

Intervención en Riesgos Psicosociales

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"> • José María González González • Rocío Martínez Gutiérrez • Francisco Díaz Bretones 			<p>José María González González: Dpto. Psicología Social, Facultad de Ciencias del Trabajo, 2ª planta, despacho nº 11. Correo electrónico: jmgonza@ugr.es</p> <p>Rocío Martínez Gutiérrez Dpto. Psicología Social, Facultad de Ciencias del Trabajo, 2ª planta, despacho nº 12. Dpto. Psicología Social, Facultad de Psicología, 2ª planta, despacho nº 338. Correo electrónico: mrocio@ugr.es</p> <p>Francisco Díaz Bretones Dpto. Psicología Social, Facultad de Ciencias del Trabajo, 2ª planta, despacho nº 11 bis. Correo electrónico: fdiazb@ugr.es</p>		
			HORARIO DE TUTORÍAS		
			<p>José María González González: “Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, http://psicosocial.ugr.es/pages/personal o del directorio de la UGR http://directorio.ugr.es/”</p> <p>Rocío Martínez Gutiérrez “Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, http://psicosocial.ugr.es/pages/personal o del directorio de la UGR,</p>		

	http://directorio.ugr.es/ Francisco Díaz Bretones “Consultar en el siguiente enlace de la web del Departamento, http://psicosocial.ugr.es/pages/personal o del directorio de la UGR, http://directorio.ugr.es/ ”
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)	
INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES <ul style="list-style-type: none"> • 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 GENERALES Y ESPECÍFICAS	
Competencias generales <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organización y planificación • Comunicación oral y escrita en lengua nativa • Capacidad de gestión de la información • 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 alumno/a 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:

- Salud Ocupacional desde la perspectiva psicosocial. Aspectos teóricos y conceptuales
- Factores psicosociales en el trabajo:
 - Estrés y Burnout
 - Evaluación
 - Identificación
 - 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
- Riesgos psicosociales relacionados con la seguridad en el empleo:
 - La inseguridad/inestabilidad en el empleo
 - La precariedad laboral
 - Desempleo
 - subempleo
- 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.
- 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.
- 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 Psicología Aplicada, Manual para la Formación del Especialista*. Editorial Lex Nova, 8ª Edición.
- 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.
- 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.
- 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.

La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con discapacidad, conforme al Artículo 12 de la NCG71/2: Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada. Aprobado en la sesión extraordinaria del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2013".docente oficial de la asignatura.

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.

Modalidad Evaluación Continúa

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 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 que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente.

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 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.

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 necesario para la preparación de ambas partes (En copistería y/o la plataforma virtual Prado2).



INFORMACIÓN ADICIONAL

--