

23-24

MÁSTER UNIVERSITARIO EN
INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA (PLAN
2016)

GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



CALIDAD DE VIDA LABORAL

CÓDIGO 22202544

UNED

23-24

CALIDAD DE VIDA LABORAL
CÓDIGO 22202544

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA
EQUIPO DOCENTE
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE
RESULTADOS DE APRENDIZAJE
CONTENIDOS
METODOLOGÍA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

| | |
|---------------------------|---|
| Nombre de la asignatura | CALIDAD DE VIDA LABORAL |
| Código | 22202544 |
| Curso académico | 2023/2024 |
| Título en que se imparte | MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA (PLAN 2016) |
| Tipo | CONTENIDOS |
| Nº ETCS | 5 |
| Horas | 125.0 |
| Periodo | ANUAL |
| Idiomas en que se imparte | CASTELLANO |

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La asignatura “Calidad de Vida Laboral” es una asignatura optativa del Máster de Investigación en Psicología y se ubica en la especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

El objetivo general de esta asignatura es proporcionar a los estudiantes los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan investigar en el ámbito de la promoción de la salud y la calidad de vida laboral. Algunos datos ponen de manifiesto la importancia de este tema. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ESENER, 2019) los riesgos psicosociales son los que más preocupan a los empleados, después de los ergonómicos. Concretamente «tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles» afecta al 60% de encuestados, le siguen la «presión temporal» (al 36,1%), una «comunicación o cooperación deficiente» (al 21,8%) y las «largas jornadas de trabajo o los horarios irregulares» (al 17,9%). El «miedo a perder el trabajo» es el riesgo que más aumenta respecto a la encuesta anterior (un 20% exactamente) y, sobre todo, en los sectores industrial y servicios (en un 39% y un 21% respectivamente).

Más concretamente, los objetivos específicos de la asignatura son tres. El primero que los estudiantes conozcan los riesgos de carácter psicosocial más comunes, tanto los relacionados con el contenido del trabajo, como los que provienen del contexto donde tienen lugar. El segundo, y desde una perspectiva metodológica, que sepan utilizar diferentes métodos, tanto cualitativos como cuantitativos, para analizar la relación entre estos riesgos y diferentes indicadores de calidad de vida laboral (satisfacción, salud física y psicológica, etc.). Por último, y desde una perspectiva aplicada, que aprendan a utilizar toda esta información para diseñar programas de intervención que fomenten lugares de trabajo más saludables.

Esta asignatura está relacionada con el resto de asignaturas de la especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (p. ej. Desarrollo de Carrera y Género, etc.) y con asignaturas de otras especialidades o áreas de la Psicología, como el área de la Personalidad (p. ej. Evaluación y Tratamientos Psicológicos) o de la Psicobiología, en las que también se aborda la salud pero desde perspectivas diferentes. Su particularidad es que, por una parte, se centra fundamentalmente en los riesgos psicosociales, y por otra, que aborda la salud laboral desde un nivel grupal/organizacional (*macro*), además de individual (*micro*), con el objetivo último de mejorar la salud laboral y la calidad de vida de todos los integrantes de la organización.

REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

- Poder leer textos científicos en inglés.
- Tener conocimientos a nivel de usuario de programas de procesamiento (Word, Excell, Power Point, etc.) y de análisis de datos (SPSS).

EQUIPO DOCENTE

| | |
|--------------------|---|
| Nombre y Apellidos | AMPARO OSCA SEGOVIA (Coordinador de asignatura) |
| Correo Electrónico | aosca@psi.uned.es |
| Teléfono | 91398-6299 |
| Facultad | FACULTAD DE PSICOLOGÍA |
| Departamento | PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES |

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Los estudiantes serán tutorizados a distancia, utilizando los recursos que brindan las tecnologías de la información.

Para cualquier duda o consulta puntual los alumnos podrán ser atendidos directamente por la profesora, personal, telefónicamente o por correo electrónico, durante el horario que figura a continuación:

Lunes: de 15:00 a 19:00 horas.

Flexible: Lunes y miércoles de 10:00 a 14:00 horas.

Teléfono: 91 398 62 99.

Despacho: 1.45.

Email: aosca@psi.uned.es

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

COMPETENCIAS GENERALES

CGT1 - Desarrollar el razonamiento crítico y la capacidad para realizar análisis y síntesis de la información disponible.

CGT3 - Saber identificar las necesidades y demandas de los contextos en los que se exige la aplicación de herramientas metodológicas y aprender a proponer las soluciones apropiadas.

CGT5 - Definir, medir y describir variables (personalidad, aptitudes, actitudes, etc.).

CGT7 - Analizar datos identificando diferencias y relaciones. Esto implica conocer las diferentes herramientas de análisis así como su utilidad y aplicabilidad en cada contexto.

CGT8 - Obtener información de forma efectiva a partir de libros, revistas especializadas y otras fuentes.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1 - Conocer los principales modelos teóricos que subyacen en los diversos ámbitos específicos de investigación.

CE2 - Conocer los principales métodos y técnicas de investigación específicas y sus aportaciones en contextos científicos particulares.

CE3 - Llegar a ser capaz de trasladar los conocimientos adquiridos en la investigación a contextos profesionales.

CE4 - Desarrollar habilidades para evaluar la investigación proyectada por otros profesionales.

CE5 - Llegar a ser capaz de diseñar investigaciones propias en el ámbito del itinerario correspondiente.

CE6 - Saber realizar una investigación válida y fiable en el ámbito de la línea de investigación.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Adquirir las competencias básicas de la investigación psicosocial en el tema.
- Saber buscar y utilizar fuentes y materiales documentales en el ámbito de la salud y la calidad de vida laboral.
- Capacidad identificar los principales riesgos de carácter psicosocial y los trastornos de salud más relevantes.
- Conocer los métodos de investigación que permiten relacionar los riesgos psicosociales con los trastornos de salud y con otras consecuencias personales y organizacionales relevantes.
- Capacidad de diseñar programas de intervención basados en los resultados de la investigación.
- Mantener un compromiso ético y profesional en la investigación y en el diseño de programas de investigación.

CONTENIDOS

Calidad de Vida Laboral: algunos datos y cifras importantes.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014), el estrés laboral es el **segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa** (después de los trastornos musculoesqueléticos), pues alrededor de la mitad de los trabajadores considera que es habitual en su organización. Si nos centramos en los datos de nuestro país, el 49% de los trabajadores considera que el estrés laboral es frecuente y el 71% que su organización no lo gestiona de forma adecuada.

En este bloque temático se analizarán estas cifras y otras que ponen de manifiesto la importancia del problema y la necesidad de identificar los factores de riesgo con el objetivo de diseñar contextos de trabajo en los que prime la calidad de vida laboral.

Factores de riesgo psicosocial del contexto del trabajo

En este bloque se analizan, desde una perspectiva teórica y aplicada, los factores de riesgo psicosocial del contexto del trabajo relacionados con la Calidad de Vida Laboral. Estos factores son los **relativos a la cultura organizacional, a los roles organizacionales, al desarrollo de la carrera, al grado de control sobre el trabajo, a las relaciones sociales y al conflicto familia-trabajo**. Además se analizarán también los **riesgos emergentes** en este ámbito con el objetivo de poder identificarlos para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

Factores de riesgo psicosocial del contenido del trabajo

En este bloque se analizan, desde una perspectiva teórica y aplicada, los factores de riesgo psicosocial del contexto del trabajo relacionados con la Calidad de Vida Laboral. Estos factores son los **relacionados con el entorno y los materiales utilizados en el trabajo, con el diseño de las tareas, la sobrecarga de trabajo y los horarios o la programación del trabajo**. Además se analizarán también los **riesgos emergentes** en este ámbito con el objetivo de poder identificarlos para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

Consecuencias del estrés laboral: el burnout

Una de las definiciones del **burnout** más empleados es la de Maslach y Jackson (1986) quienes lo caracterizan con tres síntomas: **agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal**. El agotamiento emocional aparece cuando la persona siente que ha agotado sus recursos y ya no puede dar más de sí misma. La despersonalización se refiere al trato insensible e impersonal a aquellas personas a las que se dirige el trabajo. La falta de realización personal se caracteriza por la evaluación negativa de los logros conseguidos en el entorno laboral y por sentimientos de incompetencia personal. En este bloque temático se analizarán los antecedentes y consecuentes del burnout desde una perspectiva tanto teórica como aplicada a la mejora de la calidad de vida laboral.

Estrés y accidentabilidad laboral

Los accidentes laborales son una lacra social de primer orden. En los países industrializados, a pesar de la legislación y de los controles, las personas pierden su salud e incluso su vida, por ir a trabajar.

Según el informe anual de accidentes de trabajo en España en 2013 se produjeron 468.030 accidentes con baja (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, 2014). Siendo esta cifra importante, conviene añadir algunos datos para comprender mejor el problema. Por una parte, hay que considerar la cifra relativa, es decir, el *índice de incidencia* o número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores (con las contingencias profesionales cubiertas). Este dato fue de 3.009,2 accidentes e indica que, a pesar de la caída del empleo como consecuencia de la crisis económica, los accidentes se han incrementado un 2% respecto al año 2012. Por otra parte, se sabe que muchos accidentes menores no llegan a registrarse. Las agencias que estudian este tema consideran que sólo se informa en el 50% de los casos.

En este bloque temático se analizarán los antecedentes de los accidentes laborales desde una perspectiva tanto teórica como aplicada a la reducción de la siniestralidad y de la mejora de la calidad de laboral.

METODOLOGÍA

La metodología de trabajo se ha articulado en torno a cuatro tipos de tareas o actividades:

- Lectura y estudio de los textos y artículos básicos y complementarios.
- Participación activa en los seminarios presenciales y en línea.
- Realización de las prácticas específicas de cada módulo centradas generalmente en cuestiones metodológicas (formulación de hipótesis, análisis estadísticos, etc.).
- Elaboración del trabajo final. El trabajo consiste en el planteamiento de un proyecto de investigación que incluirá los siguientes apartados: introducción teórica, objetivos e hipótesis, procedimiento, instrumentos de evaluación, análisis de datos, resultados y conclusiones.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

TIPO DE PRIMERA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen

No hay prueba presencial

TIPO DE SEGUNDA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen²

No hay prueba presencial

CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad

No

Descripción

Trabajo final con dos partes:

- **Revisión teórica.**
- **Diseño y realización de un proyecto de investigación.**

Criterios de evaluación

- Adecuación de la revisión teórica a los conceptos analizados, definición y actualización de las referencias.

- Calidad de la propuesta de investigación y de los análisis estadísticos realizados.

| | |
|---|---|
| Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final | - Revisión teórica 35%. - Calidad de la propuesta de investigación y de los análisis realizados 65% |
| Fecha aproximada de entrega | 10/06/2024 |
| Comentarios y observaciones | |

PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)

¿Hay PEC? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación de la PEC en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?

La suma ponderada de las puntuaciones cada una de las dos partes:

- **Revisión teórica 35%.**

- **Calidad de la propuesta de investigación y de los análisis realizados 65%.**

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Al comienzo del curso se facilitará a los alumnos tanto la bibliografía básica como la complementaria (actualizada anualmente).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Al comienzo del curso se facilitará a los alumnos tanto la bibliografía básica como la complementaria (actualizada anualmente).

RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA

Los estudiantes tienen a su disposición una amplia información sobre recursos (programas de radio, televisión, etc.) que puede encontrar en el enlace a la página de la profesora de la asignatura:

http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,22176609&_dad=portal&_schema=PORTAL

Algunos ejemplos son:

Programas de TV

"Estrés laboral"

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/12045>

"Estrés posible epidemia del futuro"

<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/12583>

Programas de Radio

"Cómo reducir los accidentes laborales: utopía o realidad"

<http://dls.uned.es/downloads/2227/88982.m4a>

"Procesos psicosociales y salud"

<http://www.canaluned.com/resources/mp3/2/3/1258717514132.mp3>

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.