



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 42743

**Nombre:** Calidad de vida laboral y bienestar psicológico

**Ciclo:** Máster Universitario Oficial

**Créditos ECTS:** 3

**Curso académico:** 2026-27

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Funciones de la gestión de recursos humanos	OBLIGATORIA

### COORDINACIÓN

MOLINER CANTOS CAROLINA P

## 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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE****2126 - Máster Universitario en 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 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 conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.

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 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 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 iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.

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 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.

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 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 preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.



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 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.

## 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. Satisfacción Laboral. Calidad de vida laboral y salud ocupacional.

### 2. El estrés laboral

Concepto de estrés laboral. Estrés individual y colectivo. Contagio emocional. El estrés desde la psicología del trabajo positiva. Antecedentes, mediadores y consecuentes del estrés. Quejas psicosomáticas. Estrategias de afrontamiento del estrés. Programas para la gestión y la prevención del estrés.

### 3. El síndrome de quemarse por el trabajo

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

### 4. El acoso psicológico en el trabajo

Concepto de acoso psicológico en el trabajo. Antecedentes, mediadores y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. Estrategias de intervención. Programas de asistencia.

### 5. Programas para el bienestar en el trabajo: el equilibrio entre vida profesional y vida personal

Concepto de equilibrio entre vida profesional y vida personal. Antecedentes, mediadores y consecuencias del conflicto vida profesional y vida personal. Estrategias de intervención.

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

**ACTIVIDADES PRESENCIALES**

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	18,00
Prácticas en aula	6,00
<b>Total horas</b>	<b>30,00</b>

**ACTIVIDADES NO PRESENCIALES**

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	20,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	5,00
Preparación de actividades de evaluación	10,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

**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...).

ón 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 a los conocimientos propios del módulo.

Para ello se utilizarán los siguientes sistemas de evaluación:

- SE1\_ Se evaluará a través de la resolución de un caso en equipo (40% de la nota)
- SE2\_ Se evaluará a través de un Trabajo individual consistente en la elaboración de un portfolio a través de las diferentes sesiones de la materia las actividades relacionadas con las competencias a adquirir (40% de la nota)
- SE3\_ Se evaluará también la participación e implicación de los estudiantes a través de las actividades planteadas durante las sesiones. (20% de la nota).



- Los estudiantes han de asistir al menos al 80% de las sesiones presenciales para poder presentar las actividades que se realizarán a lo largo de las sesiones y que permiten obtener la nota del SE2 y la SE3.
- Para sumar la nota los sistemas de evaluación SE1 y SE2 será necesario que en cada uno de ellos alcance un 5 sobre 10. Por las características propias de un sistema de evaluación continua, el sistema de evaluación SE3 no es recuperable en segunda convocatoria y por tanto se mantendrá la calificación obtenida en este sistema en la primera convocatoria.
- Para poder superar la asignatura, será necesario alcanzar de manera global un mínimo de 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 calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004) [<http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf>]

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): [<https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>]

noreferrer" target="\_blank"><https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>]

## BIBLIOGRAFÍA

- 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., Diez-Piñol, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. McGraw Hill. -Fan, Y., Potocnik, K., Shaudhry, S. (2021). A process-oriented, multilevel, multidimensional conceptual framework fo work-life balance support: a multidisciplinary systematic literature review and future research agenda. *International Journal of Mangement Review*, 1-30.
- 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.

- 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.
- European Foundation for the Improvement of living and working Conditions (2008) Quality of life in the Spanish workplace. [www.eurofound.eu.int](http://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