

Guía docente de la asignatura

Fecha última actualización: 18/06/2021

Fecha de aprobación: 18/06/2021

Intervención en Riesgos Psicosociales

Grado

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Rama

Ciencias Sociales y Jurídicas

Módulo

Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Materia

Intervención en Riesgos Psicosociales

Curso

4º

Semestre

1º

Créditos

6

Tipo

Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

No hay prerequisites y/o recomendaciones

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES

- Introducción a los Factores Psicosociales en el Trabajo. Factores de Riesgo Psicosocial.
- Concepto de salud. Salud mental. Factores Psicosociales, Riesgos Psicosociales y su relación con la salud en los contextos laborales.
- Estrés y trastornos asociados.
- Acoso moral y sexual.
- Psicopatología y Trabajo.
- Desempleo y jubilación.
- Capacidad e incapacidad laboral. Simulación.
- Higiene mental y trabajo.
- Intervención Psicosociolaboral en el Trabajo.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas



- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE006 - Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
- CE008 - Conocimientos sobre Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- CE013 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- CE014 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- CE015 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- CE016 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE302 - Capacidad para emitir un informe relativo al proyecto de toma y análisis de datos considerado.
- CE303 - Capacidad para realizar estudios sobre Riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención.
- CE304 - Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Analizar e identificar los factores de naturaleza psicosocial que inciden en el desarrollo del trabajo y en la salud física, psicológica y social de los trabajadores
- Aprender estrategias de evaluación, prevención e intervención sobre factores psicosociales en el trabajo



- Fomentar en el/la estudiante una actitud reflexiva y crítica en relación con la problemática psicosocial de la salud de las personas en el trabajo.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

TEMARIO TEÓRICO:

- Los factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Aspectos teóricos, conceptuales y prácticos.
- Estrés y Burnout en el trabajo:
 - Conceptualización del estrés y Síndrome de Burnout
 - Evaluación
 - Prevención
 - Intervención
- Acoso y Violencia en el trabajo:
 - Acoso psicológico laboral
 - Acoso sexual en el trabajo
 - Violencia laboral
- Trabajo emocional:
 - Desgaste por empatía
 - Disonancia emocional
 - Autocontrol emocional
- Nuevos riesgos psicosociales emergentes:
 - La inseguridad/inestabilidad en el empleo
 - La precariedad laboral y subempleo
 - Diversidad y riesgos psicosociales
 - Edad y riesgos psicosociales
 - Tecno-estrés
- Bienestar de los trabajadores, grupos y organizaciones

PRÁCTICO

- Sesiones académicas de aplicación práctica de la teoría
- Exposición de trabajos académicamente dirigidos
- Seminarios y debates
- Elaboración de tareas individuales y/o en grupo
- Tutorías individuales y en grupo

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Alcover, C., Moriano, J. y Topa, G. (2016). Psicología del Trabajo: Conceptos clave y temas emergentes. Madrid: Editorial Sanz y Torres.
- García-Izquierdo, A. (2017). Ergonomía y psicopsicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Oviedo: Universidad de Oviedo.



- Gil-Monte, P. R. (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.
- Llana, F. J. (2008, 2016). Ergonomía y Psicología Aplicada: 1. Manual para la Formación del Especialista. 2. Casos prácticos. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
- Osca, A., Palací, F. y Moriano, J. (2016). Nuevas perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Madrid: Editorial Sanz y Torres.
- Palmero, F., Carpi, A. y Gómez-Iñiguez, C. (2018). Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral. Castellón: Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.
- Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.
- Sánchez, J. (2016). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica. Granada: Comares.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2009. OSH in figures: Stress at Work: Facts and Figures. Luxemburgo: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Alcover, C., Moriano, J. y Topa, G. 2016. Psicología del Trabajo: Conceptos clave y temas emergentes. Madrid: Editorial Sanz y Torres.
- Cheng, G. and Chan, D. 2008. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. Applied Psychology: An International Review, 57 (2), 272-303.
- Crawford, E.; LePine, J. and Rich, B. 2010. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. Journal of Applied Psychology, 95 (5), 834-848.
- García-Izquierdo, A. 2017. Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Gil-Monte, P. R. 2014. Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.
- Hobfoll, S. 1998. Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress. Nueva York: Plenum Press.
- Jiménez, B. M., & Hernández, E. G. 2013. Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Ediciones Pirámide.
- Kelliher, C. and Anderson, D. 2010. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. Human Relations, 63 (1), 83-106.
- Kristof-Brown, A. and Guay, R. 2011. Person-environment fit. In S. Zedeck (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology, vol. 3, pp. 3-50. Washington: American Psychological Association.
- Lazarus, R. and Folkman, S. 1966. Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.
- Llana, F. J. 2008. Ergonomía y Psicología Aplicada, Manual para la Formación del Especialista. Editorial Lex Nova, 8ª Edición.
- Llana, F. J. 2016. Ergonomía y Psicología Aplicada: Casos prácticos. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Matheny, K.; Gfroerer, C. and Harris, K. 2000. Work stress, burnout, and coping at the turn of the century: and individual psychology perspective. Journal of Individual Psychology, 56 (1), 74-87.
- Meier, L.; Semmer, N.; Elfering, A. and Jacobshagen, N. 2008. The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. Journal of Occupational Health Psychology, 13 (3), 244-258.
- Moreno, B. y Garrosa, E. 2013. Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar



laboral. Madrid: Pirámide.

- Osca, A. 2012. Estrés laboral: Modelos explicativos, nuevos riesgos psicosociales y consecuencias. En A. Osca, F. Palací, G. Topa, J.A. Moriano y A. Lisbona (aut.). Psicología de las Organizaciones. Pp. 237-272. Madrid: Sanz y Torres.
- Osca, A., Palací, F. y Moriano, J. 2016. Nuevas perspectivas en Psicología de las Organizaciones. Madrid: Editorial Sanz y Torres.
- Pursanova, R. and Muros, J. 2010. Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (2), 168-185.
- Richardson, K. and Rothstein, H. 2008. Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13 (1), 69-93.
- Salanova, M. 2008. Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.
- Sánchez, J. 2016. Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica. Granada: Comares.
- Sverke, M. and Hellgren, J. 2002. The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. Special issue: Challenges of applied psychology for the third millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), 23-42.
- Tamres, L.; Janicki, D. and Helgeson, V. 2002. Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6 (1), 2-30.
- Van Vegchel, N.; De Jonge, J. and Landsbergis, P. 2005. Occupational stress in (inter)action: The interplay between job demands and job resources. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (5), 535-560.
- Van Veldhoven, M.; Taris, T.; de Jonge, J. and Broersen, S. 2005. The relationship between work characteristics and employee health and well-being: How much complexity do we really need? *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 3-28.

ENLACES RECOMENDADOS

- <https://www.insst.es> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo
- <https://osha.europa.eu/es> Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo
- <http://www.istas.net/> Instituto de Salud Laboral de CC.OO.
- <http://www.wont.uji.es/> Grupo de investigación psicosocial sobre trabajo y organizaciones U. J I Castell.
- <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiapr/laboratorios/larpsico> Observatorio Laboratorio de riesgos psicosociales de Andalucía

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
- MD03 Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la



calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

La evaluación de la asignatura se hará conforme a lo estipulado en la Normativa de Evaluación de la Universidad de Granada, aprobada por Consejo de Gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013.

La evaluación de la materia se hará conforme a las convocatorias oficiales establecidas por la Universidad de Granada y la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y tendrán carácter ordinario y extraordinario conforme se establece en la normativa de la Universidad de Granada. Independientemente del carácter de la convocatoria de evaluación, los/as estudiantes podrán examinarse conforme a la modalidad de evaluación continua o única, tal como se detalla a continuación, y siempre podrán examinarse sobre 10 puntos, independientemente de la convocatoria o de la modalidad.

Modalidad Evaluación Continua

La calificación en la asignatura se obtendrá como resultado del trabajo realizado por el/la estudiante a lo largo del curso y se evaluará considerando:

- Evaluación teórica (60%)
- Evaluación de la realización y/o exposición de los trabajos prácticos, así como la participación activa en clase (40%).

CAMPUS GRANADA

GRUPO B

La evaluación de la asignatura se realizará con un examen de preguntas de desarrollo, cortas y de ensayo sobre la teoría y la práctica de entre los textos seleccionados por el/la profesor/a que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente. Igualmente se evaluará la realización de diferentes trabajos, así como la presentación y seguimiento de los mismos.

GRUPOS A, C Y D

Contenidos teóricos

La teoría tendrá un peso del 60% en la calificación final de la asignatura que se evaluará mediante un examen final con preguntas tipo test y/o preguntas cortas correspondientes al temario del programa el día estipulado por la Facultad.

Contenidos prácticos

Supondrán un 40% de la nota final. Las actividades que podrán evaluarse serán:

- Dinámicas de grupos.
- Realización de trabajo individual y en pequeños grupos.
- Informes escritos sobre las actividades realizadas.
- Participación activa y asistencia a clases.

La suma de la calificación de teoría y prácticas supondrá la calificación final en la asignatura.



En algunos grupos de la asignatura existe la posibilidad de obtener alguna puntuación por la participación voluntaria en investigaciones. La participación en las mismas es totalmente voluntaria. Cada participante recibirá información sobre las características de la investigación en unas hojas adjuntas (“Participación en investigación” y “consentimiento informado”). Por la participación en cada investigación se recibirá un mínimo de 0,1 puntos. Se podrá obtener hasta un máximo de 0.5 puntos por participación en investigaciones. Es posible obtener la máxima calificación en la asignatura (10) sin realizar ni colaborar en estudio alguno. También se puede obtener la misma puntuación que por la participación en investigaciones realizando las actividades alternativas que se proponen a lo largo de la asignatura, como la realización de una serie de lecturas, asistencia a conferencias, etc.

CAMPUS DE MELILLA

Los criterios del alumnado que siga la evaluación continua son los siguientes:

- Prueba de conocimiento sobre el contenido teórico de la asignatura (60% de la calificación final). El alumnado deberá obtener una calificación mínima de 5 sobre 10 para superar esta parte de la asignatura y poderle realizar los cálculos de la nota final en la materia.
- Actividades y trabajos sobre el contenido práctico de la asignatura (30% de la calificación final). El alumnado deberá asistir y entregar, al menos, el 75% del total de las actividades programadas. El alumnado deberá obtener una calificación mínima de 5 sobre 10 para superar esta parte de la asignatura y poderle realizar los cálculos de la nota final en la materia. Por tanto, en el caso de que no se alcancen los mínimos, la nota final en acta reflejará la suma de todas las fuentes de nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.
- Asistencia y participación en clase. La asistencia a clase y sobre todo la participación e implicación del alumnado en las actividades que se realicen podrán aumentar hasta un 10% de la calificación final. La observación de conductas en el aula durante el desarrollo de la docencia afectarán a la nota final, tanto las adecuadas como las inadecuadas, puntuando de manera positiva las primeras y de forma negativa las segundas. Serán tenidas especialmente en consideración aquellas que afecten al normal desarrollo de las clases y/o representen una falta de respeto al profesor y/o al resto de alumnos, pudiendo restar hasta un 10% de la calificación final. De igual manera, la correcta participación del alumno en las diferentes actividades planificadas y su implicación activa en el fomento del correcto desarrollo de la misma podrá suponer hasta un incremento del 10% de la calificación obtenida en el examen.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

CAMPUS GRANADA

GRUPO B

En esta convocatoria los/as estudiantes que opten por la modalidad de evaluación continua podrán conservar su calificación por la realización de trabajos individuales o grupales y la participación activa en clase (40%), y realizar un examen que supondrá el 60% de la calificación final. De no desearlo, la evaluación constará de un examen teórico práctico (100%) siguiendo los materiales elaborados para los/as estudiantes y puestos a disposición de los/as estudiantes en PRADO 2 y basado en la bibliografía de la guía docente. El examen será de preguntas de desarrollo, cortas y de ensayo sobre la teoría y la práctica que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente.



GRUPOS A, C Y D

Contenidos teóricos de la asignatura:

Examen tipo test y/o preguntas cortas realizado en la fecha oficial establecida por la Facultad.

Ponderación: 60%

Contenidos prácticos de la asignatura:

En esta convocatoria los/as estudiantes podrán conservar su calificación de prácticas obtenida en el primer cuatrimestre.

Ponderación 40%

La suma de la calificación de teoría y prácticas supondrá la calificación final en la asignatura.

En caso de no desear que se conserve la calificación de prácticas, el alumnado tiene la opción de examinarse en una prueba sobre 10 de forma similar al alumnado de evaluación única.

CAMPUS DE MELILLA

En esta convocatoria los/as estudiantes que opten por la modalidad de evaluación continua podrán conservar su calificación por la realización de trabajos individuales o grupales y la participación activa en clase y realizar un examen que supondrá el 65% de la calificación final. De no desearlo, el examen, en el que se podrá obtener el 100% de la calificación, será el mismo que se contempla en evaluación única.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los/as alumnos/as que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos/as estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el/la estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director/a del Departamento quién dará traslado al profesor/a, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. En este caso, la evaluación constará de un examen teórico práctico siguiendo los materiales elaborados para los estudiantes y puestos a disposición de los estudiantes en PRADO 2 y basado en la bibliografía de la guía docente.

Enlace para la solicitud de evaluación única: <https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

“No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, estado de salud, discapacidad, programas de movilidad, representación o cualquier otra circunstancia análoga), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo”.

La calificación en la asignatura se obtendrá como resultado de la suma de las calificaciones del estudiante en la:

- Evaluación teórica (60%)



- Evaluación práctica (40%)

CAMPUS GRANADA

GRUPO B

En este caso, la evaluación teórica constará de un examen de preguntas de desarrollo y/o tipo test y/o cortas sobre la teoría de entre los textos seleccionados por el/la profesor/a así como de un examen de desarrollo y/o tipo test y/o cortas sobre varios textos relacionados con las prácticas que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente. El/la profesor/a facilitará el material y bibliografía necesaria para la preparación de ambas partes (En copistería y/o la plataforma virtual Prado2).

GRUPOS A, C Y D

En este caso, la evaluación constará de un examen teórico práctico tipo test y/o preguntas cortas siguiendo los materiales elaborados y puestos a disposición de los estudiantes en PRADO 2 y basados en la bibliografía de la guía docente. Así, la evaluación de la teoría y las prácticas se realizará con los mismos elementos descritos en el apartado previo de evaluación y las pruebas tendrán lugar, si la situación lo permite, de forma presencial u online. Los porcentajes referentes a cada una de las metodologías de evaluación serán los mismos que en la situación de la evaluación anteriormente descrita en al apartado previo correspondiente.

CAMPUS DE MELILLA

Evaluación única final: según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, al Director del Departamento quién dará traslado al profesor, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

El enlace web para solicitar la evaluación única es: <https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/>

En este caso, la evaluación constará de una prueba de conocimiento sobre el contenido teórico-práctico de la asignatura, basado en los textos señalados en la bibliografía básica de esta guía docente, incluyendo todos los temas recogidos en el bloque teórico.

La prueba de evaluación escrita consiste en un examen tipo test con 50 preguntas para la evaluación única. Sólo una opción de las tres propuestas será la correcta y los errores penalizarán, de manera que cada dos respuestas mal respondidas se restará una respuesta correcta. Esta prueba supondría el 100% de su calificación.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades específicas (NEAE), conforme al Artículo 11 de la Normativa de evaluación y



de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, publicada en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada, nº 112, 9 de noviembre de 2016.

- Enlace al Formulario web para dar a conocer de manera anónima situaciones de acoso en la web de la Unidad de Igualdad de la UGR

https://unidadigualdad.ugr.es/pages/form_acoso

- “En aquellas pruebas de evaluación contempladas en esta guía que requieran o tengan previsto la utilización de audio y/o video durante el desarrollo de la misma, este uso se hará conforme a las directrices establecidas en las instrucciones y recomendaciones para la aplicación de la normativa de protección de datos, intimidad personal o domiciliaria marcadas por la Secretaria General u órgano competente de la UGR”.

