Guía docente de la asignatura

Psicosociología (M67/56/1/20)

Fecha de aprobación por la Comisión Académica: 12/06/2024

Máster	Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales
MÓDULO	Módulo II. Técnicas en Prevención de Riesgos Laborales
RAMA	Ingeniería y Arquitectura
CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO	Escuela Internacional de Posgrado

Semestre	Segundo	**Créditos**	3	**Tipo**	Obligatorio	**Tipo de enseñanza**	Presencial

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

No procede

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

- Factores de naturaleza psicosocial. Psicosociología y Salud Laboral
- Estrés y otros problemas psicosociales.
- Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.

COMPETENCIAS

COMPETENCIAS BÁSICAS

- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 1 de 7

complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;
- CG02 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;
- CG03 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones ¿y los conocimientos y razones últimas que las sustentan¿ a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades;
- CG04 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- CG05 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG06 - Capacidad de organización y planificación
- CG07 - Conocimiento, al menos, de otro idioma
- CG08 - Conocimientos de informática
- CG09 - Capacidad de gestión de la información
- CG10 - Toma de decisiones
- CG11 - Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG13 - Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- CG14 - Compromiso ético
- CG15 - Creatividad
- CG16 - Iniciativa y liderazgo
- CG17 - Capacidad investigadora

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE61 - Conocer la normativa técnica específica en materia de Ergonomía y Psicosociología
- CE62 - Conocer los fundamentos, objetivos y ramas de la Ergonomía, así como su utilidad en la prevención de riesgos laborales.
- CE64 - Saber analizar y diseñar la adaptación del puesto de trabajo a las características de los trabajadores.
- CE65 - Adquirir las habilidades específicas para promover el estudio de puestos de trabajo y la mejora de las condiciones en el mismo
- CE66 - Saber aplicar los distintos métodos ergonómicos de evaluación de las condiciones de trabajo y de diseño ergonómico de puestos de trabajo.
- CE67 - Conocer los distintos factores psicosociales, métodos de intervención y evaluación.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 2 de 7

- CE68 - Conocer y saber evaluar los distintos componentes de la carga física y mental de un trabajador y establecer medidas preventivas.
- CE69 - Conocer los problemas específicos de trabajadores sensibles: jóvenes, trabajadores mayores, personas con discapacidad o mujeres gestantes.
- CE70 - Conocer los requisitos ergonómicos exigibles a las herramientas manuales.

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 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

1. Contextualización, epidemiología y prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo.
2. Portales y Webs relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo.
3. Modelos teóricos de riesgos psicosociales en el trabajo.
4. Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo.
5. Prevención e Intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo.
6. Buenas prácticas en riesgos psicosociales en el trabajo.

PRÁCTICO

Guía o programa de evaluación, prevención e intervención de riesgos psicosociales de alguna empresa, organización, institución, o servicio de prevención. Análisis y presentación a partir de los conocimientos adquiridos durante la explicación del tema, apoyándose en la bibliografía, y en las webs de riesgos psicosociales.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 3 de 7

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 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.
- 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.
- 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.

•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.

•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.

•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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 4 de 7

·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

- 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/webiaprl/laboratorios/larpsico Laboratorio de riesgos psicosociales de Andalucía

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 Lección magistral/expositiva
- MD02 Resolución de problemas y estudio de casos prácticos
- MD03 Prácticas de laboratorio o clínicas

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 5 de 7

- MD04 Realización de trabajos individuales

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

EVALUACIÓN ORDINARIA

El artículo 17 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que la convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final.

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 la realización y/o exposición de los trabajos teórico/prácticos, así como la participación activa en clase, de tal forma que se permita evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente. Igualmente se plantea la realización de un examen de conocimientos teórico-prácticos. Sobre la calificación final, la teoría supone un 60% y la práctica un 40%.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.

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 la realización y/o exposición de los trabajos teórico/prácticos, así como la participación activa en clase, de tal forma que se permita evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta guía docente. Igualmente se plantea la realización de un examen de conocimientos teórico-prácticos. Sobre la calificación final, la teoría supone un 60% y la práctica un 40%.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

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 podrán acogerse al sistema de Evaluación Única Final.

Conforme a lo estipulado en la Normativa de evaluación y de calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada por Consejo de Gobierno en su sesión extraordinaria de 20 de mayo de 2013, para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al/la Coordinador/a del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. Transcurridos diez días sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa y por escrito del (la) Coordinador(a) del Máster, se entenderá que ésta ha sido desestimada. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector, agotando la vía administrativa.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 6 de 7

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 solicitud de evaluación única final puede descargarse del siguiente enlace: https://sede.ugr.es/procs/GestionAcademica-Solicitud-de-evaluacion-unica-final/

El material didáctico, necesario, para superar la asignatura, bien en la convocatoria ordinaria, o bien en la extraordinaria, se encontrará a disposición de todos los estudiantes que lo requieran en la plataforma web PRADO, actualizado y revisado anualmente por los responsables de la asignatura. Los materiales de los seminarios y prácticas también estarán disponibles en la misma plataforma. La materia objeto de examen, en esta modalidad de evaluación, se ajustará, tanto, a los contenidos del temario teórico como práctico descrito en la presente guía docente. Se recuerda que cualquier estudiante con evaluación única final, podrá ser evaluado tanto de las prácticas como de los seminarios realizados durante el curso académico, aun cuando no haya asistido a las mismas (art. 8).

La modalidad de evaluación única final consistirá en un examen de 10 preguntas de desarrollo de la teoría explicada en los textos señalados en la bibliografía de esta Guía docente, así como de las prácticas que permitan evaluar las competencias generales y específicas señaladas en esta misma guía.

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://viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/prevencion-y-atencion#title1
- "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 artículo 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/ 23/04/2025 - 10:06
Código seguro de verificación (CSV): 06898E7965125B5379A3F41FAED6CE68 Pág. 7 de 7