

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 46911**Nombre:** Psicosociología aplicada**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 4,5**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2275 - Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2275 - Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales	Psicosociología aplicada	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

PRADO GASCO VICENTE JAVIER

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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2275 - Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Buscar y seleccionar información en bases de datos y documentos de carácter científico y profesional, y tener capacidad para sintetizarla e interpretarla.

Colaborar eficazmente en equipos de trabajo, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.

Conocer las evaluaciones de riesgos (relativos a higiene industrial, seguridad en el trabajo, y ergonomía y psicosociología aplicada) con la máxima seguridad para el operador y el medio ambiente.

Conocer las obligaciones genéricas y específicas en prevención de riesgos laborales y ser capaz de asesorar sobre cada una de las obligaciones en que se concreta el deber de protección.

Conocer los factores psicosociales 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.

Conocer los métodos de valoración del riesgo de accidente y aplicarlo a la práctica.

Conocer y aplicar técnicas de comunicación, información, negociación y resolución de conflictos en las organizaciones

Conocer y comprender, desde el propio ámbito de la titulación, las desigualdades por razón de sexo y género en la sociedad; integrar las diferentes necesidades y preferencias por razón de sexo y de género en el diseño de soluciones y resolución de problemas.

Conocer y comprender la importancia del respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conocer y comprender la importancia del respeto respecto a los derechos humanos y derechos



fundamentales; los valores democráticos ¿la libertad de pensamiento y de cátedra, la tolerancia y el reconocimiento y respeto a la diversidad, la equidad de todas las ciudadanas y de todos los ciudadanos, la eliminación de todo contenido o práctica discriminatoria, la cultura de la paz y de la participación, entre otros.

Conocer y comprender los aspectos interrelacionales del binomio medioambiente-salud laboral.

Conocer y ser capaz de aplicar las distintas modalidades de organización preventiva en la empresa (requisitos de constitución, formación requerida...).

Desarrollar la capacidad asertiva para iniciar, dirigir y facilitar la participación en grupos, promoviendo las relaciones interpersonales.

Desarrollar la capacidad de iniciativa, pensamiento crítico y creatividad.

Planificar, asesorar y tomar decisiones con criterios éticos y legales.

Realizar búsquedas en la literatura científica y de analizar e interpretar rigurosamente los resultados de los estudios científicos llevados a cabo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de las funciones del técnico en PRL considerando diferentes contextos.

Saber comunicarse de manera efectiva, tanto de forma oral como escrita, adaptándose a las características de la situación y de la audiencia.

Saber realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

Ser capaz de actuar con autonomía en el aprendizaje, tomando decisiones fundamentadas en diferentes contextos, emitiendo juicios en base a la experimentación y el análisis y transfiriendo el conocimiento a nuevas situaciones.

Ser capaz de analizar problemas nuevos con los conocimientos e instrumentos aprendidos y razonar de forma rigurosa y sistemática.

Ser capaz de 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

Ser capaz de aplicar los fundamentos y métodos de la investigación cualitativa y cuantitativa para el estudio y análisis de los elementos relacionados con la prevención de riesgos laborales en todos sus niveles de actuación.

Ser capaz de contribuir en el diseño, desarrollo y ejecución de soluciones que den respuesta a demandas sociales, teniendo en cuenta como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ser capaz de desarrollar razonamiento crítico y autocrítico en el ámbito de la titulación, considerando aspectos tales como la ética profesional, los valores morales y las implicaciones sociales de las diferentes actividades realizadas.

Ser capaz de evaluar el impacto, las causas y las consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales vinculadas a los riesgos psicosociales.



Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para el diagnóstico organizacional en materia de riesgos laborales.

Ser capaz de planificar la acción preventiva y proponer medidas para el control y reducción de los riesgos.

Ser capaz de proponer soluciones creativas e innovadoras a situaciones o problemas complejos, propios del ámbito de conocimiento, para dar respuesta a las diversas necesidades profesionales y sociales.

Ser capaz de realizar actividades de información y formación de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

Ser capaz de vigilar el cumplimiento de los programas de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Factores de naturaleza psicosocial, estrés y otros problemas psicosociales.

- 1.1. Psicosociología 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 (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	30,00
Prácticas en aula	15,00
Total horas	45,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	2,50
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	30,00
Estudio y trabajo autónomo	35,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	67,50

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. En aquellos casos en los que existan indicios razonables de que un examen, prueba o actividad evaluable no ha sido realizado íntegramente por la persona matriculada o pueda haberse producido una vulneración de las normas de integridad académica, el profesorado podrá requerir la realización de una prueba individual de verificación de autoría. Sin menoscabo de cualquier otra medida que se pueda aplicar de acuerdo a la normativa de la universidad.
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 y su evaluación se realizará acorde a la rúbrica disponible en el aula virtual. El profesor podrá exigir la presentación en clase de los mismos siendo un requisito para poder aprobarlos tener aprobado (5 sobre 10) tanto el contenido del informe entregado como su presentación (5 sobre 10 en cada parte). En caso de necesitar recuperar la presentación el profesor explicará en clase el proceso a realizar para ello.
3. La asistencia a un mínimo porcentual de clases podrá ser 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.

Para obtener Matrícula de Honor, se tiene que tener una nota mínima de 9. A partir de esta nota, la decisión de otorgar esta MH dependerá del/la profesor/a que podrá establecer una actividad extra para obtenerla además de considerar el trabajo realizado a lo largo del curso.

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. Es requisito para poder aprobar la asignatura la presentación y la obtención al menos de un cinco sobre 10 de los informes de prácticas. En aquellas situaciones donde no se hayan presentado los informes de prácticas o que se hayan suspendido, aun aprobando el examen y obteniendo una nota ponderada de cinco será necesario recuperar dichos informes o trabajos.

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 la 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 la normativa vigente. Ante prácticas fraudulentas, se procederá según lo determinado por el Protocolo de actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/Protocols/C83sp.pdf>. 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

El uso de IA o de otros soportes tecnológicos en los diferentes trabajos debe estar debidamente justificada y explicada en el anexo correspondiente, la utilización de dichas herramientas sin la inclusión de dicha explicación supondrá el suspenso automático de la actividad en cuestión, y se procederá a incoar las medidas disciplinarias establecidas en la normativa vigente. La calificación de la asignatura quedará sometida a lo que dispone el Reglamento de Evaluación y Calificación de la Universitat de València para títulos de Grado y Máster (ACGUV 108/2017 de 30 de mayo de 2017). http://www.uv.es/graus/normatives/2017_108_reglament_avaluacio_qualificacio.pdf

Declaración de uso IA

Él/la autor/a debe declarar explícitamente el uso de cualquier herramienta de IA en sus trabajos. Esta declaración debe incluirse en la sección titulada "Declaración de uso de IA" en el apartado de Anexos de este manuscrito, después de las referencias.

1. El autor debe proporcionar la siguiente información:

- Nombre y versión de las herramientas de IA utilizadas
- Breve descripción de cómo se utilizó la IA, por ejemplo, para generar partes del texto, asistencia en la revisión de literatura, edición y revisión del borrador, análisis de datos, traducción, u otras funciones.

2. Citación

Los/las autores/as deben citar adecuadamente la herramienta de IA utilizada en la sección de referencias, siguiendo el formato de citación estándar de la revista. Por ejemplo:

OpenAI. (2024). ChatGPT GPT-4o [Large language model]. <https://chat.openai.com/chat>

Anthropic. (2024). Claude 3.5 Sonnet [Large language model]. <https://www.claude.ai/>

3. Límites de uso

- La IA generativa no debe ser utilizada para crear o manipular datos de investigación.
- El uso de IA no exime a los autores de su responsabilidad sobre el contenido del manuscrito.
- Los autores deben revisar y editar cuidadosamente cualquier texto generado por IA para garantizar su precisión y relevancia, especialmente ante el riesgo de alucinación de la IA generativa.

Será de aplicación la normativa de la Universidad sobre impugnación de exámenes.

BIBLIOGRAFÍA

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/lnd_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/lnd_temntp.htm

- Sierra Hernáiz, E., & Vallejo Dacosta, R. M. (Eds.). (2024). *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género* (N. J. Ayerra Duesca & N. Herrero Tomás, coords.). Aranzadi.

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Herramienta de apoyo nº 10: Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Igualdad en la Empresa. https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf