

20-21

MÁSTER UNIVERSITARIO EN  
INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA

# GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



## CALIDAD DE VIDA LABORAL

CÓDIGO 22202544

UNED

20-21

CALIDAD DE VIDA LABORAL  
CÓDIGO 22202544

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN  
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA  
EQUIPO DOCENTE  
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE  
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE  
RESULTADOS DE APRENDIZAJE  
CONTENIDOS  
METODOLOGÍA  
SISTEMA DE EVALUACIÓN  
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA  
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA  
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Nombre de la asignatura	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Código	22202544
Curso académico	2020/2021
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	5
Horas	125.0
Periodo	ANUAL
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

## PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La asignatura “Calidad de Vida Laboral” es una asignatura optativa del programa de investigación de la Facultad de Psicología. Su objetivo es proporcionar a los alumnos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan investigar en el ámbito de la promoción de la salud y la calidad de vida laboral. Esto supone, en primer lugar la posibilidad identificar los factores de riesgo de carácter psicosocial más importantes tanto relacionados con el contenido como con el contexto de trabajo. En segundo, se trata de revisar los principales modelos explicativos del estrés laboral y de las variables que los integran. Por último se trata de conocer algunas de las principales consecuencias del estrés en especial el burnout y la accidentabilidad laboral.

La última encuesta de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014) el estrés laboral es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa, después de los trastornos musculoesqueléticos. En nuestro país los datos son similares: el 49% de los empleados responde que en su trabajo el estrés laboral es frecuente y el 71% que su organización no lo gestiona de forma adecuada. Teniendo en cuenta esta realidad, la asignatura que aquí se propone pretende profundizar en el análisis de las variables psicosociales que pueden resultar relevantes para la mejora de la Calidad de Vida Laboral de los empleados.

Concretamente, se trata de una asignatura optativa del programa de investigación de la Facultad de Psicología. Su objetivo es proporcionar a los/as estudiantes los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan investigar en el ámbito de la promoción de la salud y la calidad de vida laboral. Esto supone la posibilidad identificar los factores de riesgo de carácter psicosocial y los trastornos más comunes, y proponer programas de intervención que lleven a conseguir lugares de trabajo más saludables y seguros.

Esta asignatura está relacionada con el resto de asignaturas de la especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones También se vincula con asignaturas de otras especialidades o áreas de la Psicología, como el área de la Personalidad (p. ej. Evaluación y Tratamientos Psicológicos) o de la Psicobiología, en las que también se aborda el tema de la salud pero desde perspectivas diferentes. La particularidad de la asignatura que aquí se presenta es que, por una parte se centra fundamentalmente en los riesgos psicosociales, y por otra, que aborda la salud laboral desde un nivel grupal/organizacional (*macro*) y no tanto individual (*micro*), y con el objetivo último de mejorar la salud laboral y la calidad de vida.

## REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

- Poder leer textos científicos en inglés.
- Tener conocimientos a nivel de usuario de programas de procesamiento (Word, Excell, Power Point, etc.) y de análisis de datos (SPSS).

## EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	AMPARO OSCA SEGOVIA
Correo Electrónico	aosca@psi.uned.es
Teléfono	91398-6299
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONE

## HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Los estudiantes serán tutorizados a distancia, utilizando los recursos que brindan las tecnologías de la información.

Para cualquier duda o consulta puntual los alumnos podrán ser atendidos directamente por la profesora, personal, telefónicamente o por correo electrónico, durante el horario que figura a continuación:

Lunes: de 15:00 a 19:00 horas.

Flexible: Lunes y miércoles de 10:00 a 14:00 horas.

Teléfono: 91 398 62 99.

Despacho: 1.45.

Email: aosca@psi.uned.es

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

### COMPETENCIAS GENERALES

CGT1 - Desarrollar el razonamiento crítico y la capacidad para realizar análisis y síntesis de la información disponible.

CGT3 - Saber identificar las necesidades y demandas de los contextos en los que se exige la aplicación de herramientas metodológicas y aprender a proponer las soluciones apropiadas.

CGT5 - Definir, medir y describir variables (personalidad, aptitudes, actitudes, etc.).

CGT7 - Analizar datos identificando diferencias y relaciones. Esto implica conocer las diferentes herramientas de análisis así como su utilidad y aplicabilidad en cada contexto.

CGT8 - Obtener información de forma efectiva a partir de libros, revistas especializadas y otras fuentes.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1 - Conocer los principales modelos teóricos que subyacen en los diversos ámbitos

específicos de investigación.

CE2 - Conocer los principales métodos y técnicas de investigación específicas y sus aportaciones en contextos científicos particulares.

CE3 - Llegar a ser capaz de trasladar los conocimientos adquiridos en la investigación a contextos profesionales.

CE4 - Desarrollar habilidades para evaluar la investigación proyectada por otros profesionales.

CE5 - Llegar a ser capaz de diseñar investigaciones propias en el ámbito del itinerario correspondiente.

CE6 - Saber realizar una investigación válida y fiable en el ámbito de la línea de investigación.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Saber buscar y utilizar fuentes y materiales documentales relevantes en el ámbito de la salud y la calidad de vida laboral.
- Adquirir las competencias básicas de la investigación psicosocial en el tema.
- Capacidad de analizar, desde la perspectiva de la investigación, los principales riesgos de carácter psicosocial a los que pueden estar sometidos los empleados y su incidencia sobre su salud y calidad de vida.
- Capacidad de diseñar y llevar a cabo investigación sobre el tema.
- Mantener un compromiso ético y profesional en la investigación.

## CONTENIDOS

Calidad de Vida Laboral: algunos datos y cifras importantes.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014), el estrés laboral es el **segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa** (después de los trastornos musculoesqueléticos), pues alrededor de la mitad de los trabajadores considera que es habitual en su organización. Si nos centramos en los datos de nuestro país, el 49% de los trabajadores considera que el estrés laboral es frecuente y el 71% que su organización no lo gestiona de forma adecuada.

En este bloque temático se analizarán estas cifras y otras que ponen de manifiesto la importancia del problema y la necesidad de identificar los factores de riesgo con el objetivo de diseñar contextos de trabajo en los que prime la calidad de vida laboral.

### Factores de riesgo psicosocial del contexto del trabajo

En este bloque se analizan, desde una perspectiva teórica y aplicada, los factores de riesgo psicosocial del contexto del trabajo relacionados con la Calidad de Vida Laboral. Estos factores son los **relativos a la cultura organizacional, a los roles organizacionales, al desarrollo de la carrera, al grado de control sobre el trabajo, a las relaciones sociales y al conflicto familia-trabajo**. Además se analizarán también los **riesgos emergentes** en este ámbito con el objetivo de poder identificarlos para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

### Factores de riesgo psicosocial del contenido del trabajo

En este bloque se analizan, desde una perspectiva teórica y aplicada, los factores de riesgo psicosocial del contexto del trabajo relacionados con la Calidad de Vida Laboral. Estos factores son los **relacionados con el entorno y los materiales utilizados en el trabajo, con el diseño de las tareas, la sobrecarga de trabajo y los horarios o la programación del trabajo**. Además se analizarán también los **riesgos emergentes** en este ámbito con el objetivo de poder identificarlos para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

### Consecuencias del estrés laboral: el burnout

Una de las definiciones del **burnout** más empleados es la de Maslach y Jackson (1986) quienes lo caracterizan con tres síntomas: **agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal**. El agotamiento emocional aparece cuando la persona siente que ha agotado sus recursos y ya no puede dar más de sí misma. La despersonalización se refiere al trato insensible e impersonal a aquellas personas a las que se dirige el trabajo. La falta de realización personal se caracteriza por la evaluación negativa de los logros conseguidos en el entorno laboral y por sentimientos de incompetencia personal. En este bloque temático se analizarán los antecedentes y consecuentes del burnout desde una perspectiva tanto teórica como aplicada a la mejora de la calidad de vida laboral.

### Estrés y accidentabilidad laboral

Los accidentes laborales son una lacra social de primer orden. En los países industrializados, a pesar de la legislación y de los controles, las personas pierden su salud e incluso su vida, por ir a trabajar.

Según el informe anual de accidentes de trabajo en España en 2013 se produjeron 468.030 accidentes con baja (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, 2014). Siendo esta cifra importante, conviene añadir algunos datos para comprender mejor el

problema. Por una parte, hay que considerar la cifra relativa, es decir, el *índice de incidencia* o número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores (con las contingencias profesionales cubiertas). Este dato fue de 3.009,2 accidentes e indica que, a pesar de la caída del empleo como consecuencia de la crisis económica, los accidentes se han incrementado un 2% respecto al año 2012. Por otra parte, se sabe que muchos accidentes menores no llegan a registrarse. Las agencias que estudian este tema consideran que sólo se informa en el 50% de los casos.

En este bloque temático se analizarán los antecedentes de los accidentes laborales desde una perspectiva tanto teórica como aplicada a la reducción de la siniestralidad y de la mejora de la calidad de laboral.

## METODOLOGÍA

La metodología de trabajo se ha articulado en torno a cuatro tipos de tareas o actividades:

- Lectura y estudio de los textos y artículos básicos y complementarios.
- Participación activa en los seminarios presenciales y en línea.
- Realización de las prácticas específicas de cada módulo centradas generalmente en cuestiones metodológicas (formulación de hipótesis, análisis estadísticos, etc.).
- Elaboración del trabajo final. El trabajo consiste en el planteamiento de un proyecto de investigación que incluirá los siguientes apartados: introducción teórica, objetivos e hipótesis, procedimiento, instrumentos de evaluación, análisis de datos, resultados y conclusiones.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### TIPO DE PRIMERA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen No hay prueba presencial

### TIPO DE SEGUNDA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen<sup>2</sup> No hay prueba presencial

### CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad No

Descripción

Trabajo final con dos partes:

- **Revisión teórica.**
- **Diseño y realización de un proyecto de investigación.**

Criterios de evaluación

- Revisión teórica.
- **Calidad de la propuesta de investigación y de los análisis estadísticos.**

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final - Revisión teórica 35%. - Calidad de la propuesta de investigación y de los análisis realizados 65%

Fecha aproximada de entrega 10/06/2021  
Comentarios y observaciones

#### **PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)**

¿Hay PEC? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación de la PEC en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

#### **OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES**

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

#### **¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?**

La suma ponderada de las puntuaciones cada una de las dos partes:

- **Revisión teórica 35%.**

- **Calidad de la propuesta de investigación y de los análisis realizados 65%.**

## **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

Al comienzo del curso se facilitará a los alumnos tanto la bibliografía básica como la complementaria (actualizada anualmente).

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

Al comienzo del curso se facilitará a los alumnos tanto la bibliografía básica como la complementaria (actualizada anualmente).



## RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Los estudiantes tienen a su disposición una amplia información sobre recursos (programas de radio, televisión, etc.) que puede encontrar en el enlace a la página de la profesora de la asignatura:

[http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,22176609&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,22176609&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Algunos ejemplos son:

### **Programas de TV**

“Estrés laboral”

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/12045>

"Estrés posible epidemia del futuro"

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/12583>

### **Programas de Radio**

“Cómo reducir los accidentes laborales: utopía o realidad”

<http://dls.uned.es/downloads/2227/88982.m4a>

“Procesos psicosociales y salud”

<http://www.canaluned.com/resources/mp3/2/3/1258717514132.mp3>

---

## IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.