Universidad de Navarra

Evaluación, diagnóstico e intervención en el ámbito de la salud laboral (MPGS-PAM)

Guía docente 2026-27

1. PRESENTACIÓN

Breve descripción: Esta asignatura tiene por objetivo principal introducir a los estudiantes en el estudio de la salud laboral desde una perspectiva psicológica, entendiéndola como una disciplina con matices inter y multidisciplinares. Durante el desarrollo de la misma se revisarán los aspectos conceptuales más importantes en relación a la salud laboral, en su vertiente física y mental, su relación con la seguridad en el trabajo y la calidad y bienestar laboral, así como sus determinantes más distales y proximales, por ejemplo, los factores organizacionales de riesgo. Además, en esta asignatura se profundizará especialmente en los riesgos psicosociales y la salud mental en sus distintos ámbitos de intervención, dotando a los y las estudiantes de los conocimientos y habilidades necesarios para abordar problemáticas muy actuales como el acoso laboral, el estrés en el trabajo y el burnout, centrándonos muy especialmente en los elementos y decisiones que se deben tener en cuenta a la hora de planificar las medidas adecuadas para una correcta evaluación, prevención e intervención específica sobre los mismos, así como la promoción de la salud dentro de las empresas y organizaciones. Desde esta perspectiva se revisarán y discutirán las principales medidas organizacionales e individuales que se pueden llevar a cabo para este fin, poniéndo un especial énfasis en aquellas en las que tiene un papel fundamental el psicólogo de la salud.

Se tratarán los siguientes temas:

- Características diferenciales entre la Psicología General Sanitaria y la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.
- La Psicología de la Salud Ocupacional. Aspectos conceptuales
- Trabajo y Salud
- Estrés laboral y burnout
- Estrés y daño moral
- Mobbing, problemas de relación y gestión de conflictos
- Abordaje del acoso laboral en salud mental
- Prevención en el ámbito de la salud laboral
- Medidas dirigidas a la organización y trabajadores/as para la intervención sobre la salud
- Introducción al Coaching

Titulación: Máster en Psicología General Sanitaria

Módulo 2: Evaluación e intervención en Psicología de la salud

Materia 2.4: Optativas

ECTS: 3

Curso, semestre: 1er Curso, 2º Cuatrimestre

Carácter: Optativo

Profesorado:

- *Marta Herrero Lázaro, marta.herrerolaz@gmail.com*
- *Jesús Onofre Valera Bernal, jvalerabern@external.unav.es*
- *Carmen Cruz Fábrega, ccruzf@external.unav.es*

Idioma: Castellano

Aula: Pamplona M6 Ed Amigos

Horario: 16:00-20:00

2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Competencias)

RA2 - Conocer en profundidad la naturaleza psicológica del comportamiento humano, así como los factores sociales y biológicos que le pueden afectar. (C)

RA3 - Conocer en profundidad la naturaleza psicológica de los trastornos del comportamiento humano. (C)

RA5 - Conocer en profundidad los factores psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad. (C)

RA6 - Conocer en profundidad los factores biológicos y psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad, especialmente los relacionados con la salud mental. (C)

RA7 - Conocer en profundidad los distintos modelos de evaluación e intervención en el campo de la Psicología General Sanitaria, así como las técnicas y procedimientos que de ellos se derivan para el abordaje de los trastornos del comportamiento y los factores psicológicos asociados con los problemas de salud. (C)

RA10 - 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. (C)

RA11 - Que los 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. (C)

RA14 - Desarrollar su trabajo desde la perspectiva de la calidad y la mejora continua, con la capacidad autocrítica necesaria para un desempeño profesional responsable. (P)

RA16 - Aplicar los fundamentos de la bioética y el método de deliberación en la práctica profesional, ajustándose su ejercicio como profesional sanitario a lo dispuesto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. (P)

RA18 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo. (P)

RA20 - Demostrar la habilidad de crear un clima profesional que favorezca los procesos de comunicación, tanto individuales como grupales. (P)

RA21 - Analizar críticamente y utilizar las fuentes de información clínica. (P)

RA24 - Formular hipótesis de trabajo en investigación y recoger y valorar de forma crítica la información para la resolución de problemas, aplicando el método científico. (P)

RA25 - Planificar, realizar y, en su caso, supervisar el proceso de evaluación psicológica del comportamiento humano y de los factores psicológicos asociados con los problemas de salud para establecer la evaluación de los mismos. (P)

RA26 - Diseñar, desarrollar y en su caso supervisar y evaluar planes y programas de intervención psicológica, en función de la evaluación psicológica y de las variables individuales y sociales concurrentes en cada caso.(P)

RA27 - Realizar actividades de promoción y de educación para la salud psicológica individual y comunitaria. (P)

RA28 - Que los 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. (P)

RA29 - Adquirir una formación aplicada, avanzada y especializada en un cuerpo de conocimientos teóricos, prácticos y técnicos que permitan a los profesionales desenvolverse en el ámbito de la psicología de la salud. (P y A)

RA30 - Demostrar capacidad de análisis, razonamiento crítico y síntesis. (P y A)

RA31 - Adquirir las habilidades necesarias para abordar los diversos problemas que pueden plantearse en el ejercicio de la profesión de Psicólogo General Sanitario y para tomar decisiones con responsabilidad. (P y A)

3. PROGRAMA

El programa de la asignatura está en función de las siguientes categorías de contenidos: Conceptuales (C), hace referencia a la definición, principios y teorías; Procedimentales (P), se trata de los métodos, técnicas y procedimientos y; Actitudinales (A), son los valores, actitudes y competencias éticas.

3.1. PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL (C) (P) (A)

- Conceptualización y diferenciación de la disciplina
- Concepto de salud laboral
- Ámbitos de actuación
- La relación entre el trabajo y la salud
- Enfermedad profesional y accidente de trabajo
- Condiciones de trabajo y salud: los factores psicosociales
- Evaluación riesgos psicosociales

3.2. ESTRÉS LABORAL Y BURNOUT (C) (P)

- Conceptualización del burnout
- Grupos de riesgo y consecuencias
- Modelos teóricos explicativos
- Patogénesis del burnout
- Factores de riesgo psicosocial
- Evaluación y diagnóstico del síndrome
- Aspectos diferenciales frente a otras problemáticas
- Aspectos preventivos y de intervención desde la psicología de la salud

3.3. ESTRÉS Y DAÑO MORAL (C) (P)

- Conceptualización del estrés y daño moral
- Grupos de riesgo y consecuencias
- Modelos teóricos explicativos
- Patogénesis del daño moral
- Factores de riesgo psicosocial
- Aspectos relacionados con la evaluación y diagnóstico diferencial
- Aspectos preventivos y de intervención desde la psicología de la salud

3.4. ACOSO LABORAL (C) (P) (A)

- Conceptualización y definición del acoso laboral
- Criterios operativos
- Aspectos diferenciales del acoso laboral
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso laboral
- Incidencia y prevalencia
- Mitos
- Criterios-indicadores nucleares
- Modelos teóricos explicativos
- Tipos de acoso laboral
- Actividades de acoso laboral según Leymann
- Fases proceso de acoso laboral

3.5. MANIFESTACIONES CLÍNICAS Y PSICOPATOLÓGICAS ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL (C) (P) (A)

- Consecuencias y manifestaciones clínicas
- Sintomatología
- Estrés postraumático-estrés por coacción continuada
- Detección síndrome de estrés por coacción continuada

3.6. EVALUACION DEL ACOSO LABORAL (C) (P) (A)

- Acosador y acosado: características y estilos relacionales
- Categorías para la evaluación del acoso laboral
- Entrevista clínica
- Cuestionarios de evaluación
- Fases de superación del acoso laboral

3.7. MODELO DE ABORDAJE GRUPAL DEL ACOSO LABORAL EN SALUD MENTAL (C) (P) (A)

- Datos sociodemográficos, laborales y clínicos de población atendida en salud mental
- Contextualización-Génesis
- Objetivos intervención
- Metodología/procedimiento
- Desarrollo
- Sesiones grupales
- Estrategias y técnicas empleadas en sesiones

3.8. INTERVENCIONES ORGANIZACIONALES PSICOSOCIALES (C) (P) (A)

- Principios y niveles de actuación
- Procesos y prácticas para la gestión de riesgos y promoción de la salud
- Organizaciones Saludables
- Cultura, clima y calidad de vida laboral
- La importancia del liderazgo y el apoyo social
- Rediseño psicosocial del puesto de trabajo
- Job Crafting y afrontamiento proactivo
- Las oportunidades de recuperación
- Reincorporación tras la baja laboral por problemas de salud mental

3.9. INTRODUCCIÓN AL COACHING (C) (P) (A)

- Definiciones de coaching
- Creencias base y principios esenciales
- Orígenes y fuentes del coaching
- Coaching y psicología: Aportes relevantes
- Límites con otras disciplinas
- Coaching versus Terapia
- El psicólogo coach
- Competencias del psicólogo coach
- Proceso y herramientas de coaching
- Tipos y corrientes de coaching

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS

4.1. CONCEPTUALES

AF1 Clases presenciales teóricas: Entendidas como sesiones educativas que se llevan a cabo en un entorno físico, como un aula o auditorio, donde un instructor o profesor presenta y explica conceptos, teorías, principios o información de manera principalmente verbal. En estas clases, el énfasis está en la transmisión de conocimientos y la comprensión de los contenidos por parte de los estudiantes.

M1 Clases expositivas teóricas/ Método expositivo. Sesiones magistrales conducidas por el profesor encargado de la asignatura o de otro profesor invitado.

4.2. PROCEDIMENTALES

AF2 Clases presenciales prácticas: Entendidas como sesiones educativas en las que los estudiantes participan activamente en actividades prácticas relacionadas con el tema de estudio. A diferencia de las clases teóricas, donde el énfasis está en la transmisión de información verbal, las clases presenciales prácticas se centran en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Durante las clases presenciales prácticas, los estudiantes pueden realizar una variedad de actividades, que pueden incluir: Experimentos. Ejercicios de resolución de problemas. Prácticas de campo. Simulaciones/roleplaying. Trabajo en grupo. Demostraciones prácticas por parte del instructor. Estas actividades están diseñadas para ayudar a los estudiantes a comprender y aplicar los conceptos teóricos aprendidos en las clases teóricas. Proporcionan una oportunidad para desarrollar habilidades prácticas, habilidades de resolución de problemas y habilidades de trabajo en equipo.

M2 Estudio y discusión de casos. Clases prácticas en las que se trabaja con el método del caso y del aprendizaje basado en problemas. El profesor puede diseñar simulaciones de la realidad que ayuden al alumno a comprender la validez de lo que aprende para resolver problemas concretos y reales.

4.3. ACTITUDINALES

AF3 Resolución de problemas (ejercicios) de forma individual o grupal. El profesor plantea cuestiones que requieren el estudio y el análisis de cuestiones.

M3 Resolución de problemas (ejercicios) de forma individual o grupal. El profesor plantea cuestiones que requieren el estudio y el análisis de cuestiones.

5. EVALUACIÓN

TIPOS DE EVALUACIÓN

5.1. EVALUACIÓN CONCEPTUAL

SE4 Evaluación final. Prueba de síntesis: Esta evaluación abarca todo el contenido del curso y se realiza al final del mismo. Es una prueba integral que evalúa la comprensión global de los estudiantes sobre el tema y su capacidad para sintetizar y aplicar los conocimientos adquiridos.

5.2. EVALUACIÓN PROCEDIMENTAL

SE2 Resolución de casos prácticos: Implica que los estudiantes analicen y resuelvan situaciones problemáticas o casos de estudio relacionados con el contenido del curso. Esta metodología permite aplicar los conocimientos teóricos a situaciones prácticas y desarrollar habilidades de resolución de problemas.

Fecha: El último día para enviar cualquier tipo de trabajo será una semana trascurridas las clases teórico-prácticas

5.3. EVALUACIÓN ACTITUDINAL

SE1 Intervención en clases, seminarios y clases prácticas: Este enfoque implica la participación activa de los estudiantes durante las lecciones, seminarios o sesiones prácticas. Esto puede incluir la presentación de ideas, debates, resolución de problemas y demostraciones prácticas, entre otras actividades.

CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA

5.2.1. Evaluación conceptual:

Prueba objetiva (Individual): Esta evaluación individual permite valorar los conocimientos y competencias adquiridos (50%):

- Abarca todos los contenidos del curso
- Incluye preguntas de opción múltiple
- Evalúa la capacidad de aplicar conceptos teóricos a situaciones prácticas
- Valora el razonamiento clínico y la toma de decisiones

Fecha: último día de clase

IMPORTANTE Los estudiantes deben alcanzar al menos un 5 sobre 10 o 2.5 sobre 5 en el examen para poder superar la asignatura

5.2.2 Evaluación procedimental

Resolución de casos y sesión de simulación como tarea fundamental para desarrollar habilidades profesionales. Este proceso implica (40%):

- Análisis colaborativo del caso presentado
- Recopilación de datos relevantes del paciente
- Aplicación de técnicas de evaluación psicológica
- Interpretación conjunta de los resultados obtenidos
- Formulación de hipótesis diagnósticas
- Propuesta de plan de intervención

El trabajo en equipo permite contrastar diferentes perspectivas y enriquecer el análisis del caso.

En concreto, el trabajo solicitado en clase por la profesora Marta Herrero será evaluado con hasta un 15% de esta parte procedimental, el trabajo solicitado en clase por el profesor Jesús Onofre Valera con otro 15% y el trabajo con la profesora Carmen Cruz con el restante 10%, permitiendo optar así al 40% que engloba la parte aplicada de esta asignatura. El formato de presentación o dinámica del trabajo y/o las normas de presentación específicas serán comentadas por cada uno de los profesores cuando se presente la actividad.

5.2.3 Evaluación actitudinal (10%)

El trabajo en clase se evaluará teniendo en cuenta:

- Asistencia
- Mantener una actitud de escucha activa.
- Ser proactivo en las tareas y actividades formativas
- Entregar los trabajos realizados en la clase.

Es un requisito asistir al menos al 80% de las clases.

La combinación de estas modalidades de evaluación proporciona una valoración completa de las habilidades clínicas, teóricas y prácticas de los estudiantes.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Evaluación convocatoria extraordinaria

1. Se guardará el 50% procedente de la evaluación continua de la convocatoria ordinaria.

2. Examen final (50%).

Fecha convocatoria extraordinaria: 1 y 2 de junio (optatividad I y II, respectivamente).

Los estudiantes con necesidades educativas especiales deberán ponerse previamente en contacto con la Coordinación del Máster (Sandra Cubedo, scubedom@unav.es) para obtener la autorización correspondiente a las adaptaciones (por ejemplo, disponer de más tiempo en los

exámenes). Dicha autorización deberá ser enviada por el alumno al profesor. Se recomienda realizar esta gestión al comienzo del cuatrimestre.

ATENCIÓN: Se recuerda que cualquier intento de fraude, copia, plagio u otro comportamiento irregular supone una infracción grave, tal y como está contemplado en el Título IV 'Normas de disciplina académica de los estudiantes' dentro del Sistema de normas sobre la convivencia en la Universidad de Navarra.

6. HORARIOS DE ATENCIÓN

Contactar y solicitar cita previa mediante correo electrónico

- *Marta Herrero Lázaro, marta.herrerolaz@gmail.com*
- *Jesús Onofre Valera Bernal, jvalerabern@external.unav.es*
- *Carmen Cruz Fábrega*, *ccruzf@external.unav.es*

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. Ford, M. T., Fisher, G. G., Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2024). Occupational health psychology today: Research themes, reflections, and looking to the future. American Psychology Association.
2. García-Izquierdo, M., Meseguer, M., Soler, M.I. y Sáez, M.C. (2014). Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. Papeles del psicólogo, 35 (2).
3. Gil-Monte, P. R. (2014). Manual de psicosociología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales. Ediciones Pirámide.
4. Gil-Monte, P. R., & Prado-Gascó, V. J. (2021). *Manual de psicología del trabajo*. Comercial Grupo ANAYA, SA.
5. González de Rivera J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Psiquis, 2003; 24 (2).
6. González de Rivera, J.L. (2002). El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Madrid. Espasa Práctico.
7. González de Rivera, J.L. (2006). Las claves del mobbing: el acoso psicológico en el trabajo (APT) visto por los expertos. Giuti Psichometrics SLU. Madrid.
8. Lapierre, L. M., & Cooper, C. L. (Eds.). (2023). *Organizational stress and well-being*. Cambridge University Press.
9. Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
10. Piñuel, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander, Sal Terrae.
11. Rodríguez, N. (2002). Mobbing: vencer el acoso moral. Barcelona, Planeta.
12. Sanz, L.J., Almendro, M.T., Gómez, M. y Díaz-Caneja, S. (2009). Una experiencia de abordaje grupal de conflictos laborales desde los servicios de salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, *29* (1), 63-77.
13. Valera, J.O., Sánchez, A., Albacete, M.A. y García, J.J., Martín JC. (2017). Intervención psicológica grupal en un Centro de Salud Mental (CSM) con afectados por acoso laboral: Caracterización sociodemográfica, laboral y clínica. II Jornada: "Caminando hacia las buenas prácticas en salud mental". Servicio Murciano de Salud.

8. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS RECOMENDADOS

INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL

1. Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. Psicothema, 66-72. Localízalo en la biblioteca
2. Benavides, F. G., García, A. M. G., & Frutos, C. R. (2000). *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 37-48). Barcelona: Masson.

3. Christensen, M., Saksvik, P. Ø., & Karanika-Murray, M. (Eds.). (2017). *The positive side of occupational health psychology* (pp. 1-155). Berlin, Germany: Springer International Publishing.
4. Cooper, C., Quick, J. C., & Schabracq, M. J. (Eds.). (2015). *International handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons.
5. Khalid, A., & Syed, J. (2023). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. *Human Resource Management Review,* 100998.
6. Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. D., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y seguridad del trabajo, 57, 188-205.
7. Nielsen, K., & Noblet, A. (2018). Organizational interventions for health and well-being. *A Handbook for Evidence-based Practice. Taylor & Francis.*
8. Salanova, M. (Ed.). (2009). Psicología de la salud ocupacional. Ed. Síntesis.
9. Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2019). Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva. Aranzadi.

BURNOUT Y ESTRÉS LABORAL

1. Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. Journal of Work and Organizational Psychology, 39(3), 157-167.
2. Byung-Chul Han (2017). La sociedad del cansancio. Ed. Herder Editorial
3. Demerouti, E., & Adaloudis, N. (2024). Addressing Burnout in Organisations: A Literature Review. ETUI Research Paper-Working paper.
4. Gálvez-Herrer, M., Adán, J. C. M., & Moreno-Jiménez, B. (2009). El desgaste profesional del médico: Revisión y guía de buenas prácticas. Ediciones Díaz de Santos.
5. Gil-Monte, P. R. (2019). Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Programa de intervención. Ediciones Pirámide.
6. Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
7. Van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. European Journal of Work and Organizational Psychology, 30(5), 732-741.
8. Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza

ESTRES Y DAÑO MORAL

1. Bonson, A., Murphy, D., Aldridge, V., Greenberg, N., & Williamson, V. (2023). Conceptualization of moral injury: A socio-cognitive perspective. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, *9*(2), 75-81.
2. Griffin, B. J., Purcell, N., Burkman, K., Litz, B. T., Bryan, C. J., Schmitz, M., ... & Maguen, S. (2019). Moral injury: An integrative review. *Journal of traumatic stress*, *32* (3), 350-362.
3. Evans, W. R., Walser, R. D., Drescher, K. D., & Farnsworth, J. K. (2020). *The moral injury workbook: Acceptance and commitment therapy skills for moving beyond shame, anger, and trauma to reclaim your values*. New Harbinger Publications.
4. Litz, B. T., Stein, N., Delaney, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silva, C., & Maguen, S. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical psychology review*, *29*(8), 695-706.
5. Litz, B. T., & Kerig, P. K. (2019). Introduction to the special issue on moral injury: Conceptual challenges, methodological issues, and clinical applications. *Journal of traumatic stress*, *32*(3), 341-349.
6. Mewborn, E. K., Fingerhood, M. L., Johanson, L., & Hughes, V. (2023). Examining moral injury in clinical practice: A narrative literature review. *Nursing Ethics*, *30*(7-8), 960-974.

7. Norman, S. B., Griffin, B. J., Pietrzak, R. H., McLean, C., Hamblen, J. L., & Maguen, S. (2024). The Moral Injury and Distress Scale: Psychometric evaluation and initial validation in three high-risk populations. *Psychological trauma: theory, research, practice, and policy*, *16*(2), 280.
8. Vázquez-Caubet, J. C. (2024). Heridas que no sangran: de pandemias, sanitarios y daño moral. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, *44*(145), 71-90.

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

1. Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. Journal of Work and Organizational Psychology, 39(3), 157-167.
2. Gil-Monte, P. R. (2014). Manual de psicosociología aplicada al trabajo ya la prevención de los riesgos laborales. Ediciones Pirámide.
3. Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2022). Organisational-and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. Work & Stress.
4. Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. Journal of occupational health psychology, 16(2), 202.
5. Hammer, L. B., Dimoff, J., Mohr, C. D., & Allen, S. J. (2024). A Framework for Protecting and Promoting Employee Mental Health through Supervisor Supportive Behaviors. Occupational Health Science, 1-26.
6. Kompier, M. A., Cooper, C. L., & Geurts, S. A. (2000). A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. European Journal of Work and Organizational Psychology, 9(3), 371-400.
7. Kröll, C., Doebler, P., & Nüesch, S. (2017). Meta-analytic evidence of the effectiveness of stress management at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(5), 677-693.
8. Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Reflecting peer#support groups in the prevention of stress and burnout: Randomized controlled trial. Journal of advanced nursing, 63(5), 506-516.
9. Rothbard, N. P., & Ollier-Malaterre, A. (2016). Boundary management. The Oxford handbook of work and family, 109, 122.
10. Sanz Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral:¿ una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. Medicina y seguridad del trabajo, 57, 115-126.
11. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. Organizational dynamics, 2(46), 120-132.
12. Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 33-60.
13. Tinline, G., & Smeed, M. (2014). Organizational coping strategies and wellbeing. Wellbeing: A Complete Reference Guide, 1-10.
14. Varela, B. (2012). Job Crafting. Ediciones Empresa Activa

ACOSO LABORAL

1. Aguirre, J. E., Gómez, D. S. y Diaz, S. (2025). Implicaciones de la transformación digital en el ámbito laboral y su impacto en las situaciones de acoso laboral o mobbing. *Vox Juris*, *43*(1), 66-81.
2. Alayeto, M., Sánchez, N. y Pelegrín, C. (2014). Evaluación forense en supuesto caso de acoso laboral. *Avances en psicología clínica*, 725-734
3. Alcides, J. y Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. Revista diversitas - perspectivas en psicología, 6 (1), 51 – 64. ISSN: 1794-9998
4. Aleassa, H.M. y Megdadi, O.D. (2014). Workplace bullying and unethical behaviour: A mediating model. *International Journal of Business and Management, 9 (3),* 157-165. www.ccsenet.org/ijbm
5. Ares, A. y Ortega, M.M. (2018). El acoso laboral en el ámbito sanitario. *Medicina Clínica, 150 (5),* 198-201. https://doi.org/10.1016/j.medcli.2017.06.034

6. Arnal, M.P., Gago, B., Estévez, L.E. y Gómez, J. (2016). La terapia grupal como estrategia de intervención psicológica en atención primaria: abordaje de los trastornos adaptativos. *Avances en psicología clínica*, 40-48
7. Campos-Serna, J, Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L. y Benavides, F.G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, *26*(4), 343-351. https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.025
8. Castro, D. (3 de junio de 2021): *El Supremo confirma la pena de cárcel para el empresario que acosó a una empleada que se suicidó*. www.elperiodico.com.
9. Coll, P. (2025). Protocolos antiacoso insuficientes: guía práctica para desarrollarlos de forma efectiva. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (404), 10.
10. Da Silva, A. L. y Saldanha, A. F. (2016). Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 1–16. DOI: 10.1177 /0886260516662850
11. De la Torre, M. y Rodríguez, R. (2013). Psicoterapia del acoso psicológico en el trabajo. Un caso clínico. *Revista argentina de clínica psicológica*, XXII, 131–138.
12. Domínguez LC, Torregrosa L, Cuevas L, Peña L, Sánchez S, Pedraza M, Sanabria Á. Workplace bullying and sexual harassment among general surgery residents in Colombia. (2023). *Biomedica, 43*(2), 252-260. doi: 10.7705/biomedica.6915. PMID: 37433160; PMCID: PMC10531255.
13. Escartín-Salanelles, J., Arrieta-Salas, C. y Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. Actualidades en Psicología, 23-24 (110-111), 1-19.
14. Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, M. C., Córdoba, E. y Napoli, M. L. (2013). Variables socio-organizacionales y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. *Anuario de Investigaciones*, XX, 93-101.
15. Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, M. C., Córdoba, E., Napoli, M. L. y Trotta, M. F. (2014). La perspectiva objetiva y subjetiva en el diagnóstico de acoso en el trabajo: hallazgos y consecuencias. Anuario de Investigaciones, XXI, 43-51.
16. González Trijueque, D. y Delgado Marina, S. (2008). Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II. *Clínica y Salud*, *19*(2), 191-204. Recuperado en 24 de febrero de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742008000200003&lng=es&tlng=es.
17. González, D. y Graña, J.L. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 21 (2), 288-293.
18. Lago, E. y Pizá M.R. (2011). Resultados preliminares de un programa Cognitivo-conductual grupal para el abordaje de la ansiedad en contexto laboral. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 14 (37), 1-15.
19. Martínez, S. y Cruz, M.A. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud* , 18 (2), 255-265.
20. Martínez-León, M., Irurtia, M.J., Martínez-León, C., Torres, H. y Queipo, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing: patología emergente. *Gaceta internacional de ciencias forenses*, 3, 1-12.
21. Matud, M.P., Velasco, T., Sánchez, L., del Pino, M.J. y Voltes, D. (2013). Acoso laboral en mujeres y hombres: un estudio en la población española. *Salud de los Trabajadores*, 21 (1), 19-30.
22. Ortega, J.A., Ros, N., Blaya, Y., Murcia, J.B., Bello, I. y Bravo, S. (2015). Una alternativa en situación de crisis: grupo terapéutico de trastornos adaptativos por problemática laboral. I Jornadas sobre Buenas Prácticas en Salud Mental del Servicio Murciano de Salud. Servicio Murciano de Salud, 112-123.
23. Peiró, J.M. (2000). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid, Pirámide.
24. Pillinger, J. (2017). *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.* Organización Mundial del Trabajo, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups /public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf>
25. Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. *Revista de relaciones laborales de la UPV. Lan Harremanak*, 7 (2), 35-62.
26. Rodríguez, M.F., Osona, J.A., Domínguez, A.L. y Comeche, M.I. (2009). Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *International journal of psychology and psychological therapy*, 9 (2), 177-188.

27. *Topa-Cantisano, G., Depolo, M. y Morales-Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Psicothema, 19, (1), 88-94.*
28. Vera Zúñiga, O.S., Santana, K.M., Echeverría, K.P., Sellán, G.N. y Vera Lorenti, F.E. (2019). Incidencia del acoso a la mujer en el área laboral. *Ammentu: Bollettino Storico e Archivistico del Mediterraneo e delle Americhe*, 15, 94-104. DOI: 10.19248/ammentu.351.

COACHING

1. Aranda, I. (2000) Las áreas competenciales del coach. Capital Humano. Nº 266 Junio 2012. http://capitalhumano.wke.es/c328571
2. Aranda, I. (2016). Manual del coach.EOS.
3. Aranda, I. (Coor.). (2017). Psicología para coaches. EOS
4. Pérez Moreiras, E. (Coor.) (2020). Sinergias entre la psicología y el coaching. Kolima
5. Wolk, L. (2004) Coaching: El arte de soplar las brasas. Tusquets
6. Dilts, R (2004) Coaching, Herramientas para el cambio. Urano
7. O´Connor, J. Y Lages, A. (2003) Coaching con PNL. Thorsons
8. Gallwey, T. (1986) El juego interior del tenis. Pan