

Guía Docente

Modalidad Semipresencial

PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE PROBLEMAS PSICOLÓGICOS ASOCIADOS AL ÁMBITO LABORAL

Curso 2023/24

Máster Universitario en Psicología General Sanitaria



UCAV

www.ucavila.es



Nombre:	PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE PROBLEMAS PSICOLÓGICOS ASOCIADOS AL ÁMBITO LABORAL
Carácter:	OBLIGATORIA
Código:	20104MF
Curso:	1º
Duración (Semestral/Anual):	SEMESTRAL
Nº Créditos ECTS:	3
Prerrequisitos:	NINGUNO
Lengua en la que se imparte:	CASTELLANO
Módulo:	Prevención e intervención de problemas psicológicos asociados al ámbito laboral
Materia:	Prevención e intervención de problemas psicológicos asociados al ámbito laboral

Responsable docente: EVA MARÍA PICADO VALVERDE

Email: picadovalverde@yahoo.es

Profesores de la Asignatura:

- **Profesor 1:** EVA MARÍA PICADO VALVERDE
 - **Currículo:** Doctora en Psicología por la Universidad Pontificia de Salamanca, Licenciada en Psicología por la misma Universidad. Master en Psicología Clínica y de la Salud por (Universidad Complutense de Madrid). Master en Psicología Clínica, Legal y Forense también por U.C.M. Master en Drogodependencias por la Universidad de Deusto. Postgrado Universitario en Mediación y Justicia Penal por la Universidad de Valencia y el Instituto Universitario de Criminología y Ciencias Penales. Master en Intervención victimológica y criminológica.

2.1. COMPETENCIAS BÁSICAS

- (CG1) Adquirir una formación aplicada, avanzada y especializada en un cuerpo de conocimientos conceptuales, procedimentales, técnicos y actitudinales que permitan a los profesionales desenvolverse en el ámbito de la psicología de la salud
- (CGB2) Adquirirlas habilidades necesarias para abordar los diversos problemas que pueden plantearse en el ejercicio de la profesión del Psicólogo General Sanitario, siendo capaz de ir asumiendo la autonomía necesaria para tomar decisiones por sí sólo, haciendo uso de los recursos científicos y profesionales necesarios a tal efecto.

- (CB6) Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación;
- (CB7) Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- (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
- (CB9) Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- (CB10) Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

2.2. COMPETENCIAS GENERALES

- CG-1. Adquirir una formación aplicada, avanzada y especializada en un cuerpo de conocimientos conceptuales, procedimentales, técnicos y actitudinales que permitan a los profesionales desenvolverse en el ámbito de la psicología de la salud.
- CG-2. Adquirir las habilidades necesarias para abordar los diversos problemas que pueden plantearse en el ejercicio de la profesión de Psicólogo General Sanitario, siendo capaz de ir asumiendo la autonomía necesaria para tomar decisiones por sí solo, haciendo uso de los recursos científicos y profesionales necesarios a tal efecto.

2.3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE-2. Aplicar los fundamentos de la bioética y el método de deliberación en la práctica profesional, ajustándose su ejercicio como profesional sanitario a lo dispuesto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.
- CE-3. Mostrar habilidades de comunicación interpersonal y de manejo de las emociones adecuadas para una interacción efectiva con los pacientes, familiares y cuidadores en los procesos de identificación del problema, evaluación, comunicación del diagnóstico e intervención y seguimiento psicológicos.
- CE-4. Analizar críticamente y utilizar las fuentes de información clínica.
- CE-5. Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en el desempeño profesional.
- CE-9. Desarrollar su trabajo desde la perspectiva de la calidad y la mejora continua, con la capacidad autocrítica necesaria para un desempeño profesional responsable.
- CE-10. Saber comunicar y comunicarse con otros profesionales, y dominar las habilidades necesarias para el trabajo en equipo y en grupos multidisciplinares.
- CE-12. Conocer en profundidad la naturaleza psicológica del comportamiento humano, así como los factores sociales y biológicos que pueden afectarlo.
- CE-14. Conocer en profundidad los factores psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad.

- CE-17. Planificar, realizar y supervisar el proceso de evaluación psicológica del comportamiento humano y de los factores psicológicos asociados con los problemas de salud para establecer la evaluación de los mismos.
- CE-18. Diseñar, desarrollar y supervisar y evaluar planes y programas de intervención psicológica, en función de la evaluación psicológica y de las variables individuales y sociales concurrentes en cada caso.
- CE-21. Realizar actividades de promoción y de educación para la salud psicológica individual y comunitaria.

2.4. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- No existen datos

2.5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Demostrar una comprensión detallada de los problemas psicológicos asociados al contexto laboral que influyen en la salud de los individuos.
- Conocer en profundidad los factores desencadenantes, mediadores y consecuentes de los problemas derivados del trabajo que influyen en la salud psíquica de los individuos
- Diseñar y desarrollar un programa de prevención o de intervención individual para solucionar problemas asociados al estrés laboral y otros problemas laborales
- Realizar actividades de promoción y educación para incrementar la adaptación del individuo a su trabajo
- Favorecer el desarrollo y puesta en práctica de forma individual de la capacidad para resolver conflictos y problemas asociados a la salud laboral del individuo a su trabajo

- Favorecer el desarrollo y puesta en práctica de forma individual de la capacidad para resolver conflictos y problemas asociados a la salud laboral.
- Promover el desarrollo de habilidades de cooperación con otros profesionales.
- Identificar y conocer las diferentes técnicas de intervención a nivel individual relevantes para la salud laboral.
- Aplicar diferentes programas de intervención en salud laboral.



3.1. PROGRAMA

- Estrés laboral. Conceptualización.
 - Factores desencadenantes del estrés en las organizaciones.
 - Consecuencias de los estresores vinculadas a la organización y al puesto.
 - Variables interpersonales como desencadenantes del estrés.
- El síndrome del burnout.
- Relaciones de acoso en las organizaciones: el mobbing.
- Gestión del conflicto organizacional
- Intervenciones orientadas a la mejora de las habilidades interpersonales para el manejo de conflictos en el ámbito laboral.

3.2. BIBLIOGRAFÍA, RECURSOS Y ENLACES

- **BIBLIOGRAFÍA**

- Caravaca-Sánchez, F., Barrera-Algarín, E., Pastor-Seller, E. y Sarasola-Sánchez-Serrano, J.L. (2019). Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales de España. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 9(17), 89- 109. [https://doi: 10.30827/tsg-gsw.v9i17.8284](https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i17.8284)
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E. y Sarasola, J.L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social. *Interdisciplinaria* 39(1), 179-194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Cárdenas, L., Aguirre, D. y Montoya, D. (2019). Funciones frontales, condiciones y estrés laborales. ¿Mediación, moderación o efecto? Una Revisión Narrativa. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 36(2), 149-176. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/9844/214421444247>
- Cos, J. (2020). Cómo reducir el estrés laboral y dar respuesta al riesgo de la COVID-19. *Harvard Deusto Business Review*, (302), 40-47.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á. y Zapf, D. (2012). *Mobbing o acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Síntesis.
- Escartín, J., Salin, D. y Rodríguez, A. (2013). El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 211-224, DOI: 10.1174/021347413806196735
- Goleman D. (2000). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- González, P., Linares, L. y Zurriaga, R. (2012). *Gestión positiva del conflicto Organizacional*. Editorial Síntesis.
- Hermosa, A. (2019). Intervenciones en estrés laboral: un análisis a partir del modelo bioecológico de Bronfenbrenner. *Psicología y Salud*, 29(2), 167-176. <https://doi.org/10.25009/pys.v29i2.2583>
- Horcajo, P., Dujo, V. y González, D. (2017). Informe pericial psicológico: valoración de un caso de acoso psicológico laboral (mobbing) en la jurisdicción penal.

Psicopatología Clínica, Legal y Forense, 17(1), 144–162.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6674248.pdf>

- Jara, E. (2017). Reflexiones sobre el arbitraje como mecanismo alternativo para la solución de conflictos individuales de trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (24), 39-49.
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/456>
- Ovejero, A., Yubero, S. y de la Villa, M. (2011). Acoso laboral: Un enfoque psicosocial. *Psicología Conductual: Revista Internacional Clínica y de La Salud*, 19(1), 183-205.
- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.
https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.5209%2Frev_CRLA.2013.v31.n1.41647
- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34 (1), 107-127. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53.
https://www.researchgate.net/profile/Ricardo_Prada/publication/338556015_Social_psychological_factors_and_their_relation_to_work-related_stress_as_generating_effect_of_burnout/links/5e1c91aa4585159aa4ce6815/Social-psychological-factors-and-their-relation-to-work-related-stress-as-generating-effect-of-burnout.pdf
- Topa, G., Depolo, M. y Morales, F. (2007). Acoso laboral: Meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, 19(1), 88–94.
<http://www.psicothema.com/pdf/3332.pdf>
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista De Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (39), 221-231. <http://>

➤ **RECURSOS:**

- Acceso a todos los libros recomendados en la guía docente de la asignatura a través de la Biblioteca de la Universidad.

➤ **ENLACES:**

- INDICAR ENLACES (si fuera necesario)

4



Indicaciones metodológicas

La asignatura se desarrollará a través de los siguientes métodos y técnicas generales, que se aplicarán diferencialmente según las características propias de la asignatura:

- **Exposición en clase:** Se desarrollará los contenidos propios de la asignatura
- **Ejercicios y problemas prácticos:** Se propondrá al alumno la realización de ejercicios y casos prácticos para que resuelva y lo confronte con las soluciones dadas por el profesor.
- **Preparación y realización de trabajos:** el alumno elaborará los diferentes trabajos según las competencias y actividades correspondientes que deba trabajar durante el semestre.
- **Trabajo sobre material audiovisual:** El profesor podrá facilitar a los alumnos la audición de alguna conferencia de expertos o fragmentos de algún reportaje filmográfico para facilitar la comprensión de la materia a través del correspondiente enlace en la plataforma virtual. Sobre el mismo requerirá un breve resumen o una valoración personal del asunto que se trata.
- **Estudio y resolución de supuestos prácticos:** Al alumno se le presentarán una serie de casos prácticos para su resolución. La elaboración de los mismos dependerá del trabajo individual del alumno acompañado en todo momento por las orientaciones del profesor en la comunicación por teléfono, a través de la mensajería instantánea y audio de skype o la mensajería interna del campus virtual.
- **Tutorías personalizadas:** El profesor pondrá a disposición del alumno un tiempo para que éste pueda plantear cuantas dudas le surjan en el estudio de la materia,

pudiendo el docente ilustrar sus explicaciones por medio de ejemplos y cualquier otra orientación de interés para el alumno.

5



Evaluación

La evaluación es un componente fundamental de la formación del alumno. Está compuesta por un examen final escrito y la evaluación continua, que consta de ejercicios y actividades evaluables.

La evaluación de esta asignatura se realiza mediante la media del examen (valorado en un 60%) y la realización de actividades de evaluación continua (con valor del 40%).

➤ Examen (60 % de la nota final)

La superación de dicho examen constituye un requisito indispensable para la superación de la asignatura. El alumno deberá tener en el examen al menos un 4,5 para poder realizar la ponderación de notas..El alumno dispondrá de dos convocatorias de examen por curso académico.

No se guardará la nota del examen, si éste estuviera aprobado, para una convocatoria posterior.

➤ Evaluación continua (40% de la nota final)

Se realizarán individualmente un caso práctico evaluable correspondiente a algunos de los temas del programa.

En el caso de tener esta evaluación continua superada y no aprobar el examen, se guardará su nota hasta la segunda convocatoria de examen perteneciente al curso académico actual.

En segunda convocatoria será obligatorio presentar el trabajo práctico en el caso de que no haya sido superado o no presentado en primera convocatoria.

No se admitirán trabajos fuera de la fecha límite de entrega, que será comunicada al alumno con suficiente antelación.

EJERCICIOS Y ACTIVIDADES EVALUABLES	PROPORCIÓN
Evaluación continua	40%
Examen	60%
TOTAL	100%

Criterios de calificación de la evaluación continua

Los criterios para la evaluación de la evaluación continua se presentan en la siguiente tabla, donde se resumen los aspectos a valorar y el porcentaje que representa cada uno de los mismos:

COMPONENTES EVALUABLES	PROPORCIÓN
Contenidos generales	10%
Temas de especialidad	75%
Otras aportaciones	15%
TOTAL	100%

Los criterios para la evaluación de la evaluación continua son los siguientes:

ASPECTO DEL TEXTO	CARACT. POSTIVAS	1	0,75	0,5	0,25	0	CARACT. NEGATIVAS
Estructura (orden lógico)	Bien organizado						Sin orden, índice o esquema
Formato	Adecuado						Inadecuado
Objetivos	Fundamentados y claros						No se especifican
Expresión escrita	Corrección gramatical y ortografía						Incorrección y faltas
Metodología	Bien expuesta						Mal o no se explica
Bibliografía	Se utiliza la necesaria						No hay indicios de ello
Terminología	Adecuado uso						Uso inadecuado
Análisis	Corrección						Incorrección
Interpretación	Rigurosa						Defectuosa o inexistente
Conclusión	Existe, clara y						Confusa, errada o

	correcta						ausente
Argumentación	Coherente y acertada						Afirmaciones poco coherentes

6



Apoyo tutorial

Para el apoyo tutorial, el alumno tendrá a su disposición un equipo docente encargado de acompañar al alumno durante toda su andadura en el proceso formativo, prestando una atención personalizada al alumno. Sus funciones están claramente diferenciadas complementándose al mismo tiempo. Las dos personas principales de este acompañamiento tutorial son:

- **Orientador Académico Personal:** encargado de planificar al alumno el estudio de la asignatura en función del tiempo disponible, incluso realiza nuevas planificaciones ajustándose a nuevos periodos marcados por el alumno según sus circunstancias personales y familiares. Otra de sus funciones es la de realizar un seguimiento del estudio del alumno, así como de dar al alumno información de carácter general necesaria en su proceso formativo.
- **Profesor docente:** encargado de resolver todas las dudas específicas de la asignatura y de informar al alumno de todas las pautas que debe seguir para realizar el estudio de la asignatura.
- El alumno dispondrá de un horario de tutorías para contactar con estas figuras durante toda su formación académica. La información sobre el horario la encontrará el alumno en la plataforma virtual.

Horario de tutorías de la asignatura: En relación a los horarios de atención en tutorías para consultas, aclaración de dudas, revisiones de trabajos y exámenes, etc., el profesor informará en la plataforma de las franjas en las que tenga disponibilidad, pudiendo variar de un cuatrimestre a otro y también durante los meses de verano. Todo ello será informado oportunamente y con suficiente antelación a través del Campus Virtual.

Herramientas para la atención tutorial: Plataforma meet, atención email.

Horario de la asignatura: El alumno deberá consultar los horarios de clases de la asignatura en el apartado correspondiente dentro de la página web de la UCAV: www.ucavila.es. Igualmente, se informará de ellos en la Plataforma Blackboard.

El peso de cada unidad formativa dentro de cada asignatura queda determinado en el cronograma por el tiempo dedicado a la misma. El alumno deberá acometer el estudio marcado por la herramienta de planificación utilizada en el campus virtual, después de la planificación realizada con su tutor. A continuación, se muestra una tabla con las unidades didácticas que componen la asignatura y las unidades de tiempo que se requieren para su estudio.

UNIDADES DIDÁCTICAS	UNIDAD DE TIEMPO	HORAS DEDICACIÓN
Unidad 1: Estrés laboral. Conceptualización	20	3 HORAS
Unidad 2: El síndrome del burnout.	20	3 HORAS
Unidad 3: Relaciones de acoso en las organizaciones: el mobbing.	20	3 HORAS
Unidad 4: Gestión del conflicto organizacional	13	2 HORAS
Unidad 5 Intervenciones orientadas a la mejora de las habilidades interpersonales para el manejo de conflictos en el ámbito laboral.	27	4 HORAS
TOTAL	100	15

Las sesiones se desarrollarán según la siguiente tabla, en la que se recogen el calendario de temas y las actividades de evaluación

CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y EVALUACIÓN
Tema 1: Estrés laboral.	

Presentación y Tema 1	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica - Cuestionario on line sobre el tema
Tema 2: Síndrome de Burn out	
Tema 2	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica - Estudio de caso de un de un psicólogo de los servicios sociales que sufre burn out
Tema 3: Relaciones de acoso en as organizaciones: el mobbing	
Tema 3	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica - Visionado de un video - Cuestionario on line sobre el tema
Tema 4: Gestión del conflicto organizacional	
Tema 4	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica - Visionado de video - Cuestionario on line sobre el tema
Tema 5: Intervenciones orientadas a la mejora de las habilidades interpersonales para el manejo de conflictos en el ámbito laboral	
Tema 5	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica - Práctica de la inteligencia emocional en las organizaciones - Lectura obligatoria de un artículo - Cuestionario on line sobre el tema

El plan de trabajo y las semanas son orientativos, pudiendo variar ligeramente, dependiendo de la evolución del alumno durante las distintas sesiones.

