



UNAM

UNIVERSIDAD DEL
ATLÁNTICO MEDIO

Guía Docente

Evaluación, diagnóstico e intervención
psicológica en el ámbito laboral

**Máster Universitario en Psicología General
Sanitaria**

MODALIDAD PRESENCIAL

Curso Académico 2024-2025

Índice

RESUMEN

DATOS DEL PROFESORADO

REQUISITOS PREVIOS

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

CRONOGRAMA ORIENTATIVO DE LA ASIGNATURA

ACTIVIDADES FORMATIVAS

EVALUACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Centro	Universidad del Atlántico Medio
Titulación	Máster Universitario en Psicología General Sanitaria
Asignatura	Evaluación, diagnóstico e intervención psicosocial en el ámbito laboral
Materia	Evaluación, diagnóstico e intervención psicosocial
Carácter	Obligatoria
Curso	1º
Semestre	2
Créditos ECTS	3
Lengua de impartición	Castellano
Curso académico	2024-2025

DATOS DEL PROFESORADO

Responsable de Asignatura	Ada Judith Prieto Cabral
Correo Electrónico	ada.prieto@pdi.atlanticomedio.es
Tutorías	De lunes a viernes bajo cita previa

REQUISITOS PREVIOS

Sin requisitos previos.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias

COM01

Adquirir, desarrollar y poner en práctica un concepto de salud integral, en donde tengan cabida los componentes biopsicosociales de la misma, de acuerdo con las directrices establecidas por la OMS.

COM02

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.

COM03

Redactar informes psicológicos de forma adecuada a los destinatarios.

COM04

Formular hipótesis de trabajo en investigación y recoger y valorar de forma crítica la información para la resolución de problemas, aplicando el método científico.

COM05

Planificar, realizar y, en su caso, 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.

COM06

Diseñar, desarrollar y en su caso 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.

COM07

Realizar actividades de promoción y educación para la salud psicológica individual y comunitaria.

Conocimientos

CON01

Conocer el marco de actuación del psicólogo general sanitario y saber derivar al profesional especialista correspondiente.

CON02

Conocimiento de las obligaciones y responsabilidades del personal sanitario relativas a la confidencialidad de la información y de la protección de datos personales de los pacientes.

CON03

Conocer en profundidad la naturaleza psicológica del comportamiento humano, así como los factores sociales y biológicos que pueden afectarlo.

CON04

Conocer en profundidad la naturaleza psicológica de los trastornos del comportamiento humano.

CON05

Conocer en profundidad los factores psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad.

CON06

Conocer en profundidad los factores biológicos y psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad, especialmente los relacionados con la salud mental.

CON07

Conocer en profundidad los distintos modelos de evaluación e intervención en el campo de la Psicología General Sanitaria, así como las técnicas y procedimientos que de ellos se derivan para el abordaje de los trastornos del comportamiento y los factores psicológicos asociados con los problemas de salud.

Habilidades

HAB01

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.

HAB02

Analizar críticamente y utilizar las fuentes de información clínica.

HAB05

Saber comunicar y comunicarse con otros profesionales, y dominar las habilidades necesarias para el trabajo en equipo y en grupos multidisciplinarios.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

A lo largo de la asignatura se analizará cuál es el rol del individuo de la organización con el fin de abordar los conflictos de las diferentes estructuras organizacionales y las relaciones entre las personas que las forman. Se profundizará en los conceptos de clima laboral, cultura organizacional, motivación y satisfacción laboral y otros aspectos fundamentales de las organizaciones, examinando las diferentes estrategias de comunicación y dinámicas que conducen a la salud e higiene del trabajo. Asimismo se analizarán las respuestas legislativas a delitos laborales relaciones con la regulación emocional en el trabajo y los fenómenos de acoso y abuso evaluando diferentes programas de evaluación e intervención psicosocial en el ámbito laboral y diseñando propuestas originales.

Estos contenidos se desarrollarán por medio del siguiente programa:

Unidad 1. Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Unidad 2. Evaluación Psicosocial en el Ámbito Laboral.

Unidad 3. Diagnóstico Psicosocial de la cultura, ambiente y bienestar Laboral.

CRONOGRAMA ORIENTATIVO DE LA ASIGNATURA

Unidad 1. Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Semanas 1-6.

Unidad 2. Evaluación Psicosocial en el Ámbito Laboral.

Semanas 7-10.

Unidad 3. Diagnóstico Psicosocial de la cultura, ambiente y bienestar Laboral.-

Semanas 11-16.

RECOMENDACIONES

- Recomendación para realizar la actividad 1, semana 3.
- Recomendación para realizar la actividad 2, semana 7.
- Recomendación para realizar los foros, desde la semana 2 hasta la semana 16.

Nota: La distribución expuesta tiene un carácter general y orientativo, ajustándose a las características y circunstancias de cada curso académico y grupo clase.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PORCENTAJE DE PRESENCIALIDAD
Clases programadas, clases de carácter expositivo y práctico	20	100%
Workshops	13	100%
Tutorías, individuales y/o grupales, y seguimiento con apoyo virtual	7.5	100%
Trabajos individuales o en pequeño grupo, casos prácticos.	20	90%
Estudio individual y trabajo autónomo	13	0%
Examen final	1.5	100%

EVALUACIÓN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE CALIFICACIÓN FINAL
Participación en debates y actividades durante el desarrollo de las clases programadas, seminarios, talleres u otros medios participativos	20%
Realización de trabajos y proyectos (individuales o en grupo), realizados fuera de las clases programadas, en los que se valorará el cumplimiento de las competencias y los objetivos marcados así como el rigor de los contenidos.	40%
Examen final, prueba presencial de tipo teórico-práctico. La aprobación de esta prueba supedita la superación de la asignatura.	40%

Sistemas de evaluación

El sistema de calificaciones (R.D. 1125/2003, de 5 de septiembre) será:

- 0 – 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 – 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 – 8,9 Notable (NT)
- 9,0 – 10 Sobresaliente (SB)

La mención de “matrícula de honor” podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Se podrá conceder una matrícula por cada 20 alumnos o fracción.

Criterios de Calificación

Si el alumno no se presenta al examen en convocatoria oficial, figurará como “No Presentado” en actas.

Examen final, prueba presencial de tipo teórico-práctico. La aprobación de esta prueba supedita la superación de la asignatura.

Si el alumno no aprueba el examen de la asignatura, en actas aparecerá el porcentaje correspondiente a la calificación obtenida en la prueba.

Los alumnos podrán examinarse en convocatoria extraordinaria atendiendo al mismo sistema de evaluación de la convocatoria ordinaria.

BIBLIOGRAFÍA

Básica

- Arnold, J. y Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial-organizational settings: A critical but appreciative analysis. En G.P. Hodgkinson y J.K Ford (eds.), *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: A criterion-centric approach to validation, *Journal of Applied Psychology*, 90, 1185–203.
- Diedorff, E. y Morgeson, F. (2007). Consensus in work role requirements: The influence of discrete occupational context on role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1228–41.
- Griffin, M.A., Neal, A. y Parker, S.K. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327–47.

Complementaria

- Mayoral, S. (2008). Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 26, 91-125. Universidad de Zaragoza: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I.M. (2006). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 131-153). Foment del Treball Nacional.