

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 46457**Nombre:** Intervenciones en Psicología de la Salud Ocupacional**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 5**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psycholog	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psycholog	Interventions in occupational health psychology	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

ZORNOZA ABAD ANA

TORDERA SANTAMATILDE MARIA NURIA

PEIRO SILLA JOSE MARIA

RESUMEN

Este curso se centrará en las intervenciones basadas en la evidencia en la psicología de la salud ocupacional y los enfoques de investigación al respecto. La protección y promoción de la salud, el bienestar y la calidad de la vida laboral son los principales objetivos de este tipo de intervención. Además, sus efectos en el desempeño y la productividad de las organizaciones y en el desarrollo de organizaciones y carreras sostenibles también son pertinentes y, por lo tanto, se tienen en cuenta en el curso.

La investigación de intervención utiliza una amplia gama de métodos analíticos que incluyen diseños experimentales y correlacionales. Su principal diferencia con respecto a otros tipos de investigación es su enfoque centrado en los problemas, dirigido al desarrollo y evaluación de la intervención (a menudo por diseño) y de los resultados logrados.

La implementación de intervenciones específicas relacionadas con la salud en el lugar de trabajo involucra diferentes aspectos que los investigadores deben tener en cuenta para desarrollar nuevos conocimientos para diseñar intervenciones innovadoras de vanguardia. Algunos de ellos se refieren a la selección del



objeto de cambio (el individuo, el grupo, o la organización), a la identificación de las necesidades que las estrategias diseñadas apuntan a cumplir con las intervenciones sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (WLB), el rediseño de empleos, la capacitación, el desarrollo de liderazgo, manejo del estrés), o a los resultados que se pretendan conseguir (síntomas fisiológicos o psicológicos, absentismo, bienestar eudaimónico). A fin de adoptar decisiones eficaces sobre estas cuestiones, a menudo se requiere un enfoque de múltiples interesados y uno multidisciplinario.

La psicología de la salud ocupacional es reconocida como una disciplina fundamental por varias instituciones de salud y organizaciones de investigación a nivel internacional (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo) y nacional (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, NIOSH, etc.).

Además, los organismos públicos están desarrollando políticas relacionadas con el trabajo y promoviendo programas de investigación que destacan los principales objetivos en términos de salud y bienestar ocupacional a nivel político. Como se señaló anteriormente, la salud y el bienestar de los empleados son el principal foco de este tipo de intervención. Sin embargo, la viabilidad y la empleabilidad de los empleados a largo plazo también están fuertemente influenciadas por la forma en que los diseños de trabajo están orientados a la promoción de la salud y el bienestar y por sus propios comportamientos personales.

Las empresas y otros tipos de organizaciones necesitan gestionar las condiciones de trabajo y las intervenciones saludables en sinergia con la productividad y la eficiencia organizativa. Por lo tanto, todas esas diferentes demandas y limitaciones deben tenerse en cuenta al analizar, desarrollar y realizar investigaciones en psicología de la salud ocupacional. El diseño de intervenciones basadas en evidencia se enfocará en el contexto de estas demandas y limitaciones políticas, sociales, económicas y empresariales.

Las intervenciones de OHP incluyen una amplia gama de actividades, desde la prevención primaria hasta la terciaria. Varios factores pueden estar involucrados en diferentes niveles: organización, unidades e individuos. Durante el curso, los estudiantes tendrán la oportunidad de centrarse profundamente en el tipo de estrategias que decidirán abordar, teniendo en cuenta factores organizativos y personales como la formación, WLB, características del trabajo, liderazgo o capital psicológico.

ivos y personales como la formación, WLB, características del trabajo, liderazgo o capital psicológico.o.

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

Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2248 - International Joint Master of Research in Work and Organizational Psycholog



Be able to analyse, evaluate, interpret and synthesize research methods, data, theories and publications in the field of work and organisational psychology.

Be able to communicate effectively in English, both orally (group discussions, presentations) and in writing, on topics related to work and organisational psychology.

Be able to design and conduct quality scientific research in the field of work and organisational psychology (including the abilities to select and apply appropriate research and statistical methods).

Be able to formulate and develop an original and feasible research question and research proposal.

Be able to read, understand, integrate and critically reflect on scientific communications, professional reports and new developments.

Be able to relate results to existing literature and to make realistic assessments of the implications and significance of research results.

Be able to work in an international team.

Students have the knowledge and understanding that provide a basis or an opportunity for originality in developing and/or applying ideas, often within a research context.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Intervenciones en Psicología de la Salud Ocupacional.

- 1) Introducción a las ciencias de lo artificial y a la investigación/ intervención basada en la evidencia.
- 2) Presentación de la guía para analizar investigación e intervención en Psicología de la Salud Ocupacional.
- 3) Investigación en intervenciones en liderazgo en Psicología de la Salud Organizacional.
- 4) Seminario sobre diseño, implementación y evaluación de intervenciones en Psicología de la Salud Ocupacional.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	50,00
Total horas	50,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES



Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	0,00
Preparación de clases	75,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	75,00

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología de aprendizaje y enseñanza incluye:

Clases-Presentaciones: Se presentarán y discutirán los principales conceptos e ideas en el aula.

Actividades y tareas de clase: Las presentaciones se combinarán con algunos ejercicios prácticos que tienen como objetivo promover el aprendizaje de diferentes facetas de intervención-investigación.

Lecturas: Ejercicios prácticos que tienen como objetivo promover el aprendizaje de diferentes facetas de intervención-investigación.

Tarea final (assignment): Los estudiantes en grupos de tres/cuatro seleccionarán un tema en el que se ha publicado alguna investigación de intervención. Los estudiantes acordarán con su tutor el tema y los artículos que se deberán analizar (al menos 3 artículos sobre el mismo programa de intervención). Luego realizarán un análisis crítico de esos artículos siguiendo los diferentes pasos de la Guía. Cuando no haya información en los artículos sobre un punto dado incluido en la guía, el estudiante comentará críticamente sobre este punto y lo elaborará. Los estudiantes propondrán cómo continuaría ese paso de la Guía si estuvieran desarrollando la investigación sobre la intervención.

El trabajo final será supervisado por un tutor (personal docente del curso).

EVALUACIÓN

-Aspectos contextuales y nuevos enfoques en la investigación sobre intervenciones en psicología de la salud ocupacional: SOAREA: 15% del total.

-Intervenciones de liderazgo: 15% del total



-Seminario sobre el diseño y evaluación de las intervenciones de la OHP: 20% del total

-Asignación final: 50% del total

Criterios de evaluación del trabajo final (assignment).

-La participación en cada sesión (en la forma establecida) es obligatoria.

-Argumentación general y uso de la teoría para extraer conclusiones y definir el enfoque y las preguntas de investigación.

-Calidad de la redacción; Uso de referencias y nuevos documentos; Claridad y presentación formal.

ntación formal.p>

BIBLIOGRAFÍA

Seminario 1:

von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., Edwards, K., Hasson, H., Ipsen, C., Savage, C., Simonsen Abildgaard, J., Richter, A., Lornudd, C., Mazzocato, P., Reed, J.E. (in press). How to design, implement and evaluate organizational interventions for maximum impact: The Sigtuna Principles. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1803960>

Nielsen, K (2013). How can we make organizational interventions work? Employees and line managers as actively crafting interventions. *Human Relations*. 66, 1029-1050. DOI: 10.1177/001872671347716

Nielsen, K., Randall, R, Holten, A.L. & Rial González, E. (2010) Conducting Organizational-level Occupational Health Interventions: What Works? *Work & Stress*, 24, 234-259.

Nielsen, K. & Noblet, A. (2018). Introduction: Organizational interventions: where we are, where we go from here? In K. Nielsen, & A. Noblet (2018). *Organizational interventions for health and well-being: a Handbook for evidence-based practice*. Oxon: Routledge, pp. 1-23.

Seminario 2:

Abildgaard, J. S., Nielsen, K., Wåhlin-Jacobsen, C. D., Maltesen, T., Christensen, K. B., & Holtermann, A. (2019). `Same, but different`: A mixed-methods realist evaluation of a cluster-randomized controlled participatory organizational intervention. *Human Relations*, doi.org/10.1177/00187267198668960018726719866896.

Nielsen, K., & Abildgaard, J.S. (2013). Organizational interventions: A research-based framework for the evaluation of both process and effects. *Work & Stress*, 27, 278-297. doi.org/10.1080/02678373.



2013.812358

Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: A framework for evaluating organizational-level occupational health interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 5, 601-617.

Nielsen, K. & Miraglia, M. (2017). Critical essay: What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the ¿what works?¿ question in organizational intervention. *Human Relations*, 70(1) 40-62. 10.1177/0018726716670226

Nielsen, K., De Angelis, M., Innstrand, S. T., & Mazzetti, G. (2022). Quantitative process measures in interventions to improve employees¿ mental health: A systematic literature review and the IPEF framework. *Work & Stress*, 1-26.