

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42743
Nom	Qualitat de vida laboral i benestar psicològic
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2024 - 2025

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	3 - Funcions de la gestió de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
MOLINER CANTOS, CAROLINA P.	306 - Psicologia Social

RESUM

La "Qualitat de vida laboral i benestar psicològic" és una assignatura de caràcter obligatori i quadrimestral, que s'imparteix en el segon semestre del primer curs del "Màster en Direcció i Gestió de Recursos Humans". Consta d'un total de 3 crèdits ECTS.

Aquesta assignatura pretén proporcionar a l'alumne els coneixements relacionats amb el benestar del treballador i la qualitat de vida laboral necessaris per dur a terme una adequada activitat professional en gestió de recursos humans.



CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Els/les alumnes/as hauran de tenir els coneixements inclosos en els programes oficials de les titulacions requerides per accedir a aquest programa de postgrau.

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguien capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguien capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguien capaços de llegir un text normatiu o una decisió aplicativa, de manera crítica i inferint les seues conseqüències en l'àmbit de l'empresa.
- Que els/les estudiants siguien capaços de conèixer els conceptes bàsics de legislació laboral i de protecció social necessaris per a la comprensió dels continguts del màster i a l'hora d'exercir tasques de gestió i direcció de recursos humans.



- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i gestionar programes d'acolliment per al nou personal que s'incorpora a l'organització, així com per a dissenyar i implantar programes d'igualtat d'oportunitats, promoure la qualitat de vida i el desenvolupament professional en el treball.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'interpretar i aplicar la normativa laboral, de salut laboral i de protecció social en la mesura en què afecte els recursos humans de l'empresa.

Els/les estudiants profunditzaran, en un nivell avançat, en els processos involucrats en les funcions de la gestió de recursos humans. Sabran utilitzar mètodes per a la millora de la qualitat de vida i el benestar psicològic.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Qualitat de vida laboral i Psicologia de la Salut Ocupacional

La disciplina "Psicologia de la Salut Ocupacional". Concepte de qualitat de vida laboral. Qualitat de vida laboral com a filosofia de gestió organitzacional. Satisfacció Laboral. Qualitat de vida laboral i salut ocupacional.

2. L'estrès laboral

Concepte d'estrès laboral. Estrès individual i col·lectiu. Contagi emocional. L'estrès des de la psicologia del treball positiva. Antecedents, mediadors i conseqüents de l'estrès. Queixes psicossomàtiques. Estratègies d'afrontament de l'estrès. Programes per a la gestió i la prevenció de l'estrès.

3. La síndrome de cremar-se pel treball

El burnout i la implicació psicològica en el treball o engagement. Antecedents, mediadors i conseqüències de la síndrome de cremar-se pel treball. Estratègies d'intervenció.

4. L'assetjament psicològic en el treball

Concepte d'assetjament psicològic en el treball. Antecedents, mediadors i conseqüències de l'assetjament psicològic en el treball. Estratègies d'intervenció. Programes d'assistència.

**5. Programes per al benestar en el treball: l'equilibri entre vida professional i vida personal**

Concepte d'equilibri entre vida professional i vida personal. Antecedents, mediadors i conseqüències del conflicte vida professional i vida personal. Estratègies d'intervenció.

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	18,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Pràctiques en aula	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	10,00	0
Elaboració de treballs individuals	10,00	0
Estudi i treball autònom	10,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00	0
Preparació de classes de teoria	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

Donat el caràcter teòric i pràctic o aplicat de les competències a adquirir, la metodologia d'ensenyament-aprenentatge a utilitzar constarà d'un conjunt de sessions teòriques, utilitzant la lliçó magistral participativa (exposició a càrrec del/la professor/a i participació dels/de les estudiants), organització de seminaris i activitats pràctiques supervisades pel/per la professor/a (resolució de casos, pràctiques a l'aula, presentació de treballs ...).

AVALUACIÓ

S'avaluarà el treball individual i en equip realitzat per els/as estudiants, tant pel que fa a l'adquisició de competències genèriques com en relació als coneixements propis del mòdul.

Per a això s'utilitzaran els següents sistemes d'avaluació:

- SE1_S'avaluarà a través de la resolució d'un cas en equip (40% de la nota).
- SE2_S'avaluarà a través d'un Treball individual consistent en l'elaboració d'un portfolio a través de les diferents sessions de la matèria les activitats relacionades amb les competències a adquirir (40% de la nota).
- SE3_S'avaluarà també la participació i implicació dels estudiants a través de les activitats plantejades durant les sessions. (20% de la nota).



- Els estudiants han d'assistir almenys al 80% de les sessions presencials per a poder presentar les activitats que es realitzaren al llarg de les sessions i que permeten obtenir la nota del SE2 i la SE3.
- Per a sumar la nota els sistemes d'avaluació SE1 i SE2 serà necessari que en cadascun d'ells aconseguisca un 5 sobre 10.
- Per les característiques pròpies d'un sistema d'avaluació contínua, el sistema d'avaluació SE3 no és recuperable en segona convocatòria i per tant es mantindrà la qualificació obtinguda en aquest sistema en la primera convocatòria.
- Per a poder superar la assignatura, serà necessari aconseguir de manera global un mínim de 5 sobre 10.
- La matrícula d'honor reconeixerà als alumnes que alcanzen una puntuació igual a 10. En el seu cas si fora necessari es designaria una prova addicional.

La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa al que es disposa en la Normativa de Qualificacions de la Universitat de València (ACGUV 12/2004)

[<http://www.uv.es/graus/normatives/reglamentqualificacions.pdf>]

Davant pràctiques fraudulentas, còpia o plagi es procedirà segons el que s'estableix pel Protocol d'actuació davant pràctiques fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020)

[<https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>]

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2002). Acoso moral en el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Retrieved November 21, 2008, from <http://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/23>
- Calera, A. A., Esteve, L., Torada, R., Roel, J. M., Uberti-Bona, V., & Rodrigo, F. (2006). Factores psicosociales y estrés. En Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (Ed.), La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical (4ª ed., pp. 303-320). Paralelo Edición S.A. Disponible en: [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html)
- Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F. W., y Passmore, J. (Eds.) (2015). The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health. Londres: Wiley Blackwell.
- Dolan, S., García, S., Díez-Piñol, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. McGraw Hill.
- Fan, Y., Potocnik, K., Shaudhry, S. (2021). A process-oriented, multilevel, multidimensional conceptual framework for work-life balance support: a multidisciplinary systematic literature review and future research agenda. *International Journal of Management Review*, 1-30.
- Fornés, J. (2002). Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral. [Electronic version]. *Enfermería Global*, 1, 1-10.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (Vol. 7, pp. 143-162)
- Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones



teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Revista Psicología Científica.com, 3(5).

-Góngora, J. J., Lahera, M., & Rivas, M. L. (2002). Acoso psicológico en el trabajo. "Mobbing"

-Peiró, J. M. (2015). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Publicacions de la Universitat de València.

Complementàries

- Cartwright, S., y Cooper, C. L. (2009). The Oxford handbook of organizational well-being. Oxford University Press.
- Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F. W., y Passmore, J. (Eds.) (2015). The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health. Londres: Wiley Blackwell.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress: A review and critique of 14 theory, research, and applications (Foundations for organizational science). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications
- Cooper, C., Quick, J. C., y Schabracq, M. J. (Eds.) (2009). International handbook of work and health psychology (3rd ed.). Wiley-Blackwell.
- Corral, A., & Isusi, I. (2005). Quality of life in the Spanish workplace. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Di Martino, V., & Musri, M. (2001). Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace. Lumpur: Department of Occupational Safety and Health Malaysia.
- European Foundation for the Improvement of living and working Conditions (2008) Quality of life in the Spanish workplace. www.eurofound.eu.int
- Hakim, C. (2005). Modelos de familia en las sociedades modernas: Ideales y realidades. Madrid: Centro de investigaciones sociológicas
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices. Amsterdam: Academic Press
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Morante Benadero, M. E. (2004). Acoso psicológico en el trabajo: Una aproximación organizacional. [Workplace mobbing: An organisational approach] Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 20(3), 277-289
- Parcel, T. L. (2006). Managing work and family: Insights from Europe and the United States. Work and Occupation
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. M. (2019). Organizaciones saludables. Una mirada desde la Psicología Positiva. Thomson Reuters