GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ
CARMEN SOLER PAGÁN
(Directores)

ORGANIZACIONES SALUDABLES: DIEZ CASOS DE ÉXITO

NURIA CARBAJALES MATO
IRIS RUEDA SÁNCHEZ
EVA LÓPEZ SANZ JIMÉNEZ
ALFONSO GARRIDO-LESTACHE
ROBERTO RUIZ RUIZ
ANA MARÍA ÁVILA BORJABAD
FLORENT AMION
JOSÉ BURGOS LANCERO
AMPARO ROCA MAURI
MIGUEL BURDEOS BAÑO
MARISA SALANOVA SORIA
ISABEL M. MARTÍNEZ MARTÍNEZ
MERCEDES VENTURA CAMPOS
ALBERTO ORTEGA-MALDONADO
MARÍA JOSEFINA PELÁEZ
RAFAEL VILAR ZANÓN
EVA SÁNCHEZ JIMÉNEZ
CARMEN SOLER PAGÁN
GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

THOMSON REUTERS
ARANZADI

Capítulo 9

Caso de la Universidad Jaume I

Marisa Salanova Soria, Isabel M. Martínez Martínez, Mercedes Ventura Campos, Alberto Ortega-Maldonado y María Josefina Peláez
Equipo Wont

Rafael Vilar Zanón
Responsable Servicio Prevención Propio

I. INTRODUCCIÓN

La Universitat Jaume I (UJI) es una universidad pública situada en Castellón, un territorio de la costa mediterránea entre dos grandes núcleos, Valencia y Barcelona. Creada en el año 1991, la UJI se ha posicionado como una universidad moderna y actual caracterizada por la proximidad y trato personalizado, la agilidad de los procesos administrativos y un significativo nivel de participación de todos sus colectivos y miembros en la vida universitaria. Sus dimensiones y localización en un campus integral y sus modernas instalaciones la hacen funcional y sostenible.

La población estudiantil asciende a más de 14.000 estudiantes distribuidos en 31 grados, 46 máster universitarios, 16 máster propios, 19 cursos de especialización, 20 cursos de expertos y 19 programas de doctorado. La tasa de ocupación de los egresados de la UJI asciende al 69,5%, cifra muy destacable. El personal docente e investigador está formado por 1.400 personas y el personal de administración y servicios por 611.

Junto con el resto de las 5 universidades públicas valencianas (Universidad de Valencia, Universidad Politécnica de Valencia, Universidad Miguel Hernández y Universidad de Alicante) integran el Sistema Universitario Público Valenciano (SUPV) y se presentaron a la convocatoria

de Campus de Excelencia Internacional 2011 obteniendo un proyecto denominado CAMPUSHABITAT5U bajo el lema «Unir excelencia, mejorar el hábitat, reactivar el bienestar». Las características de este programa son: ser impulsor y dinamizador de un proceso de crecimiento inteligente, sostenible e integrador basado en el conocimiento, la innovación, la creatividad, la eficiencia de los recursos, la empleabilidad y la cohesión social y territorial.

Nacida en pleno proceso de implantación de las Tecnologías Información y la Comunicación (TIC), el desarrollo de la UJI ha estado marcado por los avances en esta materia. La aplicación de las TIC en los procesos de gestión, aprendizaje e investigación, ha sido una de sus señas distintivas. Muestra de ello fue la creación del primer servidor web español o el primer Centro de Educación y Nuevas Tecnologías. Junto a esto, destacan los procesos de gestión de la calidad reconocida en 2008 con el Sello de Oro de Excelencia Europea 500+ y renovado hasta la actualidad. A nivel interno, este interés en la calidad se concreta una apuesta por la salud integral de la comunidad universitaria. Por ello, el desarrollo de una universidad saludable promocionando la salud y el bienestar de la comunidad universitaria y la sociedad en general, es una de las líneas en la planificación estratégica de la UJI. En 2012 se integra en la REUS (Red Española de Universidades Saludables) con la figura de Marisa Salanova, designada por el rector para representar a la Universidad en la Red.

Finalmente, el 7 de Abril de 2014 los rectores de las cinco universidades públicas valencianas han firmado en Castellón la carta de adhesión a la Red Valenciana de Universidades Públicas Saludables, creada para convertirse en motor en el ámbito de la promoción de la salud en la Comunidad Valenciana y favorecer el trabajo conjunto entre los organismos de salud pública, las instituciones comunitarias y las universidades.

II. DESARROLLO DE CASO

1. EL PROYECTO UJI-SALUDABLE: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y OBJETIVOS

Hoy día las organizaciones que buscan la excelencia, además de buscar resultados organizacionales, se esfuerzan por mantener la salud psicosocial de sus trabajadores y buscan incrementar el capital psicológico positivo de las personas que trabajan y viven en ellas. Estamos hablando de

organizaciones positivas, esto es aquellas que son saludables y resilientes pero también son productivas y buscan la excelencia. Se trataría de dar respuesta a preguntas poderosas como ¿Qué podemos hacer para contribuir al desarrollo positivo y la promoción de las organizaciones y las personas en situaciones de crisis económica, financiera y de confianza?

Por ejemplo, fruto de este interés genuino por construir un mundo mejor se desarrolla el Proyecto Institucional UJI (Universitat Jaume I) Saludable[1] cuyo objetivo ha sido promocionar la salud y el bienestar de la comunidad universitaria, y de toda la sociedad en general sobre la base de la REUS y la Red Valenciana de Universidades Públicas Valencianas. La base del proyecto UJI Saludable, al menos desde 2012 a 2015, ha sido entender la salud desde una perspectiva más integral y moderna. La definición de salud más convencional y más clásica la entiende como ausencia de enfermedad, quizá porque es más fácil comprender la enfermedad por las manifestaciones e implicaciones negativas de tipo personal y social que conlleva. Por el contrario, el estado de salud es menos perceptible y pasa inadvertido. Ya en 1948 la Organización Mundial de la Salud (OMS) emitió una definición amplia de salud que supuso, por primera vez, la aceptación de dos áreas relevantes del ser humano: la psicológica y la social, que se sumaban a la biológica para posibilitar un concepto integral de salud. La salud no es la mera ausencia de enfermedad, sino que ha de ser entendida de forma más positiva, como un proceso por el cual la persona desarrolla al máximo sus competencias y fortalezas. En este sentido, ese concepto de salud integral no incluye solo la salud física (que es fundamental) sino también la salud psicológica. En este punto, es interesante señalar que tradicionalmente, la Psicología se ha centrado casi exclusivamente en la patología, en los déficits de las personas y de las organizaciones, en lo que «funciona mal». Esta focalización en los problemas, puede llevar a pensar que el ser humano está «exento» de rasgos positivos, como la felicidad, el optimismo, la esperanza, la creatividad, la responsabilidad, etc. Hoy se sabe que para estudiar al ser humano atendiendo a toda su complejidad es necesaria una Psicología, que no sólo resuelva problemas, sino que también permita potenciar las fortalezas de las personas en todos los ámbitos de su vida, y de las organizaciones, siendo la universidad una organización más en nuestras vidas. Éste es el enfoque de la Psicología Positiva que fue definida por Martin Seligman (profesor de psicología en la Universidad

1. En la página Web de UJI Saludable podrá encontrar el lector más información sobre este proyecto, sus objetivos, funciones, actividades, cuerpo técnico, etc. (ver http://ujiapps.uji.es/institucional/uji-saludable/).

de Pensilvania y así llamado padre de la Psicología Positiva) como: «el estudio científico del funcionamiento humano óptimo» (Seligman, 1998). Pretende de alguna forma catalizar un cambio de enfoque de la psicología que incluya el reparar las cosas que van mal en la vida, pero también construir cualidades positivas en las personas y las organizaciones. Ese cambio de enfoque, de perspectiva, que propone la Psicología Positiva también se centra en el estudio del funcionamiento humano óptimo de las personas en el trabajo y en las organizaciones. En concreto en este último ámbito, las organizaciones e instituciones modernas están potenciando cada vez más un enfoque más positivo, ya que saben que para poder sobrevivir (y especialmente en épocas de crisis y cambios turbulentos) es necesario un cambio de *chip* y una apertura hacia lo positivo. Sólo de esta manera, lograrán que los trabajadores sean positivos, esto es, sean proactivos, muestren iniciativa personal, colaboren con los demás, tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera y se comprometan con la excelencia y la responsabilidad social. Para conseguir este objetivo es necesario que se ponga en marcha todo un mecanismo organizacional positivo. Y es aquí donde emerge la Psicología Organizacional Positiva (POP) que la hemos definido como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables. Su objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, Martínez, y Llorens, 2005, 2014)[2]. Su razón de ser, reside en descubrir las características que configuran una «vida organizacional plena», dando respuesta a dos cuestiones clave: qué caracteriza a los trabajadores positivos (con altos niveles de felicidad y bienestar psicológico) y cómo son las organizaciones positivas, aquellas que son saludables y resilientes.

Se trataría de descubrir estas características potenciadoras a diferentes niveles, no sólo a nivel individual, sino también a nivel interindividual, grupal, organizacional y social. Desde esta perspectiva es importante conocer por ejemplo, cuáles son los recursos de tarea (ej., autonomía), los recursos del ambiente social (ej., apoyo social entre los departamentos, servicios y grupos de investigación) y las prácticas organizacionales saludables

2. Salanova, M., Martínez, I.m., Bresó, E., Llorens, S. y Grau, R. (2005): «Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstáculos del desempeño académico», en *Anales de Psicología, nº 21* (1), pp. 170-180.

(ej., prácticas de conciliación familia-trabajo) que favorecen la buena vida organizacional que también se da en las Universidades entendidas como organizaciones; qué papel juegan las creencias positivas en el desarrollo de las propias competencias, cómo se desarrolla el compromiso con el trabajo, la felicidad tanto hedónica como eudaimónica, y la resiliencia en el trabajo, cómo pueden las universidades contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de sus trabajadores, estudiantes y de la sociedad en general.

Desde estos planteamientos se ha desarrollado el proyecto UJI Saludable en la Universitat Jaume I desde 2012 hasta la fecha (Febrero 2016). A continuación veremos qué prácticas se han desarrollado y sus resultados.

2. PRÁCTICAS SALUDABLES DESARROLLADAS Y RESULTADOS

Teniendo en cuenta estos planteamientos se han desarrollado hasta el momento acciones positivas dentro del proyecto UJI saludable tales como:

Paraguas positivo (acciones de coordinación con diversos departamentos y servicios de la UJI).

La primera acción que se realizó fue coordinar los diferentes servicios y departamentos de la universidad que dan valor a UJI Saludable. La universidad desarrolla desde sus diferentes unidades multitud de acciones que van dirigidas a la promoción de la salud, en muchas ocasiones su visibilidad se queda reducida y en otras se duplican esfuerzos realizando acciones de índole similar. En este sentido, el equipo técnico decidió iniciar el proyecto entrevistándose con todos los departamentos y servicios de la universidad, con el fin de explorar las acciones que realizan en promoción de la salud y poder aglutinarlas y hacerlas visibles a la comunidad universitaria.

Entre los diferentes servicios y departamento que aportan de forma individualizada valor a nuestra comunidad en materia de promoción de la salud, nos entrevistamos con los siguientes:

- Unidad de igualdad. Desarrollo de formación y planes de igualdad.
- Unidad de soporte educativo. Desarrolla programas de atención a la diversidad.
- Servicio de deportes. Ofrece actividades físicas promotoras de salud.
- Oficina de prevención y gestión medioambiental. Diseña programas de promoción de lactancia, nutrición y vigilancia de la salud en general.
- Unidad de investigación sobre la sexualidad y sida. Ofrece prevención y tratamiento de problemas relacionados con la sexualidad y el sida.
- Servicio de asistencia psicológica. Ofrece asistencia psicológica a la comunidad en general.
- Recursos Humanos. Ofrece cursos de formación interna en materia de salud.
- Oficina de cooperación al desarrollo y solidaridad. Difusión y desarrollo de los principios de solidaridad y cooperación entre la comunidad universitaria.
- Servicio de actividades socioculturales. Ofrece formación en materia de promoción de la salud a toda la comunidad universitaria y sociedad.
- Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud. Centraliza las acciones de promoción de la salud que se lleva a cabo en esta facultad.

En el cuadro anterior se muestran algunas de las unidades con las que se entrevistó el equipo técnico para explicar el proyecto UJI-Saludable y ofrecer una coordinación en todas las acciones en vía a la promoción de la salud, que se encuentran estructuradas en tres ámbitos de actuación:

– Psicosocial y salud física. La salud es entendida como un valor estratégico central en los objetivos de la universidad y como un bien sostenido en el tiempo. Esto implicará la implementación de diferentes acciones fundamentales:

- Evaluación psicosocial de diferentes estamentos de la UJI, con el objetivo de diseñar directrices para mejorar y optimizar a salud ocupacional y la calidad de vida de la comunidad universitaria.
- Evaluar los factores de éxito académico y mejorar el bienestar psicosocial de los estudiantes.
- Acciones destinadas a ayudar a la comunidad universitaria a materializar su potencial físico, psicológico y social (por ejemplo, promover una dieta equilibrada y la práctica de deportes, talleres de desarrollo personal, elección de dietas saludables en las cantinas de la universidad…).

– Espacio físico. Se incluyen todas las acciones que fomenten la creación de espacios seguros, limpios y sostenibles, como pueden ser:
  - Facilitar el acceso a las personas con discapacidad (ejemplo, eliminar barreras arquitectónicas, señalización para las personas con discapacidad sensorial…).
  - Eliminar o reducir a su caso, los factores de riesgo físico.
  - Promover comportamientos que favorezcan un desarrollo sostenible desde una perspectiva de campus ecológico.

– Investigación y formación en salud. Desarrollar investigaciones dirigidas a favorecer propuestas metodológicas de innovación en el ámbito de la promoción de la salud, así como planes formativos.

La finalidad última fue recoger todas las acciones que se desarrollaban en la universidad bajo el paraguas de promoción de la salud y poder ofrecer la máxima difusión a toda la comunidad universitaria y a la sociedad en general, a través de las redes sociales y la página web:

http://ujiapps.uji.es/institucional/uji-saludable/ en donde se pueden observar los resultados de estos esfuerzos de aglutinación e integración de los diversos servicios «saludables» en la UJI.

Acciones coordinadas con la Xarxa Valenciana de Universidades Públicas Saludables.

Durante estos cuatro años del proyecto 2012-2015 se llevaron a cabo diversas acciones coordinadas con la Xarxa Valenciana de Universidades Públicas Saludables:

2.1 Día de la Dieta Mediterránea

Este evento se llevó a cabo en cada una de las Universidades Públicas Valencianas que pertenecen a la red. Se diseñó un menú único de dieta mediterránea para ofrecerlo ese día en las cantinas de las distintas facultades. Además se diseñaron dípticos y se llevaron a cabo acciones en distintos stands de asesoramiento nutricional y charlas dirigidas a la comunidad universitaria sobre los beneficios de la dieta mediterránea y se administraron encuestas de la escala de adherencia a la dieta mediterránea a la comunidad universitaria. Para este evento participaron un elevado número de estudiantes y miembros de la comunidad universitaria.

2.2 Semana de la Salud

UJI Saludable colaboró en la realización de la Semana de la Salud (del 27 al 30 de abril 2015) conjuntamente con todas las universidades de la Xarxa. Durante esa semana se llevaron a cabo diversas acciones: mesas informativas de asociaciones, grupos de investigación, spin off, empresas UJI y alumnos de la Universidad que promueven la salud y las conductas saludables. Además tuvo lugar la 1ª Gala de Hospital Optimista llevada a cabo en Valencia el 28 de Abril (http://hospitaloptimista.org/), y como cierre del evento se llevó a cabo una sesión de mindfulness para toda la comunidad universitaria. Durante esta semana, se contó con la participación de una cantidad considerable de miembros de la comunidad universitaria a las diversas actividades llevadas a cabo.

2.3 La Salut Pas a Pas

Durante el año 2015 y con motivo de la celebración del día de la Red Valenciana de Universidades Públicas Saludables (13 de noviembre), se realizaron actividades vinculadas con la actividad física y la salud bajo el lema «La salud paso a paso». UJI-Saludable organizó un circuito de senderismo saludable en el campus, con el uso de escaleras con señalizaciones referentes a los beneficios para la salud, se administraron encuestas y se repartieron premios saludables a los primeros participantes en alcanzar la meta. Participaron un total de 400 estudiantes y miembros de la comunidad universitaria.

2.4 Hospital Optimista

Los premios «Hospital Optimista» constituyen una iniciativa privada sin ánimo de lucro, que se organizan desde 2015 con el objetivo de contribuir a la mejora de la salud de los pacientes hospitalizados fomentando y reconociendo las iniciativas que contribuyan a la creación de un entorno optimista para el paciente y su familia. Esta gala anual reconoce las mejores iniciativas y/o prácticas llevadas a cabo en el ámbito sanitario, con el objetivo de fomentar la excelencia organizacional y dar a conocer y replicar las mejores iniciativas en nuestro país. En cada categoría se da a conocer el Top10 de las mejores candidaturas que están invitadas a participar a la gala. Se premian a las 3 mejores con un premio en metálico de una cantidad de al menos 1.000€, dinero que es destinado a un ONG a su elección (siempre que genere sonrisas en un hospital).

La organización de estos premios corre a cargo de: el Equipo de investigación WoNT Prevención Psicosocial de la Universidad Jaime I, la Fundación Grupo OTP, la Fundación Atresmedia y la Empresa Vygon. En la gala de 2015 participaron un total de 130 hospitales entre ellos: 29 Servicios sanitarios, 13 Hospitales y Centros de atención primaria y 94 proyectos.

3. EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN PDI Y PAS

Dentro del ámbito de actuación psicosocial, la universidad periódicamente ha ido dando respuesta a la identificación y evaluación de riesgos inherentes en el trabajo. Gracias a la metodologías ofrecidas por el Equipo WoNT Prevención Psicosocial (www.wont.uji.es) la universidad ha podido evaluar los factores y riesgos psicosociales de su personal de administración y servicio (PAS) y personal docente e investigador (PDI), y los resultados obtenidos han permitido diseñar líneas de actuación para poder ser una Universidad Saludable y Resiliente.

Para poder llevar a cabo la evaluación de factores psicosociales se siguieron unos pasos con el fin de consensuar el diseño de la evaluación, reajustar las herramientas y plantear acciones de optimización psicosocial. En primer lugar, se contactó con los diferentes agentes clave de la universidad (rector, vicerrectores, sindicatos y técnico del servicio de prevención) para explicar la base teórica del modelo de evaluación y cómo iba a ser su diseño. En esta reunión se planteó un calendario y directrices a seguir. Tras contar con su consentimiento, se procedió a realizar entrevistas a los diferentes órganos de dirección de los departamentos y servicios de

la universidad. La finalidad de estas entrevistas fueron por un lado ofrecer información sobre el proceso de evaluación para comprometerlos al mismo y conseguir la máxima participación, y por otro lado, obtener información sobre la estructura del servicio/departamento y la percepción sobre el ambiente psicosocial que se respiraba.

Una vez conseguido el acuerdo por parte de la dirección y el compromiso para impulsar la evaluación, se procedió a las cuestiones técnicas, como el diseño de la campaña de sensibilización a través de las TICs. A través de un mail se ofreció información tanto al PDI como al PAS sobre la evaluación de factores psicosociales, sensibilizándolos sobre su utilidad y animándolos a participar. En este mail se ofrecían contraseñas aleatorias para entrar al cuestionario online.

Respecto a la metodología, indicar que se habilitaron dos tipos de cuestionarios uno para PDI y otro para PAS ajustados a los dos perfiles laborales; y las variables evaluadas en ambos cuestionarios estaban estructuradas siguiendo el Modelo RED (Recursos, Experiencias y Demandas; Salanova, Cifre, Martínez y Llorens, 2007). Esta metodología ofrecía tres tipos de análisis: (1) un diagnóstico individual a nivel psicosocial, donde una vez contestado el cuestionario se ofrecía un feedback inmediato (0,1 segundo) comparando los resultados del trabajador con una muestra normativa; (2) *benchmarking interno*, donde se describían los resultados más relevantes del PDI o PAS (por cada departamento o servicio) comparados con la muestra general de PDI o PAS de la UJI; y (3) *benchmarking externo*, donde se describían los resultados más relevantes de la UJI comparado con una muestra general de trabajadores de otras universidades.

Finalmente, estos resultados permitieron elaborar un diagnóstico general y por áreas (servicios y departamentos) que incluía tanto los principales riesgos psicosociales detectados, como aquellos factores positivos de la organización del trabajo y de las personas, todo avalado por los análisis estadísticos de los datos recabados. Este diagnóstico fue acompañado por una lista priorizada de recomendaciones (generales y para cada área) orientadas a la corrección y prevención de las situaciones de daño detectadas y a la optimización y mejora de los aspectos positivos encontrados.

En la última evaluación psicosocial realizada en la universidad se escogió al azar un departamento para conocer el impacto de la estrategias que se estaban llevando en la misma y participó el 51% (40 PDI de un total de 79 PDI convocados).

4. BIENESTAR EMOCIONAL EN ESTUDIANTES

4.1 Evaluación del bienestar emocional en estudiantes

En la comunidad universitaria, los estudiantes son el grupo más numeroso. La promoción de la salud integral de este colectivo, ha sido una preocupación constante de la UJI considerándolo un indicador de calidad de la enseñanza.

En relación a la salud psicosocial de los estudiantes, el equipo WoNT ha realizado en el pasado investigación dirigida a adaptar metodologías de evaluación al contexto universitario (Martínez y Salanova, 2003). La aplicación de estas metodologías ha dado lugar a resultados relativos tanto a la identificación de principales obstáculos y facilitadores del bienestar y el desempeño académico, como a la planificación de estrategias de mejora en este ámbito (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens, Grau, 2005[3]; Salanova Martínez y Llorens, 2012; Salanova, Schaufeli, Martínez y Bresó, 2010)[4] y ha sido aplicada en otros países como Portugal (Martínez, Marques-Pinto, Salanova y López da Silva, 2001) y Holanda (Schaufeli, Martínez Parques-Pinto, Salanova y Bakker, 2002)[5].

En la actualidad, el proyecto UJI Saludable, integró estos aspectos mediante el diseño y aplicación de un cuestionario de evaluación del bienestar psicosocial de estudiantes. Dicha herramienta, actualmente on line, integra variables relacionadas con el *bienestar* como el engagement y la satisfacción, variables relativas a los *recursos* con los que el estudiante cuenta, ya sean institucionales (instalaciones y facilitadores que la universidad pone a su disposición), como sociales (relaciones con profesores y compañeros) y personales como el Capital Psicológico, emociones positivas y estrategias de afrontamiento productivas. El análisis de los resultados obtenidos, ha puesto de manifiesto conclusiones similares a las halladas en contextos laborales y que confirman las relaciones positivas entre bienestar y desempeño académico (Martínez, Meneghel y Peñalver, 2016), señalando

3. Salanova, M., Martínez, I.M., Bresó, E., Llorens, S. y Grau, R. (2005): «Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstáculos del desempeño académico», en *Anales de Psicología, nº 21* (1), pp. 170-180.
4. Salanova, M., Schaufeli, W.B., Martínez, I.M., y Bresó, E. (2010). «How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement», en *Anxiety, Stress & Coping, nº 22*, pp. 1-18.
5. Schaufeli, W.B., Martínez, I.M., Pinto, A., Salanova, M. y Bakker, A.B. (2002). «Burnout and engagement in university students: a cross-national study», en *Journal of Cross-Cultural Psychology, nº33*, pp. 464-481.

el importante papel que los recursos, sobre todo personales, tienen en esta relación (Ventura, Meneghel y Martínez, 2015).

4.2 Intervención positiva para mejorar el bienestar y desempeño académico en estudiantes

Como acción estratégica de mejora y optimización de los niveles de bienestar y desempeño académico de los alumnos de grado, desde el proyecto UJI Saludable se diseñó y puso en práctica un programa de intervención titulado «*Taller de crecimiento personal*» dirigido al desarrollo de recursos psicológicos de estos estudiantes. Basándose en resultados de investigaciones previas realizadas tanto por el equipo WoNT (Ortega-Maldonado y Salanova, 2014) como por otros investigadores de talla internacional (Luthans, Luthans y Jensen, 2012)[6], se diseñó un programa de intervención para incrementar los niveles de bienestar y desempeño de los estudiantes a través del desarrollo de su propio Capital Psicológico y sus habilidades de afrontamiento a problemas y situaciones estresantes. Así los 106 estudiantes que participaron de forma completa en todas las acciones del programa, asistieron en pequeños grupos a un taller de unas 4 horas de duración, en el que se trabajaron de forma participativa y dinámica contenidos relacionados con la consecución y el logro de tareas y metas académicas. Unida a la asistencia a la sesión, para profundizar en la intervención se propuso a los participantes realizar pequeñas actividades de forma diaria, así como completar una serie de cuestionarios online dirigidos a evaluar la efectividad de la intervención. La iniciativa se difundió por diversos canales de comunicación interna a la totalidad de estudiantes de la UJI, interesándose por ella cerca de 200 alumnos, que valoraron positivamente la puesta en marcha de este tipo de programas dirigidos al desarrollo de recursos, capacidades y habilidades personales, que apenas figura dentro de los programas formativos de las diferentes titulaciones. La valoración global tanto por parte de los participantes como por parte de los organizadores fue muy positiva. En este sentido, se recibieron numerosas peticiones de estudiantes de grado y postgrado para solicitar la repetición y ampliación del programa, completándose algunas de estas solicitudes con notas y cartas de agradecimiento por la puesta en marcha del mismo.

6. Luthans, B. C., Luthans, K. W., y Jensen, S. M. (2012): «The impact of business school students' psychological capital on academic performance», en *Journal of Education for Business*, *nº 87*(5), pp. 253-259.

5. PSICOEDUCACIÓN Y FORMACIÓN.

5.1 Acciones formativas para diversos colectivos

Se han llevado a cabo diversas acciones formativas como manejo de los accidentes durante el entrenamiento en sala de fitness, técnicas de gestión personal y profesional: mejora el bienestar en el trabajo, taller de inteligencia emocional como la clave del éxito, taller para optimizar la comunicación y relaciones interpersonales, taller para aprender a trabajar en equipo de forma eficaz, taller de psicología aplicada a los deportes de equipo, seminario de investigación sobre actividad física y salud en jóvenes, diseño de mensajes promotores de salud, cursos de verano sobre Psicología Positiva y Coaching, entre otros.

5.2 La atención a las funciones de liderazgo

Se concretó en dos ediciones del Taller de habilidades de Líder-como-Coach para entrenamiento en habilidades de líder positivo, dirigido a Jefes de Servicios por el que pasaron 18 jefes de servicios de la UJI. El objetivo de dicho taller era mejorar las competencias de los líderes mediante el desarrollo de la inteligencia emocional (autoconocimiento, auto-regulación emocional, empatía y habilidades sociales). Se impartió en cuatro sesiones con seguimiento inter-sesión y *mentoring* presencial.

5.3 Cursos de postgrado Psicología Positiva Aplicada (30 ETCS)

El objetivo era capacitar a los profesionales como expertos en psicología positiva en tres ámbitos de la psicología: educativa, organizacional y clínica. Más específicamente, se pretendía ofrecer información y formación sobre la investigación existente hasta el momento sobre la Psicología Positiva y los factores que contribuyen al desarrollo personal y el funcionamiento óptimo de los seres humanos (esto es, bienestar psicológico y productividad), así como a la felicidad cotidiana de los individuos y de las personas que pertenecen a grupos, a organizaciones y a sociedades. Así, como conocer las diferentes líneas de intervención para la optimización de la salud en los diferentes ámbitos de la psicología.

Este posgrado se ha llevado a cabo en dos ediciones y su éxito (han participado 48 alumnos) ha repercutido al desarrollo del primer Máster de Psicología Positiva Aplicada (60 ECTS) en el próximo curso académico, contando con profesorado de referencia a nivel nacional e internacional.

Para finalizar nos gustaría señalar que para comprender la salud ocupacional desde un planteamiento integral es necesario un modelo interdisciplinar de promoción de la salud y de las fortalezas de las personas en las organizaciones así como del funcionamiento integral de las mismas. Reclama un modelo multicausal que integre todos los elementos implicados en la salud de los trabajadores y considere, además, la importancia de la aplicación de medidas institucionales a este respecto.

En este sentido, los programas de promoción de la salud deben formar parte integrante de la política y la cultura de las universidades que valoran, propician y potencian la salud. En vez de concebir el lugar de trabajo como un espacio conveniente para que los profesionales de la salud lleven a cabo programas destinados a cambiar a los individuos, se considera que trabajadores y cargos directivos deben colaborar para convertirlo en un entorno saludable y que propicie la salud en toda la extensión de la palabra.

Ésta es la base del enfoque de la promoción de la salud en el lugar de trabajo iniciado por la OMS que está orientado hacia el concepto de «organización saludable» y este el cimiento en donde se construye en positivo el proyecto de UJI Saludable.