

Guía Docente: Los problemas psicosociales asociados al ámbito laboral

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Plan de estudios	2020
Materia	Los problemas psicosociales asociados al ámbito laboral
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Tercer Trimestre
Curso	Primero
Nivel/Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa.

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	José Antonio Climent Rodríguez	Correo electrónico	joseantonio.climent@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	https://www.linkedin.com/in/josecliment/		

Profesor	María Penado Abilleira	Correo electrónico	maria.penado@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	https://www.linkedin.com/in/maria-penado-abilleira-70b81a18/ ORCID: 0000-0002-6527-0816 https://www.researchgate.net/profile/Maria_Abilleira		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Los problemas psicosociales asociados al ámbito laboral
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>La persona desarrolla una parte importante de su vida en el contexto laboral. En el trabajo se sueña, se sufre, se establecen relaciones sociales, se compete, se coopera y, en definitiva, se producen y desarrollan las condiciones que, en relación con los aspectos personales, determinan el grado de bienestar y salud emocional de cada persona, dentro y fuera del trabajo.</p> <p>Existen determinados factores y condiciones asociados al contexto laboral que pueden causar problemas psicológicos al trabajador, estando modulados por la interacción con otras variables asociadas al trabajo a desarrollar e incluso de otras situaciones extralaborales, y por supuesto, dependiendo de las características de personalidad de cada persona y de otras variables personales dinámicas.</p> <p>Para un profesional de los recursos humanos, resulta relevante dimensionar adecuadamente la salud psicológica de un individuo de manera integral analizando, entre otros, su contexto laboral y las condiciones a las que se ve sometido. De ahí el sentido de esta asignatura en el conjunto de conocimientos y aprendizajes del Máster en Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>El temario planteado profundizará, en primer lugar en delimitar conceptualmente, definir y saber analizar e intervenir sobre los factores y riesgos psicosociales presentes en el trabajo como preámbulo para el tratamiento, en profundidad de aquellos más relevantes en las siguientes UD's. A continuación se abordará el estrés laboral, posiblemente el factor de riesgo psicológico más relevante en contextos de trabajo, por sus consecuencias para trabajadores y para la propia organización. Se hará especial énfasis en reconocer las causas que desencadenan y mantienen el estrés laboral, así como los recursos personales y organizacionales que lo modulan y las técnicas de intervención y afrontamiento. Otra parte del contenido se centrará en reconocer al trabajador afectado por burnout y diferenciar su etiología de otros tipos de estrés, así como a intervenir a nivel psicológico con trabajadores quemados.</p> <p>Otro bloque de la asignatura focalizará el estudio del conflicto laboral, como procesos psicosocial que permite entender y explicar numerosas disfunciones emocionales de las personas en su puesto de trabajo. Se orientará al alumno para analizar adecuadamente un conflicto y para que pueda poner en práctica intervenciones orientadas a la mejora de habilidades interpersonales para su adecuada gestión, dentro de las competencias de la dirección de personas.</p> <p>También se abordarán otras situaciones que pueden producirse en el contexto laboral con importantes repercusiones para la salud psicológica y la intervención desde el ámbito de los recursos humanos, como el caso de la violencia en el lugar de trabajo y el mobbing. Para ello, se realizará una adecuada delimitación a nivel conceptual del mobbing en relación a otros tipos de violencia, acoso y hostigamiento. Se establecerá un marco de intervención adecuado sobre procesos de mobbing desde el punto de vista organizacional, y se delimitarán las pautas de intervención psicológica en víctimas de procesos de acoso.</p> <p>Por último, se tratarán los aspectos que se relacionan con la promoción del bienestar en las organizaciones. Conceptualizando y caracterizando las organizaciones saludables y analizando las variables que conforman el clima organizacional positivo. Se plantearán las principales estrategias y técnicas involucradas en la integración de los trabajadores con diversidad funcional. También se explicitarán las consecuencias derivadas de la extinción del vínculo laboral, desarrollando las pautas de intervención adecuadas con personas afectadas por despidos, ceses, incapacidades y jubilaciones.</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<p>Generales y básicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • CB8: 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. • CG01: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RR.HH. <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • CE15: Aplicar estrategias y técnicas psicosociales para la promoción de la salud y la calidad de vida en el ámbito laboral. • CE16: Diseñar planes y políticas para promover un entorno de desarrollo de las personas y fomentar la calidad de vida en el trabajo.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • Saber identificar problemas psicosociales dentro del centro de trabajo. • Proponer medidas para paliar el estrés laboral. • Ser conocedor de los principales problemas psicosociales asociados a las relaciones laborales.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral, concepto • Factores desencadenantes del estrés en las organizaciones • Consecuencias de los estresores vinculadas a la organización y al puesto • Variables interpersonales como desencadenantes del estrés • Intervenciones orientadas a la mejora de las habilidades interpersonales para el manejo de conflictos en el ámbito laboral • El síndrome de Burnout • Relaciones problemáticas: el mobbing
Contenidos	<p>UD 1. Factores y riesgos psicosociales en el ámbito laboral.</p> <p>1.1. Conceptualización de los factores y riesgos psicosociales en el ámbito laboral.</p> <p>1.2. Clasificación de los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.</p> <p>1.3. Modelos generales de evaluación de riesgos psicosociales.</p> <p>1.4. Prevención de riesgos psicosociales.</p> <p>1.5. Valoración e intervención de riesgos psicosociales.</p> <p>UD 2. Estrés laboral.</p> <p>2.1. Conceptualización del estrés laboral.</p> <p>2.1.1 Estrés como causa.</p>

2.2.2 Estrés como consecuencia.

2.3. Factores desencadenantes de estrés laboral en las organizaciones.

2.3.1. Variables interpersonales.

2.3.2. Variables vinculadas a la organización.

2.3.3. Variables vinculadas al puesto.

2.4. Factores moduladores del estrés laboral.

2.4.1. Variables interpersonales.

2.4.2. Variables vinculadas a la organización.

2.4.3. Variables vinculadas al puesto.

2.5. Consecuencias del estrés laboral.

2.6. Prevención del estrés laboral.

2.7. Valoración e intervención sobre el estrés laboral.

UD3. Burnout

3.1. Conceptualización del Burnout

3.2. Consecuencias del Burnout sobre la salud.

3.3. Prevención del Burnout (Engagement versus burnout).

3.4. Valoración e intervención sobre Burnout.

UD 4. El conflicto en el ámbito laboral.

4.1. Conceptualización y aspectos psicosociales definitorios del conflicto en las organizaciones

4.2. Análisis y tipologías del conflicto.

4.3. Estructura y parámetros del conflicto.

4.4. La dinámica del conflicto.

4.5. Prevención del conflicto en la organización.

4.6. Valoración e intervención sobre el conflicto en la organización

UD 5. Relaciones problemáticas: el mobbing

5.1. Conceptualización de mobbing y otros tipos de acoso y hostigamiento.

5.2. Actores en el mobbing; acosador, víctima y otras personas del entorno laboral.

5.3. El proceso de mobbing.

5.4. Consecuencias del mobbing.

5.5. Prevención del mobbing y otros tipos de acoso y hostigamiento.

5.6. Valoración e intervención del mobbing y otros tipos de acoso y hostigamiento.

UD 6. Promoción del bienestar en las organizaciones

6.1. Organizaciones saludables.

6.2. Clima organizacional.

6.3. La integración de los trabajadores con diversidad funcional.

6.4. La extinción del vínculo laboral.

6.4.1. Temporal (despido, cese etc.).

6.4.2. Definitiva (la jubilación, la incapacidad total).

METODOLOGÍA

Actividades formativas

El temario de la asignatura **Los problemas psicosociales asociados al ámbito laboral** se divide en seis Unidades Didácticas (UD). Estas UD organizan los diversos contenidos de la materia y proponen diversas actividades de evaluación continua de los conocimientos adquiridos y las competencias marcadas.

Tanto los contenidos teóricos como las tareas de evaluación continua están preparados para que los alumnos adquieran y consoliden las herramientas básicas para hacer frente al estudio de la asignatura.

Las diversas actividades que el alumno encontrará a medida que avance en las UD son las siguientes:

- **Estudio de Caso:** Actividades en las que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando en el aula virtual una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio.

- **Foros de Debate:** Actividades en las que se discutirá y argumentará acerca de diferentes temas relacionados con la unidad correspondiente y en los que se requerirá tanto una aportación como una réplica.

- **Actividades de Simulación:** Actividades en las que se propondrá al alumnado una ejercicio de inmersión, a través de entorno virtual, de situaciones organizacionales relacionadas con los contenidos de la asignatura.

- **Contenidos teóricos/Texto Canónico:** Cada unidad dispone de un desarrollo teórico de los contenidos que se orientan no sólo al aprendizaje, sino sobre todo a la adquisición de las competencias y capacidades propias de la asignatura.

- **Cuestionario de autoevaluación:** Test con cuatro opciones de respuesta y que podrán ser satisfactoriamente resueltos con el material teórico de la asignatura.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de

evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

<p>Bibliografía básica</p>	<p>Moreno, B. y Báez, C. (2010). <i>Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas</i>. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p> <p>Moreno, J. J. (Coord.). (2004). <i>Manual de Evaluación de Riesgos Laborales. Junta de Andalucía</i>. Recuperado en: http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/manual_evaluacion_de_riesgos_de_la_Junta_de_Andalucia.pdf</p>
<p>Bibliografía complementaria</p>	<p>Buendía, J. y Ramos, F. (2001). <i>Empleo, Estrés y Salud</i>. Madrid: Pirámide.</p> <p>García, S. y Domínguez, R. (2002). <i>Aspectos Psicosociales del Conflicto en las Relaciones Laborales</i>. Madrid. Universidad Rey Juan Carlos.</p> <p>Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1989). <i>Estrés y trabajo</i>. México. Trillas.</p> <p>Munduate, L. y Medina, F.J. (2009). <i>Gestión del conflicto, negociación y mediación</i>. Madrid: Pirámide.</p> <p>Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). <i>Control del Estrés Laboral</i>. Salamanca. Eudema.</p>
<p>Otros recursos</p>	<p>Espacio de Intervención Psicosocial del INSHT.</p> <p>http://intervencion-psico.insht.es:86/</p> <p>Factsheet 81 - Evaluación de riesgos: la clave para unos trabajos saludables, de la EU-OSHA.</p> <p>https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/81</p>