DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA: Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables
PLAN DE ESTUDIOS: Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (OMA-DIRGES)
GRUPO: 2526-O1
CENTRO: Facultad de Ciencias Sociales
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA: Obligatoria (OB)
ECTS: 3,0
CURSO: 1º
TEMPORALIDAD: 2º Semestre
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE: Castellano, excepto las asignaturas de idiomas que se impartirán en el idioma correspondiente

DATOS DEL DOCENTE

NOMBRE Y APELLIDOS: JOAN BOADA GRAU
EMAIL: jboada@uemc.es
TELÉFONO: 983 00 10 00

CV DOCENTE:

Joan Boada-Grau es Doctor en Psicología por la Universidad de Barcelona (1992) y Licenciado en Grado por la misma Universidad. Master Ejecutivo en Coaching Organizacional (EADA Universitat de Vic), en 2011-2012.

Es Catedrático de Universidad en la "Universitat Rovira i Virgili" (Tarragona, España) y Profesor Distinguido de la misma.

Ha sido profesor de la Universidad de Barcelona durante 2 años. Desde 1996 es profesor de la "Universitat Rovira i Virgili" (Tarragona, España). Ha impartido docencia en los grados de Relaciones Laborales y Psicología. Ha impartido docencia en Docorados y Másters (Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas y MBAs). Ha sido y es docente en: Universitat Oberta de Catalunya, Universidad de Almería, Universidad Pompeu Fabra, Universidad de Almería, Universidad de Burgos, Universidad de Oviedo, Universidad de Valladolid, Pontificia Univ.Católica de Perú (CENTRUM-Lima), y Universidad Nacional Andrés Bello (UNAB, Chile).

Desde 2006, es profesor de varios másters (Recursos Humanos, Marketing, Habilidades Directivas, etc.) y MBAs on line.

CV PROFESIONAL:

Realiza proyectos de transferencia e investigación en Empresas y Administraciones públicas, desde el año 2.000, como: Acofarma, Administración Pública (Castelló, Girona, Tarragona, etc.), Ames, Amitech, Benito Arnó, Bic Graphic Europe, Bpa, Cartamundi, Centrum-Perú, Cruz Roja Española, Decal, Ercros, Fede /Federación Farmaceutica, Fiss, Furas, S.A., Grupo Freixenet, Hospital De Sant Pau I Santa Tecla, Hospital Joan XXIII, Hotel Juan Carlos I, Icart, Ingenico, Inoxcrom, Johnson Controls Eurosite, Kautex, Loewe, Luxotica, Mafesa, Mango, Medela, Pgi- Spain, Pierre Fabre Ibérica, Punto Fa, Sca, Tallín, S.A., Texsa Morteros, Unigraphic Solutions, Vivesa, etc. Los ámbitos de actuación son proyectos (Soft y Hard), peritaciones judiciales y procesos de coaching.

Es Coach Senior (núm. 141) por AECOP. Tiene un sexenio de transferencia. La web personal es: (www.joanboadagrau.com)

Es miembro de: COPC (Colegio Oficial de Psicólogos), EAWOP (European Association Work and Organizational Psychology), AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal), ACCID (Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección), ACPJF (Asociación Catalana de Peritos Judiciales y Forenses), y SCEPS (Sociedad Científica Española de Psicología Social),

AECOP/EMCCSpain (European Mentoring & Coaching Council).

CV INVESTIGACIÓN:

Ha dirigido 13 tesis doctorales (leídas), 10 en dirección y 3 en codirección (UVic, UOC y Oviedo). Actualmente, dirige 13 tesis doctorales. Tiene 4 sexenios de investigación y 1 de transferencia. Miembro de varios comités científicos de diversos congresos. Es coautor de 4 libros, más de 40 capítulos de libro y más de 80 artículos en revistas con índice de impacto ISI- JCR.

Ha presentado más de 120 comunicaciones en congresos nacionales e internacionales. Ha obtenido 3 premios en el ámbito de los Recursos Humanos. Colaborador y conferenciante en instituciones públicas y privadas (tanto nacionales como internacionales). Estancias en universidades y centros de investigación extranjeros (Perú, México, etc.). Líneas de especialización e investigación: (1) Recursos humanos y calidad, (2) Salud laboral y riesgos psicosociales, (3) Creatividad, innovación y emprendimiento.

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

DESCRIPTOR DE LA ASIGNATURA:

Asignatura que facilita poner en valor que el fomento del bienestar laboral de los trabajadores tiene un impacto directo en la mejora del negocio, no solo de cara a la disminución del absentismo, sino también en el aumento de la productividad y del compromiso laboral.

- Prevención de riesgos laborales.
- Bienestar psicológico y satisfacción laboral. Gestión del estrés.
- Fomento de hábitos saludables. Gestión del envejecimiento.
- Conciliación.
- Acompañamiento del trabajador en situaciones críticas.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA:

1. **Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables** : General
    1. Tema 1 : General
    2. Tema 2 : General
    3. Tema 3 : General
    4. Tema 4 : General

RECURSOS DE APRENDIZAJE:

Los recursos de aprendizaje que se utilizarán en todas las asignaturas de la titulación (salvo las prácticas externas) para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, son:

- Campus online de la UEMC (Open Campus)
- Plataforma de Webconference (Zoom work place)

Las comunicaciones con el profesor serán a través de Open Campus vía Mi correo, Tablón o/y Foro.

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE A ADQUIRIR POR EL ALUMNO

COMPETENCIAS BÁSICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

COMPETENCIAS GENERALES:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se define a través de grandes competencias (GC), ubicadas temporalmente en esta categoría de "competencias generales"
- GC1. Capacidad para analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes en cualquier empresa o institución.
- GC2. Capacidad para planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.
- GC3. Capacidad para analizar el entorno laboral, organizativo y de los recursos humanos atendiendo de manera integrada sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.
- GC4. Capacidad para comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global facilitando promover actitudes y comportamientos en los miembros de una organización, de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

- RD 822/2021. Según el Real Decreto 822/2021, el marco competencial del título se concreta en los resultados de aprendizaje de cada materia y asignatura.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

El alumno será capaz de:

- SC2.3_Definir procedimientos internos de gestión y de evaluación de recursos humanos que contribuyan a la competitividad de la empresa mejorando el bienestar y la salud laboral.
- SC4.1_Facilitar habilidades de autogestión e interpersonales para alcanzar los objetivos propios, grupales y organizativos, que permiten establecer y mantener relaciones positivas.
- HD3.2_Aplicar técnicas participativas para motivar y dinamizar equipos en su desempeño diario.
- HD3.3_Diseñar procesos de análisis del clima laboral en base a indicadores y datos organizativos.
- HD4.1_Entender los diversos mecanismos de motivación que guían los comportamientos de los individuos en las organizaciones.
- HD4.2_Conocer la utilidad de la comunicación efectiva como retribución emocional en las organizaciones actuales.
- CT1.2_Desarrollar máximo sentido de la integridad y ética en el trabajo, de acuerdo al correcto cumplimiento de la normativa legal.
- CT3.2_Definir políticas de RRHH para promover entornos inclusivos y de desarrollo profesional.
- CT4.1_Diseñar sistemas que fomenten la participación y el empoderamiento de las personas dentro de la organización.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- Boada-Grau, J. (2000): (Work + Organizations + Human Resources) Psychology. . PPU Ediciones.. ISBN: 978-8447707232
- Boada-Grau, J (2001): Capital Humano: 52 casos. Manual de Supuestos Prácticos sobre Gestión de Recursos Humanos y Procesos Organizacionales. . Granica. ISBN: 9788475778983
- Boada-Grau, J. (2009): La solución de conflictos en empresas y organizaciones. . Pirámide. ISBN: 978-84-368-2290-8
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012): Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.. Editorial UOC. ISBN: 9788490296585
- Bretones, F. D., & 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 (pp. 165-190).. Universidad Autónoma de Nuevo León. . ISBN: 978-607-726-6
- Castro Solano, A. (2010): Fundamentos de Psicología Positiva. . Paidós. ISBN: 978-9501208702
- Fernandez, I. (2015): Felicidad Organizacional: cómo construir felicidad en el trabajo. . Ediciones B Chile, S. A.. ISBN: 978-956-9339-45-5
- Vera, B. (2008): Psicología Positiva. Una nueva forma de entender la psicología. . Calamar Ediciones. ISBN: 978-84-96235-24-3
- Watts, H.R. (2002): Responsabilidad social corporativa: dándole buen sentido empresarial. World Business Council for Sustainable Development . ISBN: 1390-6623

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- - (-): -. . ISBN: -
- Chinchilla, M., Poelmans, S., & Leon, C. (2003): Politicas de conciliacion trabajo-familia en 150 empresas españolas (No. D/498). . IESE Business School. ISBN: 978-34-96575-26-4
- Garrido, V. (2024): El psicópata integrado en la familia, la empresa y la política. Claves para neutralizarlo. . Ariel. ISBN: 8434438178
- Gil-Monte, P.R. (2005): El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). . Pirámide. ISBN: 978-84-368-1949-6
- Gil-Monte, P.R. (2019): Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). . Pirámide. ISBN: 0210-4679
- Hirigoyen, M-F. (2013): El Acoso Moral en el Trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso. . Paidós. ISBN: 9789501269673
- Peiró, J.M. (2009): Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención. . Universitat de València.. ISBN: 978-84-370-7480-1
- Salanova, M. (2009): Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. . Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 58,18-23.. ISBN: 1698-6881
- Yukl, G. (2008): Leadership in organizations. . Prentice Hall.. ISBN: 978-0132424318

WEBS DE REFERENCIA:

Web / Descripcion
-(http://-) -
https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317(https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317) Describe aspectos temáticos acordes con la presente asignatura.
http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/(http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/) Describe aspectos temáticos acordes con la presente asignatura.
http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/5EWCS/questionnaires/spain _es_ castilian (http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/5ewcs/questionnaires/spain_es_castilian) Describe aspectos temáticos acordes con la presente asignatura.
www.sanidad.gob.es/areas/promocionPrevencion/envejecimientoSaludable/docs/Informe_mundial_edadismo(http://www.sanidad.gob.es/areas/promocionprevencion/envejecimientosaludable/docs/informe_mundial_edadismo) Describe aspectos temáticos acordes con la presente asignatura.

PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍAS:

Se describe a continuación la metodología aplicada

MÉTODO DIDÁCTICO:

El papel del profesor cobra importancia a través de la impartición de clases magistrales en tiempo real por videoconferencia que podrá utilizar para explicar los contenidos teóricos, resolver dudas que se planteen durante la sesión, ofrecer retroalimentación sobre las actividades de evaluación continua o realizar sesiones de tutoría de carácter grupal.

MÉTODO DIALÉCTICO:

Se caracteriza por la participación de los alumnos en las actividades de evaluación continua de debate y la intervención de éstos a través del diálogo y de la discusión crítica (seminarios, grupos de trabajo, etc.). Utilizando este método el alumno adquiere conocimiento mediante la

confrontación de opiniones y puntos de vista. El papel del profesor consiste en proponer a través de Open Campus temas referidos a la materia objeto de estudio que son sometidos a debate para, posteriormente, evaluar el grado de comprensión que han alcanzado los alumnos.

MÉTODO HEURÍSTICO:

Este método puede desarrollarse de forma individual o en grupo a través de las actividades de evaluación continua (entregas de trabajos, resolución de ejercicios, presentaciones, etc.). El objetivo es que el alumno asuma un papel activo en el proceso de aprendizaje adquiriendo los conocimientos mediante la experimentación y la resolución de problemas.

CONSIDERACIONES DE LA PLANIFICACIÓN:

Las actividades formativas que se realizan en la asignatura son las siguientes:

Clases teóricas: Actividad dirigida por el profesor que se desarrollará de forma sincrónica en grupo. Para la realización de esta actividad en Open Campus, la UEMC dispone de herramientas de Webconference que permiten una comunicación unidireccional en las que el docente puede desarrollar sesiones en tiempo real con posibilidad de ser grabadas para ser emitidas en diferido.

Actividades prácticas: Actividades supervisadas por el profesor que se desarrollarán fundamentalmente de forma asíncrona, y de forma individual o en grupo:

- Actividades de debate. Se trata de actividades en las que se genera conocimiento mediante la participación de los estudiantes en discusiones alrededor de temas de interés en las distintas asignaturas.
- Entregas de trabajos individuales o en grupos a partir de un enunciado o unas pautas de trabajo que establecerá el profesor.
- Resolución de ejercicios y problemas que el alumno debe realizar a través de Open Campus en un periodo de tiempo determinado. Esta actividad puede ser en formato test de evaluación.

Tutorías: Las tutorías podrán tener un carácter sincrónico o asíncrono y podrán desarrollarse de manera individual o en grupos reducidos.

Están previstas dos sesiones de tutoría por videoconferencia, una al inicio y otra al final del semestre. En la primera se presentará la asignatura y la guía docente y en la segunda, en las semanas previas a la evaluación final, se dedicará a la resolución de dudas de los estudiantes.

Además, el docente utiliza el Tablón, el Foro y el Sistema de correo interno de Open Campus para atender las necesidades y dudas académicas de los estudiantes.

SESIONES EN TIEMPO REAL :

	Título
TU1	Presentación asignatura y Guía docente
CM1	Clase magistral 1
CM2	Clase magistral 2
CM3	Clase magistral 3
CM4	Clase magistral 4
TU2	Resolución de dudas antes de la evaluación

EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA ORDINARIA:

A lo largo de la planificación de la asignatura el alumno realizará **actividades de evaluación continua** que forman parte de la calificación de la asignatura con un peso del 60% sobre la nota final.

Para superar la evaluación continua, el alumno debe obtener una media de igual o superior a 5 entre todas las actividades. En el caso de no superar la evaluación continua, se guardan para la convocatoria extraordinaria las notas de aquellas actividades aprobadas, no pudiendo volver a presentarlas.

El sistema de evaluación de esta asignatura acentúa el desarrollo gradual de competencias y resultados de aprendizaje y, por tanto, se realizará una evaluación continua a través de las distintas actividades de evaluación propuestas. El resultado de la evaluación continua se calcula a partir de las notas obtenidas en cada actividad teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad en cada caso.

Todas las actividades deberán entregarse en las fechas previstas para ello, teniendo en cuenta:

- Las actividades de evaluación continua (entrega de trabajos) se desarrollarán según se indica y, para ser evaluadas, los trabajos deberán ser entregados en la forma y fecha prevista y con la extensión máxima señalada. No se evaluarán trabajos entregados posteriormente a esta fecha o que no cumplan con los criterios establecidos por el profesor.
- La no entrega de una actividad de evaluación continua en forma y plazo se calificará con un 0 y así computarán en el cálculo de la nota de evaluación continua y final de la asignatura.
- Cualquier tipo de copia o plagio por mínimo que sea, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la actividad correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- Las actividades de evaluación continua (tipo test) se desarrollarán con anterioridad a la realización de las pruebas de evaluación final de la asignatura

Los alumnos accederán a través de Open Campus a las calificaciones de las actividades de evaluación continua en un plazo aproximado de 20 días lectivos desde la fecha fin de fecha de entrega, excepto causas de fuerza mayor en cuyo caso se informará al alumno a través del Tablón.

La evaluación continua se completará con una **evaluación final**, que se realizará al finalizar el periodo lectivo de cada asignatura. Los exámenes serán eminentemente prácticas, de manera que, los alumnos podrán disponer de los apuntes y consultarlos, (solo en formato digital) durante la realización de la prueba.

Para resolver el examen, los alumnos deberán descargar el enunciado de la prueba y una vez cumplimentado, subirlo en el espacio correspondiente del campus virtual

La prueba **supondrá un 40%** de la calificación sobre la nota final de la asignatura.

- El alumno tendrá la posibilidad, siempre dentro de los tres días siguientes a la publicación de las notas, a renunciar a su calificación, y presentarse en la siguiente convocatoria
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma. DOCENTE
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, así como un uso inapropiado de herramientas de inteligencia artificial, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente. Esta actuación podría suponer la apertura de un expediente disciplinario.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud"

La **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final según los siguientes porcentajes, y debiendo tener aprobadas ambas partes, continua y final, para superar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de “No presentado”, con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

De igual modo si el alumno no entrega ninguna actividad de evaluación continua, obtendrá la calificación de “No presentado”, con independencia de que haya aprobado la prueba de evaluación final, en cuyo caso, se le guardaría su calificación para la convocatoria extraordinaria

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

Evaluación continua 60%
Evaluación final 40%

ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN :

Tipo Evaluación	Nombre Actividad	% Calif.
Evaluacion contínua (60 %)	1. Actividad 1 (Entrega individual)	25
	2. Actividad 2 (Entrega individual)	25
	3. Test (Test de evaluación)	10
Evaluacion final (40 %)	1. Examen final (Prueba de evaluación final)	40

CONSIDERACIONES EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:
Los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria, porque hayan suspendido la evaluación continua o la prueba de evaluación final, podrán presentarse a las pruebas establecidas por el profesor en la convocatoria extraordinaria.

Para la convocatoria extraordinaria se guardan las calificaciones de las actividades de evaluación continua y prueba de evaluación final, superadas por el estudiante (nota superior o igual a 5), no permitiéndose volver a realizarlas.

- En convocatoria extraordinaria, el alumno solo podrá entregar las actividades de evaluación continua no superadas, guardándose la calificación de las aprobadas.
- El alumno tendrá hasta 3 días después de la calificación para solicitar al docente más información sobre su calificación por el correo de la plataforma.
- Cualquier tipo de irregularidad o fraude en la realización de una prueba, supondrá una calificación de 0 en la prueba/convocatoria correspondiente.
- El aplazamiento concedido por la Universidad para la realización de una evaluación final se regirá por lo establecido en el Manual de "Directrices y plazos para la tramitación de una solicitud".

En la convocatoria extraordinaria, la **nota global** de la asignatura se obtiene ponderando la calificación de la evaluación continua y de la evaluación final, de la misma forma que en la convocatoria ordinaria.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, en la convocatoria extraordinaria es necesario superar tanto la evaluación continua como la evaluación final para aprobar la asignatura.

Si un alumno no se presenta a la prueba de evaluación final, su calificación en la convocatoria será de “No presentado”, con independencia de que haya realizado alguna actividad de evaluación continua.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE (%)
Ejecución de prácticas	50%
Pruebas escritas	50%