

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42743
Nombre	Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2021 - 2022

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	3 - Funciones de la gestión de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
MOLINER CANTOS, CAROLINA P.	306 - Psicología Social

RESUMEN

La “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico” es una asignatura de carácter obligatorio y cuatrimestral, que se imparte en el segundo semestre del primer curso del “Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos”. Consta de un total de 3 créditos ECTS.

La presente asignatura pretende proporcionar al alumno los conocimientos relacionados con el bienestar del trabajador y la calidad de vida laboral necesarios para llevar a cabo una adecuada actividad profesional en gestión de recursos humanos.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Los/las alumnos/as deberán tener los conocimientos incluidos en los programas oficiales de las titulaciones requeridas para acceder al presente programa de postgrado.

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de leer un texto normativo o una decisión aplicativa, de manera crítica e infiriendo sus consecuencias en el ámbito de la empresa.



- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los conceptos básicos de legislación laboral y de protección social necesarios para la comprensión de los contenidos del máster y a la hora de desempeñar tareas de gestión y dirección de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y gestionar programas de acogida para el nuevo personal que se incorpora a la organización, así como para diseñar e implantar programas de igualdad de oportunidades, promover la calidad de vida y el desarrollo profesional en el trabajo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de interpretar y aplicar la normativa laboral, de salud laboral y de protección social en la medida en que afecte a los recursos humanos de la empresa.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Calidad de vida laboral y Psicología de la Salud Ocupacional

La disciplina Psicología de la Salud Ocupacional. Concepto de calidad de vida laboral. Calidad de vida laboral como filosofía de gestión organizacional. Calidad de vida laboral y salud ocupacional.

2. El estrés laboral

Qué es el estrés laboral. Antecedentes, mediadores y consecuentes del estrés. Estrategias de afrontamiento. Estrés individual y colectivo. El estrés desde la Psicología Positiva. La prevención del estrés.

3. El síndrome de quemarse por el trabajo

El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y la implicación psicológica (engagement). Antecedentes, consecuencias y estrategias de intervención.

4. El acoso psicológico en el trabajo

Definición de acoso psicológico. Causas, consecuencias. Estrategias de intervención.

**5. El equilibrio trabajo-familia**

Concepto de equilibrio trabajo-familia. Causas, consecuencias del conflicto trabajo-familia. Estrategias de intervención.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	18,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Prácticas en aula	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Elaboración de trabajos individuales	10,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Preparación de actividades de evaluación	10,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

Dado el carácter teórico y práctico o aplicado de las competencias a adquirir, la metodología de enseñanza-aprendizaje a utilizar constará de un conjunto de sesiones teóricas, utilizando la lección magistral participativa (exposición a cargo del/la profesor/a y participación de los/as estudiantes), organización de seminarios y actividades prácticas supervisadas por el/la profesor/a (resolución de casos, prácticas en el aula, presentación de trabajos...).

EVALUACIÓN

Se evaluará el trabajo individual y en equipo realizado por los/as estudiantes, tanto en lo que se refiere a la adquisición de competencias genéricas como en relación con los conocimientos propios del módulo.

Para ello se utilizarán los siguientes sistemas de evaluación:

SE1_Se realizará una prueba objetiva individual o semi-objetiva (50% de la nota).

SE2_Se evaluará las actividades relacionadas con las competencias a adquirir (40% de la nota). Se evaluará también la participación e implicación de los estudiantes a través de los debates o presentaciones orales en el aula (10% de la nota).



Para sumar la nota de la evaluación SE2, a la nota del sistema SE1, el estudiante deberá obtener al menos un 4 sobre 10 en la prueba objetiva o semiobjetiva (SE1).

Por las características propias de un sistema de evaluación continua, el sistema de evaluación SE2 no es recuperable en segunda convocatoria.

Los estudiantes han de asistir (de manera física o virtual según las condiciones sociosanitarias lo permitan) al menos al 80% de las sesiones presenciales para poder presentar las actividades que se realizan a lo largo de las sesiones, y que permiten obtener la nota de SE2.

Para superar la asignatura será necesario alcanzar un 5 sobre 10.

La matrícula de honor reconocerá a los alumnos que alcancen una puntuación igual a 10. En su caso si fuera necesario se designaría una prueba adicional.

La identificación de plagio en alguno de los trabajos propuesto por los docentes para cualquiera de las partes de la asignatura supondrá el suspenso directo de la asignatura.

REFERENCIAS

Básicas

- 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.
Disponble en: [http://www.psicologiaincientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiaincientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html)
- Dolan, S., García, S., Díez-Piñol, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. McGraw Hill.
- 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 PsicologíaCientífica.com, 3(5).
- Góngora, J. J., Lahera, M., & Rivas, M. L. (2002). Acoso psicológico en el trabajo. "mobbing"



Complementarias

- 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
- 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 Occupatio

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

Esta guía está pendiente de aprobación por la Comisión de Coordinación Académica.