

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 44838**Nom:** Curs d'Orientació**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 4**Curs acadèmic:** 2026-27**TITULACIONS**

| Titulació                                                                          | Centre                             | Curs | Període             |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------|---------------------|
| 2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH. | Facultat de Psicologia i Logopèdia | 1    | Primer quadrimestre |

**MATÈRIES**

| Titulació                                                                          | Matèria           | Caràcter    |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|
| 2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH. | Curs d'orientació | OBLIGATÒRIA |

**COORDINACIÓ**

RODRIGUEZ MOLINA ISABEL

**RESUM**

El curs d'orientació (4 crèdits ECTS) cerca preparar i socialitzar als estudiants en relació amb el màster i la seua racionalitat. Durant este curs, els estudiants reben informació i formació sobre: 1) les competències que el màster cerca desenrotllar; 2) el model Científic-Professional; 3) l'ètica professional en l'exercici professional de la psicologia del treball, les organitzacions i els recursos humans; 4) la gestió de bases de dades i de recursos electrònics que s'utilitzaran en el màster; i 5) una introducció al procés general de formació en investigació. Este curs d'orientació comunica els valors i continguts compartits pel màster. Així mateix, és consistent amb els objectius que cerquen la preparació d'estudiants per a l'excel·lència en investigació i aprenentatge, el reforç de la idea d'un programa rigorós basat en el model Científic-Professional, i l'explicació sobre les oportunitats de carrera dels psicòlegs del treball, les organitzacions i els recursos humans, d'acord amb la pràctica professional així com àrees acadèmiques. Els estudiants tenen accés i analitzen este document d'aplicació, tal com s'ha enviat a la EACEA i, a més, discuteixen al costat de membres del màster per a generar una visió compartida sobre els objectius i estratègies principals, al mateix temps que es consideren els seus punts de vista i suggeriments al respecte.

**CONEIXEMENTS PREVIS****RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ**



No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

## **ALTRES TIPUS DE REQUISITS**

No es requereix tenir coneixements específics previs

## **COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENTATGE**

### **2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball,Org. i RR:HH.**

Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i / o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

Que els estudiants siguin capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

Que els estudiants siguin capaços d'actualitzar i desenvolupar les seves competències, coneixements i habilitats d'acord amb els canvis de la professió i els estàndards i requisits de la professió psicològica, i la normativa nacional i europea.

Que els estudiants siguin capaços d'establir i mantenir un sistema de garantia de qualitat per a la pràctica en el seu conjunt.

Que els estudiants siguin capaços de triar una estratègia apropiada per gestionar els problemes plantejats basada en una reflexió sobre la situació professional i en les competències primàries que un mateix té.

## **DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS**

### **1. Introducció i familiarització**

Clarificació d'expectatives. Missió personal en el Màster.

Factors interculturals.

Informació sobre totes les Universitats del consorci i els seus recursos.

Sistema d'avaluació dins del Màster.

### **2. Demandes socials europees procedents del mercat laboral**

Demandes socials europees procedents del mercat laboral i del context socioeconòmic: quina contribució



pot realitzar el psicòleg de WOP?

Què és ser un psicòleg europeu de WOP en el professional i en la pràctica?

Perspectiva històrica, identitat professional i disciplinar a nivell nacional i europeu.

### 3. El model científic-professional

Introducció a la psicologia aplicada.

Diferents concepcions de la ciència i la pràctica.

### 4. El model de referència de la ENOP

El model de referència de la ENOP i els seus desenrotllaments recents (Model ENOP/EAWOP).

El model de competències.

Relació amb el disseny del Màster: mòduls didàctics i competències.

El diploma europeu en Psicologia i la seua relació amb el Màster.

### 5. Bases de dades i recursos electrònics

Gestió de la informació bàsica per a la investigació i l'aprenentatge.

Busca, filtre i classificació de la informació.

Ús crític de la intel·ligència artificial.

### 6. Després del Màster: perfils i rols professionals del psicòleg WOP en el país

Context social i participants (altres professionals, usuaris) en la pràctica de la psicologia WOP.

Desenrotllament professional continu.

Associacions.

### 7. Ètica professional

Nacional i europea. Directrius procedents de la A.P.A.

## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

| Activitat          | Hores        |
|--------------------|--------------|
| Teoria             | 40,00        |
| <b>Total hores</b> | <b>40,00</b> |

### ACTIVITATS NO PRESENCIALS

| Activitat                                    | Hores        |
|----------------------------------------------|--------------|
| Assistència a altres activitats              | 0,00         |
| Elaboració de treballs individuals o en grup | 35,00        |
| Estudi i treball autònom                     | 25,00        |
| Preparació de classes                        | 0,00         |
| Preparació d'activitats d'avaluació          | 0,00         |
| Resolució de casos pràctics                  | 0,00         |
| <b>Total hores</b>                           | <b>60,00</b> |

## METODOLOGIA DOCENT



Les tècniques didàctiques comprenen:

- Classes magistrals.
- Presentacions orals dels estudiants.
- Lectures
- Busca i anàlisi de normes i documents sobre la professió.
- Utilització de recursos electrònics en Psicologia del Treball, les Organitzacions i els RH.
- Estudis de cas.
- Jocs de rol

## AVALUACIÓ

L'avaluació considerarà els següents elements:

1. Qualitat de les presentacions orals (10%)
2. Anàlisi crítica d'articles i dels treballs realitzats per l'alumne (20%)
3. Portafolio: incloent una descripció de les activitats realitzades i evidències de les competències adquirides; assaig i/o mapa conceptual sobre la informació referida als camps d'estudi, activitats i perfils professionals de WOP (70%)

Les instruccions concretes per a cada tasca i els criteris de puntuació s'establiran en el material aportat per cada professor. No hi ha diferència entre la primera i la segona convocatòria. En segona convocatòria els estudiants podran tornar a fer aquelles activitats que no havien realitzat en primera convocatòria o que havien realitzat de forma insuficient. Totes les activitats són, per tant, recuperables. Donades les característiques de la matèria i l'èmfasi en el desenvolupament de competències, no es contempla la realització d'un examen, per considerar que l'adquisició de tals competències no pot ser avaluada correctament mitjançant el mateix.

## BIBLIOGRAFIA

- 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., & Buéla-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.