

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA**

**Codi:** 44854  
**Nom:** Winter School: Psicologia de les Organitzacions  
**Cicle:** Màster Universitari Oficial  
**Crèdits ECTS:** 12  
**Curs acadèmic:** 2025-26

**TITULACIONS**

Titulació	Centre	Curs	Període
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Anual

**MATÈRIES**

Titulació	Matèria	Caràcter
2235 - Màster Universitari Erasmus Mundus en Psicologia del Treball, Org. i RR:HH.	Unitat Conjunta d'Aprenentatge Intensiu (Winter School Internacional)	OPTATIVA

**COORDINACIÓ**

MOLINER CANTOS CAROLINA P

PEIRO SILLA JOSE MARIA

**RESUM**

La Unitat Conjunta d'Aprenentatge Intensiu (Winter School) en Psicologia de les Organitzacions és una assignatura anual de 12 crèdits ECTS que proporciona una intensificació en el coneixement i en les competències d'intervenció en psicologia del treball, les organitzacions i els recursos humans. Presta especial atenció al disseny i desenrotllament de nous models, estratègies, metodologies i ferramentes. Es desenrotlla en tres fases.

Les dos primeres fases es desenrotllen durant el primer semestre:

1. El treball virtual en equip en relació amb la revisió de temàtiques sobre psicologia del treball, les organitzacions i els recursos humans, revisió de revistes científiques i documents a nivell internacional, etc. (6 crèdits)
2. El treball intensiu i presencial dels estudiants i la participació de la plantilla docent internacional durant un període de formació de dos setmanes (4 crèdits).
3. La tercera fase es desenrotlla durant el segon semestre del curs acadèmic i té una càrrega de 2



crèdits. En esta fase els alumnes elaboren un esquema per al disseny i desenrotllament d'una intervenció i d'un comunicat de premsa o material publicitari necessari per a la seua comercialització.

## CONEXIMENTS 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 hi ha requeriments especials

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

-

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'avaluar serveis o productes en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços d'elaborar, en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans, una proposta oral o escrita amb els objectius de la seva activitat i la manera d'aconseguir-los, proposant criteris per avaluar els resultats de les millores.

Que els estudiants siguin capaços d'establir i mantenir relacions amb clients.

Que els estudiants siguin capaços d'informar dels productes i serveis existents i nous als clients actuals o potencials.

Que els estudiants siguin capaços de definir serveis o productes i anàlisi dels seus requisits en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.



Que els estudiants siguin capaços de desenvolupar nous productes i serveis que tinguis el potencial de satisfer les necessitats presents o futures dels clients i de generar nous negocis.

Que els estudiants siguin capaços de dissenyar serveis o productes en el context de la psicologia del treball, de les organitzacions i dels recursos humans.

Que els estudiants siguin capaços de realitzar un estudi per comparar instruments (per exemple, tests, escales de qualificacions), tècniques i mètodes, i establir la seva viabilitat, fiabilitat i validesa, efectivitat i beneficis, costos.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

Esta assignatura tracta de promoure competències de treball en un context internacional i el disseny de competències d'intervenció inclosos en el Europsy i en el Certificat Avançat per a la Psicologia del Treball de les Organitzacions i dels RH. Per això segueix una aproximació d'intervenció que fa referència a la promoció de canvi efectiu i positiu, basat en el coneixement científic i l'experiència professional. Es focalitza en el disseny teòric i d'habilitats d'intervenció en Psicologia de les Organitzacions.

Les teories i habilitats en intervenció preparen a l'estudiant per a la planificació, implementació, monitoratge i avaluació de canvis i intervencions que tenen l'objectiu de millorar comportament, situacions i processos psicològics en l'àrea de la Psicologia de les Organitzacions. Este tipus de coneixement i habilitats també prepara a l'estudiant en el disseny de nous models, estratègies, mètodes i ferramentes.

Comprén els següents continguts:

1. Anàlisi dels factors contextuais internacionals, especialment parant atenció a aquells factors que produïxen un clar impacte en la Psicologia de les Organitzacions
2. Revisió de la literatura disponible per a preparar un estat de l'art en un tema rellevant d'intervenció en la Psicologia de les Organitzacions.
3. Adquisició de coneixements, habilitats i actituds per a dissenyar intervencions en organitzacions, prestant especial atenció a qüestions de la Psicologia de les Organitzacions.
4. Aprenentatge i pràctica de la manera d'aplicar una intervenció en Psicologia de les Organitzacions.
5. Presa de consciència i consideració sobre temes de justícia i equitat, així com els principis ètics que guien les intervencions professionals.
6. Integració dels coneixements i habilitats anteriors. Desenrotllament d'un treball d'integració final.

## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Altres activitats	120,00
<b>Total hores</b>	<b>120,00</b>

**ACTIVITATS NO PRESENCIALS**

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	72,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	0,00
Estudi i treball autònom	48,00
Preparació de classes	15,00
Preparació d'activitats d'avaluació	30,00
Resolució de casos pràctics	15,00
<b>Total hores</b>	<b>180,00</b>

**METODOLOGIA DOCENT**

- Classes magistrals.
- Lectures.
- Presentacions orals.
- Disseny d'instruments i intervencions.
- Exercicis guiats de caràcter individual i/o grupal.

**AVALUACIÓ**

- Qualitat de les presentacions orals dels estudiants. (10%)
- Preparació de treballs per a la integració de coneixements o per a l'anàlisi d'una temàtica rellevant. (40%)
- Anàlisi crítica d'articles i altres materials. (10%)
- Qualitat en l'ús i disseny d'instruments. (10%)
- Qualitat en el disseny d'intervencions. (30%)

Donades les característiques de la matèria i l'èmfasi en el desenrotllament de competències, no es contempla la realització d'un examen, per considerar que l'adquisició de tals competències no pot ser avaluada correctament mitjançant este.

**BIBLIOGRAFIA**

- Anderson, N., Ones, D., Kepir Sinangil, H., & Viswesvaran, C. (eds.) (2001). Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology. Volume 2. Chapters: 9, 17, 18, 19, 20 and 21.
- Anderson, N., Salgado, J.F., Schinkel-Cunningham-Snell, S. (2007). Staffing the Organization: An Introduction to Personnel Selection & Assessment. In N. Chmiel (ed). Introduction to work and organizational psychology: An European perspective. Blackwell.
- Briner, R. B., Denyer, D. & Rousseau, D.M. (2009). Evidence-based management: Construct clean-up time. *Academy of Management Perspectives*, 23, 4, 19-32.
- Briner, R. B., & Denyer, D. (2012). Systematic Review and Evidence Synthesis as a Practice and Scholarship Tool. In Denise M. Rousseau (ed.). *The Oxford Handbook of Evidence-Based*



Management, Oxford Library of Psychology (2012 Oxford Academic

- Colquitt, J. A., Hill, E. T., & De Cremer, D. (2023). Forever focused on fairness: 75 years of organizational justice in Personnel Psychology. *Personnel Psychology*, 76, 413-435.
- D'Amato, A., & Zijlstra F.R.H., (2008). Psychological Climate and Individual Factors as Antecedents of Work Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 33-54.
- Guest, D., Isaksson, K. & De Witte, H. (eds). *Employment Contracts, Psychological Contracts and Worker Well-Being: An International Study*. Oxford University Press.
- Horn, Z.N.J., Brown, T.A., Ratwani, K.L., & Ruark, G.A. (2016). Expecting the Unexpected: Cognitive and Affective Adaptation Across Cultures. In: Wildman, J., Griffith, R., Armon, B. (eds) *Critical Issues in Cross-Cultural Management*. Springer, Cham.
- Nielsen, K., Marzocchi, I., Di Tecco, C., Vignoli, M., Ghelli, M., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2023). Validation of the Intervention Preparedness Tool: a short measure to assess important precursors for successful implementation of organisational interventions. *Work & Stress*, 1-19.
- Robertson, S. (2001). Requirements trawling techniques for discovering requirements. *International Journal of Human-Computer Studies*, 55(4), 405-421.
- Roe, R. A. (2007). *The design of selection Systems. Principles and Applications*. Maastricht: Maastricht University, Faculty of Economics & Business Administration, 54.
- Steiner, D. D. (2020). Organizational justice. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press.