

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

Código	44845
Nombre	Intervención en psicología del trabajo
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	4.0
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1	Facultad de Psicología y Logopedia	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1	6 - Psicología del Trabajo. Aproximación en Intervención	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
ORENGO CASTELLA, VIRGINIA	306 - Psicología Social
ZORNOZA ABAD, ANA	306 - Psicología Social

RESUMEN

Intervención en Psicología del Trabajo es una asignatura de carácter obligatorio y cuatrimestral, que se imparte en el segundo curso del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Consta de un total de 4 créditos ECTS.

El estudiante podrá aprender las competencias de intervención relacionadas con la Psicología del trabajo. Así, el objetivo general de este curso consiste en proporcionar al estudiante una revisión sobre las aproximaciones y/o métodos para la intervención en el contexto laboral en el marco del Desarrollo Organizacional. Este objetivo se traduce en los siguientes objetivos específicos:

- Conocer métodos y técnicas útiles para la correcta identificación de todos aquellos elementos relevantes para la promoción de la salud ocupacional, prevención de riesgos y fomento de la calidad de vida laboral.
- Aprender y usar algunas metodologías fundamentales para el desarrollo de equipos, para así poder incrementar su potencial y mejorar su rendimiento.
- Aprender la importancia de una perspectiva ergonómica a la hora de diseñar el trabajo en equipo.



Conocer algunas técnicas grupales de ergonomía.

- Adquirir conocimientos básicos sobre el desarrollo de un programa de intervención.

Este curso proporciona teorías, metodologías y herramientas acerca de intervenciones en el área de la psicología del trabajo, así como una revisión de aproximaciones a intervenciones relacionadas con el (re)diseño del trabajo, calidad de vida laboral, prevención de riesgos psicológicos en el trabajo y optimización del trabajo humano.

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

Es necesario tener un buen conocimiento de inglés que permita la lectura de textos y la expresión oral y escrita. Asimismo, el estudiante ha de haber cursado las asignaturas Curso avanzado de psicología del Trabajo y Psicología de la salud y la calidad de vida laboral, impartidas en el primer curso del mismo máster.

COMPETENCIAS

2235 - M.U. Erasmus Mundus Psicología del Trab.Organiz.RR.HH.17-V.1

- Que los/las 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.
- Que los/las 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.
- 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.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones indirectas en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.



- Que los estudiantes sean capaces de elaborar, en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, una propuesta oral o escrita con los objetivos de su actividad y el modo de alcanzarlos, proponiendo criterios para evaluar los resultados de las mejoras.
- Que los estudiantes sean capaces de planificar intervenciones en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la persona en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de realizar intervenciones directas orientadas a la situación en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.
- Que los estudiantes sean capaces de implantar productos y servicios en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje el estudiante deberá ser capaz de:

1. Entender y plantear intervenciones en factores ergonómicos y de prevención de riesgos psicosociales.
2. Entender y utilizar estrategias para el desarrollo de equipos de trabajo.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

1. Delimitación conceptual
2. Tipos y proceso de intervención
3. Contextos de aplicación

2. MÉTODOS DE MEJORA DE LA EFICACIA DE LOS EQUIPOS Y TRABAJO COLABORATIVO

1. Cómo funciona un equipo de trabajo. Factores que favorecen su eficacia
2. Técnicas de intervención en equipos.
3. Técnicas de construcción y desarrollo de equipos
4. Aplicaciones

**3. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DESDE UNA APROXIMACIÓN MULTINIVEL**

- Cómo diseñar una estrategia de prevención en riesgos psicosociales en el contexto organizacional
- Fases en la implantación de una estrategia de prevención de riesgos psicosociales
- Análisis y revisión de programas y métodos de intervención ya existentes, análisis de casos y de buenas prácticas.
- Evaluación de un proceso de intervención y de sus resultados

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	40,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	2,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	10,00	0
Elaboración de trabajos individuales	5,00	0
Estudio y trabajo autónomo	5,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de actividades de evaluación	10,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	12,00	0
Resolución de casos prácticos	5,00	0
Resolución de cuestionarios on-line	1,00	0
TOTAL	100,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

El desarrollo de la asignatura se estructura en torno a cuatro ejes: las clases presenciales, la preparación de las clases, las tutorías y la elaboración del trabajo final.

1. **Clases presenciales:** habrá tres tipos de clases presenciales.

- sesiones cuyo objetivo es contextualizar el tema y ofrecer al alumno la oportunidad de discutir todos los aspectos relativos a un tema específico. Asimismo, se le indicará aquellos recursos más recomendables para la preparación posterior del tema en profundidad.

- sesiones en las que participarán un profesional de una empresa, quien mostrará de manera aplicada un proceso de intervención real llevado a cabo en su organización



- sesiones en las que los alumnos expondrán y analizarán el trabajo realizado sobre el tema en cuestión: diseño de un proceso de intervención a través de la realización de un workshop.

2. Estudio y preparación de trabajos para clase: la preparación de las clases por parte del alumno resulta fundamental para el aprendizaje de la disciplina. Dada la filosofía que subyace al planteamiento y desarrollo de este máster, los conocimientos, las habilidades y las destrezas a adquirir por el alumno deben lograrse desde una aproximación interactiva y de colaboración conjunta entre el docente y el alumno. Por ello, se considera que la participación y dedicación activa por parte del alumno, previa a la asistencia a las clases presenciales, es requisito básico como eje metodológico.

3. Las tutorías se conciben como actividades con el principal propósito de resolver dudas, comentar los avances, revisar las estrategias de intervención planteadas, ofrecer documentación y realizar el seguimiento de los trabajos y del aprendizaje de cada alumno/ grupo de trabajo. Las tutorías se realizarán tanto a nivel individual como grupal, formando parte sustancial del desarrollo del trabajo llevado a cabo por los estudiantes.

EVALUACIÓN

La escala de evaluación va del 0 al 10, siendo 5 la nota mínima para aprobar la asignatura. La valoración final se realizará de acuerdo con la carga de trabajo que los alumnos han tenido en las distintas partes de esta asignatura.

Dadas las características de la materia y el énfasis en el desarrollo de competencias, no se contempla la realización de un examen, por considerar que la adquisición de tales competencias no puede ser evaluada correctamente mediante el mismo.

Las instrucciones concretas de cada trabajo y los criterios de evaluación serán explicados en el material proporcionado por cada profesor.

Algunos de los elementos y criterios de evaluación considerados son:

1. Calidad de las presentaciones orales individuales y en grupo con discusión
2. Análisis crítico de materiales, mapas conceptuales, relacionados con métodos de intervención, así como su uso en el desarrollo de planes de prevención y desarrollo de equipos: Técnicas de construcción de equipos
3. Diseño y elaboración de un plan de intervención en un contexto de trabajo específico (especificación de metas, evaluación, desarrollo...). Workshop de intervención (presentación, materiales utilizados, evidencia en la que se basa ...)

Para la obtención de la calificación final de esta asignatura se atenderá a dos aspectos relevantes: por un lado, *la puntualidad en la entrega* (primer día de retraso en la entrega conlleva una reducción del 10% en la nota y cada día de retraso adicional supone un 5% más de reducción; y por otro lado, *la entrega fuera de rango en cuestión de tamaño*, que será evaluada por el profesor y disminuirá un 10% de la nota.



REFERENCIAS

Básicas

- - 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.orgINTERNATIONAL LABOUR OFFICE: www.ilo.org
- - ISTITUTO PARA LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT): www.insht.es
- - THE NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (NIOSH):www.cdc.gov/niosh
- - EUROPEAN FRAMEWORK FOR PSYCHOSOCIAL RISKS MANAGEMENT (PRIMA-EF):www.prima-ef.org

Complementarias

- - 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.