Fecha de aprobación: **24/06/2025**

Guía docente de la asignatura

Intervención en Riesgos Psicosociales (2591142)

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

En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el alumnado debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR" publicado en esta ubicación:
https://ceprud.ugr.es/formacion-tic/inteligencia-artificial/recomendaciones-ia#contenidoo

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

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124
05/05/2026 - 09:33
Pág. 1 de 7

- 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)

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124 Pág. 2 de 7

- 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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124 Pág. 3 de 7

- García-Izquierdo, A. (2017). Ergonomía y psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Gil-Monte, P. R. (2014). Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.
- Haslam, N. (2016). Concept creep: Psychology's expanding concepts of harm and pathology.Psychological Inquiry,27(1), 1-17.
- Llaneza, F. J. (2008, 2016). Ergonomía y Psicosociología 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.
- Peiró, J. M. (2024). The Oxford encyclopedia of industrial, work, and organizational psychology. Oxford University Press.
- Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.
- Sapolsky, R. (2008).¿Por qué las cebras no tienen úlceras?Madrid: Alianza Editorial.
- Sánchez, J. (2016). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica. Granada: Comares.
- Wall, T., Cooper, C.L., & Brough, P. (2021). The Sage Handbook of Organizational Wellbeing. London: Sage Publications Ltd

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 psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Gil-Monte, P. R. 2014. Manual de psicosociología 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.
- Llaneza, F. J. 2008. Ergonomía y Psicosociología Aplicada, Manual para la Formación del Especialista. Editorial Lex Nova, 8ª Edición.
- Llaneza, F. J. 2016. Ergonomía y Psicosociología Aplicada: Casos prácticos. Valladolid:

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124 Pág. 4 de 7

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

- http://www.insht.es/ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene 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.
- http://www.larp.es/ 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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124
05/05/2026 - 09:33
Pág. 5 de 7

- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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%).

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 desarrollo y/o cortas y/o de ensayo que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente.
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.
- Presentación de los trabajos
- Informes escritos sobre las actividades realizadas.
- Participación activa y asistencia a clases.
- Seguimiento de los trabajos propuestos en la asignatura.

La suma de la calificación de teoría y prácticas supondrá la calificación final en la asignatura, siendo necesario obtener un 5 sobre 10 para superar la asignatura.
No será necesario obtener un mínimo en el examen para sumar la puntuación de las actividades prácticas.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

La calificación en la asignatura se obtendrá considerando:
Contenidos teóricos de la asignatura:
Examen con preguntas tipo test y/o preguntas desarrollo y/o cortas y/o de ensayo que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente.
Ponderación: 60%
Contenidos prácticos de la asignatura:
En esta convocatoria los/as estudiantes podrán conservar su calificación de prácticas obtenida en el primer cuatrimestre. En caso de no desear que se conserve la calificación de prácticas, el

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124 Pág. 6 de 7

alumnado tiene la opción de examinarse en una prueba teórico-práctica sobre 10 de forma similar al alumnado de evaluación única.
Ponderación 40%
La suma de la calificación de teoría y prácticas supondrá la calificación final en la asignatura siendo necesario obtener un 5 sobre 10 para superar la asignatura.

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 prueba realizada, siendo el 60 % correspondiente al apartado de teoría y el 40% al apartado de prácticas. Siendo necesario obtener un mínimo de un 5 para superar la asignatura.
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 o en la plataforma virtual Prado).

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.
- Explicacion del protocolo en casos de acoso Ugr: https://viics.ugr.es/areas/igualdad-diversidad/prevencion-y-atencion
- "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".

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): C03FFD35D2A1B18AA8B03ACB5F6EE124
05/05/2026 - 09:33
Pág. 7 de 7