

Ano Letivo 2019-20

Unidade Curricular STRESSE, QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

Cursos GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS (2.º Ciclo)

Unidade Orgânica Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

Código da Unidade Curricular 17001009

Área Científica PSICOLOGIA

Sigla

Línguas de Aprendizagem Português

Modalidade de ensino Teórico-Prática

Docente Responsável Maria Manuela Palmeira Neto

DOCENTE	TIPO DE AULA	TURMAS	TOTAL HORAS DE CONTACTO (*)
Maria Manuela Palmeira Neto	OT; TP	TP1; OT1	26TP; 5OT
Maria da Fé David Brás	TP	TP1	4TP

* Para turmas lecionadas conjuntamente, apenas é contabilizada a carga horária de uma delas.

ANO	PERÍODO DE FUNCIONAMENTO*	HORAS DE CONTACTO	HORAS TOTAIS DE TRABALHO	ECTS
1º	S2	30TP; 5OT	140	5

* A-Anual; S-Semestral; Q-Quadrimestral; T-Trimestral

Precedências

Sem precedências

Conhecimentos Prévios recomendados

Não aplicável

Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências)

- Delimitar o conceito de stresse e distingui-lo de outros conceitos, como o *burnout*;
- Identificar os principais sintomas e fatores de stresse de forma genérica e especificamente no contexto de trabalho;
- Conhecer algumas estratégias e competências para gestão do stresse individual e grupal nos contextos sócio-profissionais;
- Conhecer as estratégias de *coping* e a sua eficácia;
- Conhecer e manusear instrumentos de avaliação de stresse, burnout, coping, qualidade de vida e bem-estar;
- Delinear projetos de intervenção na gestão do stresse e na promoção de estilos de vida saudáveis a nível individual, no grupo e na organização
- Desenvolvimento da comunicação interpessoal;
- Saber utilizar o relaxamento e expressão corporal;
- Utilizar a linguagem científica escrita;
- Aperfeiçoar o trabalho em equipa.

Conteúdos programáticos

1. O conceito de stresse, sintomas e fatores.

- O desenvolvimento de situações de stresse: diferenças entre eustresse e distresse;
- Manifestações do stresse.

2. Diferenças entre stresse e *burnout*.

- Especificidade dos fatores de stresse e burnout, com o exemplo prático dos profissionais de saúde.

3. Estratégias de *coping* e competências para gestão do stresse profissional.

4. Gestão dos riscos psicossociais.

5. Intervenções nas organizações na gestão do stresse para promoção da qualidade da vida no trabalho.

- Atitudes e valores.

6. As diferentes estratégias de promoção e gestão do stresse e a sua adequação a diferentes indivíduos e contextos sócio profissionais.

- Estilos de vida saudável e qualidade de vida;
- Fatores comunicacionais;
- Alteração de crenças irracionais;
- Relaxamento e expressão corporal.

Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

A Gestão do stresse, do *burnout* e do bem-estar organizacional têm sido conceptualizados nas organizações tendo em consideração uma rede de relações e interações que emergem no seio das mesmas. A constante mudança que as organizações enfrentam obriga-as a uma grande flexibilidade e adaptabilidade, exigindo dos seus atores a uma permanente reflexão sobre os processos de trabalho de molde a conseguir uma melhoria contínua. Coloca-se aos gestores de recursos humanos a necessidade de criar um clima propício à expressão de estratégias de bem-estar que promovam a gestão do stresse e do *burnout* e contribuam para a prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores e permitam o alinhamento entre necessidades individuais, grupais e objetivos organizacionais. Deste modo, fomentando o aumento da produtividade e simultaneamente a coesão, o comprometimento e o envolvimento com a organização.

Metodologias de ensino (avaliação incluída)

Aulas teórico-práticas.

Os métodos de ensino são constituídos por exposição teórica, simulações, estudos de casos, exercícios de autoconhecimento, análise e reflexão sobre textos, resolução de casos práticos e role-playing.

É necessário que os discentes utilizem métodos exploratórios de estudo, direcionando-o através da bibliografia complementar e através da orientação do docente.

I. De acordo com o regulamento de avaliação, a avaliação distribuída é obrigatória para todos os alunos e processa-se da seguinte forma:

- Trabalho de grupo com apresentação oral 60%
- Trabalho individual 40%

II. Exame final (recurso e melhoria)

- Exame 100 %
- Ficarão dispensados de exame final os alunos que tenham obtido um resultado final de 9.5/20 na avaliação distribuída.

Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

Os objetivos de aprendizagem serão alcançados com base em métodos expositivo, interrogativo, demonstrativo e ativo de acordo com os objetivos específicos. As aulas teóricas assentam essencialmente nos métodos expositivos e interrogativos, não excluindo o recurso a métodos demonstrativos e ativos. As aulas teórico-práticas recorrerão essencialmente aos métodos demonstrativos e ativos não excluindo os dois métodos anteriores.

De acordo com as necessidades das aulas teóricas e teórico-práticas serão utilizadas diversas técnicas, tais como: simulações, casos práticos, filmes/vídeos, exercícios, jogos, brainstorming, entre outros.

É necessário que os discentes utilizem métodos exploratórios de estudo, direcionando-os através da bibliografia complementar e através da orientação do docente.

Serão utilizadas várias técnicas e instrumentos de avaliação da aprendizagem.

Uma metodologia de ensino diversificada permitirá desenvolver o sentido crítico e reflexivo, nomeadamente através da análise dos casos práticos apresentados e dos exercícios temáticos, numa lógica constante de integração da teoria e da prática. Os métodos ativos fomentam o desenvolvimento das capacidades comunicacionais essenciais na gestão dos recursos humanos.

Bibliografia principal

Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress*. Thousand Oaks: Sage.

Chambel, M. J. (2016). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: Pactor.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Dewe, P., O., Driscoll, M., & Cooper, C. (2010). *Coping with work Stress: A Review and Critique*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Linden, L. (2005). *Stress Management*. Thousand Oaks: Sage.

Parreira, A. (2006). *Gestão do Stress e da Qualidade de Vida. Um Guia para a Acção*. Lisboa: Monitor.

Ramos, M. (2016). *Confronto do Stresse, Fatores Psicossociais e Saúde no Trabalho*. Lisboa: RH.

Silva, M., Queirós, Vara, N & Galvão, A. (2015). *Burnout e engagement* em profissionais de saúde no interior norte de Portugal. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 16, 286-289.

Serra, A. V. (2010). *O Stress na Vida de Todos os Dias*. Coimbra: Adriano Vaz Serra.

Academic Year 2019-20

Course unit STRESS, QUALITY OF LIFE AND WELL-BEING IN ORGANISATIONS

Courses HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Faculty / School SCHOOL OF MANAGEMENT, HOSPITALITY AND TOURISM

Main Scientific Area PSICOLOGIA

Acronym

Language of instruction Portuguese

Teaching/Learning modality Theoretical ?Practical

Coordinating teacher Maria Manuela Palmeira Neto

Teaching staff	Type	Classes	Hours (*)
Maria Manuela Palmeira Neto	OT; TP	TP1; OT1	26TP; 5OT
Maria da Fé David Brás	TP	TP1	4TP

* For classes taught jointly, it is only accounted the workload of one.

Contact hours

T	TP	PL	TC	S	E	OT	O	Total
0	30	0	0	0	0	5	0	140

T - Theoretical; TP - Theoretical and practical ; PL - Practical and laboratorial; TC - Field Work; S - Seminar; E - Training; OT - Tutorial; O - Other

Pre-requisites

no pre-requisites

Prior knowledge and skills

Not applicable

The students intended learning outcomes (knowledge, skills and competences)

- ? Enclose the concept of stress and distinguish it from other concepts, such as burnout;
- ? Identify the main symptoms and stress factors generally and specifically in the context of work;
- ? Know some strategies and skills for management of individual and group stress in social and professional contexts;
- ? Know the coping strategies and their effectiveness;
- ? Know and handle stress assessment tools, burnout, coping, quality of life and well-being;
- ? Delineate intervention projects in the management of stress and promoting healthy lifestyles at the individual, the group and the organization
- ? Development of interpersonal communication;
- ? Know how to use relaxation and body expression;

Syllabus

1. The concept of stress, symptoms and factors.
The development of stress situations: differences between eustresse and distress;
Manifestations of stress.
2. Differences between stress and burnout.
Specificity of stress and burnout factors, with the practical example of health professionals.
3. Coping strategies and skills for managing professional stress.
4. Psychosocial risk management.
5. Organizational interventions in stress management to promote the quality of life at work.
Attitudes and values.
6. Different stress promotion and management strategies and their suitability for different individuals and socio-professional contexts.
Healthy lifestyles and quality of life;
Communicational factors;
Alteration of irrational beliefs;
Relaxation and body expression.

Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives

The management of stress, burnout and organizational well-being has been conceptualized as a network of relationships and interactions, demonstrating the importance of individual, group and organizational processes that take place within it. The changing face that compels them to great flexibility and adaptability, requiring the actors to a permanent reflection on the mold work processes to achieve continuous improvement. Puts up human resource managers the need to create a climate conducive to the expression of coping strategies and organizational wellness programs that facilitate the management of stress and burnout and lead to improved organizational well-being, enabling alignment between individual, group and organizational goals needs, fostering increased productivity and simultaneously cohesion and commitment to the organization.

Teaching methodologies (including evaluation)

Theoretical and practical classes.

The teaching methods consist of theoretical lectures, simulations, case studies, simulations, self-awareness exercises, analysis and reflection on texts or resolution case studies and role-playing.

It is necessary that students using exploratory study methods, directing it through the complementary bibliography and through the guidance of the teacher.

I. According to the regulation of assessment, continuous assessment is mandatory for all students and proceeds as follows:

? Group work with oral presentation - 60%

? Individual work with oral presentation - 40%

II. Final exam (resource and improvement)

? Exam - 100%

? Final exam waived They will be students who have obtained a final result of 9.5 / 20 in the distributed evaluation.

Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes

Learning objectives will be achieved based on methods: expository, interrogative, demonstrative and active according to the specific purpose. The lectures are based mainly on expository and interrogative methods, not excluding the use of demonstrative and active methods. The practical classes essentially make use of the demonstrative methods and assets not excluding the two previous methods. According to the needs of theoretical and theoretical-practical will be used various techniques such as simulations, case studies, exercises, games, brainstorming, among others.

It is necessary that students using exploratory study methods, directing them through the complementary bibliography and through the guidance of the teacher.

various techniques and learning assessment tools will be used.

A diversified teaching methodology will develop critical and reflexive sense, particularly through the analysis of case studies presented and thematic exercises, a constant logic of the theory and practice integration. The active methods foster the development of communication skills.

Main Bibliography

- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress*. Thousand Oaks: Sage.
- Chambel, M. J. (2016). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: Pactor.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., Neves, P. (2016). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Dewe, P., O., Driscoll, M., & Cooper, C. (2010). *Coping with work Stress: A Review and Critique*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Linden, L. (2005). *Stress Management*. Thousand Oaks: Sage.
- Parreira, A. (2006). *Gestão do Stress e da Qualidade de Vida. Um Guia para a Acção*. Lisboa: Monitor.
- Ramos, M. (2016). *Confronto do Stresse, Fatores Psicossociais e Saúde no Trabalho*. Lisboa: RH.
- Silva, M., Queirós, Vara, N & Galvão, A. (2015). *Burnout e engagement em profissionais de saúde no interior norte de Portugal. Psicologia, Saúde e Doenças*, 16, 286-289.
- Serra, A. V. (2010). *O Stress na Vida de Todos os Dias*. Coimbra: Adriano Vaz Serra.