

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 44855**Nombre:** Winter School: Psicología de los Recursos Humanos**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 12**Curso académico:** 2025-26**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Facultat de Psicologia i Logopèdia	2	Anual

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2235 - Máster Universitario Erasm.Mund. en Psicología del Trabajo, Organ. y RR.HH.	Unidad Conjunta de Aprendizaje Intensivo (Winter School Internacional)	OPTATIVA

COORDINACIÓN

PEIRO SILLA JOSE MARIA

RODRIGUEZ MOLINA ISABEL

MOLINER CANTOS CAROLINA P

RESUMEN

La Unidad Conjunta de Aprendizaje Intensivo (Winter School) en Psicología de los Recursos Humanos es una asignatura anual de 12 créditos ECTS que proporciona una intensificación en el conocimiento y en las competencias de intervención en psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Presta especial atención al diseño y desarrollo de nuevos modelos, estrategias, metodologías y herramientas.

Se desarrolla en tres fases. Las dos primeras fases se desarrollan durante el primer semestre y la tercera en el segundo:

1. Primera fase. El trabajo virtual en equipo en relación con la revisión de temáticas acerca de psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, revisión de revistas científicas y documentos a nivel internacional, etc. (6 créditos)
2. Segunda fase. El trabajo intensivo y presencial de los estudiantes y la participación de la plantilla



- docente internacional durante un período de formación de dos semanas (4 créditos).
3. La tercera fase se desarrolla durante el segundo semestre del curso académico y tiene una carga de 2 créditos. En esta fase los alumnos elaboran un esquema para el diseño y desarrollo de una intervención y de un comunicado de prensa o material publicitario necesario para su comercialización.

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 requieren conocimientos previos específicos.

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

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 definir servicios o productos y análisis de sus requisitos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de desarrollar nuevos productos y servicios que tengan el potencial de satisfacer las necesidades presentes o futuras de los clientes y de generar nuevos negocios.

Que los estudiantes sean capaces de diseñar servicios o productos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de elaborar, en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos, una propuesta oral o escrita con los objetivos de su actividad y el modo de alcanzarlos, proponiendo criterios para evaluar los resultados de las mejoras.



Que los estudiantes sean capaces de establecer y mantener relaciones con clientes.

Que los estudiantes sean capaces de evaluar servicios o productos en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

Que los estudiantes sean capaces de informar de los productos y servicios existentes y nuevos a los clientes actuales o potenciales.

Que los estudiantes sean capaces de realizar un estudio para comparar instrumentos (por ejemplo, tests, escalas de calificaciones), técnicas y métodos, y establecer su viabilidad, fiabilidad y validez, efectividad y beneficios, costes.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Esta asignatura trata de promover competencias de trabajo en un contexto internacional y el diseño de competencias de intervención incluidas en el Europsy y en el Certificado Avanzado para la Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los RRHH. Para ello sigue una aproximación de intervención que hace referencia a la promoción de cambio efectivo y positivo, basada en el conocimiento científico y la experiencia profesional. Se focaliza en el diseño teórico y de habilidades de intervención en Psicología de los Recursos Humanos.

Las teorías y habilidades en intervención preparan al estudiante para la planificación, implementación, monitorización y evaluación de cambios e intervenciones que tienen el objetivo de mejorar comportamiento, situaciones y procesos psicológicos en el área de la Psicología de los Recursos Humanos. Este tipo de conocimiento y habilidades también prepara al estudiante en el diseño de nuevos modelos, estrategias, métodos y herramientas.

Comprende los siguientes contenidos:

1. Análisis de los factores contextuales internacionales, especialmente prestando atención a aquellos factores que producen un claro impacto en la Psicología de los Recursos Humanos
2. Revisión de la literatura disponible para preparar un estado del arte en un tema relevante de intervención en la psicología de los recursos humanos.
3. Adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para diseñar intervenciones en organizaciones, prestando especial atención a cuestiones de la psicología de los recursos humanos.
4. Aprendizaje y práctica de la forma de aplicar una intervención en Psicología de los Recursos Humanos.
5. Toma de conciencia y consideración sobre temas de justicia y equidad, así como sobre los principios éticos que guían las intervenciones profesionales.
6. Integración de los conocimientos y habilidades anteriores. Desarrollo de un trabajo de integración final.

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

**ACTIVIDADES PRESENCIALES**

Actividad	Horas
Otras actividades	120,00
Total horas	120,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	72,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	48,00
Preparación de clases	15,00
Preparación de actividades de evaluación	30,00
Resolución de casos prácticos	15,00
Total horas	180,00

METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases magistrales.
- Lecturas.
- Presentaciones orales.
- Diseño de instrumentos e intervenciones.
- Ejercicios guiados de carácter individual y/o grupal.

EVALUACIÓN

- Calidad de las presentaciones orales de los estudiantes. (10%)
- Preparación de trabajos para la integración de conocimientos o para el análisis de una temática relevante. (40%)
- Análisis crítico de artículos y otros materiales. (10%)
- Calidad en el uso y diseño de instrumentos. (10%)
- Calidad en el diseño de intervenciones. (30%)

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

- 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-Cunnigham-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.