Fecha de aprobación: 25/06/2024

Guía docente de la asignatura

Riesgos Psicosociales y Salud Laboral (26411C5)

Grado	Grado en Psicología	**Rama**	Ciencias de la Salud
Módulo	Ámbitos de Aplicación de la Psicología Social	**Materia**	Riesgos Psicosociales

Curso	4º	**Semestre**	2º	**Créditos**	6	**Tipo**	Optativa

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Tener conocimientos adecuados sobre Psicología Social, Psicología de la Interacción Social y de los Grupos, y Psicología del Trabajo.

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

Descriptores:
Factores y riesgos psicosociales, psicopatología laboral, intervención psicosociolaboral.
Contenidos:
Introducción a los factores psicosociales en el trabajo y de riesgo psicosocial.
Concepto de salud. 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 - Que los graduados y graduadas posean y comprendan los conocimientos que definen y articulan a la Psicología como disciplina científica, incluyendo sus teorías, métodos y áreas de aplicación, en un nivel que se apoya en libros de texto avanzados e incluye algunos conocimientos procedentes de la vanguardia de este campo de estudio.
- CG02 - Que sepan aplicar estos conocimientos al trabajo profesional en el ámbito de la Psicología, identificando, valorando y resolviendo los problemas y demandas que se les presenten, elaborando y defendiendo argumentos relevantes en los que fundamenten su actuación. Es decir, que estén capacitados para el desempeño profesional como psicólogos generalistas, no especializados, así como para incorporarse a estudios de Master y/o Doctorado que les proporcionen una formación avanzada, dirigida a la

especialización académica, profesional o investigadora en el ámbito de la psicología.
- CG03 - Que tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes relativos al área de estudio de la Psicología (comportamiento humano individual y social, y al contexto en que se produce) para emitir juicios fundamentados en criterios sociales, científicos y éticos, sobre problemas y situaciones de índole psicológica.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE04 - Conocer los principios y procesos básicos del funcionamiento de los grupos y organizaciones.
- CE09 - Capacidad para identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos y las necesidades y demandas de los destinatarios en los diferentes ámbitos de aplicación y establecer las metas de la actuación psicológica.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT01 - Que sean capaces de transmitir información, ideas, problemas y soluciones propias de su ámbito académico y profesional a un público tanto especializado como no especializado.
- CT02 - Que hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida y, en su caso, emprender estudios reglados posteriores con un alto grado de autonomía.
- CT03 - Que tengan capacidad para abordar su actividad profesional y formativa desde el respeto al Código Deontológico del psicólogo, lo que incluye, entre otros principios más específicos, los de: respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas, igualdad, accesibilidad universal a los distintos bienes y servicios, y promoción de los valores democráticos y de una cultura de la paz.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Saber utilizar adecuadamente las técnicas de evaluación e intervención tanto a nivel individual, como grupal y organizacional.
- Conocer cuáles son los riesgos esenciales que se dan en las organizaciones desde el punto de vista psicosocial.
- Capacidad para identificar situaciones de riesgo en el contexto laboral.
- Capacidad para analizar y gestionar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
- Conocer la terminología, los métodos y las técnicas más usuales en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Conocer los procesos psicosociales básicos que se desarrollan en las organizaciones y que pueden generar algún tipo de riesgo laboral.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

Tema 1. Introducción a los factores psicosociales en el trabajo y de riesgo psicosocial.
- El Contexto social actual.
- El Concepto de salud.
- Factores psicosociales y riesgos psicosociales.

- Métodos de evaluación de riesgos.

Tema 2. Estrés y trastornos asociados

- Estrés laboral: Conceptualización y consecuencias.
- Estrés laboral y psicopatología.
- Síndrome de Burnout.
- El Karoshi.
- Estrés traumático secundario y fatiga por compasión.
- La adicción al trabajo.

Tema 3. Intervención psicosociolaboral para la prevención del estrés

- La recuperación del estrés.
- Intervención a nivel individual.
- Intervención a nivel organizacional
- Conciliación laboral y familiar.

Tema 4. Violencia en el trabajo

- Violencia y agresión laboral.
- Acoso psicológico y moral en el trabajo.
- Acoso sexual en el trabajo.

Tema 5. Desempleo y Subempleo

- Consecuencias psicosociales del desempleo y la jubilación.
- Consecuencias psicosociales de la inseguridad laboral y el subempleo.
- Incapacidad laboral y simulación.

Tema 6. Higiene mental y trabajo.

- Los recursos laborales.
- Resiliencia, Hardiness y salud laboral.
- Engagement en el trabajo.

PRÁCTICO

Las prácticas se centrarán en la realización de una serie de talleres, debates y/o trabajos relacionados con el uso de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, pautas de actuación, seguimiento de intervenciones y campañas de prevención.
El material necesario para desarrollar las prácticas está y se puede descargar de la plataforma web Prado 2.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Declòs, G., Ronda Perézcase, E, García García, A. M. y García Benavides, F. (2022). Salud Laboral (5ta edición). Elsevier.
- Moreno-Jiménez, B.y Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Pirámide

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Buttrick, N. R., & Oishi, S. (2017). The psychological consequences of income inequality.Social and Personality Psychology Compass,11(3), e12304
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness.International Journal of Stress Management,17(4), 277.
- Guerra de los Santos, J. M., Munduate Jaca, L., y Medina Díaz, F. J. (2006).Prevención de

riesgos psicosociales: conflicto y síndrome del quemado. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. (Disponible en Biblioteca).
- Haslam, N. (2016). Concept creep: Psychology's expanding concepts of harm and pathology.Psychological Inquiry,27(1), 1-17.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory.Applied Psychology: An International Review, 50,337-70.
- Kalliath, T., & Brough P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct.Journal of Management and Organization, 14,323-327.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses.Journal of Vocational Behavior,74(3), 264-282.
- Nogareda, C. y Almodóvar, A. (2000).El proceso de evaluación de los factores psicosociales.Editorial Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible enwww.insht.es.
- 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.
- Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., Lewith, G., Kontopantelis, E., Chew-Graham, C., ... & Esmail, A. (2017). Controlled interventions to reduce burnout in physicians: a systematic review and meta-analysis.JAMA internal medicine,177(2), 195-205.
- Peiró, J. M. (2000).Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Pirámide.
- Salanova, M. (2008).Psicología de la Salud Ocupacional.Madrid: Síntesis
- Sapolsky, R. (2008).¿Por qué las cebras no tienen úlceras?Madrid: Alianza Editorial.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2014). Recovery from job stress: The stressor detachment model as an integrative framework.Journal of Organizational Behavior, 36, 72-103.
- UGT (2018).Patologias por Riesgos Psicosociales.Disponible en http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/publicaciones/guias-y-manuales
- UGT (2018).Protocolos de Actuación frente al Acoso en el Trabajo.Disponible en http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/publicaciones/guias-y-manuales
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge–hindrance model of occupational stress: The role of appraisal.Journal of Vocational Behavior, 79, 505–516.

ENLACES RECOMENDADOS

- https://prado.ugr.es/ Esta es la página en la que se colgará toda la información relacionada con la asignatura.
- http://www.istas.net/web/portada.aspPágina del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, que es una fundación de carácter técnico-sindical promovida porCCOOcon el objetivo de impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- http://www.istas.net/En este sitio web encontrarás toda la información acerca de la Metodología para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-istas21. El CoPsoQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca.
- http://www.observatorioriesgospsicosociales.com Página web del Observatorio de Riesgos Psicosociales del UGT.
- https://unidadigualdad.ugr.es/pages/protocolodelaugrparaprevencioinyrespuestaanteel acoso En esta página se puede consultar el protocolo para prevención y respuesta ante el acoso de la UGR.

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Lección magistral/expositiva
- MD07 - Seminarios
- MD09 - Análisis de fuentes y documentos
- MD10 - Realización de trabajos en grupo
- MD11 - Realización de trabajos individuales
- MD13 - Tutorías individual/colectiva, Participación (foros del curso, exposiciones públicas), Autoevaluaciones, Presentación y defensa de informes grupales o individuales

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el Sistema Europeo de Créditos y el Sistema de Calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y su validez en todo el territorio nacional.

- La calificación global corresponderá a la puntuación ponderada de los diferentes aspectos y actividades que integran el sistema de evaluación:
  - Examen final (60%)
  - Elaboración y presentación de trabajos de prácticas individuales y en grupo (30%)
  - Asistencia y participación en las clases de prácticas (10%)
- En el examen final se utilizarán preguntas de opción múltiple, preguntas de verdadero/falso y preguntas de respuesta corta (entre 35 y 45 preguntas totales).
- El alumnado deberá superar el examen final con una nota de 4,5/10 (o, lo que es lo mismo, 2,7/6). De no alcanzarse el mínimo para aprobar, la nota final en acta reflejará la suma de todas los componentes de la nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.

La asistencia a clases de prácticas se tomará en cuenta en el 10% indicado anteriormente; la asistencia a clases de teoría no será tomada en cuenta para la evaluación.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

En la convocatoria extraordinaria el alumnado tendrá dos opciones:

- Guardar la nota de prácticas obtenida en la convocatoria ordinaria (los trabajos de prácticas y participación) y realizar un examen que contará el 60% restante de la asignatura. En este examen se utilizarán preguntas de opción múltiple, preguntas de verdadero/falso y preguntas de respuesta corta (entre 35 y 45 preguntas totales). El alumnado deberá superar el examen final con una nota de 4,5/10 (o, lo que es lo mismo, 2,7/6).
- Realizar un examen que contará el 100% de la asignatura. En este caso, el examen será con preguntas de opción múltiple y de verdadero/falso (entre 30 y 35 preguntas) y preguntas de respuesta corta y de desarrollo (entre 5 y 10 preguntas). De no alcanzarse el mínimo para aprobar, la nota final en acta reflejará la suma de todas los componentes de la nota hasta un valor máximo de 4.9 puntos.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Para aquellos/as alumnos/as que se acojan a la modalidad de evaluación única final (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), ésta consistirá en preguntas de opción múltiple y de verdadero/falso (entre 30 y 35 preguntas) y preguntas de respuesta corta y de desarrollo (entre 5 y 10 preguntas).
El examen podrá estudiarse consultando la bibliografía fundamental. Para mayor concreción el/la estudiante ha de ponerse en contacto con el profesor/a de teoría correspondiente.
La evaluación única final puede solicitarse a través del siguiente enlace:
https://sede.ugr.es/procs/Gestion-Academica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/

INFORMACIÓN ADICIONAL

La metodología docente y la evaluación serán adaptadas a los estudiantes con necesidades especificas (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 Prevención y Atención ante el acoso en la Universidad:
viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion#title1
La participación en las investigaciones es totalmente voluntaria. Cada participante recibirá información sobre las características de la investigación. 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 maxima 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.
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).