

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	44845
<b>Nom</b>	Intervenció en psicologia del treball
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	4.0
<b>Curs acadèmic</b>	2021 - 2022

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Primer quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.	6 - Psicologia del Treball. Aproximació en Intervenció	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
ORENGO CASTELLA, VIRGINIA	306 - Psicologia Social
ZORNOZA ABAD, ANA	306 - Psicologia Social

**RESUM**

“Intervenció en psicologia del treball” és una assignatura de caràcter obligatori i quadrimestral, que s'imparteix en el segon curs del màster en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i dels Recursos Humans. Consta d'un total de 4 crèdits ECTS.

L'estudiant hi pot aprendre les competències d'intervenció relacionades amb la psicologia del treball. Així, l'objectiu general d'aquest curs és proporcionar a l'estudiant una revisió sobre les aproximacions i/o mètodes per a la intervenció en el context laboral en el marc del desenvolupament organitzacional. Aquest objectiu es tradueix en els objectius específics següents:



- Conèixer mètodes i tècniques útils per a la correcta identificació de tots aquells elements que són rellevants per a la promoció de la salut ocupacional, la prevenció de riscos i el foment de la qualitat de vida laboral.
- Aprendre i usar algunes metodologies fonamentals per al desenvolupament d'equips, i així poder incrementar-ne el potencial i millorar-ne el rendiment.
- Aprendre la importància d'una perspectiva ergonòmica a l'hora de dissenyar el treball en equip. Conèixer algunes tècniques grupals d'ergonomia.
- Adquirir coneixements bàsics sobre el desenvolupament d'un programa d'intervenció.

Aquest curs proporciona teories, metodologies i eines sobre intervencions en l'àrea de la psicologia del treball, així com una revisió d'aproximacions a intervencions relacionades amb el (re)disseny del treball, la qualitat de vida laboral, la prevenció de riscos psicològics en el treball i l'optimització del treball humà.

## **CONEIXEMENTS PREVIS**

### **Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació**

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### **Altres tipus de requisits**

Cal tenir un bon coneixement d'anglès que permeta llegir textos i expressar-se oralment i per escrit. Així mateix, l'estudiant ha d'haver cursat les assignatures *Curs avançat de psicologia del treball* i *Psicologia de la salut i la qualitat de vida laboral*, que comparteixen en el primer curs del màster.

## **COMPETÈNCIES (RD 1393/2007) // RESULTATS DE L'APRENENTATGE (RD 822/2021)**

### **2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.**

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.



- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions indirectes en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços d'elaborar, en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans, una proposta oral o escrita amb els objectius de la seva activitat i la manera d'aconseguir-los, proposant criteris per avaluar els resultats de les millores.
- Que els estudiants siguin capaços de planificar intervencions en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la persona en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços de realitzar intervencions directes orientades a la situació en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.
- Que els estudiants siguin capaços d'implantar productes i serveis en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

## **RESULTATS D'APRENTATGE (RD 1393/2007) // SENSE CONTINGUT (RD 822/2021)**

Al final del procés d'ensenyament-aprenentatge, l'estudiant ha de ser capaç de:

1. Entendre i plantejar intervencions en factors ergonòmics i de prevenció de riscos psicosocials.
2. Entendre i utilitzar estratègies per al desenvolupament d'equips de treball.

## **DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS**

### **1. INTERVENCIÓ PSICOSOCIAL**

1. Delimitació conceptual.
2. Tipus i procés d'intervenció.
3. Contextos d'aplicació.

### **2. ESTRATÈGIES D'INTERVENCIÓ EN PSICOLOGIA DEL TREBALL**

1. Com funciona un equip de treball. Factors que afavoreixen la seva eficàcia
2. Tècniques d'intervenció en equips.
3. Tècniques de construcció i desenvolupament d'equips
4. Aplicacions



### 3. PREVENCIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS EN EL TREBALL DES D'UNA APROXIMACIÓ MULTINIVELL

- Com dissenyar una estratègia de prevenció en riscos psicosocials en el context organitzacional
- Fases en la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos psicosocials
- Anàlisi i revisió de programes i mètodes d'intervenció ja existents, anàlisi de casos i de "bones pràctiques".
- Avaluació d'un procés d'intervenció i dels seus resultats

### VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	40,00	100
Assistència a esdeveniments i activitats externes	2,00	0
Elaboració de treballs en grup	10,00	0
Elaboració de treballs individuals	5,00	0
Estudi i treball autònom	5,00	0
Lectures de material complementari	5,00	0
Preparació d'activitats d'avaluació	10,00	0
Preparació de classes de teoria	5,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	12,00	0
Resolució de casos pràctics	5,00	0
Resolució de qüestionaris on-line	1,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	

### METODOLOGIA DOCENT

El desenvolupament de l'assignatura s'estructura entorn de quatre eixos: les classes presencials, la preparació de les classes, les tutories i l'elaboració del treball final.

1. **Classes presencials:** Hi ha tres tipus de classes presencials.

- Sessions en què l'objectiu és contextualitzar el tema i oferir a l'alumne l'oportunitat de discutir tots els aspectes relatius a un tema específic. Així mateix, se li indica els recursos més recomanables per a la preparació posterior del tema en profunditat.

- Sessions en què participa un professional d'una empresa, que mostra de manera aplicada un procés d'intervenció real dut a terme en la seua organització.



- Sessions en què els alumnes exposen i analitzen el treball realitzat sobre el tema en qüestió: disseny d'un procés d'intervenció.

**2. Estudi i preparació de treballs per a classe:** La preparació de les classes a càrrec de l'alumne és fonamental per a l'aprenentatge de la disciplina. Atesa la filosofia que subjau al plantejament i desenvolupament d'aquest màster, els coneixements, les habilitats i les destreses que ha d'adquirir l'alumne s'han d'assolir des d'una aproximació interactiva i de col·laboració conjunta entre el docent i l'alumne. Per això, es considera que la participació i dedicació activa de l'alumne, prèviament a l'assistència a les classes presencials, és requisit bàsic com a eix metodològic.

**3. Les tutories** es conceben com a activitats amb el principal propòsit de resoldre dubtes, comentar els avanços, revisar les estratègies d'intervenció plantejades, oferir documentació i fer el seguiment dels treballs i de l'aprenentatge de cada alumne/grup de treball. Les tutories són tant individuals com grupals, i formen part substancial del desenvolupament del treball dut a terme pels estudiants.

## AVALUACIÓ

L'escala d'avaluació va del 0 al 10, sent 5 la nota mínima per aprovar l'assignatura. La valoració final es realitzarà d'acord amb la càrrega de treball que els alumnes han tingut en les diferents parts d'aquesta assignatura.

Per les característiques pròpies de la matèria i l'èmfasi al desenvolupament de competències, no es considera adient la realització d'un examen. Es considera que l'adquisició de les competències que es pretenen desenvolupar no pot ser avaluada correctament mitjançant aquest sistema d'avaluació.

Per les característiques pròpies de la matèria i l'èmfasi al desenvolupament de competències, no es considera adient la realització d'un examen. Es considera que l'adquisició de les competències que es pretenen desenvolupar no pot ser avaluada correctament mitjançant aquest sistema d'avaluació.

Les instruccions concretes de cada treball i els criteris d'avaluació seran explicats en el material proporcionat per cada professor.

Alguns dels elements i criteris d'avaluació considerats són:

- Qualitat de les presentacions orals individuals i en grup amb discussió
- Anàlisi crítica de materials, mapes conceptuals, relacionats amb mètodes d'intervenció, així com el seu ús en el desenvolupament de plans de prevenció i desenvolupament d'equips: Tècniques de construcció d'equips
- Disseny i elaboració d'un pla d'intervenció en un context de treball específic (especificació de metes, avaluació, desenvolupament...). Workshop d'intervenció (presentació, materials utilitzats, evidència en la qual es basa ...)

Per a l'obtenció de la qualificació final d'aquesta assignatura s'atendrà a dos aspectes rellevants: d'una



banda, la puntualitat en el lliurament (primer dia de retard en el lliurament comporta una reducció del 10% en la nota i cada dia de retard addicional suposa un 5% més de reducció; i d'altra banda, el lliurament fora de rang en qüestió de grandària, que serà avaluada pel professor i disminuirà un 10% de la nota.

## REFERÈNCIES

### Bàsiques

- - Locke, E. (Ed.). (2011). Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management. John Wiley & Son
- - Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. Annual review of psychology, 65, 661-691
- - Salvendy, G. (2012). Handbook of Human Factors and Ergonomics, Wiley.
- - EUROPEAN AGENCY FOR THE SAFETY & HEALTHY WORK :<http://osha.europa.eu>
- - INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- - INSTITUTO PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT): [www.insht.es](http://www.insht.es)
- - THE NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (NIOSH):[www.cdc.gov/niosh](http://www.cdc.gov/niosh)
- - EUROPEAN FRAMEWORK FOR PSYCHOSOCIAL RISKS MANAGEMENT (PRIMA-EF):[www.prima-ef.org](http://www.prima-ef.org)

### Complementàries

- - Carayon, P. (Ed.). (2011). Handbook of human factors and ergonomics in health care and patient safety. CRC Press
- - Salmon, P. M. (2011). Human factors methods and accident analysis: Practical guidance and case study applications. Ashgate Publishing, Ltd..
- - Frese, M., & Keith, N. (2015). Action Errors, Error Management, and Learning in Organizations. Annual review of psychology, 66, 661-687.

## ADDENDA COVID-19

**Aquesta addenda només s'activarà si la situació sanitària ho requereix i previ acord del Consell de Govern**