

## Guía Docente: Los problemas psicosociales asociados al ámbito laboral

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Titulación</b>	Máster en Dirección de Recursos Humanos
<b>Año verificación</b>	2020
<b>Materia/Módulo</b>	Obligatorio
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Modalidad</b>	Virtual
<b>Período de impartición</b>	Tercer Trimestre
<b>Curso</b>	Primero
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	No precisa

**DATOS DEL PROFESORADO**

<b>Profesor Responsable</b>	Mireia Lluch Sintes	<b>Correo electrónico</b>	mireia.lluch@ui1.es
<b>Área</b>		<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
<b>Doctor acreditado</b>	No		
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<p>Con una trayectoria de 4 años en Recursos Humanos, mi enfoque profesional se centra en la gestión del talento. Actualmente, ocupo el cargo de Profesora y Directora de TFM's en la Ui1, la VIU, la CEU san Pablo y la UOC. Como Responsable de Recursos Humanos, he liderado la gestión integral de un equipo, supervisando evaluaciones, la selección de personal y brindando asesoramiento en políticas organizativas. Mi experiencia previa como psicóloga en el Reino Unido me proporcionó una perspectiva intercultural valiosa, donde contribuí en la creación de actividades cognitivas y brindé apoyo en actividades de ocio.</p> <p>En cuanto a mi formación académica, actualmente estoy cursando un Doctorado en Psicología de Recursos Humanos en la Universitat de València. Además, poseo un Máster en Formación del Profesorado y otro en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de las Universidades Nebrija y Oberta de Catalunya respectivamente. Mi formación se completa con un Grado en Psicología en la Universitat de Barcelona en 2019.</p> <p><a href="#">Linkedin</a></p>		

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

### Contexto y sentido de la asignatura

Una parte significativa de la vida de una persona transcurre en el entorno laboral. En el trabajo se experimentan sueños, dificultades, se establecen relaciones sociales, se compete, se colabora y, en general, se crean y desarrollan las condiciones que, en conjunto con los aspectos personales, determinan el nivel de bienestar y salud emocional de cada individuo, tanto dentro como fuera del trabajo.

Hay ciertos factores y condiciones asociados al ambiente laboral que pueden generar problemas psicológicos para el trabajador. Estos factores están influenciados por la interacción con otras variables relacionadas con el trabajo que se realiza, así como por situaciones externas al trabajo y, por supuesto, por las características de personalidad y otras variables personales dinámicas de cada individuo.

Para un profesional de recursos humanos, es crucial evaluar de manera integral la salud psicológica de una persona, considerando, entre otros aspectos, su entorno laboral y las condiciones a las que está expuesta. Por ello, esta asignatura es esencial en el marco de conocimientos y aprendizajes del Máster en Dirección de Recursos Humanos.

El temario propuesto se enfocará primero en definir y analizar conceptualmente los factores y riesgos psicosociales presentes en el trabajo, como una introducción al tratamiento detallado de los más relevantes en las siguientes unidades didácticas. Posteriormente, se abordará el estrés laboral, posiblemente el riesgo psicológico más importante en el ámbito laboral, debido a sus consecuencias para los trabajadores y para la organización en sí. Se pondrá especial énfasis en identificar las causas que desencadenan y mantienen el estrés laboral, así como los recursos personales y organizacionales que lo moderan, y las técnicas de intervención y afrontamiento.

Otra parte del contenido se centrará en identificar a los trabajadores afectados por el síndrome de burnout o agotamiento laboral y diferenciar su origen de otros tipos de estrés, además de intervenir psicológicamente con aquellos trabajadores que lo padecen. También se tratarán otras situaciones que pueden surgir en el entorno laboral con repercusiones significativas para la salud psicológica y que requieren intervención desde recursos humanos, como la violencia en el lugar de trabajo y el acoso laboral (mobbing). Para ello, se delimitarán los conceptos de acoso laboral en relación con otros tipos de violencia, acoso y hostigamiento, y se establecerá un marco adecuado de intervención organizacional, así como pautas de intervención psicológica para las víctimas de acoso.

Finalmente, se abordarán aspectos relacionados con la promoción del bienestar en las organizaciones, definiendo y caracterizando las organizaciones saludables, analizando las variables que conforman un clima organizacional positivo, y presentando las principales estrategias y técnicas para la integración de trabajadores con diversidad funcional.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<b>Conocimientos o contenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CON04: Conocer las vías para la promoción de la salud y la calidad de vida en el ámbito laboral en base a estrategias y técnicas psicosociales.</li> <li>• CON05: Conocer las políticas principales para promover un entorno de desarrollo de las personas y fomentar la calidad de vida en el trabajo.</li> </ul>
<b>Habilidades o destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAB06: Diseñar e implementar sistemas que permitan la comunicación, la participación y el empoderamiento de las personas en las organizaciones.</li> </ul>
<b>Competencias (básicas y generales)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CG1: Utilizar el pensamiento crítico de forma eficaz en la valoración y discusión del trabajo personal y de otros profesionales en el ámbito de los RRHH.</li> <li>• CB08: 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.</li> </ul>

### PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<b>Breve descripción de la asignatura</b>	<p>Profundiza en el fenómeno de los riesgos psicosociales y factores de riesgo, entre los que se encuentran el estrés laboral, el síndrome de quemarse por el trabajo o el acoso laboral. Indaga en las posibles intervenciones para su manejo eficaz.</p>
<b>Contenidos</b>	<p>El objetivo principal de la asignatura es proporcionar una comprensión integral de los factores psicológicos y sociales que influyen en la salud emocional y el bienestar de los trabajadores dentro del contexto laboral. La asignatura se centra en analizar y comprender los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo, como el estrés laboral, el síndrome de burnout, la violencia en el lugar de trabajo y el acoso laboral. Además, busca capacitar para reconocer, intervenir y gestionar eficazmente estas problemáticas desde el ámbito de los recursos humanos. Finalmente, también se aborda la promoción del bienestar en las organizaciones, incluyendo la conceptualización de organizaciones saludables y estrategias para integrar a los trabajadores con diversidad funcional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrés laboral, concepto.</li> <li>• Factores desencadenantes del estrés en las organizaciones.</li> <li>• Consecuencias de los estresores vinculadas a la organización y al puesto.</li> <li>• Variables interpersonales como desencadenantes del estrés.</li> <li>• Intervenciones orientadas a la mejora de las habilidades interpersonales para el manejo de conflictos en el ámbito laboral.</li> <li>• El síndrome de Burnout.</li> <li>• Relaciones problemáticas: el mobbing.</li> </ul> <p><b>UD1. Factores y riesgos psicosociales en el ámbito laboral.</b></p> <p>1.1. Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.</p> <p>1.2. Clasificación de factores de riesgo y riesgos psicosociales.</p> <p>1.3. Prevención de riesgos psicosociales.</p> <p>1.4. Evaluación de riesgos psicosociales.</p> <p>1.5. Intervención en riesgos psicosociales.</p>

**UD2. Estrés laboral.**

- 2.1. Conceptualización del estrés laboral.
- 2.2. Factores organizacionales e interpersonales desencadenantes de estrés laboral.
- 2.3. Factores moduladores del estrés laboral.
- 2.4. Consecuencias del estrés laboral.
- 2.5. Prevención del estrés laboral.
- 2.6. Intervención sobre el estrés laboral.

**UD3. Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT o *Burnout*).**

- 3.1. Conceptualización del SQT.
- 3.2. Consecuencias del SQT sobre la salud.
- 3.3. Valoración e intervención sobre SQT.

**UD4. Herramientas, recursos y técnicas de afrontamiento contra riesgos psicosociales.**

- 4.1. El capital psicológico.
- 4.2. El *engagement*.
- 4.3. El *coaching* como técnica de afrontamiento
- 4.4. Un procedimiento contextual de actuación.
- 4.5. Gestión por competencias y riesgos psicosociales.
- 4.6. Semanas saludables y *team building*.

**UD5. Relaciones problemáticas: el acoso laboral (*mobbing*).**

- 5.1. Conceptualización de acoso laboral.
- 5.2. Actores en el acoso laboral.
- 5.3. Tipos de acoso laboral y fases del proceso.
- 5.4. Consecuencias del acoso laboral.
- 5.5. Prevención del acoso laboral.
- 5.6. Valoración e intervención del acoso laboral.

**UD6. Promoción del bienestar en las organizaciones.**

- 6.1. Organizaciones saludables.
- 6.2. Clima organizacional.
- 6.3. Diversidad laboral.

## METODOLOGÍA

### Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

#### Tutorías

Permiten la interacción directa entre docente y alumno para la resolución de dudas y el asesoramiento individualizado sobre distintos aspectos de las asignaturas.

### EVALUACIÓN CONTINUA

#### Estudio de caso

Actividad en la que el alumno podrá llevar a cabo un aprendizaje contextualizado trabajando una situación real o simulada que le permitirá realizar un primer acercamiento a los diferentes temas de estudio.

#### Lectura crítica

Actividad en la que se argumentará acerca de diferentes temas relacionados con varias lecturas correspondientes a los temas estudiados.

#### Actividad de interacción y colaboración

Es una actividad que requiere de la colaboración de los alumnos para su resolución, promoviendo un aprendizaje cooperativo enriquecedor que promueva el análisis de los problemas a resolver desde diferentes perspectivas.

#### Cuestionario de evaluación

Prueba objetiva en el aula en la que se evalúan los conocimientos adquiridos por los estudiantes en la lectura de las unidades didácticas.

#### Examen de contenidos

### EVALUACIÓN PEC (prueba evaluación de competencias)

El estudiante tendrá que realizar la **prueba de evaluación de competencias (PEC)**. Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

Se trata de un trabajo individual de los materiales utilizados en las asignaturas, aunque apoyado por la resolución de dudas y construcción de conocimiento a través de un foro habilitado para estos fines. Esta actividad será la base para el desarrollo de debates, resolución de problemas, etc.

#### Examen de contenidos

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

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 u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, 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 u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

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**, 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.

\* Los estudiantes que realicen el máster por formación bonificada (FUNDAE) deberán acogerse a la opción 1 del sistema de evaluación, evaluación continua (EC)+ examen final (EX).

### **Características de los exámenes**

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

### **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 u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, 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><b>Bibliografía básica</b></p>	<p>Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. <i>Rev Esp Salud Pública</i>, 83(2), 169-173. <a href="https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v83n2/editorial3.pdf">https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/resp/v83n2/editorial3.pdf</a></p> <p>Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. <i>Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica</i>, 29(2), 237–241. <a href="https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es">https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es</a></p> <p>Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. <a href="https://www.inss.t.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf">https://www.inss.t.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf</a></p> <p>Trata los conceptos de factores y riesgos psicosociales, definiéndolos y diferenciándolos. Establece sus consecuencias sobre la salud, basadas en la evidencia de estudios empíricos contrastados. Y, desde el punto de vista de "intervención preventiva", propone medidas y buenas prácticas.</p> <p>Moreno, J. (Coord.). (2004). Manual de Evaluación de Riesgos Laborales. Junta de Andalucía. Recuperado en: <a href="https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/ManualEvaluacionRiesgosJA-CTE.pdf">https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/ManualEvaluacionRiesgosJA-CTE.pdf</a></p> <p>El sistema de evaluación de riesgos de este manual contempla la utilización, para parcelas distintas y bien definidas del campo preventivo, de tres herramientas metodológicas diferentes: El método general, el de uso más extenso, aplicable a los riesgos de accidente y a los higiénicos y ergonómicos que no admiten evaluación detallada de la exposición. El método, en dos fases, aplicable a los riesgos higiénicos y ergonómicos susceptibles de evaluación detallada de la exposición. El método de identificación de deficiencias mediante cuestionarios de instalaciones o actividades, aplicables, con un criterio restrictivo, a aquella parte de la realidad de interés que tiene difícil tratamiento por el método general.</p>
<p><b>Bibliografía complementaria</b></p>	<p>Buendía, J. y Ramos, F. (2001). Empleo, Estrés y Salud. Madrid: Pirámide.</p> <p>García, S. y Domínguez, R. (2002). Aspectos Psicosociales del Conflicto en las Relaciones Laborales. Madrid. Universidad Rey Juan Carlos. <a href="https://www.researchgate.net/publication/313505673_Aspectos_psicosociales_del_conflicto_en_las_Relaciones_Laborales">https://www.researchgate.net/publication/313505673_Aspectos_psicosociales_del_conflicto_en_las_Relaciones_Laborales</a></p> <p>Munduate, L. y Medina, F.J. (2009). Gestión del conflicto, negociación y mediación. Madrid: Pirámide.</p> <p>Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). Control del Estrés Laboral. Salamanca. Eudema.</p>
<p><b>Otros recursos</b></p>	<p>Espacio de Intervención Psicosocial del INSHT.</p> <p>Factsheet 81 - Evaluación de riesgos: la clave para unos trabajos saludables, de la EUOSHA.</p> <p><a href="https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/81">https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/81</a></p>