

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA**

Código: 44838
Nombre: Curso de Orientación
Ciclo: Máster Universitario Oficial
Créditos ECTS: 4
Curso académico: 2026-27

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	1	Primer cuatrimestre

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Curso de orientación	OBLIGATORIA

COORDINACIÓN

RODRIGUEZ MOLINA ISABEL

RESUMEN

El curso de orientación (4 créditos ECTS) busca preparar y socializar a los estudiantes en relación con el máster y su racionalidad. Durante este curso, los estudiantes reciben información y formación acerca de: 1) las competencias que el máster busca desarrollar; 2) el modelo Científico-Profesional; 3) la ética profesional en el ejercicio profesional de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos; 4) la gestión de bases de datos y de recursos electrónicos que se utilizarán en el máster; y 5) una introducción al proceso general de formación en investigación. Este curso de orientación comunica los valores y contenidos compartidos por el máster. Asimismo, es consistente con los objetivos que buscan la preparación de estudiantes para la excelencia en investigación y aprendizaje, el refuerzo de la idea de un programa riguroso basado en el modelo Científico-Profesional, y la explicación acerca de las oportunidades de carrera de los psicólogos del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, de acuerdo a la práctica profesional así como áreas académicas. Los estudiantes tienen acceso y analizan este documento de aplicación, tal como se ha enviado a la EACEA y, además, discuten junto a miembros del máster para generar una visión compartida sobre los objetivos y estrategias principales, al mismo tiempo que se consideran sus puntos de vista y sugerencias al respecto.

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

No se requiere conocimientos específicos previos

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo,Organ. y RR.HH.

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/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

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 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 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 estudiantes sean capaces de actualizar y desarrollar sus competencias, conocimientos y habilidades de acuerdo con los cambios de la profesión y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, y la normativa nacional y europea.

Que los estudiantes sean capaces de elegir una estrategia apropiada para gestionar los problemas planteados basándose en una reflexión sobre la situación profesional y en las competencias primarias que uno mismo posee.

Que los estudiantes sean capaces de establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Introducción y familiarización

Clarificación de expectativas. Misión personal en el máster.

Factores interculturales.

Información sobre todas las universidades del consorcio y sus recursos.

Sistema de evaluación dentro del máster.



2. Demandas sociales europeas procedentes del mercado laboral

Demandas sociales europeas procedentes del mercado laboral y del contexto socioeconómico: ¿qué contribución puede realizar el psicólogo de WOP?

¿Qué es ser un psicólogo europeo de WOP en lo profesional y en la práctica?

Perspectiva histórica, identidad profesional y disciplinar a nivel nacional y europeo.

3. El modelo científico-profesional

Introducción a la psicología aplicada.

Diferentes concepciones de la ciencia y la práctica.

4. El modelo de referencia de la ENOP

El modelo de referencia de la ENOP y sus desarrollos recientes (Modelo ENOP/EAWOP).

El modelo de competencias.

Relación con el diseño del Máster: módulos didácticos y competencias.

El diploma europeo en psicología y su relación con el máster.

5. Bases de datos y recursos electrónicos

Gestión de la información básica para la investigación y el aprendizaje.

Búsqueda, filtro y clasificación de la información.

Uso crítico de la inteligencia artificial.

6. Después del Máster: perfiles y roles profesionales del psicólogo WOP en el país

Contexto social y participantes (otros profesionales, usuarios) en la práctica de la psicología WOP.

Desarrollo profesional continuo.

Asociaciones.

7. Ética profesional

Nacional y europeo. Directrices procedentes de la A.P.A.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	40,00
Total horas	40,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	35,00
Estudio y trabajo autónomo	25,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	60,00



METODOLOGÍA DOCENTE

Las técnicas didácticas comprenden:

- Clases magistrales.
- Presentaciones orales de los estudiantes.
- Lecturas
- Búsqueda y análisis de normas y documentos sobre la profesión.
- Utilización de recursos electrónicos en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH.
- Estudios de caso
- Juegos de rol

EVALUACIÓN

La evaluación considerará los siguientes elementos:

1. Calidad de las presentaciones orales (10%)
2. Análisis crítico de artículos y de los trabajos realizados por el/la alumno/a (20%)
3. Portafolio: incluye una descripción de las actividades realizadas y evidencias de las competencias adquiridas; ensayo y/o mapa conceptual sobre la información referida a los campos de estudio, actividades y perfiles profesionales de WOP. (70%)

Las instrucciones concretas de cada tarea y el criterio de puntuación serán expuestos en el material proporcionado por cada profesor/a. No hay diferencia entre la primera y la segunda convocatoria. En segunda convocatoria los estudiantes tendrán la posibilidad de volver a hacer aquellas actividades que no habían realizado en primera convocatoria o que habían realizado de forma insuficiente. Todas las actividades son, por tanto, recuperables. 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.

BIBLIOGRAFÍA

- American Psychological Association (2020). Publication Manual of the American Psychological Association.
- Baker, D. B., & Benjamin Jr, L. T. (2000). The affirmation of the scientist-practitioner: A look back at Boulder. *American Psychologist*, 55, 241-247.
- Bartlett, D., & Francis-Smythe, J. (2016). Bridging the divide in work and organizational psychology: evidence from practice.
- Beins, B. C., & Beins, A. M. (2020).
- Belar, C. D. (2000). Scientist-Practitioner
- Benjamin, L.T. & Baker, D.B. (Eds.) (2000). History of Psychology: The Boulder Conference.



- Briner, R. B., Denyer, D., & Rousseau, D. M. (2009). Evidence-based management: concept cleanup time.
- Byrne, Z. S., Hayes, T. L., Mort McPhail, S., Hakel, M. D., Cortina, J. M., & McHenry, J. J. (2014). Educating industrial organizational psychologists for science and practice: Where do we go from here?
- Depolo, M., Munduate, L., Peiró, J. M., Roe, R. A., Sverko, B., & Vartiainen, M. (2008). Europsy and the advanced certificate in W&O Psychology.
- Depolo, M., Peiró, J. M., Zijlstra, F. (2019). .
- EFPPA (1990).
- EFPPA (1995).
- Fernández-Ríos, L., & Buela-Casal, G. (2009). Standards for the preparation and writing of Psychology review articles.
- Hodgkinson, G. P. (2011). Why evidence-based practice in I-O psychology is not there yet: Going beyond systematic reviews.
- Jones, J. L., & Mehr, S. L. (2007). Foundations and assumptions of the scientist-practitioner model.
- Latham, G. (2001). The reciprocal transfer of learning from journals to practice.
- Latham, G. (2019). Perspectives of a Practitioner-Scientist on Organizational Psychology/Organizational Behavior.
- Parsonson, K.L. (Ed.). (2021). *Handbook of International Psychology Ethics: Codes and commentary from around the world* (1st ed.). Routledge.
- Peterson, D. R. (2000). Scientist-practitioner or scientific practitioner?
- Pfeffer, J. (2007). Evidence-based management in Industrial and Organizational Psychology: A celebration of accomplishments and some aspirations for the future.
- Reay, T., Berta, W., & Kohn, M. K. (2009). What's the evidence on evidence-based management?
- Ridley, C. & Laird, V. (2015). The scientist-practitioner model in counseling psychology programs: a survey of training directors.
- Roe, R.A. (2002). What makes a competent psychologist?
- Rupp, D. E., & Beal, D. (2007). Checking in with the scientist-practitioner model: How are we doing?
- Sinclair, C. (2017). Ethics in psychology: Recalling the past, acknowledging the present, and looking to the future.
- Sternberg, R. J. (Ed.). (2018).
- Stewart, A. J., Wood, J. S., Le-Luan, E., Yao, B., & Haigh, M. (2018). It's hard to write a good article: The online comprehension of excuses as indirect replies.
- Stricker, G. (2000). The scientist-practitioner model: Gandhi was right again.
- Thompson, P., Smith, C. & Ackroyd, S. (2000). If ethics is the answer, you are asking the wrong question. A reply to Martin Parker.
- Trujillo, S. (2018). Ética: código deontológico en psicología.