

Ficha Técnica: Prevención de Riesgos Laborales y Ergonomía
Curso 2026/2027

Asignatura

Nombre Asignatura	Prevención de Riesgos Laborales y Ergonomía
Código	100000337
Créditos ECTS	6.0

Plan/es donde se imparte

Titulación	Grado en Psicología (Plan 2020)
Carácter	OPTATIVA
Curso	4

Datos Generales

➤ PROFESORADO

Cristina Tocino Díaz

➤ CONOCIMIENTOS RECOMENDADOS

No se requieren conocimientos previos

➤ OBJETIVOS TEÓRICOS

Comprender los fundamentos de la Ergonomía y la Psicosociología Aplicada al Trabajo, analizando su contribución a la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud, el bienestar de las personas trabajadoras y la mejora de las condiciones de trabajo.

Analizar la interacción entre las características del puesto de trabajo, la organización y las personas, identificando aquellos factores físicos, cognitivos, emocionales y sociales que pueden influir en la salud, el desempeño y la calidad de vida laboral.

Conocer los principios, métodos y herramientas de evaluación ergonómica y psicosocial, comprendiendo su aplicación en la identificación, valoración y prevención de riesgos laborales.

Comprender los procedimientos de adaptación del puesto de trabajo y de su entorno físico, cognitivo y social, valorando la importancia de ajustar las demandas laborales a las capacidades, necesidades y características de las personas trabajadoras.

Desarrollar una visión integradora de la relación persona-trabajo-organización, reconociendo el papel de la Psicología en el diseño de entornos laborales saludables, seguros y sostenibles.

Aplicar criterios básicos para la propuesta de medidas preventivas y de mejora organizacional, orientadas a favorecer el bienestar, la salud psicológica, la motivación y el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos de las personas.

Reflexionar sobre el papel del psicólogo en la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales, promoviendo organizaciones saludables que favorezcan el desarrollo personal, el compromiso y el rendimiento sostenible.

➤ OBJETIVOS PRÁCTICOS

Analizar e interpretar factores ergonómicos y psicosociales que afectan a la salud laboral.

Aplicar técnicas de evaluación y diagnóstico en contextos organizacionales.

Desarrollar competencias de comunicación, trabajo en equipo y cooperación interdisciplinar.

Ejercitar el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Planificar y gestionar acciones de mejora orientadas al bienestar y la prevención.
Potenciar el liderazgo, la inteligencia emocional y la capacidad de influencia.
Fomentar el aprendizaje continuo y la mejora profesional basada en evidencias.

➤ **COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLAN / RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

CG2: Conocer y comprender las leyes básicas de los distintos procesos psicológicos.

CG7: Conocer y comprender los distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento psicológico en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología.

CG8: Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios en los diferentes ámbitos de aplicación y establecer las metas de la actuación psicológica.

CG10: Promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones, y comunitario, a través de los métodos propios de la profesión.

CG11: Seleccionar y administrar técnicas e instrumentos propios y específicos de la Psicología.

CG12: Definir los objetivos, elaborar el plan y las técnicas de intervención en función de las necesidades y demandas de los destinatarios.

CG13: Transmitir a los destinatarios, de forma adecuada y precisa, los resultados de la evaluación.

CG14: Elaborar informes psicológicos orales y escritos en distintos ámbitos de actuación.

CG15: Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.

Competencias específicas

CE2: Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica básica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.

CE4: Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, sociales y conductuales.

CE5: Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.

CE12: Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción, acompañamiento...).

CE13: Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos.

CE14: Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los

destinatarios.

CE15: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico, asesoramiento, negociación, mediación, etc.

CE16: Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones.

CE17: Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones.

CE18: Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación.

CE19: Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.

CE27 - Comprender, abstraer significados e interpretar textos en inglés de diversas fuentes, de diversa temática, dificultad, género y registro.

CE28 - Conocer los distintos métodos de evaluación y diagnóstico en los diferentes ámbitos psicológicos.

CE29 - Ser capaz de diagnosticar y establecer metas en la actuación profesional en los diferentes contextos psicológicos.

CE30 - Saber elegir las técnicas de evaluación psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos.

Competencias transversales

CT1: Análisis y síntesis

CT2: Elaboración y defensa de argumentos adecuadamente fundamentados.

CT3: Resolución de problemas y toma de decisiones dentro del área de la Psicología.

CT4: Aplicar los conocimientos al propio trabajo o vocación de una forma profesional.

CT5: Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes dentro del área de la Psicología para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CT6: Trabajo en equipo y colaboración con otros profesionales.

CT7: Pensamiento crítico y, en particular, capacidad para la autocrítica.

CT8: Habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía y, en particular, para el desarrollo y mantenimiento actualizado de las competencias, destrezas y conocimientos propios de la profesión.

CT9: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

➤ **CONTENIDO DEL PROGRAMA**

Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales

Concepto, objetivos y principios de la Prevención de Riesgos Laborales.
Marco normativo: Ley 31/1995 y normativa complementaria.
Derechos y obligaciones de empresas y personas trabajadoras.
Cultura preventiva y su impacto en la salud, la productividad y la sostenibilidad organizacional.
La prevención como elemento estratégico de gestión empresarial.

Especialidades preventivas y gestión de la prevención

Seguridad en el Trabajo.
Higiene Industrial.
Ergonomía.
Psicosociología Aplicada.
Vigilancia de la Salud.
Integración de la prevención en la estrategia empresarial.
Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Evaluación, planificación y seguimiento de la actividad preventiva.

Riesgos psicosociales, liderazgo y bienestar laboral

Factores de riesgo psicosocial en las organizaciones.
Estrés laboral, burnout, fatiga mental y tecnoestrés.
Conflicto y ambigüedad de rol.
Violencia, acoso laboral y otras conductas de riesgo.
Liderazgo y salud laboral: impacto de los estilos de liderazgo sobre el bienestar, el compromiso y el desempeño.
Liderazgo saludable y creación de entornos psicológicamente seguros.
Comunicación, confianza y gestión de equipos como factores preventivos.
Evaluación e intervención en riesgos psicosociales.

Tecnología, digitalización y nuevos riesgos laborales

Transformación digital y cambios en la organización del trabajo.
Impacto de la inteligencia artificial, la automatización y las nuevas tecnologías en la salud laboral.
Riesgos emergentes asociados a la hiperconectividad, la sobrecarga informativa y el trabajo remoto.
Tecnoestrés, fatiga digital y derecho a la desconexión digital.
Uso de herramientas tecnológicas para la evaluación y gestión preventiva.
Oportunidades de la tecnología para la mejora de la salud, el bienestar y la experiencia del empleado.

Promoción de la salud y organizaciones saludables

Modelos de organizaciones saludables.

Bienestar psicológico y calidad de vida laboral.
Programas de promoción de la salud física, emocional y social.
Engagement, resiliencia y fortalezas psicológicas.
Diversidad, inclusión y sostenibilidad humana en las organizaciones.
Diseño de experiencias de trabajo saludables en entornos híbridos y digitales.

El papel del psicólogo en la PRL del siglo XXI

Evaluación e intervención en factores psicosociales.

Diseño de programas de bienestar y salud mental.

Acompañamiento a líderes y equipos en procesos de cambio.

Aplicación de la psicología para mejorar la adaptación persona-puesto-organización.

Retos futuros: inteligencia artificial, trabajo híbrido, longevidad laboral y salud mental en las organizaciones.

➤ ACTIVIDADES FORMATIVAS

Exposiciones del profesorado, seminarios y debates 15 h 100% presencial

Actividades Prácticas 15h 100% presencial

Trabajos tutelados 22,5h 7,5h 30% Tutorías (grupales o individuales)

100% Estudio independiente del alumno 75h 0% presencial

Campus Virtual y TIC 15h 0% presencial

Total de horas 150h (6ECTS)

➤ CRITERIOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Al finalizar el semestre, los alumnos/as **serán calificados según la evaluación de la parte teórica y práctica** de la asignatura:

Trabajos Teóricos (40% de la nota final). Evaluación de las actividades presenciales y no presenciales propuestas, trabajos tutelados y actividades grupales

Iniciativa y Participación en aula (10% de la nota final)

Examen (50% de la nota final).

Es necesario aprobar tanto el examen como la parte práctica para obtener la nota final.

En convocatoria ordinaria, se calificará con escala numérica de 0-10 con expresión de un decimal.

En convocatoria extraordinaria, sólo se necesitará recuperar la parte suspensa, la parte aprobada se guardará.

Criterios de asistencia y participación en 2º matrícula: En 2ª matrícula no computan los puntos correspondientes a asistencia y participación, por este motivo se ponderan el resto de conceptos para llegar al 100% de la evaluación, 70% examen y 30% de prácticas. Los resultados obtenidos por el alumno, tanto en la parte práctica como en la teórica, se calificarán de acuerdo con una escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal. 0,0 - 4,9: Suspenso 5,0 - 6,9: Aprobado 7,0 - 8,9: Notable 9,0 - 10: Sobresaliente

OBSERVACIONES PARA TODOS LOS ALUMNOS: En los trabajos académicos no se tolerará ninguna manifestación de plagio: la utilización deliberada de ideas, expresiones o datos de otros autores sin citar la fuente se considera plagio y será considerada como una conducta deshonestas por parte de un estudiante universitario. Por tanto, todo trabajo en el que se detecte plagio, así como otras conductas deshonestas tales como suplantar la presencia o esfuerzo personal de otro alumno ausente, firmar un trabajo no realizado o cualquier manifestación de falta de honestidad durante la realización de las pruebas de evaluación conllevará automáticamente la calificación de suspenso en la convocatoria, independientemente de los resultados obtenidos en otras pruebas, exámenes o trabajos realizados en la asignatura.

TRATAMIENTO DE LA REDACCIÓN Y LAS FALTAS DE ORTOGRAFÍA: La corrección en la expresión escrita es una condición esencial del trabajo universitario. Con objeto de facilitar la tarea de profesores y alumnos, se adopta como referente el conjunto de criterios de calificación utilizados en la Evaluación para el Acceso a la Universidad (EVAU) aprobados por la Comunidad de Madrid en lo que se refiere a calidad de la expresión oral y, en particular, en relación con la presencia de faltas de ortografía, acentuación y puntuación. Se valorará la capacidad de redacción, manifestada en la exposición ordenada de las ideas, el correcto engarce sintáctico, la riqueza léxica y la matización expresiva, para lo que se tendrán en cuenta la propiedad del vocabulario, la corrección sintáctica, la corrección ortográfica (grafías y tildes), la puntuación apropiada y la adecuada presentación. - Errores ortográficos sucesivos se penalizarán con un descuento de 0,25 cada uno, hasta un máximo de 2 puntos. - Estas normas se establecen con el carácter de mínimas y sin perjuicio de las exigencias adicionales que pueda fijar cada profesor en función de los contenidos y objetivos de sus respectivas asignaturas.

➤ **BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS BÁSICOS**

Cañas, J.J. (2004). Personas y máquinas: el diseño de su interacción desde la ergonomía cognitiva. Madrid: Pirámide

Cañas, J.J.; y Waerns, Y.W. (2001). Ergonomía Cognitiva. Madrid: Panamericana.

Cortés Díaz, J.M. (2007). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene del Trabajo. Madrid. Editorial Tébar.

Fidalgo, M., Nogareda, C., Nogareda, S., Oncins, M., Almodóvar, A. et al. (2006). Psicología del Trabajo (2ª ed.). INSHT: Madrid.

Kompier, M. y Levi, L. (1995). Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Salanova, M. (Dir) (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Madrid: Síntesis.

Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2009). El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). Políticas y prácticas de recursos humanos. En S. P. Robbins y T. A. Judge. Comportamiento organizacional (17 Ed.), pp. 629- 649. México: Pearson Educación.

Lillo, J. (2000). Ergonomía: Evaluación y diseño del Entorno Visual. Madrid: Alianza.

Llaneza Álvarez, J. (2008). Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la Formación del Especialista (11ª Ed.). Valladolid: Lex Nova.

Mondelo, P., Torada, E.G., Blasco, J., y Barrau, P. (1998). Ergonomía: Diseño de puestos de Trabajo. Barcelona: Edicions UPC.

Muchinsky, P. M. (2000). Psicología Aplicada al Trabajo. Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Madrid: Paraninfo.

O.I.T. (1998). Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo 34: Factores psicosociales y de organización.

Pereda, S. (1993). Ergonomía: Diseño del entorno laboral. Madrid: Eudema.

Rubin, J., & Chrisnell, D. (2008). Handbook of Usability Testing (2ª Ed). New York. Willey.

Sanders, M.S., y McCormick, E.J. (1993). Human Factors in Engineering and Design (7th Edition). London: McGraw-Hill.

Salvendy, G. (2006) Handbook of Human Factors and Ergonomics (3º Ed). New York: Willey

Vega Martínez, S. (coord.) (2009). Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. Madrid: INSHT.

Wichens, C.D., Gordon, S.E., y Liu, Y. (1997). An Introduction to Human Factors Engineering. New York: Addison-Wesley.

➤ **HORARIO, TUTORÍAS Y CALENDARIO DE EXÁMENES**

Esta información actualizada se puede encontrar en el campus virtual del alumno

➤ **PUBLICACIÓN Y REVISIÓN DE LA GUÍA DOCENTE**

Esta guía docente se ha elaborado de acuerdo a la memoria verificada de la titulación.