

**FITXA IDENTIFICATIVA****DADES DE L'ASSIGNATURA****Codi:** 44855**Nom:** Winter School: Psicologia dels Recursos Humans**Cicle:** Màster Universitari Oficial**Crèdits ECTS:** 12**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	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

PEIRO SILLA JOSE MARIA

RODRIGUEZ MOLINA ISABEL

MOLINER CANTOS CAROLINA P

RESUM

La Unitat Conjunta d'Aprenentatge Intensiu (Winter School) en Psicologia dels Recursos Humans 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 desenvolupament de nous models, estratègies, metodologies i ferramentes.

Es desenvolupa en tres fases. Les dos primeres fases es desenvolupen durant el primer semestre i la tercera en el segon semestre:

1. Primera fase. 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. Segona fase. 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.

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 hi ha requeriments especials

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'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 tinguin 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 dels Recursos Humans.

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 dels Recursos Humans. 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 produeixen un clar impacte en la Psicologia dels Recursos Humans
2. Revisió de la literatura disponible per a preparar un estat de l'art en un tema rellevant d'intervenció en la Psicologia dels Recursos Humans.
3. Adquisició de coneixements, habilitats i actituds per a dissenyar intervencions en organitzacions, prestant especial atenció a qüestions de la psicologia dels recursos humans.
4. Aprenentatge i pràctica de la manera d'aplicar una intervenció en psicologia dels recursos humans.
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. Treball d'integració final.

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Altres activitats	120,00



Total hores	120,00
-------------	--------

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
Total hores	180,00

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.