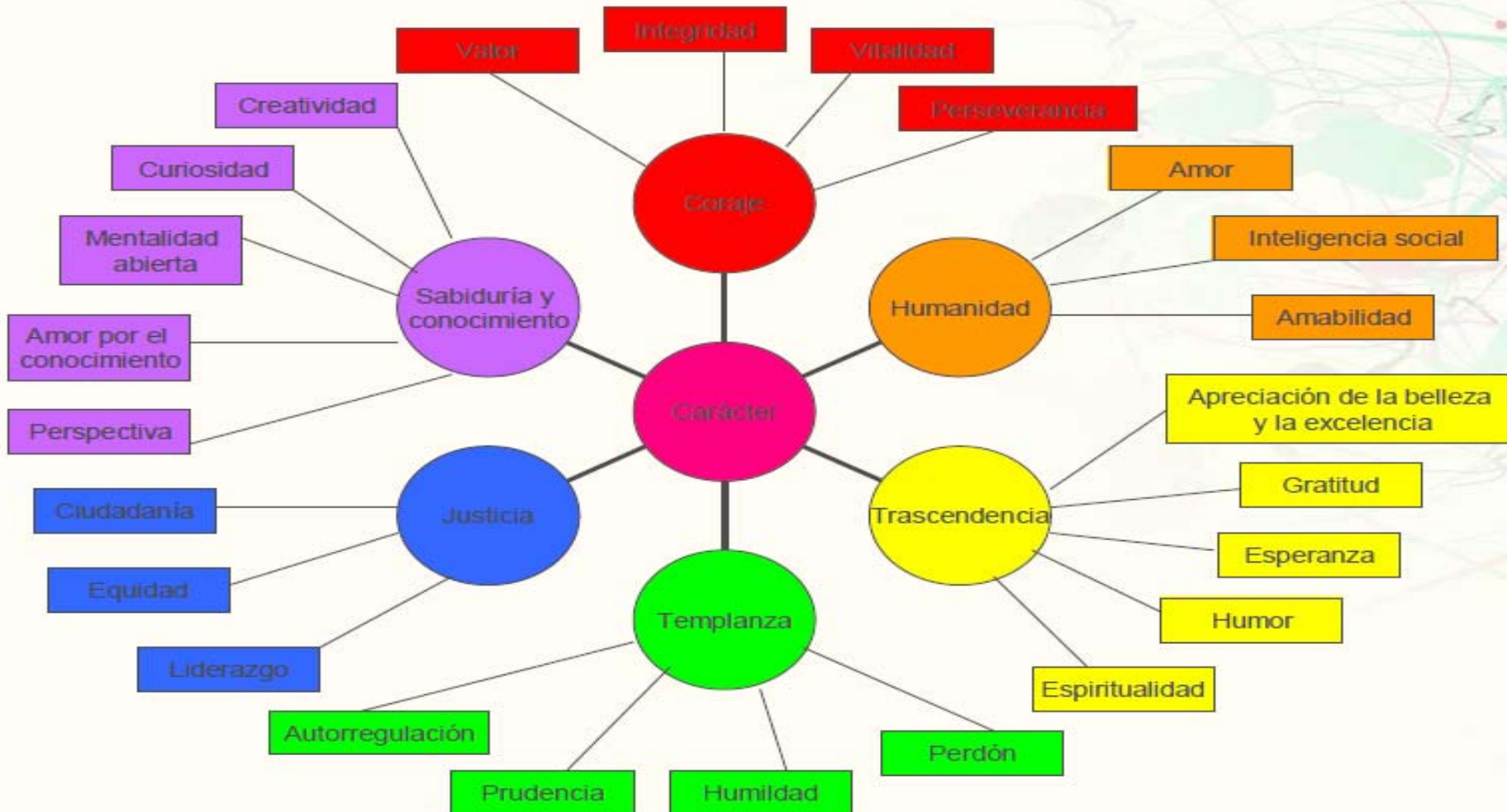
**La salud es contagiosa**

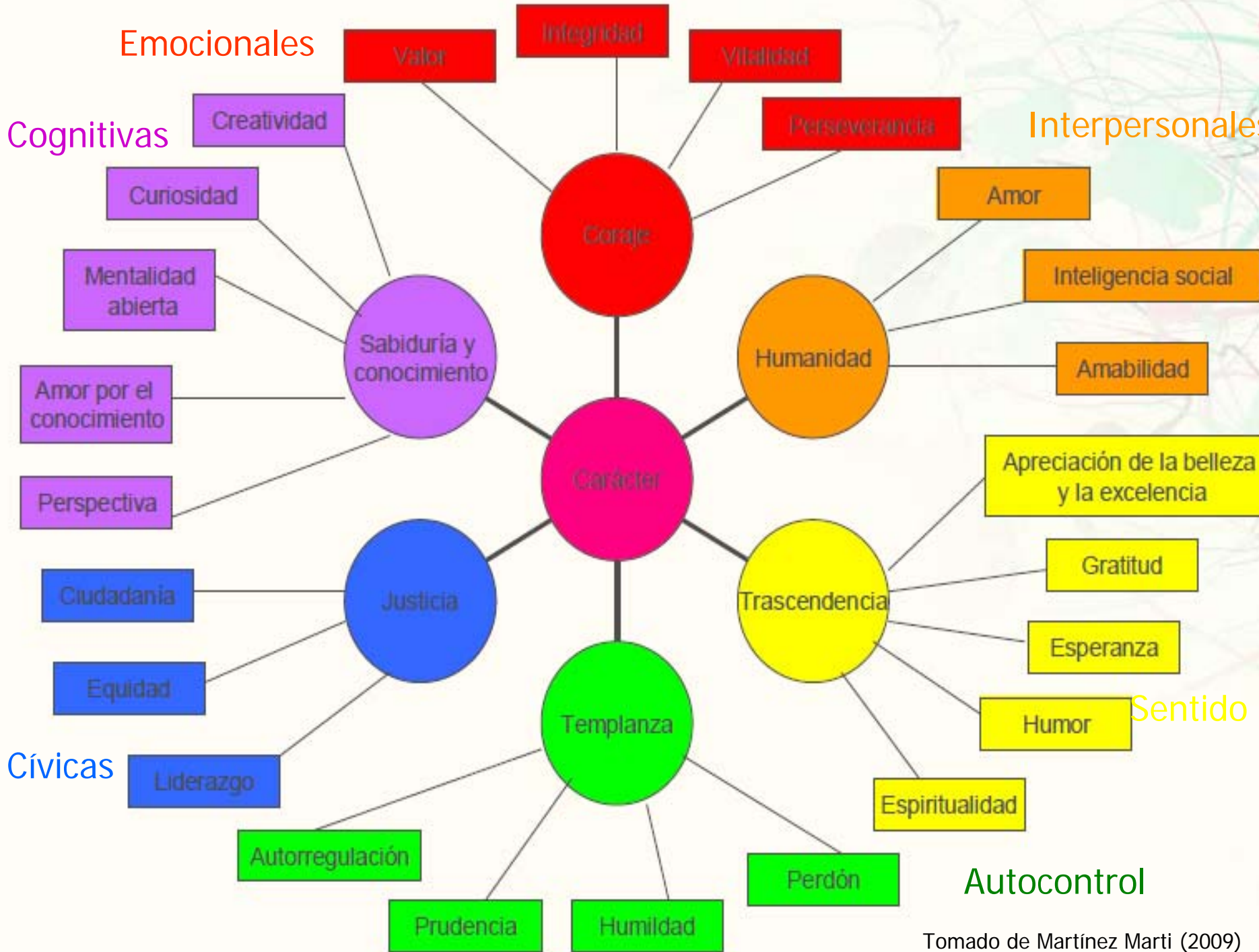
**No se puede transformar el mundo sin transformarse uno mismo**



Somos arquetipos, modelos de resonancia psicológica, emocional, cognitiva, conductual, ...

# El modelo Values In Action (VIA). Las fortalezas personales







Código  
de  
Conducta  
Complutense

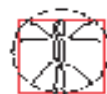


UNIVERSIDAD  
COMPLUTENSE  
MADRID

## Principios éticos y pautas de conducta



Libertad e  
igualdad  
de derechos



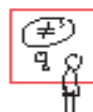
Objetividad,  
imparcialidad  
y transparencia



Respeto a la  
diferencia



Relaciones  
solidarias



Tolerancia  
ideológica



Compromiso  
de colaboración  
con la institución



Responsabilidad  
y honestidad  
intelectual



Defensa y  
cuidado del  
patrimonio



Mérito  
individual



Convivencia  
cívica y  
responsabilidad  
social

## ¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales?

Una prevención de los riesgos psicosociales efectiva debe realizarse a la medida de cada Organización, Centro o Unidad particular.

Como características comunes, estas medidas preventivas deben apoyarse en:

- Adecuar la carga y ritmo de trabajo a los trabajadores
- Fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles
- Establecer sistemas de resolución de conflictos
- Mejorar la motivación de las personas
- Facilitar la cohesión interna del grupo
- Potenciar la creatividad y capacidades de los trabajadores
- Mejorar la calidad de las relaciones laborales
- Formar para el ejercicio del liderazgo y dirección de grupos



**Tu participación en este estudio es fundamental. Juntos podemos trabajar por un entorno Psicosocial saludable y positivo en la UCM**



Delegación del Rector para Salud, Bienestar Social y Medioambiente  
Dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo.

Edificio Principal Real Jardín Botánico Alfonso XIII (1º pte)  
Avda Complutense s/n

Teléfono: 913941343  
Fax: 913941340  
Correo: drmt@rect.ucm.es

DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA  
SALUD, BIENESTAR SOCIAL Y MEDIO  
AMBIENTE

DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES Y MEDICINA DEL  
TRABAJO

**Por un Entorno  
Psicosocial Saludable  
y Positivo en la  
UCM**

**Evaluación de Riesgos Psicosociales**



# Fortalezas en las Organizaciones positivas

- Características más valoradas en los directivos de las organizaciones (Snyder y Lopez, 2007):
  - Proporcionan objetivos y metas claras a sus trabajadores (liderazgo).
  - Dan feedback positivo sobre el rendimiento de los mismos (inteligencia social).
  - Son honestos, sinceros y auténticos en las interacciones con los demás (integridad).
  - Son personas que se guían por principios morales y éticos (civismo).



# Fortalezas en las Organizaciones positivas

- Encuentran y potencian las fortalezas de sus empleados (liderazgo).
- Confían en los trabajadores y facilitan que éstos confíen en los directivos (liderazgo).
- Tienen en cuenta los diferentes puntos de vista de los trabajadores (mentalidad abierta).
- Tienen altas aspiraciones aunque realistas para los empleados y para ellos mismos (propósito, sentido).





- Analizando las fortalezas, Peterson y Park (2006) concluyen que las más importantes son:
  - La gratitud, la esperanza, el entusiasmo, la curiosidad y la capacidad de amar y ser amado están fuertemente asociadas con la satisfacción con el trabajo.



- Las fortalezas pertenecientes a la humanidad contribuyen particularmente a la satisfacción con el trabajo relacionado con el contacto con el cliente o la ayuda a otras personas.

# Fortalezas en las Organizaciones positivas



- El entusiasmo está relacionado con la vivencia del puesto de trabajo como algo vocacional y motivador (engagement).



- Fortalezas como la gratitud y la esperanza pueden incrementarse mediante sencillos ejercicios (temas situacionales) que puedan incorporarse en la rutina diaria del trabajador.



# Intervenciones basadas en las fortalezas

- Existen 3 fases a la hora de implementar un programa de intervención en las organizaciones basado en fortalezas y talentos personales (Clifton y Harter, 2003):



- 1 Identificación de fortalezas personales.
- 2 Integración de las fortalezas en la vida laboral y académica.
- 3 Aplicación práctica de las fortalezas. Desarrollo de los *temas situacionales*.



# Conclusiones

- Las fortalezas personales son importantes porque conducen al trabajador a hacer lo correcto, y lo correcto puede ser productivo y provechoso (Peterson y Park, 2006).
- Las intervenciones basadas en las fortalezas influyen en el compromiso del trabajador (Hodges y Clifton, 2004) y en el éxito de la institución de forma positiva (Conelly, 2002).
- La aplicación de las fortalezas en los equipos de trabajo fomenta el alto rendimiento de los mismos.

# Conclusiones

- Si se cuida y se fomenta la salud positiva del trabajador, mejorarán diversos aspectos de la institución.
- Trabajar las fortalezas fomenta la resiliencia organizacional.





# Bibliografía

- Baker, D. y Greenberg, C. (2008): *What Happy Women know*. Nueva York. St. Martin's Press.
- Peterson, C. y Seligman M.E.P. (2004): *Character Strengths and Virtues*. Washington, DC. Oxford University Press
- Seligman, M.E.P. (2006): *La auténtica felicidad*. Barcelona. Ediciones B.
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2008): *Psicología positiva aplicada*. Bilbao. Desclée de Brouwer
- Vera Poseck, B. (2008): *Psicología Positiva. Una nueva forma de entender la psicología*. Madrid. Calamar Ediciones

MUCHAS GRACIAS