FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	44840
Nombre	Psicología de la Salud y de la Calidad de Vida Laboral
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	4.0
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.	Facultad de Psicología y Logopedia	1	Anual

Materias

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.	2 - Psicología del Trabajo. Aproximación Explicativa	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
SUBIRATS FERRER, MONTSERRAT	306 - Psicología Social
ZORNOZA ABAD, ANA	306 - Psicología Social

RESUMEN

La “Psicología de la salud y calidad de vida laboral” es una asignatura de carácter obligatorio y cuatrimestral, que se imparte en el primer curso del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Consta de un total de 4 créditos ECTS.

Siguiendo el Modelo de Referencia de la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones) que describe los contenidos, métodos y requisitos mínimos que requiere la formación en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos en Europa, la presente asignatura pretende proporcionar al alumno los conocimientos teóricos y habilidades que le permitan ser capaz de describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales relacionados con la salud y la calidad de vida laboral en el ámbito del trabajo.

La adquisición de dichos conocimientos y habilidades básicas permitirá al alumno poder desarrollar, en el segundo curso del Máster, las habilidades necesarias para poder intervenir en el ámbito de las organizaciones y el trabajo.

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

Es muy conveniente que los alumnos hayan cursado distintas asignaturas básicas de Psicología, como son: Psicología social, Psicología social de los grupos, Psicología social del trabajo, Psicometría y Procesos de datos aplicados a las ciencias del comportamiento.
Asimismo, es imprescindible un nivel fluido de inglés leído.
Los conocimientos previos más importantes son:

- Conocimiento general de los principales procesos psicosociales y psicofisiológicos:
- Factores de riesgo: condiciones laborales

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.

- Saber 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.
- Ser 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.
- Saber 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
- Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Que los estudiantes sean capaces de entrevistar a clientes o directivos para analizar sus necesidades y problemas, identificando necesidades y problemas subyacentes y clarificándolos de tal forma que sean comprendidos y aceptados por los clientes o directivos.

- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de individuos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de grupos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación de organizaciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de seleccionar y aplicar instrumentos, técnicas y métodos para la evaluación situacional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)

Al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje el estudiante deberá ser capaz de:

1. Entender y evaluar el estrés en el trabajo.
2. Entender y evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. LA PSICOLOGÍA OCUPACIONAL EN UN ENTORNO GLOBAL MULTI E INTERCULTURAL.

- Concepto de Psicología Ocupacional
- Temas y perspectivas de estudio
- Desarrollo histórico
- Nuevas tendencias y desarrollos en la investigación y la práctica profesional en esta área.

2. ESTRÉS OCUPACIONAL

1. Aproximación integradora al studio del estrés ocupacional: componentes y mecanismos psicobiológicos de las respuestas al estrés.
2. Modelos teóricos de estrés laboral y sus indicadores psicofisiológicos.
3. Características individuales y estrategias de afrontamiento
4. El síndrome de estar quemado
5. El estudio del estrés laboral desde la Psicología Positiva

3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

1. Factores psicosociales de riesgo en el trabajo: conceptualización y categorización.
2. El modelo AMIGO
3. Método de evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral

4. RIESGOS PSICOSOCIALES: TRABAJO-FAMILIA, VIOLENCIA EN EL TRABAJO, INCERTIDUMBRE Y DIVERSIDAD, SEGURIDAD Y CONTEXTO MULTICULTURAL.

1. Conciliación trabajo-familia
2. Seguridad y accidents laborales
3. Violencia en el trabajo

5. MÉTODOS DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Identificación de las necesidades, el establecimiento de metas y la planificación del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.
- Diseñar el proceso de evaluación: instrumentos y métodos de evaluación (cualitativos y cuantitativos), condiciones de análisis, etc.
- Informe de resultados a la organización

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	40,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Elaboración de trabajos individuales	15,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de clases de teoría	10,00	0
TOTAL	**100,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

El desarrollo de la asignatura se estructura en torno a cuatro ejes: las clases presenciales, la preparación de las clases, las tutorías y la elaboración del trabajo final.

1. **Clases presenciales**: habrá dos tipos de clases presenciales.

- sesiones cuyo objetivo es contextualizar el tema y ofrecer al alumno la oportunidad de discutir todos los aspectos relativos a un tema específico. Asimismo, se le indicará aquellos recursos más recomendables para la preparación posterior del tema en profundidad.

- sesiones en las que los alumnos expondrán y analizarán el trabajo realizado sobre el tema en cuestión. La idea no es dar un resumen detallado de las lecturas realizadas, sino integrar las lecturas en una revisión coherente. Siempre que sea posible, se deben relacionar los artículos y buscar los puntos fuertes y débiles, sugiriendo líneas futuras. Se utilizará el PowerPoint para ayudar a resaltar los puntos principales. Asimismo, se realizarán técnicas como simulaciones, juegos de rol, elaboración de mapas conceptuales, etc.

2. **Estudio y preparación de trabajos para clase**: la preparación de las clases por parte del alumno resulta fundamental para el aprendizaje de la disciplina. Dada la filosofía que subyace al planteamiento y desarrollo de este master, los conocimientos, las habilidades y las destrezas a adquirir por el alumno deben lograrse desde una aproximación interactiva y de colaboración conjunta entre el docente y el alumno. Por ello, se considera que la participación y dedicación activa por parte del alumno, previa a la asistencia a las clases presenciales, es requisito básico como eje metodológico.

3. **Las tutorías** se conciben como actividades con el principal propósito de resolver dudas, comentar los avances, revisar las cuestiones de investigación planteadas, ofrecer documentación y realizar el seguimiento de los trabajos y del aprendizaje de cada alumno. Las tutorías se realizarán tanto a nivel individual como grupal, formando parte sustancial del desarrollo del trabajo llevado a cabo por los estudiantes.

Se utilizarán las siguientes técnicas de enseñanza:

• Presentaciones orales del instructor.

• Presentaciones orales de los alumnos.

• Estudio y preparación del trabajo para la clase

• Uso y análisis de herramientas

• Discusión en pequeños grupos

• Construir un mapa conceptual de riesgos psicosociales

• Desarrollar un taller (por ejemplo, una fase de evaluación del riesgo psicosocial)

• Conferencias

EVALUACIÓN

La escala de evaluación va del 0 al 10, siendo 5 la nota mínima para aprobar la asignatura. La valoración final se realizará de acuerdo con la carga de trabajo que los alumnos han tenido en las distintas partes de esta asignatura.

No hay diferencia entre la primera y la segunda convocatoria. En segunda convocatoria el alumno tendrá la posibilidad de volver a hacer aquellas actividades que no había realizado en primera convocatoria o que había realizado de forma insuficiente, debido a las que había suspendido en primera convocatoria. Todas las actividades son, por tanto, recuperables. Dadas las características de la materia y el énfasis en el desarrollo de competencias, no se contempla la realización de un examen, por considerar que la adquisición de tales competencias no puede ser evaluada correctamente mediante el mismo.

Las instrucciones concretas de cada trabajo y los criterios de evaluación serán explicados en el material proporcionado por cada profesor.

Los elementos y criterios de evaluación considerados son:

- Calidad de las presentaciones orales de los estudiantes: lógica de la argumentación utilizada, uso de teorías, calidad del pensamiento crítico, liderazgo y guía de la discusión con la clase. (15%)
- Preparación de “assignments” para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante (50%)
- Análisis crítico de artículos y otros materiales (25%)
- Desarrollo de mapas conceptuales.(10%)

Para la obtención de la calificación final de esta asignatura se atenderá a dos aspectos relevantes: por un lado, *la puntualidad en la entrega* (primer día de retraso en la entrega conlleva una reducción del 10% en la nota y cada día de retraso adicional supone un 5% más de reducción; y por otro lado, *la entrega fuera de rango en cuestión de tamaño*, que será evaluada por el profesor y disminuirá un 10% de la nota.

REFERENCIAS

Básicas

- 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
- Cox, T., & Tisserand, M. (2006). Editorial: Work & stress comes of age: Twenty years of occupational health psychology. Work & Stress, 20(1), 1
- Gospel, H (2003) Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements. Conditions of Work and Employment Series, n 1 International labour office. http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/1cws.pdf January, 2005
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds, 2003).Handbook of occupational health psychology. Washington, DC, US : American Psychological Association.
- Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., et al. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. International Archives of Occupational and Environmental Health, 82(1), 1-12.
- Websites on Occupational Risk Analysis and Prevention: European Agency for Safety and Health at Work. INSHT.

- Hofmann, D. & Burke, M.J. & Zohar, D. (2017) 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. Journal of Applied Psychology, 102(3),375.

Complementarias

- Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (Eds, 2003).The handbook of work and health psychology (2 ed.). Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Hansez, I. (2008). The Working conditions and control questionnaire (WOCCQ): Towards a structural model of subjective stress. European Review of Applied Psychology/Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 58(4), 253-262.
- Nelson, R.J. (2000): Stress. In An introduction to Behavioral Endocrinology (2nd ed). Sunderland, Mass: Sinauer Assoc, Inc Publ.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. Annual review of psychology, 60, 717-741.
- Boswell, W. R., Ren, L. R., & Hinrichs, A. T. (2008). Voluntary Employee Turnover: Determinants, Processes, and Future Directions. In. J. Barling & C. L. Cooper (Eds.) The SAGE handbook of organizational behavior. Volume 1: Micro Perspectives (pp. 196-216). London: Sage
- Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. Annual review of Psychology, 60, 671-692.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. Annual Review of Psychology, 61, 599-622.
- Johns, G. (2008). Absenteeism and Presenteeism: Not at Work or Not Working Well. In. J. Barling & C. L. Cooper (Eds.) The SAGE handbook of organizational behavior. Volume 1: Micro Perspectives (pp. 160-177). London: Sage.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In Bridging occupational, organizational and public health (pp. 43-68). Springer Netherlands.