

# Intervención en Riesgos Psicosociales

## Curso 2019 2020

Curso 2019-2020

(Fecha última actualización: 06/06/2019)

(Fecha de aprobación en Consejo de Departamento: 10/06/2019)

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Salud laboral y Prevención de riesgos laborales	Intervención en Riesgos Psicosociales	4º	1º	6	Obligatoria
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>José María González González (Profesor responsable)</li> <li>Rocío Martínez Gutiérrez</li> </ul>			José María González González. Dpto. Psicología Social, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, 2ª planta, despacho nº 11. Correo electrónico: <a href="mailto:jmgonza@ugr.es">jmgonza@ugr.es</a>		
			Rocío Martínez Gutiérrez Dpto. Psicología Social, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, 2ª planta, despacho nº 12. Dpto. Psicología Social, Facultad de Psicología, 2ª planta, despacho nº 338. Dpto. Psicología Social. Facultad de Ciencias de la Educación, despacho nº 136. Correo electrónico: <a href="mailto:mrocio@ugr.es">mrocio@ugr.es</a>		
			HORARIO DE TUTORÍAS  José María González González: Lunes y Jueves de 8.00 a 10.00 y de 14.00 a 15.00 "Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, <a href="http://psicosocial.ugr.es/pages/personal">http://psicosocial.ugr.es/pages/personal</a> o del directorio de la UGR <a href="http://directorio.ugr.es/">http://directorio.ugr.es/</a> "		



	<p>Rocío Martínez Gutiérrez  <b>PRIMER CUATRIMESTRE:</b>  Martes: 9.30 a 13.30 en Facultad de Psicología (D. 338)  Jueves: 17.00h a 18.00h en Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (D. 12)  <b>SEGUNDO CUATRIMESTRE</b>  Martes: 11.30 a 14.00 en Facultad de Ciencias de la Educación (D. 136)  Viernes: 11.00 a 14.30 en Facultad de Psicología (D. 338)  “Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento,  <a href="http://psicosocial.ugr.es/pages/personal">http://psicosocial.ugr.es/pages/personal</a> o del directorio de la UGR,  <a href="http://directorio.ugr.es/">http://directorio.ugr.es/</a>”</p>
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE	OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)	
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)	
<p><b>INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a los Factores Psicosociales en el Trabajo. Factores de Riesgo Psicosocial.</li> <li>• Concepto de salud. Salud mental. Factores Psicosociales, Riesgos Psicosociales y su relación con la salud en los contextos laborales.</li> <li>• Estrés y trastornos asociados.</li> <li>• Acoso moral y sexual.</li> <li>• Psicopatología y Trabajo.</li> <li>• Desempleo y jubilación.</li> <li>• Capacidad e incapacidad laboral. Simulación.</li> <li>• Higiene mental y trabajo.</li> <li>• Intervención Psicosociolaboral en el Trabajo.</li> </ul>	
<b>COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS</b>	
<p>Competencias generales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis</li> <li>• Capacidad de organización y planificación</li> <li>• Comunicación oral y escrita en lengua nativa</li> <li>• Capacidad de gestión de la información</li> </ul>	



- Resolución de problemas
- Trabajo en equipo
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Razonamiento crítico
- Aprendizaje autónomo
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Toma de decisiones
- Reconocimiento a la diversidad
- Capacidad para realizar análisis y diagnóstico, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- Conocimientos de psicología del trabajo y técnicas de negociación
- Conocimientos sobre salud laboral y PRL
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- Capacidad para emitir un informe relativo al proyecto de toma y análisis de datos
- Capacidad para realizar estudios sobre riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención
- Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales

#### Competencias específicas

- Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos factores que intervienen en el ámbito de la salud laboral.
- Capacidad para asesorar en la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
- Capacidad para asesorar sobre la responsabilidad y el riesgo por incumplimiento en materia preventiva.
- Capacidad para realizar estudios sobre riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención.
- Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.
- Análisis crítico y ético desde la perspectiva psicosocial acerca del tratamiento que se da sobre diversos aspectos en la realidad de las relaciones laborales
- Capacidad para comprender la relación entre procesos psicosociales y la dinámica de las relaciones laborales

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)



- 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.

#### TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

##### 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

##### TEMARIO 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

- 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: an 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

La metodología a seguir en la docencia de la asignatura, adaptada al espacio Europeo de educación superior, constará de docencia presencial en el aula; búsqueda y análisis de información bibliográfica; realización de trabajos e informes (individuales y/o grupales); tutorías tanto colectivas como individuales (presenciales y/o virtuales) y evaluación. Se utilizará como apoyo las plataformas telemáticas de la UGR. El régimen asistencial a las clases teóricas y prácticas es presencial.

### Alumnado NEAE

"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".

## EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

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 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%)

En este caso, la evaluación teórica y práctica constará de la realización de diferentes trabajos, así como la presentación y seguimiento de los mismos. La evaluación de la asignatura se realizará con un examen de preguntas de desarrollo, y/o tipo test, y/o cortas 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.

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.

### **Convocatoria extraordinaria**

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.

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA “NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA”

### **Modalidad Evaluación Única**

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%)

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).

#### INFORMACIÓN ADICIONAL

"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](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/form_acoso)"

