FICHA IDENTIFICATIVA

DATOS DE LA ASIGNATURA

Código: 44840
Nombre: Psicología de la Salud y de la Calidad de Vida Laboral
Ciclo: Máster Universitario Oficial
Créditos ECTS: 4
Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer cuatrimestre

MATERIAS

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

COORDINACIÓN

ZORNOZA ABAD ANA

SUBIRATS FERRER MONTSERRAT

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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

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

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 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 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 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.

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.

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

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.

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
- Aproximación integradora al estudio del estrés ocupacional: componentes y mecanismos psicobiológicos de las respuestas al estrés.
- Modelos teóricos de estrés laboral y sus indicadores psicofisiológicos.
- Características individuales y estrategias de afrontamiento.
- El síndrome de "estar quemado".
- El estudio del estrés laboral desde la psicología positiva.

3. Los riesgos psicosociales en el trabajo.
- Factores psicosociales de riesgo en el trabajo: conceptualización y categorización.
- El modelo AMIGO.
- 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.
- Conciliación trabajo-familia.
- Seguridad y accidentes laborales.
- 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 (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	**40,00**

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	30,00
Estudio y trabajo autónomo	20,00
Preparación de clases	10,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	**60,00**

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases magistrales.
- Lecturas.
- Presentaciones orales.
- Discusiones grupales.
- Estudios de caso.
- Uso y análisis de instrumentos.
- Simulaciones.

EVALUACIÓN

Los elementos y criterios de evaluación considerados son:

- Preparación de Portfolios, con compilación de los diferentes resultados relacionados con las actividades de los estudiantes durante un curso o actividad formativa específica, así como con evidencias de las competencias desarrolladas. 50%
- Calidad de las presentaciones orales de los estudiantes. 15%
- Análisis crítico de artículos y otros materiales. 25%
- Desarrollo de mapas conceptuales. 10%

BIBLIOGRAFÍA

- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. Annual review of psychology, 60, 717-741.
- Barling, J., Dupré, K. E., & Kelloway, E. K. (2009). Predicting workplace aggression and violence. Annual review of Psychology, 60, 671-692.
- 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). Sage.
- 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). Sage Publications
- Cox, T., & Tisserand, M. (2006). Editorial: Work & stress comes of age: Twenty years of occupational health psychology. Work & Stress, 20(1), 1.
- 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.

- Gospel, H (2003). Quality of working life: A review of 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
- 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.
- 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.
- 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). Sage.
- Nelson, R.J. (2000): Stress. In An Introduction to Behavioral Endocrinology (2nd ed). Sinauer Assoc, Inc Publ.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2003) .Handbook of occupational health psychology. American Psychological Association.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (Eds., 2003).The handbook of work and health psychology (2 ed.). John Wiley & Sons.
- 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.
- 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.