

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 46457**Nom:** Intervencions en Psicologia de la Salut Laboral**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 5**Curs acadèmic:** 2026-27**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology	Interventions in occupational health psychology	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

ZORNOZA ABAD ANA

TORDERA SANTAMATILDE MARIA NURIA

PEIRO SILLA JOSE MARIA

RESUM

Aquest curs se centrarà en intervencions basades en l'evidència en psicologia de la salut laboral i enfocaments de recerca. La protecció i promoció de la salut, el benestar i la qualitat de vida laboral són els principals objectius d'aquest tipus d'intervenció. A més, el seu impacte en el rendiment organitzatiu i la productivitat i en el desenvolupament d'organitzacions i carreres sostenibles també és rellevant i, per tant, es té en compte en el curs.

La investigació d'intervenció utilitza una àmplia gamma de mètodes analítics que inclouen dissenys experimentals i correlacionals. La seva principal diferència amb altres tipus d'investigació és el seu enfocament centrat en problemes, dirigit al desenvolupament i avaluació de la intervenció (sovint per disseny) i als resultats assolits.

La implementació d'intervencions específiques de salut en el lloc de treball implica diferents aspectes que



els investigadors han de tenir en compte per desenvolupar nous coneixements per dissenyar intervencions innovadores d'avantguarda. Algunes d'aquestes es relacionen amb la selecció de l'objecte de canvi (l'individu, grup o organització), amb la identificació de necessitats que les estratègies dissenyades tenen com a objectiu satisfer amb les intervencions d'equilibri entre la vida laboral i la vida familiar (WLB), el redisseny de llocs de treball, formació, desenvolupament del lideratge, gestió de l'estrès), o amb els resultats buscats (síntomes fisiològics o psicològics, absentisme, benestar eudaimònic). Per prendre decisions efectives sobre aquests temes, sovint es requereix un enfocament multidisciplinari i multidisciplinari.

La psicologia de la salut laboral està reconeguda com a disciplina bàsica per diverses institucions sanitàries internacionals i organitzacions de recerca (Agència Europea de Seguretat i Salut en el Treball, Organització Mundial de la Salut, Organització Internacional del Treball) i nacionals (Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, NIOSH, etc.).

A més, les agències governamentals estan desenvolupant polítiques relacionades amb el treball i promovent programes de recerca que destaquin objectius clau en termes de salut i benestar laboral a nivell polític. Com s'ha assenyalat anteriorment, la salut i el benestar dels empleats és el focus principal d'aquest tipus d'intervenció. No obstant això, la viabilitat a llarg termini i l'ocupabilitat dels empleats també està fortament influenciada per com els dissenys de treball s'orienten cap a la promoció de la salut i el benestar i el seu propi comportament personal.

Les empreses i altres tipus d'organitzacions han de gestionar condicions de treball saludables i intervencions en sinergia amb la productivitat i l'eficiència organitzatives. Per tant, s'han de tenir en compte totes aquestes demandes i limitacions diferents a l'hora d'analitzar, desenvolupar i dur a terme investigacions en psicologia de la salut laboral. El disseny d'intervencions basades en l'evidència se centrarà en el context d'aquestes demandes i limitacions polítiques, socials, econòmiques i empresarials.

Les intervencions d'OHP cobreixen una àmplia gamma d'activitats, des de la prevenció primària fins a la terciària. Es poden implicar diversos factors a diferents nivells: organització, unitats i individus. Durant el curs, els estudiants tindran l'oportunitat de centrar-se profundament en el tipus d'estratègies que decidiran abordar, tenint en compte factors organitzatius i personals com la formació, el WLB, les característiques laborals, el lideratge o el capital psicològic.

CONEIXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Sense requeriments previs

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE



2248 - International Joint Research Master Work and Organizational Psychology

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.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

- 1) Introducció a les ciències artificials i la investigació d'intervenció des d'un enfocament de disseny basat en l'evidència
- 2) Presentació de la Guia per analitzar la recerca d'intervenció en OHP
- 3) Recerca sobre intervencions de lideratge per a l'OHP
- 4) Seminari sobre Disseny, implementació i avaluació d'intervencions OHP

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Teoria-Pràctiques	50,00
Total hores	50,00

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00



Elaboració de treballs individuals o en grup	0,00
Estudi i treball autònom	0,00
Preparació de classes	75,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
Total hores	75,00

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia d'aprenentatge i docència inclou:

Presentacions-classes: Els principals conceptes i idees seran presentats i discutits a l'aula.

Activitats i tasques a l'aula: exercicis pràctics que tenen com a objectiu promoure l'aprenentatge de diferents facetes d'intervenció-recerca.

Lectures: Els alumnes llegiran els articles recomanats pels professors i els analitzaran críticament.

Tasca final (assignment): Els estudiants en grups de tres/quatre seleccionaran un tema on s'hagi publicat alguna investigació d'intervenció. Els estudiants acordaran amb el seu tutor el tema i els articles a analitzar (almenys 3 articles sobre el mateix programa d'intervenció). A continuació, realitzaran una anàlisi crítica d'aquests articles seguint els diferents passos de la Guia. Quan no hi hagi informació als articles sobre un punt determinat inclòs a la guia, els estudiants comentaran críticament aquest punt i el desenvoluparan. Els estudiants proposaran com continuarien aquest pas de la Guia si foren els encarregats de desenvolupar la investigació sobre la intervenció.

El treball final serà supervisat per un tutor (professorat del curs).

AVALUACIÓ

- Aspectes contextuais i nous enfocaments en recerca sobre intervencions en psicologia de la salut laboral: SOAREA: 15% del total.
- Intervencions de lideratge: 15% del total
- Seminari sobre el disseny i avaluació d'intervencions OHP: 20% del total
- Assignació final: 50% del total

Criteris d'avaluació de l'obra final (assignació).

- L'assistència a cada sessió (en el formulari establert) és obligatòria.
- Argumentació general i ús de la teoria per treure conclusions i definir l'enfocament i les preguntes de la investigació.
- Qualitat de redacció; Ús de referències i nous documents; Claredat i presentació formal.



BIBLIOGRAFIA

Seminari 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.

Seminari 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.