

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	43582
Nombre	Psicosociología aplicada
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	4.5
Curso académico	2024 - 2025

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2161 - Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Carácter
2161 - Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales	6 - Ergonomía y psicosociología aplicada	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
PRADO GASCO, VICENTE JAVIER	306 - Psicología Social

RESUMEN

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. La actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) reconoce que la organización y la ordenación del trabajo son condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales. En la asignatura Psicosociología Aplicada se introducen los conocimientos básicos de la psicosociología aplicada a la prevención de los riesgos laborales, de modo que se ofrece al alumno una aproximación a los conceptos y aplicaciones más relevantes de la disciplina que pueden ser consideradas esenciales para el futuro ejercicio profesional. Con esta materia los alumnos adquieran las bases fundamentales para cursar la especialidad optativa de ergonomía y psicosociología aplicada. En cualquier caso, si la elección del alumno no fuera esta especialidad, se garantiza en su formación una base mínima de conocimientos en esta área, capacitándole para realizar evaluaciones de riesgo psicosocial sencillas, proposición de medidas para el control y reducción de este tipo de riesgos, colaborar con los Servicios de Prevención y con los especialistas en Psicosociología Aplicada y todas aquellas funciones que le correspondan según el artículo 36 del Reglamento de los Servicios de Prevención.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Dado que los estudiantes que acceden al Máster presentan un perfil de título de grado heterogéneo, se recomienda que el estudiante lea y se documente sobre contenidos de psicosociología con el fin de facilitar el proceso de transmisión y comprensión de los conocimientos.

COMPETENCIAS (RD 1393/2007) // RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (RD 822/2021)

2161 - Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

- Que los/las 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.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- Ser capaz de analizar de manera crítica problemas y necesidades considerando diferentes contextos y particularidades, y elaborar recomendaciones atinentes.
- Buscar y seleccionar información en bases de datos y documentos de carácter científico y profesional vinculados con la intervención familiar, y tener capacidad para sintetizarla e interpretarla.
- Estructurar, redactar y presentar adecuadamente de manera verbal y no verbal informes científicos y profesionales, integrando elementos teóricos y metodológicos con resultados y discusión.
- Planificar, asesorar y tomar decisiones con criterios éticos y legales.
- Desarrollar la capacidad asertiva para iniciar, dirigir y facilitar la participación en grupos, promoviendo las relaciones interpersonales.
- Desarrollar la capacidad para analizar nuevos problemas de forma rigurosa y sistemática.
- Ser capaz de promover, con carácter general, la prevención en la empresa.
- Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de las funciones del técnico en PRL considerando diferentes contextos.
- Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para el diagnóstico organizacional en materia de riesgos laborales.

**RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RD 1393/2007) // SIN CONTENIDO (RD 822/2021)**

Al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje el estudiante: Comprenderá la relación entre los aspectos psicosociales del trabajo y la salud, y los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores de los riesgos psicosociales, así como los objetivos y estrategias básicas para la prevención de riesgos laborales de carácter psicosocial. Será capaz de evaluar el impacto, las causas y las consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales vinculadas a los riesgos psicosociales. Podrá identificar factores y riesgos psicosociales. Conocerá los fundamentos y estrategias de la psicología laboral, siendo capaz de reconocer y evaluar los riesgos relacionados con la carga física y psíquica en el trabajo, y de proponer las medidas adecuadas para su prevención. Será capaz de evaluar riesgos psicosociales siguiendo los criterios propios de la profesión. Será capaz de elaborar informes orales y escritos vinculados a la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo, incluyendo recomendaciones de intervención para la mejora de las condiciones psicosociales de trabajo.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS**1. Factores de naturaleza psicosocial, estrés y otros problemas psicosociales.**

- 1.1. Psicología aplicada en materia de prevención de riesgos laborales.
- 1.2. Psicología de la Salud Ocupacional.
- 1.3. Delimitación conceptual: factores y riesgos psicosociales, estrés laboral, y afrontamiento.
- 1.4. El proceso del estrés laboral: aproximaciones psicofisiológica y psicosocial.
- 1.5. Prevalencia de los riesgos psicosociales en el trabajo y de sus consecuencias.
- 1.6. Aproximaciones teóricas al estudio de la conducta organizacional: estructura, grupo e individuo.
- 1.7. La organización como conjunto de sistemas y la conducta de los individuos en la organización.

2. Características de la empresa, estructura de la organización, y puesto de Características de la empresa, estructura de la organización, y puesto de trabajo.

- 2.1. Estrategia y diseño de la organización.
- 2.2. Organización y empresa: concepto y características.
- 2.3. Estructura organizacional.
 - 2.3.1. Concepto de estructura organizacional.
 - 2.3.2 Dimensiones estructurales y contextuales.
 - 2.3.3. Configuraciones estructurales.
- 2.4. Estructura organizacional y salud ocupacional.
- 2.5. El diseño del trabajo.
 - 2.5.1. Conceptos relevantes: tareas, puestos, y roles laborales
 - 2.5.2. Descripción y análisis de puestos.



3. Características del individuo.

- 3.1. Organización, individuo y salud.
- 3.2. Características biográficas.
- 3.3. Características aptitudinales.
- 3.4. Características de personalidad

4. Carga mental de trabajo.

- 4.1. Definición: procesos cognitivos, diferencias individuales, y factores sociales externos.
- 4.2. Consecuencias de la carga mental: fatiga mental y errores.
- 4.3. Modelos de procesamiento y de carga mental.
 - 4.3.1. Modelos de filtro (o cuello de botella).
 - 4.3.2. Modelos de recursos o de capacidad de procesamiento.
 - 4.3.3. Modelos de carga mental.
- 4.4. Evaluación de la carga mental: el método NASA-TLX.
- 4.5. Intervención.

5. Consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo.

- 6.1. Deterioro de la calidad de vida laboral.
- 6.2. Baja satisfacción laboral.
- 6.3. Disfunciones y problemas de salud.
- 6.4. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout).
- 6.5. Problemas familiares y sociales.
- 6.6. Consecuencias para la organización: absentismo y presentismo.

6. Fases del proceso de evaluación de factores y riesgos psicosociales.

- 6.1. Fase de identificación de los factores de riesgo.
- 6.2. Fase de elección de la metodología.
- 6.3. Fase de planificación y realización del trabajo de campo.
- 6.4. Fase de análisis de los resultados y elaboración del informe.
- 6.5. Fase de elaboración y aplicación del programa de intervención.
- 6.6. Fase de seguimiento y control de las medidas adoptadas.
- 6.7. Requisitos que debe cumplir un método de evaluación de factores psicosociales.
- 6.8. Requisitos de los cuestionarios.

**VOLUMEN DE TRABAJO**

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	15,00	100
Estudio y trabajo autónomo	37,50	0
Lecturas de material complementario	15,00	0
Preparación de actividades de evaluación	15,00	0
TOTAL	112,50	

METODOLOGÍA DOCENTE

1. Escucha participativa y crítica.
2. Discusiones de grupo.
3. Tutorías individuales.
4. Utilización de tecnologías informáticas.
5. Presentaciones en público.
6. Lectura y análisis de documentos científico-técnicos.
7. Búsqueda y análisis de documentación.
8. Utilización de instrumentos de medición y evaluación.
9. Redacción de informes.

EVALUACIÓN

1. Exámenes escritos, incluyendo pruebas objetivas o semiobjetivas, resolución de problemas, pruebas de respuesta breve, ensayo, resolución de casos u otras opciones similares. Representa un 70% de la calificación final de la asignatura.
2. Elaboración de informes de carácter aplicado o práctico sobre los contenidos de la materia. Representa el 30% de la calificación final de la asignatura. La redacción de los informes y trabajos ha de tener un nivel correspondiente a un postgrado universitario para ser evaluados (ortografía, gramática, semántica ...). No se aceptarán informes manuscritos.
3. La asistencia a un mínimo porcentual de clases será valorada como requisito indispensable para ser evaluado en las actividades vinculadas a esas clases, pues se realizarán actividades que ajustan a la condición de evaluación continua. Estas actividades y la calificación que derive de ellas NO serán recuperables mediante la realización de otro tipo de pruebas.



Requisitos mínimos. Nota mínima de corte en la evaluación teórica y práctica para poder sumar la nota de ambas partes. Obtener, al menos, un 5 sobre 10 en la valoración de contenidos teóricos (exámenes escritos) y prácticos (elaboración de informes). Si la nota es inferior en alguna de esas partes, no se sumará la nota de los otros sistemas de evaluación quedando reflejada en el acta solo la calificación del examen de contenidos teóricos, o la del informe de prácticas caso de no presentarse al examen de contenidos teóricos.

Según se establece en Artículo 13. d) del “Estatut de l'Estudiant Universitari” (RD 1791/2010, de 30 de diciembre), los estudiantes deben abstenerse de utilizar o de cooperar en al utilización de procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realicen o en los documentos oficiales de la universidad. El profesorado comprobará con los medios de que dispone la Universitat de València si se ha producido plagio o copia total o parcial. En caso de que se detecte se procederá a suspender al estudiante en la materia y a incoar las medidas disciplinarias establecidas en al normativa vigente.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en el Reglament d'Avaluació i Qualificació de la Universitat de València per a títols de Grau i Màster (ACGUV 108/2017 de 30 de mayo de 2017). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_Reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

REFERENCIAS

Básicas

- Gil-Monte, P. R. (2011). Psicosociología aplicada. En, C. L. Alfonso, C. Salcedo y I. Rosat (Coord.), Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación (2ª ed., pp. 1175-1270). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Gil-Monte, P. R. (Coord.) (2014). Manual de Psicosociología Aplicada a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Pirámide.

Complementarias

- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gil, F. y Alcover, C. M. (2003) (Coord.). Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Madrid: Alianza.
- González, J. L., Moreno, B. y Garrosa, E. (2005). Carga mental y fatiga laboral. Teoría y evaluación. Madrid: Pirámide.
- Meliá, J. L. et al. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En Meliá, J. L. et al. (Comp.), Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos (pp. 13-36). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Arquer, I y Nogareda, C. (2000). Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX. NTP 544 del INSHT.
- Díaz, L. (1999). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Concepto, historia y método. Santa Cruz de Tenerife: Resma.
- Leka, S. y Houdmont, J. (Eds.) (2010). Occupational Health Psychology. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Mintzberg, H. (1988). La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
- Oncins, M y Almodóvar, A. (1997). Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP 450 del



INSHT. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/information/Ind_temntp.htm

- Nogareda, C. y Almodóvar, A. (2006). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP 702 del INSHT. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/information/Ind_temntp.htm

