

Tipo de asignatura (básica, obligatoria u optativa)

OPTATIVA

Créditos ECTS

6 ECTS

Competencias que contribuye a desarrollar2.
Competencias2.1
Generales

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG.5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG.6. Capacidad de gestión de la información
- CG.7. Resolución de problemas
- CG.8. Toma de decisiones

Personales

- CG.9. Trabajo en equipos
- CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético

Sistémicas

- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG.19. Liderazgo
- CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor
- CG.21. Motivación por la calidad

2.2
Específicas

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares

- CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

Profesionales

- CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

Académicas

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Objetivos/Resultados de aprendizaje

3.

Objetivos

Cada vez es más evidente la importancia de los aspectos humanos y sociales en las empresas, éstas no pueden funcionar sin personas, y la coordinación de las acciones de cada individuo supone un aspecto decisivo en el éxito empresarial. Los objetivos planteados en la asignatura Psicología y Salud Laboral que aparecen a continuación, pretenden, en su conjunto, acercar al alumno que curse el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a las aplicaciones de la psicología en el mundo de la empresa.

1. Situar el concepto de la salud laboral en el contexto más amplio de la gestión de recursos humanos en la organización.
2. Conocer las principales estrategias de prevención de riesgos laborales, evaluando críticamente sus posibilidades y limitaciones.
3. Entender adecuadamente el marco integrador de la motivación del comportamiento organizacional sabiendo relacionar los mecanismos motivadores más adecuados en función de los tipos de comportamientos que se pretenden motivar.
4. Distinguir y analizar los diferentes modelos teóricos sobre la salud laboral de las personas.
5. Definir el concepto de salud laboral y su papel en el desempeño de las personas en la organización.
6. Conceptualizar adecuadamente el fenómeno del estrés laboral.
7. Conocer los principales modelos explicativos del estrés laboral.
8. Señalar los principales efectos y experiencias del estrés que puede producir el marco laboral.
9. Entender el concepto de "mobbing", analizando los posibles antecedentes y consecuencias del fenómeno.
10. Identificar e interrelacionar los distintos factores que intervienen en el ámbito de la salud laboral.
11. Ser capaz de asesorar en la elección de los sistemas de gestión de la prevención.
12. Ser capaz de formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos.
13. Ser capaz de asesorar sobre adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.
14. Ser capaz de realizar estudios de absentismo, siniestralidad.
15. Conocer los factores psicosociales implicados en la prevención de riesgos laborales.
16. Conocer las dimensiones que componen la cultura y el clima laboral, así como del modo de evaluarlas.
17. Conocer las variables asociadas al estrés y los instrumentos principales de evaluación.
18. Adquirir un conocimiento teórico-práctico de las técnicas de manejo del estrés para su aplicación en diferentes ámbitos organizacionales y/o profesionales (salud, enseñanza, trabajo social, etc.).
19. Conocer los diferentes aspectos e intervenciones que pueden incidir en un proceso de vida laboral sana y satisfactoria.
20. Dimensionar la relación de compromiso (contrato psicológico) establecida entre empresa y trabajador y el mutuo esfuerzo para conseguir una relación plenamente satisfactoria.

Contenidos

4.

Contenidos

Bloque 1:

Salud Laboral y Ergonomía Psicosocial

Carga de trabajo en créditos ECTS:

1

a.
Contextualización y justificación

La salud laboral como proceso transversal en las organizaciones tiene relevancia en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos desde la conceptualización de elementos básicos en las implicaciones sobre la productividad y la competitividad en los modelos de gestión que actualmente se desarrollan.

Permite al estudiante el análisis y la intervención de situaciones que pueden acarrear incidentes de trabajo y enfermedades profesionales como resultado de las condiciones del ambiente de trabajo, permitiendo la intervención efectiva para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y los procesos productivos, aplicando los modelos de gestión en Seguridad y Salud Laboral.

Adicionalmente, la legislación en el contexto de la Prevención de Riesgos Laborales, establece la necesidad de controlar y minimizar los riesgos laborales como responsabilidad fundamental del empleador.

b.
Objetivos de aprendizaje

Situar el concepto de la salud laboral en el contexto más amplio de la gestión de recursos humanos en la organización.

Conocer las principales estrategias de prevención de riesgos laborales, evaluando críticamente sus posibilidades y limitaciones.

Entender adecuadamente el marco integrador de la motivación del comportamiento organizacional sabiendo relacionar los mecanismos motivadores más adecuados en función de los tipos de comportamientos que se pretenden motivar.

Entender los fundamentos de la salud y el riesgo laboral.

Explicar qué quiere decir ergonomía y sus implicaciones en la salud laboral.

c.
Contenidos

1. La salud en el contexto laboral. El ajuste persona-trabajo
2. Diseño del trabajo: Implicaciones para la satisfacción y el estrés laboral

Bloque 2:

Estrés y trastornos relacionados. Descripción, explicación, evaluación e intervención.

Carga de trabajo en créditos ECTS:

4

a.
Contextualización y justificación

El estrés laboral se produce a partir de las demandas que exige el ámbito laboral. Una mala gestión de las demandas causa bajo nivel productivo y bajo rendimiento en los trabajadores, al existir gran prevalencia de los factores estresantes en el plano laboral.

Un funcionamiento deficiente de la organización puede ser fuente de diferentes tipos de estrés. En la actualidad, en el estudio del estrés se ha profundizado tanto que existen tipos específicos como el burnout, la fatiga, la irritación laboral o el mobbing, también conocido como acoso laboral.

b.
Objetivos de aprendizaje

Estudiar las principales consecuencias negativas para la salud y el bienestar que pueden derivarse de la actividad laboral, como son el estrés, el acoso psicológico o las limitaciones al bienestar.

Capacitar al alumno para detectar riesgos psicosociales.

Conceptualizar adecuadamente el fenómeno del estrés laboral.

Conocer los principales modelos explicativos del estrés laboral.

Señalar los principales efectos y experiencias del estrés que puede producir el marco laboral.

Conocer los tipos específicos de estrés y las posibles medidas correctoras.

Capacitar al alumno para detectar riesgos psicosociales.

c.
Contenidos

1. El estrés y trastornos relacionados: Modelos explicativos
2. Evaluación y gestión del estrés y trastornos relacionados
3. Irritación Laboral y Burnout
4. El acoso psicológico en el trabajo: Mobbing.

Bloque 3:

Factores de riesgo psicosociales. Prevención.

Carga de trabajo en créditos ECTS:

1

a.
Contextualización y justificación

Los factores de riesgo psicosocial laboral tienen un vínculo estrecho con la manera como se organiza el trabajo. Sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental, social y física de los trabajadores.

Es preciso que el profesional en las áreas de la salud laboral tenga la capacidad de identificar las relaciones entre salud y trabajo, desde la perspectiva psicosocial, sus determinantes y características, las posibilidades de evaluación e intervención.

b.
Objetivos de aprendizaje

Capacitar al alumno para analizar y gestionar los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones.

Dotar de habilidades para prevenir dichos riesgos en el ámbito organizacional.

Identificar y aplicar las técnicas de prevención de riesgos psicosociales.

c.
Contenidos

1. Desarrollo de la carrera y Salud Laboral
2. Compromiso organizacional y engagement: implicaciones en la satisfacción y la salud laboral.
3. Intervención psicosocial para la promoción y mejora de la salud laboral.

Principios Metodológicos/Métodos Docentes

d.
Métodos docentes

Tal y como se recoge en la memoria Verificada del Título, los métodos docentes se dividen en:

Actividades presenciales:

- Clase magistral
- Seminario práctico y prácticas: Trabajos teóricos y prácticos, de preparación de los seminarios, lectura y análisis de textos (divulgativos y científicos), artículos científicos, de casos y supuestos prácticos, actividades para exponer y debatir en el aula etc: Búsqueda de documentación, Elaboración trabajo en grupo y exposición y debate en el aula. Visionado de documentales. Manejo y aplicación de técnicas de diagnóstico y evaluación. Etc
- Tutoría individual o grupal y otras actividades
- Evaluación

Actividades no presenciales:

- Estudio autónomo individual o en grupo de los contenidos teóricos y prácticos
- Preparación y elaboración de trabajos
- Consultas bibliográficas, Internet
- Tutorías no presenciales

Crterios y sistemas de evaluación

f.
Evaluación

1. La adquisición de los conocimientos teórico-conceptuales se evaluarán dentro de una prueba escrita final de evaluación de toda la asignatura: examen.
2. Se evaluarán las actividades prácticas, como el trabajo de campo, el estudio de casos, lecturas realizadas o las búsquedas de información y documentos realizadas relativas al tema objeto de estudio, análisis de los mismos, el trabajo en grupo para elaborar su exposición en el aula y la exposición ante el grupo del trabajo realizado, etc. Esta evaluación será continuada, a través de la participación y de la realización de actividades escritas y orales. Estas actividades o trabajos serán autoevaluados por el estudiante y co-evaluados por sus pares, además de por el profesorado de la asignatura.

Los principales criterios de evaluación serán los siguientes:

1. Elaboración argumentada de los conceptos básicos de la asignatura
2. Dominio del vocabulario y conocimientos teórico-conceptuales de la asignatura
3. Grado de análisis y comprensión de las lecturas propuestas o de los documentos analizados
4. Análisis de los elementos relevantes en las actividades, casos o experiencias presentadas y valoración de los efectos de las mismas
5. Grado de colaboración con los compañeros y compañeras en el desarrollo de las actividades de la asignatura.

7.
Sistema y características de la evaluación

INSTRUMENTO/PROCEDIMIENTO

PESO EN LA NOTA FINAL
OBSERVACIONES

Evaluación continuada a través de la participación y de la realización de actividades escritas y orales y la entrega de un Portafolio/dossier de actividades.

50%

La fecha de entrega del Portafolio/dossier será especificada por cada profesora.

Ver apdo. siguiente para aquellos casos en que no esté aprobado (calificación de “suspense” o “no presentado”).

Prueba escrita (Prueba objetiva tipo test de respuesta múltiple).

50%

Ver apdo. siguiente para aquellos casos en que no esté aprobado el apdo de ev continua (calificación de “suspense” o “no presentado”).

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

- Convocatoria ordinaria:
- Las calificaciones se computarán con una única nota final de los distintos bloques temáticos. Será necesario obtener una puntuación mínima de 4,5/10 en la prueba escrita (50%) para poder considerar el 50% de evaluación continuada.
 - En el caso de que no esté aprobado el apartado de evaluación continua, el estudiante se examinará, además del contenido teórico (80% de la asignatura), de: Tema práctico (20% de la asignatura) Análisis de contenido de un texto relacionado con la materia trabajada en dicho apartado de la asignatura (seminario y/o prácticas).
 - Los trabajos plagiados conllevarán el suspenso de la asignatura.
- Convocatoria extraordinaria:
- Segunda y posteriores convocatorias:
 - Se conservan, sólo para la segunda convocatoria, el procedimiento y las calificaciones de la evaluación continua obtenidas y seguidas durante el periodo de docencia. El examen final se realizará sobre el programa completo de la asignatura (independientemente de la nota obtenida en cada bloque temático).
- Convocatoria extraordinaria: prueba escrita sobre todos los contenidos del programa (100% de calificación).

Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial

e.

Plan de trabajo

En esta asignatura se pretende que el estudiante se familiarice con aquellos conceptos que se consideran básicos para la comprensión y estudio de la materia. Por ello, consideramos fundamental el manejo, lectura y trabajo individual/grupal de textos y documentos que aborden los contenidos de esta asignatura.

g.

Bibliografía básica

Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2013). DSM-5. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Washington, DC: Author. (American Psychiatric Association, Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.).

Asociación Americana de Psiquiatría (APA, 2014). DSM-5. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Barlow, D.H. y Durand, D.H. (2003). Psicología anormal. Un enfoque integral (3ª Ed.). Madrid: Thomson-Learning.

Caballo, V.E., Buéla-Casal, G. y Carrobes, J.A. (Eds.) (1996). Manual de psicopatología y trastornos psiquiátricos (2 vols.). Madrid: Siglo XXI.

Caballo, V.E. (1998). Manual para el tratamiento cognitivo-conductual de los trastornos psicológicos. Vol. 2.

Formulación clínica, medicina conductual y trastornos de relación. Madrid: Siglo XXI de España.

Caballo, V.E. (2006). Manual para el tratamiento cognitivo-conductual de los trastornos psicológicos. Vol. 1. Trastornos por ansiedad, sexuales, afectivos y psicóticos. Madrid: Siglo XXI de España.

De Pablo, C. y Asociación para la formación continuada en Ciencias de la Salud y Educación (2004). Estrés y hostigamiento laboral. Alcalá la Real: Formación Alcalá.

Espada, J.P., Olivares, J. y Méndez, F.X. (Coords.) (2005). Terapia psicológica. Casos prácticos. Madrid: Pirámide.

Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

Peiró, J. M. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.) (1996). Tratado de Psicología del Trabajo (Vols. I y II). Madrid: Síntesis.

Llaneza, F. J. (2007). Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista (9ª Ed).

Valladolid: Lex Nova.

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Trull, T.J. y Phares, E.J. (2003). Psicología clínica. Conceptos, métodos y aspectos prácticos de la profesión. Madrid: Paraninfo-Thomson.

* De cada tema, las profesoras aportarán bibliografía específica.

h.
Bibliografía complementaria

- Brannon, L. y Feist, J. (2001). Psicología de la salud. Madrid: Paraninfo-Thomson.
Lazarus, R.S. (2000). Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao: DDB.
Merino, E., Carbonero, M.A., Moreno, B. y Morante, M.E. (2006). La Escala de Irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral. *Psicothema*, 18 (3), 419-424.
Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17 (4), 627-632.
Navarro, J.F. (Coord.) (2000). Bases biológicas de las psicopatologías. Madrid: Pirámide.
Muchinsky, P.M. (1994). Psicología aplicada al trabajo. Bilbao: Descleé de Brouwer.
Osca Segovia, A. (Ed.) (2004). Psicología de las organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.
Osca Segovia, A. (Ed.) (2004). Prácticas de psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Sanz y Torres.

i.
Recursos necesarios

Manuales específicos de estudio y consulta, revistas en soporte papel y on-line, páginas web.
Dominio de informática y nuevas tecnologías a nivel de usuario.

Calendario y horario

Ver página Web de la Universidad de Valladolid

Tabla de Dedicación del Estudiante a la Asignatura/Plan de Trabajo

6.
Tabla de dedicación del estudiante a la asignatura

ACTIVIDADES PRESENCIALES

HORAS

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

HORAS

Clases teóricas

20

Estudio y trabajo autónomo individual y/o grupal

90

Clases prácticas

16

Laboratorios

Prácticas externas, clínicas o de campo

Seminarios

14

Otras actividades

10

Total presencial

60

Total no presencial
90

Responsable de la docencia (recomendable que se incluya información de contacto y breve CV en el que aparezcan sus líneas de investigación y alguna publicación relevante)

Dra. M^a Cruz Castellanos (Psicología, Segovia) macruzcasor@psi.uva.es

Idioma en que se imparte

Castellano
