

Datos básicos de la asignatura

Titulación:	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
Año plan de estudio:	2018
Curso implantación:	2018-19
Centro responsable:	Facultad de Ciencias del Trabajo
Nombre asignatura:	Salud, Bienestar y Calidad de Vida Laboral
Código asignatura:	51770020
Tipología:	OBLIGATORIA
Curso:	1
Periodo impartición:	Primer cuatrimestre
Créditos ECTS:	4
Horas totales:	100
Área/s:	Psicología Social
Departamento/s:	Psicología Social

Coordinador de la asignatura

LEON RUBIO, JOSE MARIA

Profesorado

Profesorado de grupo principal

ARENAS MORENO, ALICIA

LEON RUBIO, JOSE MARIA

Objetivos y competencias

OBJETIVOS.- Al finalizar el programa de esta materia el alumno estará en disposición de:

A1. Exponer los problemas fundamentales de la materia.

A2. Resolver los problemas que se le planteen con la ayuda de las fuentes y herramientas sugeridas.

A3. Plantear problemas concretos, así como posible vías de resolución, coherentes con la estructura conceptual y metodológica de la materia.

COMPETENCIAS BASICAS

CB.06. 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.

CB.07. Que los 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.

CB.08. Que los 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.

CB.09. Que los 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.

CB.10. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CT01 - Fomentar en otros el espíritu emprendedor.

CT02 - Fomentar y garantizar el respeto a los Derechos Humanos y a los principios de accesibilidad universal, igualdad, no discriminación y los valores democráticos y de la cultura de la paz.

CT03. Estimular una cultura preventiva y de responsabilidad social corporativa.

CT04-: Estimular habilidades para participar de forma efectiva y constructiva en la vida social y laboral, actuando democráticamente en sociedad y especialmente en entornos progresivamente diversos (Competencias cívico-sociales).

CT05- Iniciarse en la comunicación en una lengua extranjera: incluye habilidades de mediación (sintetizar, parafrasear, interpretar) y de comprensión intercultural.

CT06- Contribuir a crear un clima de trabajo positivo en el entorno más cercano

COMPETENCIAS GENÉRICAS

COMPETENCIAS GENÉRICAS Instrumentales

CG01 Ser capaz de tomar decisiones en contextos organizacionales

CG02 Ser capaz de organizar y planificar.

CG03 Ser capaz de formular análisis y síntesis

CG04 Ser capaz de sintetizar y transmitir información compleja del campo de estudio.

COMPETENCIAS GENÉRICAS Personales

CG05 Adquirir habilidades en las relaciones interpersonales

CG06 Trabajar en equipo

CG07 Desempeñarse en la profesión con un compromiso ético

CG08 Razonar de forma crítica ante las temáticas relacionadas con los recursos humanos

COMPETENCIAS GENÉRICAS Sistémicas

CG09 Generar estados motivacionales para desempeñar un trabajo de calidad

CG10 Liderar, tomar la iniciativa y coordinar personas hacia destinos comunes

CG11 Ser capaz de adaptarse a nuevas situaciones

CG12 Adquirir iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PROFESIONALES

CEP09 Aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de la salud y la calidad

de vida laboral.

CEP10 Ser eficaz en seleccionar y gestionar información y documentación sobre salud y calidad de vida laboral.

CEP11 Saber hacer diagnósticos situacionales y organizacionales, informes técnicos y profesionales, así como propuestas de intervención en materia de prevención de riesgos laborales y planes de empresas saludables.

CEP12 Saber evaluar los programas y proyectos implementados en las organizaciones dentro del área de la salud y la calidad de vida laboral.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ACADÉMICAS Y DE INVESTIGACIÓN

CEI01 Poder establecer hipótesis que relacionen las condiciones de trabajo, las necesidades, expectativas y habilidades de los trabajadores con parámetros e indicadores de salud y calidad de vida laboral.

CEI02- Formular hipótesis de forma operativa y procedimental, conforme a las pautas de la metodología científico-técnica.

CEI03- Saber planificar la recogida y análisis de datos pertinentes para poner a prueba las hipótesis planteadas. CEI04- Poder formular conclusiones derivadas de la obtención de datos empíricos.

CEI09- Saber realizar síntesis teórica tras seleccionar la información relevante y acumulada en equipo.

Contenidos o bloques temáticos

- Marco conceptual de la Psicología de la Salud Ocupacional. Factores psicosociales de riesgo y protección de la salud y calidad de vida laboral.
- Marco metodológico de la Psicología de la Salud Ocupacional. Diseño de la investigación e intervención. Instrumentación y procedimientos.

- Marco aplicado y de intervención psicosocial en Salud Ocupacional. Prevención de factores psicosociales de riesgo y promoción de las fortalezas y el talento.
- Planes de empresas saludables.

Relación detallada y ordenación temporal de los contenidos

La ordenación temporal de los contenidos seguirá la misma secuencia en la que se presentan estos, con independencia de las modificaciones de los horarios o de cualquier otra contingencia. La impartición de estos contenidos, en el Plan de contingencia A será presencial y simultáneamente mediante retransmisión de la clase, y en el escenario B por videoconferencia.

Actividades formativas y horas lectivas

Actividad	Horas	Créditos
B Clases Teórico/ Prácticas	20	2

Idioma de impartición del grupo

ESPAÑOL

Sistemas y criterios de evaluación y calificación

Evaluación continua. Nota media ponderada de las pruebas que propongan los docentes del siguiente tipo (entre paréntesis, se indica su vinculación indirecta con las competencias transversales), siempre que en cada una de ellas se hayan superado los criterios de evaluación relativos a conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación que sean especificados en las correspondientes rúbricas, el número y alcance de estos constituirá el criterio de ponderación:

1. Casos prácticos. - Análisis de casos prácticos que supongan extrapolar los principios y conceptos examinados para su resolución (CT01, CT04).
2. Diseño o planificación de acciones preventivas o de promoción de la calidad de vida y salud laboral (CT03).
3. Aplicación práctica de los contenidos trabajados en clase para la resolución de problemas reales (CT04)
4. Reflexión argumentada sobre un documento, vídeo, etc. que refleje los contenidos de la

materia (CT01).

5. Búsqueda y análisis de recursos que estén relacionados con los contenidos del curso (CT01).

Evaluación finalista. Los alumnos que no hayan superado la evaluación continua realizarán un examen tipo test con tres opciones de respuesta de la totalidad del contenido de la asignatura. Este será corregido mediante una fórmula correctora del efecto del azar. Preferentemente, número de aciertos (A) menos el número de errores (E) dividido por dos (número de opciones menos uno), el resultado de esta sustracción se dividirá por el total de preguntas (P), y el coeficiente resultante se multiplicará por diez.

$$\text{NOTA} = ((A - (E/2)) / P) * 10$$

Metodología de enseñanza-aprendizaje

El planteamiento pedagógico contempla la posibilidad de realizar distintas actividades como parte del programa formativo del Máster: seminarios, talleres, jornadas, workshops y conferencias. Los seminarios son actividades orientadas a la adquisición de conocimientos y de competencias tanto de investigación como profesionales, y articuladas a cada una de las asignaturas del máster. Los talleres son desarrollados por profesionales relevantes en el ámbito aplicado, y van orientados a potenciar las competencias profesionales. Las jornadas, workshops y conferencias son intervenciones desarrolladas por parte de investigadores acreditados en el ámbito nacional e internacional, más orientadas al desarrollo de competencias de investigación, con una estructura flexible dentro de cada edición, en función de la relevancia científico profesional del aspecto a desarrollar en cada caso.

En el caso concreto de esta materia la metodología de enseñanza-aprendizaje preferente será el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP). Estrategia de enseñanza-aprendizaje que potencia tanto la adquisición de conocimientos como el desarrollo de competencias, actitudes y valores. En los ABP, el profesor presenta los conocimientos y la información necesaria para que los alumnos en grupos pequeños analicen y resuelvan un problema diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje. Durante el proceso de interacción de los alumnos para entender y resolver el problema se logra, además del aprendizaje del conocimiento propio de la materia, que puedan elaborar un diagnóstico de sus propias necesidades de aprendizaje, que comprendan la importancia de trabajar en colaboración, que desarrollen habilidades de análisis y síntesis de información, además de comprometerse con su proceso de aprendizaje.

Horarios del grupo del proyecto docente

<http://fct.us.es/index.php/horarios>

Calendario de exámenes

<http://fct.us.es/index.php/examenes>

Tribunales específicos de evaluación y apelación

Presidente: MIGUEL ANGEL GARRIDO TORRES
Vocal: ISABEL MARIA HERRERA SANCHEZ
Secretario: ROCIO BOHORQUEZ GOMEZ-MILLAN
Suplente 1: INMACULADA FERNANDEZ JIMENEZ DE CISNEROS
Suplente 2: YOLANDA TROYANO RODRIGUEZ
Suplente 3: VIRGINIA PALOMA CASTRO

Sistemas y criterios de evaluación y calificación del grupo

Sistemas de evaluación

Evaluación continua. Nota media ponderada de las pruebas que propongan los docentes del siguiente tipo (entre paréntesis, se indica su vinculación indirecta con las competencias transversales), siempre que en cada una de ellas se hayan superado los criterios de evaluación relativos a conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación que sean especificados en las correspondientes rúbricas, el número y alcance de estos constituirá el criterio de ponderación:

1. Casos prácticos. - Análisis de casos prácticos que supongan extrapolar los principios y conceptos examinados para su resolución (CT01, CT04).
2. Diseño o planificación de acciones preventivas o de promoción de la calidad de vida y salud laboral (CT03).
3. Aplicación práctica de los contenidos trabajados en clase para la resolución de problemas reales (CT04)
4. Reflexión argumentada sobre un documento, vídeo, etc. que refleje los contenidos de la materia (CT01).

5. Búsqueda y análisis de recursos que estén relacionados con los contenidos del curso (CT01).

Evaluación finalista. Los alumnos que no hayan superado la evaluación continua realizarán un examen tipo test con tres opciones de respuesta de la totalidad del contenido de la asignatura. Este será corregido mediante una fórmula correctora del efecto del azar. Preferentemente, número de aciertos (A) menos el número de errores (E) dividido por dos (número de opciones menos uno), el resultado de esta sustracción se dividirá por el total de preguntas (P), y el coeficiente resultante se multiplicará por diez.

$$\text{NOTA} = ((A - (E/2)) / P) * 10$$

Criterio de calificación

Tanto en el escenario A como en el B estarán vigentes los sistemas de evaluación y criterios especificados en el programa, salvo que en este caso todas las actividades de evaluación se realizarán a través de la plataforma de enseñanza virtual de la Universidad de Sevilla.

Bibliografía recomendada

Información Adicional

Arenas, A., Di Marco, D., Munduate, L., & Euwema, M. C. (2017). Dialogue for Inclusion: When Managing Diversity Is not Enough. In A. Arenas, D. DiMarco, L. Munduate, & M. C. Euwema (Eds.), *Shaping Inclusive Workplaces through Social Dialogue* (pp. 3-21). https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_1

Barron, B. (2019). Occupational Health Psychology [Book Review]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 239-239. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9817-3>

Beehr, T. (2019). Interventions in Occupational Health Psychology INTRODUCTION [Editorial Material]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 1-3. <https://doi.org/10.1037/ocp0000140>

Burgess, M., Brough, P., Biggs, A., & Hawkes, A. (2020). Why Interventions Fail: A Systematic Review of Occupational Health Psychology Interventions [Review]. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 195-207. <https://doi.org/10.1037/str0000144>



Castillo-Mayen, R., Cano-Espejo, C., Luque, B., Cuadrado, E., Gutierrez-Domingo, T., Arenas, A., . . . Taberero, C. (2020). Influence of Self-Efficacy and Motivation to Follow a Healthy Diet on Life Satisfaction of Patients with Cardiovascular Disease: A Longitudinal Study. *Nutrients*, 12(7), Article 1903. <https://doi.org/10.3390/nu12071903>

Castillo-Mayen, R., Luque, B., Gutierrez-Domingo, T., Cuadrado, E., Arenas, A., Rubio, S., . . . Taberero, C. (2021). Emotion regulation in patients with cardiovascular disease: development and validation of the stress and anxiety regulation strategies scale (STARTS). *Anxiety Stress and Coping*, 34(3), 349-364. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1866173>

Corlett, S., Di Marco, D., & Arenas, A. (2019). 'Coming out' across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y>

Cuadrado, E., Gutierrez-Domingo, T., Castillo-Mayen, R., Luque, B., Arenas, A., & Taberero, C. (2018). The Self-Efficacy Scale for Adherence to the Mediterranean Diet (SESAMeD): A scale construction and validation. *Appetite*, 120, 6-15. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2017.08.015>

Di Marco, D., Arenas, A., Euwema, M. C., & Munduate, L. (2017). The Circle of Inclusion: From Illusion to Reality. In A. Arenas, D. DiMarco, L. Munduate, & M. C. Euwema (Eds.), *Shaping Inclusive Workplaces through Social Dialogue* (pp. 261-272). https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_18

Di Marco, D., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2018). Be Friendly, Stay Well: The Effects of Job Resources on Well-Being in a Discriminatory Work Environment. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 413. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00413>

Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L., & Hoel, H. (2019). Discriminatory language in the workplace: unmasking prejudices and stereotypes. *Revista De Psicología Social*, 34(1), 110-136. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1540122>

Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2018). Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978-2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>

Di Marco, D., Martinez-Corts, I., Arenas, A., & Gamero, N. (2018). Spanish Validation of the Shorter Version of the Workplace Incivility Scale: An Employment Status Invariant Measure. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 959. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00959>

Giorgi, G., Lecca, L. I., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Topa, G., & Mucci, N. (2020). Emerging Issues in Occupational Disease: Mental Health in the Aging Working Population and Cognitive



UNIVERSIDAD
DE SEVILLA

PROYECTO DOCENTE

Salud, Bienestar y Calidad de Vida Laboral Salud, Bienestar y Calidad de Vida Laboral (1) CURSO 2021-22

Impairment-A Narrative Review. *Biomed Research International*, 2020, Article 1742123. <https://doi.org/10.1155/2020/1742123>

Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Montani, F., Fernandez-Salineró, S., Ortiz-Gomez, M., Ariza-Montes, A., . . . Mucci, N. (2020). Fear of Non-Employability and of Economic Crisis Increase Workplace Harassment through Lower Organizational Welfare Orientation. *Sustainability*, 12(9), Article 3876. <https://doi.org/10.3390/su12093876>

Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Demiral, Y., & Arcangeli, G. (2018). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being. *Biomed Research International*, 2018, Article 5130676. <https://doi.org/10.1155/2018/5130676>

Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Pignata, S., Topa, G., & Mucci, N. (2020). Addressing Risks: Mental Health, Work-Related Stress, and Occupational Disease Management to Enhance Well-Being 2019. *Biomed Research International*, 2020, Article 1863153. <https://doi.org/10.1155/2020/1863153>

Herrera-Sanchez, I. M., Leon-Perez, J. M., & Leon-Rubio, J. M. (2017). Steps to Ensure a Successful Implementation of Occupational Health and Safety Interventions at an Organizational Level. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 2135. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02135>

Iavicoli, S., Leka, S., & Nielsen, K. (2020). Promoting Occupational Health Psychology through professional bodies: The role of the European Academy of Occupational Health Psychology [Editorial Material]. *Work and Stress*, 34(3), 215-218. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1774939>

Knoll, M., Goetz, M., Adriasola, E., Al-Atwi, A. A., Arenas, A., Atitsogbe, K. A., . . . Zacher, H. (2021). International differences in employee silence motives: Scale validation, prevalence, and relationships with culture characteristics across 33 countries. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 619-648. <https://doi.org/10.1002/job.2512>

Leon-Perez, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. (2016). The Role of Psychological Capital and Intragroup Conflict on Employees' Burnout and Quality of Service: A Multilevel Approach. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1755. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01755>

Leon-Perez, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. (2017). Adaptation of the short version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) into Spanish. *Revista De Psicología Social*, 32(1), 196-213. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1248024>

Leon-Perez, J. M., Notelaers, G., & Leon-Rubio, J. M. (2016). Assessing the effectiveness of



conflict management training in a health sector organization: evidence from subjective and objective indicators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2015.1010520>

Leon-Perez, J. M., Sanchez-Iglesias, I., Rodriguez-Munoz, A., & Notelaers, G. (2019). Cutoff scores for workplace bullying: The Spanish Short-Negative Acts Questionnaire (S-NAQ). *Psicothema*, 31(4), 482-490. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.137>

Lopez-Cabrera, R., Arenas, A., Medina, F. J., Euwema, M., & Munduate, L. (2020). Inside "Pandora's Box" of Solidarity: Conflicts Between Paid Staff and Volunteers in the Non-profit Sector. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00556>

Montani, F., Leon-Perez, J. M., Giorgi, G., & Shoss, M. K. (2020). Appraisal of economic crisis, psychological distress, and work-unit absenteeism: a 1-1-2 model. *Journal of Business and Psychology*, 35(5), 609-620. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09643-w>

Nielsen, K., & Taris, T. (2019). Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology - and some ways forward [Article]. *Work and Stress*, 33(2), 107-118. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1592263>

Nieto-Guerrero, M., Antino, M., & Leon-Perez, J. M. (2019). Validation of the Spanish version of the intragroup conflict scale (ICS-14) A multilevel factor structure. *International Journal of Conflict Management*, 30(1), 24-44. <https://doi.org/10.1108/ijcma-11-2017-0139>

Patlán Pérez, J. (2017). Salud ocupacional y psicología: ¿Quo vadis? *Revista cubana de salud y trabajo*, 18(1).

Rodriguez-Munoz, A., Antino, M., Leon-Perez, J. M., & Ruiz-Zorrilla, P. (2020). Workplace Bullying, Emotional Exhaustion, and Partner Social Undermining: A Weekly Diary Study. *Journal of Interpersonal Violence*, Article 0886260520933031. <https://doi.org/10.1177/0886260520933031>

Rodriguez-Munoz, A., Antino, M., Leon-Perez, J. M., & Ruiz-Zorrilla, P. (2020). Workplace Bullying, Emotional Exhaustion, and Partner Social Undermining: A Weekly Diary Study (886260520933031, 2020). *Journal of Interpersonal Violence*, Article 0886260520952985. <https://doi.org/10.1177/0886260520952985>

Sancllemente, F. J., Gamero, N., Arenas, A., & Medina, F. J. (2020). Analysis of job satisfaction, job insecurity and job health in the employed population during the recent economic global crisis. *Anuario De Psicología*, 50(3), 149-159. <https://doi.org/10.1344/anpsic2020.50.14>



UNIVERSIDAD
DE SEVILLA

PROYECTO DOCENTE

Salud, Bienestar y Calidad de Vida Laboral Salud, Bienestar y Calidad de Vida Laboral (1) CURSO 2021-22

Sauter, S., & Hurrell, J. (2017). Occupational Health Contributions to the Development and Promise of Occupational Health Psychology [Article]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 251-258. <https://doi.org/10.1037/ocp0000088>

Taris, T., Kessler, S., & Kelloway, E. (2021). Strategies addressing the limitations of cross-sectional designs in occupational health psychology: What they are good for (and what not) [Editorial Material]. *Work and Stress*, 35(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1888561>

Taris, T., & Nielsen, K. (2019). Leadership in occupational health psychology [Editorial Material]. *Work and Stress*, 33(2), 105-106. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1592262>

Tetrick, L. (2017). Trends in Measurement Models and Methods in Understanding Occupational Health Psychology [Article]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 337-340. <https://doi.org/10.1037/ocp0000076>

Profesores evaluadores

ALICIA ARENAS MORENO
JOSE MARIA LEON RUBIO