

**Atendiendo al nuevo perfil de estudiante universitario del siglo XXI.**

**Experiencias y prácticas universitarias con las que dar respuesta a las demandas, intereses y motivaciones de nuestro alumnado, sus especificidades y expectativas, a la vez que se potencia el logro de los objetivos de aprendizaje.**

**XXI. mendeko unibertsitateko ikaslearen profil berria.**

**Gure ikasleen eskaera, interes eta motibazioei, beren berezitasun eta itzaropenei erantzuteko unibertsitateko esperientziak eta praktikak, aldi berean ikaskuntzako helburuak lortzeko asmoz.**



Este libro recoge buenas prácticas académicas y de gestión implementadas por el profesorado de la  
Universidad de Deusto.

© Unidad de Innovación Docente. Universidad de Deusto, 2020  
Edita: Grupo de Comunicación Loyola-Bilbao  
**ISBN: 978-84-271-4469-9**

**BUENAS PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN Y CALIDAD**

**IX Jornada Universitaria de Innovación y Calidad:**  
“Atendiendo a un nuevo perfil de estudiante”

**Título: Bihortzen; Una comunidad de aprendizaje para la promoción del bienestar y la salud en las organizaciones.**

**Profesorado: Alejandro Amillano Solano**



### DATOS GENERALES

**Nombre de la titulación y asignatura:** Facultad de Psicología y Educación y Facultad de Derecho.

**Destinatarios:** Estudiantes del Diploma de especialización en Psicología de las organizaciones, del Grado en Psicología y del Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales (cursando asignatura relacionada con el bienestar y la salud en las organizaciones).



### DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS Y DESARROLLO METODOLÓGICO DE LA PRÁCTICA INNOVADORA

Bihortzen es una comunidad de aprendizaje para la promoción del bienestar y la salud en las organizaciones.

La web [bihortzen.org](http://bihortzen.org) se inicia como un proyecto para facilitar el aprendizaje de la psicología organizacional positiva en estudiantes de la Universidad de Deusto (UD), fomentando el contacto con la realidad de organizaciones externas y de los retos que se plantean en la actualidad profesional de este campo, tanto en el ámbito académico como en el de la práctica en las organizaciones.

De este modo, este proyecto pretende contribuir a los objetivos de desarrollo integral en estudiantes de la UD y el Plan estratégico Deusto 2022, y se inspira en la Identidad y Misión (I+M) de esta Universidad con especial consideración de los siguientes valores:

- Reconocimiento de la psicología y del método científico como base de una profesión sujeta a un código deontológico determinado, reconociendo además

la diversidad de disciplinas y realidades con las que coexiste en el contexto de las organizaciones.

- Visión humanista que reconoce la dignidad del ser humano y que fundamenta la respuesta a los retos sociales y humanos desde la profesión de psicólogo o psicóloga de las organizaciones.
- Integración de la perspectiva de la pedagogía y espiritualidad ignacianas en la búsqueda profesional de respuestas para las demandas y necesidades del contexto actual de la psicología de las organizaciones.

En este sentido, su actividad se fundamenta en los siguientes propósitos:

- Actualización, reflexión, discernimiento y desarrollo de pensamiento crítico y pensamiento sistémico.
- Plataforma de experimentación activa a través de laboratorios de simulación, proyectos de innovación y encuentro entre estudiantes universitarios y profesionales.
- Repositorio digital de recursos en relación al bienestar y la salud en las organizaciones.

### **Fase 1: Proyecto piloto (Junio 2016 – Junio 2019).**

Objetivo: Desarrollar actividades de simulación para el análisis y la intervención desde la psicología de los grupos y de las organizaciones.

Acciones: Diseño del laboratorio, adaptación a las diferentes asignaturas, implementar las actividades en la asignatura Psicología de los grupos y de las organizaciones.

### **Fase 2: Comunidad de aprendizaje Bihortzen (Junio 2019 – Junio 2020).**

Objetivo: Desarrollo y puesta en marcha de una comunidad de aprendizaje a través de una plataforma web multifuncional.

Acciones: Diseño, desarrollo y puesta en marcha de la web Bihortzen: Laboratorio virtual, blog abierto y repositorio cerrado.

### **Fase 3: Integración Blog, “Lab” y comunidad de aprendizaje (Junio 2020 – Junio 2021).**

Objetivo: Desarrollo completo e integrado de las funcionalidades diseñadas.

Acciones: Participación en red de profesionales, estudiantes y compañeros/as de forma transversal en los tres espacios desarrollados (blog, laboratorio, repositorio).



## **RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

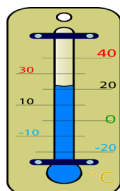
Personas implicadas:

- Alejandro Amillano Solano.

- Red de colaboradores/as (profesionales externos, estudiantes y compañeros/as; Fase 2 y 3).

Recursos materiales necesarios:

- Web WordPress (Blog) y Web Google Sites (Lab).
- Material Lego Serious Play®.
- Material de papelería (Folios, cartulinas, tijeras, recortables, etc).
- Padlet (<https://es.padlet.com>).



## REFLEXIÓN Y VALORACIÓN

### Evaluación de la Buena Práctica y lecciones aprendidas

#### Fase 1

Objetivo general: Desarrollar actividades de simulación para el análisis y la intervención desde la psicología de los grupos y de las organizaciones.

#### Fase 2

Objetivo general: Desarrollo y puesta en marcha de una comunidad de aprendizaje a través de una plataforma web multifuncional.

Indicador 2.1. Número de proyectos organizaciones saludables.

Indicador 2.2. Número de estudiantes participantes.

Indicador 2.3. Nivel de satisfacción de estudiantes participantes.

Indicador 2.4. Número de profesionales y otros agentes participantes.

Indicador 2.5. Nivel de satisfacción de profesionales y otros agentes participantes.

Indicador 2.6. Número de publicaciones en blog.

Indicador 2.7. Número de recursos en repositorio.

Objetivos específicos:

I2.1: >10

I2.2: >10

I2.3: > 7/10

I2.4: > 5

I2.5: > 7/10

I2.6: >10

I2.7: >10

#### Fase 3

Objetivo general: Desarrollo completo e integrado de las funcionalidades diseñadas.

Indicador 3.1. Número de proyectos organizaciones saludables.

Indicador 3.2. Número de estudiantes participantes.

Indicador 3.3. Nivel de satisfacción de estudiantes participantes.

Indicador 3.4. Número de profesionales y otros agentes participantes.

Indicador 3.5. Nivel de satisfacción de profesionales y otros agentes participantes.

Indicador 3.6. Número medio de visualizaciones semanales en blog.

Indicador 3.7. Número de proyectos en desarrollo en colaboración.

Objetivos específicos:

I3.1: >10

I3.2: >50

I3.3: > 7/10

I3.4: >25

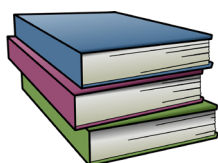
I3.5: > 7/10

I3.6: > 50

I3.7: Al menos 1.

### **Logros alcanzados:**

Actualmente (21 de Octubre de 2019) se encuentra en desarrollo la Fase 2 del proyecto. Los objetivos específicos I2.1, I2.2 y I2.7 han sido alcanzados. Se espera alcanzar el resto de objetivos de esta fase al final del periodo (Junio 2020).



### **REFERENCIAS**

#### **Marco conceptual y Referencia bibliográficas que apoyan esta buena práctica**

Las denominadas organizaciones saludables son aquellas que se esfuerzan sistemáticamente en la promoción de la salud de las personas empleadas, el desarrollo de prácticas organizacionales saludables y el ejercicio de la responsabilidad social corporativa (Salanova, Llorens y Martínez, 2019). Así, promover el desarrollo de organizaciones saludables supone uno de los principales retos en la preparación de futuros profesionales de la psicología del trabajo y de las organizaciones para las próximas décadas (ver Salas, Kozlowski y Chen, 2017 para una revisión).

La aplicación de la psicología en las organizaciones se encuentra en una nueva etapa de transformación, marcado por la incorporación de un enfoque positivo, o basado en las fortalezas, sobre el modelo tradicional basado en la prevención de riesgos laborales (Salanova et al., 2019). No obstante, tanto en el contexto académico como en el de la práctica organizacional no se han desarrollado aún suficientes recursos para generalizar y hacer efectivo el mencionado cambio de planteamiento (ver García-González y Soler-Pagán, 2017; ver también Gimeno y Climent, 2015). De este modo, el bienestar de las personas en las organizaciones, y en particular el de aquellas con mayor edad, supone actualmente uno de los mayores retos para la Psicología aplicada al trabajo y para la sociedad en general, como muestran las últimas publicaciones de instituciones internacionales relevantes en la materia, como la International Labour Office (ILO, 2019) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2015). Así la creación de recursos y espacios pedagógicos diseñados desde el nuevo modelo de trabajo de la salud en las organizaciones supone una necesidad para responder eficazmente al mencionado desafío que se presenta en el contexto de las organizaciones.

Este proyecto pretende seleccionar, adaptar y aplicar recursos pedagógicos eficaces, para promover una preparación adecuada al nuevo modelo de trabajo de la salud en las organizaciones desde la psicología del trabajo. En este sentido, las actividades de

aprendizaje grupal basadas en juegos muestran un efecto positivo sobre la motivación intrínseca de los estudiantes según los resultados de estudios recientes en el ámbito educativo (ver p.ej. Lan Li, 2019). Del mismo modo, algunos estudios muestran las ventajas de utilizar entornos virtuales multi-usuario para facilitar una comunicación igualitaria y optimizar el aprendizaje (Kuznetcova, Glassman y Lin, 2019). Por otro lado, el trabajo de Albats, Fiegenbaum y Alexander (2016) explora los beneficios del uso de plataformas on-line para facilitar la educación en colaboración universidad-empresa y su efecto desarrollo de competencias y la empleabilidad (ver Jackson, 2015). Asimismo, el uso de blogs en contextos de educación superior ha mostrado resultados positivos en diversos estudios realizados (ver Halic, Lee, Paulus y Spenc, 2010). La plataforma web Bihortzen combina estas herramientas, y las adapta al desarrollo de competencias para el nuevo modelo de trabajo hacia el bienestar y salud en el trabajo descrito en el párrafo anterior.

En suma, este proyecto pretende generar diversos recursos de aprendizaje para la promoción el bienestar y la salud de las personas en el actual contexto laboral, y de este modo contribuir al desarrollo de la psicología aplicada en este ámbito desde un enfoque basado en el modelo de desarrollo integral de la Universidad de Deusto (2019).

#### **Referencias bibliográficas:**

Albats E., Fiegenbaum I. & Alexander A. (2016). Innovation intermediaries in university-industry collaboration: analysis of the online platforms. The XXVII ISPIM Innovation Conference. Porto, June 2016.

Amillano, A., Baniandrés, J. y Gartzia, L. (in press). Integral Human Development through Servant Leadership and Psychological Androgyny. En Aguado, R., y Eizaguirre, A. (Eds.). *Virtuous Cycles in Humanistic Management. From the Classroom to the Corporation*. Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-030-29426-7

Halic, O., Lee, D., Paulus, T., Spence, M. (2010). To blog or not to blog: Student perceptions of blog effectiveness for learning in a college-level course. *The Internet and Higher Education*, 13(4), 206-213. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2010.04.001>.

ILO - International Labour Organization (2019). Safety and health at work. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

Kuznetcova I., Glassman, Michael., Lin T-J., (2019). Multi-user virtual environments as a pathway to distributed social networks in the classroom. *Computers & Education*, 130, 26-39. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.11.004>.

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice, *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367. doi:10.1080/03075079.2013.842221

Lan Li (2019). Using game-based training to improve students' assessment skills and intrinsic motivation in peer assessment, *Innovations in Education and Teaching International*, 56(4), 423-433, DOI: 10.1080/14703297.2018.1511444

OECD (2015). *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*,

Mental Health and Work. OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/9789264228283-en>.

Salanova, M., Llorens, S., y M. Martínez, I. (2019). Organizaciones Saludables. Una mirada desde la psicología positiva (1st ed.). España: Aranzadi.

Salas, E., Kozlowski, S. W. J., & Chen, G. (2017). A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 589-598. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000206>

Universidad de Deusto (2019). Modelo Deusto de formación. <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/sobre-deusto-0/formacion-y-valores/innovacion-docente/modelo-deusto-de-formacion>