

Trabajo de Final de Máster

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

**MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL
TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES
Y EN RECURSOS HUMANOS**

Autor: Rubén Beltrán Benítez

Directora: Marisa Salanova

Tutor: Pedro Torrente

Fecha de lectura: 29/07/2014



Resumen: La realización del Trabajo Final de Máster proporciona al alumno la herramienta necesaria para una autoevaluación de las competencias adquiridas durante su aprendizaje en el bloque docente y estancia en empresa mediante la herramienta planteada por el certificado EuroPsy. Además, de realizar una auto-reflexión crítica de su desempeño en el Máster, el alumno será capaz de integrar todos los conocimientos y competencias adquiridas durante el curso académico y proponer mejoras para su desarrollo continuo como estudiante y profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional

Palabras clave: Autoevaluación, competencias, Salud Ocupacional

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivos del Trabajo Fin de Máster	4
3. Bloque Docente	5
3.1. Módulo de Recursos Humanos	5
3.2. Módulo de Trabajo.....	8
3.3. Módulo de Organizaciones	12
3.4. Módulo de Especialidad de Salud Ocupacional	15
3.5. Opinión general del bloque	19
4. Bloque Estancia en empresa	23
5. Valoración personal del TAD y Máster	25
ANEXO 1	27

1. Introducción

El Máster en Psicología del trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos es impartido en la Universitat Jaume I de Castellón coordinado por Dra. Marisa Salanova Soria, Catedrática de Psicología del Trabajo, Directora del Equipo de Investigación WONT Prevención Psicosocial y Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la UJI.

Es un Máster reconocido a nivel nacional e internacional por la mención de calidad del Ministerio de Educación, Cultura y deporte. Dentro de los títulos Universitarios del Sistema educativo Español, pertenece a la categoría de Máster Oficial con validez en todo el territorio nacional, establecidos por el Gobierno y están adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Por tanto, tienen validez en todos los países que lo conforman. Estos títulos son homologables/convalidables en otros países que no pertenezcan a este espacio.

Para poder cursar el Máster, el estudiante, debe primero completar el 1º ciclo de la enseñanza universitaria compuesta por un Grado Oficial (antigua Licenciatura o Diplomatura) y cumplir los requisitos impuestos desde la Coordinadora del Máster. Una vez cursando el Máster, el alumno podrá elegir el itinerario de investigación, requisito obligatorio para poder acceder al 3º ciclo de Doctorado.

El curso actual del Máster es la 7º Edición impartido tanto en modo presencial (38 plazas) como en modo a distancia (17 plazas), con un total de 60 créditos, distribuidos en un año académicos (Octubre – Septiembre) con clases presenciales Jueves y Viernes de 16:00 horas a 21:00 horas. Dentro del Máster podemos optar por dos itinerarios, desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional, a demás de elegir entre Estancia en empresa o trabajo de investigación, requisito indispensable para optar al Doctorado.

La carga de créditos se dividen en 27 créditos de módulos obligatorios para todos los estudiantes del máster, 12 créditos de la especialidad, 15 créditos de estancia en empresa o investigación y finalmente 6 créditos del trabajo fin de máster.

2. Objetivos del Trabajo Fin de Máster

El objetivo general de la asignatura de Trabajo Fin de Máster es la reflexión por parte del estudiante de las competencias desarrolladas a lo largo del máster en general, tanto en su vertiente profesional como de investigación, con el fin de hacerle consciente de las especializaciones profesionales o de investigación desarrolladas.

El objetivo específico de la asignatura es que el estudiante desarrolle, en los dos itinerarios disponibles las competencias de auto-reflexión y de comunicación. Como competencia de auto-reflexión entendemos la capacidad de pensar en uno mismo, de pensar en nuestros actos pasados, presentes y como serán en el futuro. En concreto en esta asignatura se espera una auto-reflexión sobre las competencias desarrolladas a lo largo del Máster, en el desarrollo de las asignaturas de los diferentes módulos, como de la estancia en empresa o proyecto de investigación, y de la formación específica recibida. Como competencia de Comunicación se espera que el alumno sea capaz de comunicar de forma eficaz tanto de forma oral como escrita el resultado final de su proceso de auto-reflexión.

Las competencias evaluadas se pueden dividir en 4 bloques. Competencias básicas específicas del Máster de Psicología TORH, las competencias profesionales del rol profesional, las competencias de investigación y las competencias facilitadoras. (Anexo I)

Para facilitar la comprensión de la evaluación de las competencias del Máster, la escala elegida para la evaluación de competencias es la planteada por el certificado EuroPsy. En el siguiente cuadro podemos encontrar los 4 niveles de los que consta la escala:

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada.	Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

3. Bloque Docente

A continuación desarrollaré las competencias adquiridas en el Bloque Docente del Máster en Psicología del trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Se divide en 4 bloques, los 3 bloques obligatorios, Módulo de Recursos Humanos, Módulo de Trabajo y Módulo de Organizaciones más la especialización, que en mi caso es el Módulo de Psicología de la Salud Ocupacional. Para poder ver la evolución durante el proceso de aprendizaje evaluaré las competencias antes y después con la Escala EuroPsy.

3.1. Módulo de Recursos Humanos

El objetivo de este módulo es proporcionar al estudiante las bases conceptuales como especialista en Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la en la planificación, gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. Los contenidos de este módulo son la base para la especialización en la especialidad de Desarrollo de Recursos Humanos.

Módulo Obligatorio Recursos Humanos	
Responsable de Módulo: Isabel Martínez	
Tutor de Trabajo de Módulo: Isabel Martínez	
Asignatura	Profesorado
SAK007 Desarrollo Recursos Humanos y Salud Ocupacional	Eva Cifre Miguel Ángel Nadal
SAK027 Procesos Fundamentales en Recursos Humanos	Isabel Martínez Agustín Aguilar Julián Pelacho
SAK028 Desarrollo Personal y de Grupos	Juan Sánchez Merche Ventura Alma Rodríguez

3.1.1 Valoración de competencias

MÓDULO RECURSOS HUMANOS			
Nombre de la competencia desarrollada	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Competencias Básicas:			
Autogestión	Establecer una rutina de trabajo por las mañanas de Lunes a Viernes. Dividir la bibliografía obligatoria del Módulo durante la impartición del mismo. Planificación del trabajo final de módulo para cumplir los plazos establecidos	3	4
Manejo de información	Búsqueda de bibliografía e información en la base de datos de la Biblioteca de la UJI. Búsqueda selectiva de información para no sobrecargar las demandas mentales. Gestión de la documentación generada en el Módulo dividiendo los contenidos en carpetas por Módulo/Asignatura/Profesor	3	4
Comunicación	Participación positiva en varios Role-Playing durante las clases por ejemplo rol de Evaluador en SAK027 o Habilidades Sociales en SAK028. Realización de informes escritos profesionales simulados en el Modulo	1	3
Trabajo en equipo	Realización satisfactoria del trabajo de modulo. Desempeño excelente como grupo sin conocernos previamente, buena cohesión grupal y partición de la carga laboral equitativa. Uso de nuevas tecnologías (Skype, Dropbox, redes sociales) para la comunicación a distancia.	3	4
Académicas	Participación en debates sobre el papel de los RRHH en las organizaciones actuales desde un pensamiento crítico de la situación (SAK007). Resolución de casos prácticos como el caso de la NASA (SAK007) Auto-reflexión sobre mi desarrollo de carrera (SAK028)	2	3
Competencias Profesionales:			

Definición de objetivos	Aprendizaje de criterios SMART para la definición de objetivos (SAK007). Aprendizaje en técnicas de análisis y diseño de puestos de trabajo (SAK027). Establecer objetivos del trabajo final de módulo (Análisis, selección y socialización). Recogida de información para el desarrollo del proyecto final de módulo.	2	4
Diagnóstico	Identificar los procesos básicos en la gestión y desarrollo de los RRHH. Diagnóstico individual en Gestión por competencias	2	4
Desarrollo de productos/servicios	Observación de una entrevista por incidentes críticos y posterior análisis de aspectos claves (SAK027)	2	3
Intervención	Conocimiento de técnicas de Desarrollo individual y de grupos (SAK028). Implantación de metodología CMI y 5S (SAK007)	1	3
Evaluación	Conocimiento en evaluación por competencias (SAK027). Aprendizaje en planificación de desarrollo de carrera (SAK28) Evaluación y formulación de indicadores para metodología CMI (SAK007)	1	3
Comunicación	Conocimiento de técnicas para mejorar competencias de comunicación propias para el desempeño profesional (SAK028). Presentación escrita de un proyecto profesional y presentación audiovisual para el cliente.	1	3
Competencias facilitadoras:			
Estrategia Profesional	En el trabajo final de Módulo elección de estrategias adecuadas para la consecución de los objetivos planteados	2	3
Garantía de calidad	Evaluación de profesores al finalizar todas las asignaturas para garantizar la calidad de la docencia.	3	4
Relaciones profesionales	Interacción con profesorado externo vinculado a empresas. Conocimiento de la realidad organizacional.	2	3
Adquisición código	En SAK007 analizamos el código Deontológico	3	4

ético	del APA y posteriormente realizamos una evaluación crítica de los puntos más importantes		
-------	--	--	--

3.1.2 Opinión personal del Módulo de Recursos Humanos

Los conocimientos presentados en este Módulo son los que más tenía consolidados debido a mi formación en Psicología de Recursos Humanos estudiada en varias asignaturas de la Licenciatura. El módulo me ha permitido refrescar y fortalecer los conocimientos teóricos y ampliar conocimientos, sobretodo en estrategias de desarrollo de Recursos Humanos.

A nivel de competencias profesionales, destaco el aprendizaje en implementación de metodología de Cuadro de Mando Integral impartido por Miguel Ángel Nadal. También debo destacar el role-playing realizado en la sesión de Julian Pelacho en entrevista de incidentes críticos dentro de la metodología de gestión por Competencias.

En general, el módulo me ha servido para conocer mi nivel de competencias generales y saber cuál era mi punto de partida.

3.2. Módulo de Trabajo

El objetivo del Módulo de Trabajo es proporcionar al estudiante las bases conceptuales como especialista en psicología de la salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en problemas de estrés y riesgos psicosociales, así como en el estudio del bienestar y la salud psicosocial en el trabajo y en las organizaciones. Los contenidos de este módulo son la base para la especialización en la especialidad de Psicología de la Salud Ocupacional.

Módulo Obligatorio de Trabajo	
Responsable de Módulo: Marisa Salanova	
Tutor de Trabajo de Módulo: Jordi Escartí	
Asignatura	Profesorado
SAK001 Psicología de la Salud Ocupacional	Ramón Rodríguez Susana Llorens Joan Franco
SAK026 Estrés laboral y Riesgos Psicosociales	Mario del Líbano Ramón Rodríguez Jordi Escartí
SAK003 Psicología Ocupacional Positiva	Marisa Salanova Pablo Fernández Berrocal

3.2.1 Valoración de competencias

MÓDULO TRABAJO			
Nombre de la competencia desarrollada	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Competencias Básicas:			
Autogestión	Consolidar la rutina de trabajo por las mañanas de Lunes a Viernes. Dividir la bibliografía obligatoria del Módulo durante la impartición del mismo. Planificación del proyecto de investigación junto a mi Tutor Jordi Escartí.	3	4
Manejo de información	Nuevo conocimiento en gestión de bases de datos con Mendeley, Google Academics, y Researchgate. Consolidación de búsqueda en base de datos de la Biblioteca UJI.	3	4

Comunicación	Clase práctica de identificación y manejo de emociones para potenciar nuestras competencias comunicativas (SAK003). Mejora del lenguaje apropiado para un proyecto de Investigación.	1	3
Académicas	Análisis crítico de Modelos teóricos de la Salud ocupacional y riesgos psicosociales.	3	4
Competencias Profesionales:			
Definición de objetivos	Establecer objetivos para la realización del trabajo de investigación y búsqueda bibliográfica. Planificación del Outline del proyecto de investigación (SAK001)	2	4
Diagnóstico	Diagnóstico Individual. Conocimiento y aplicación de herramientas para la evaluación de burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo, mobbing... (SAK026).	1	3
Intervención	Entrenamiento de habilidades personales para el desarrollo de la inteligencia emocional y de estrategias para aumentar la felicidad (SAK003) Conocimiento en protocolo de intervención en casos de Mobbing (SAK026)	2	4
Comunicación	Feedback y tutorías online con tutor de proyecto de investigación	2	4
Competencias Investigación:			
Diseño	Diseño de todos los apartados incluidos en proyecto de investigación: Objetivos, hipótesis, planificación, procedimiento...	1	3
Análisis	No se realizó un análisis real pero se facilitaron los procesos estadísticos básicos para realizar un proyecto de investigación	1	2
Redacción	Redacción del proyecto siguiendo las normas APA, resultado final muy satisfactorio a nivel profesional y académico	1	3
Competencias facilitadoras:			
Estrategia	En el proyecto de Investigación, elección de	1	3

Profesional	estrategias adecuadas para la consecución de los objetivos planteados.		
Garantía de calidad	Uso de normas APA en el proyecto de investigación para garantizar la calidad. Evaluación de profesores al finalizar todas las asignaturas para garantizar la calidad de la docencia.	3	4
Relaciones profesionales	Interacción con profesionales reconocidos a nivel académico como Marisa Salanova, Jordi Escartí o Pablo Berrocal.	2	4
Adquisición código ético	Aplicación del Código Deontológico del APA al proyecto de investigación. Adquisición de conocimientos de las bases técnico-jurídicas de la Salud Ocupacional	2	4

3.2.2 Opinión personal del Módulo de Trabajo

Cuando decidí realizar el Máster mi objetivo principal era adquirir conocimientos en evaluación e intervención en problemas de estrés y riesgos psicosociales, ya que es la parte más relacionada con mi formación base como Psicólogo. Prácticamente partía de cero y estoy muy satisfecho con mi proceso de aprendizaje.

A nivel teórico destaco la asignatura Estrés laboral y Riesgos Psicosociales. El desarrollo teórico-práctico de la asignatura me ha ayudado a adquirir las competencias necesarias para una futura aplicación de la metodología de evaluación e intervención como profesional de la salud ocupacional.

Otro punto fuerte de este módulo ha sido la introducción a la Psicología Positiva aplicada al ámbito laboral. Es una perspectiva de la Psicología que no pude desarrollar durante mi licenciatura y adquirir los conocimientos básicos impartidos por Marisa Salanova me ha llevado a profundizar fuera del ámbito académico.

La realización de un proyecto de investigación tutorizado por Jordi Escartí, sobre el Mobbing me ha ayudado a autoevaluar mis competencias como investigador. Nunca me planteé hasta la realización del proyecto ser capaz de tener un buen desempeño como

investigador y por otra parte, plantearme en un futuro realizar el itinerario de investigación. A demás, el hecho de documentarme a nivel teórico y realizar una revisión bibliográfica de estudios sobre Mobbing, me ha despertado un interés profesional que sigo ampliando fuera del ámbito académico.

3.3. Módulo de Organizaciones

El objetivo del módulo es el estudio de la interacción de las personas como miembros de una organización y las respectivas organizaciones. Se abordan temas clave como la estructura organizacional, cultura y clima organizacional, desarrollo y cambio organizacional, comunicación y poder, liderazgo, conflicto y negociación. Los contenidos de este módulo son transversales para las dos especializaciones del Máster.

Módulo Obligatorio de Organizaciones	
Responsable de Módulo: Susana Llorens	
Tutor de Trabajo de Módulo: Merche Ventura	
Asignatura	Profesorado
SAK004 Aprendizaje y Desarrollo Organizacional	Isabella Menenghel Vicente González-Romá Marisa Salanova
SAK005 Gestión de la Calidad en las Organizaciones	Alma Rodríguez Merche Ventura Agustín Sánchez
SAK006 Relaciones Laborales, Mediación y Gestión de Conflictos	Eva Ferrando Lourdes Munduate

3.3.1 Valoración de competencias

MÓDULO ORGANIZACIONES			
Nombre de la competencia desarrollada	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Competencias Básicas:			
Autogestión	Consolidar la rutina de trabajo por las mañanas de Lunes a Viernes. Dividir la bibliografía obligatoria del Módulo durante la impartición del mismo. Planificación del trabajo final de módulo (Survey feedback) con el grupo de trabajo	4	4
Manejo de información	Búsqueda de bibliografía e información en la base de datos de la Biblioteca de la UJI. Perfeccionar la búsqueda y gestión de las bases de datos	4	4
Comunicación	Participación positiva en Role-Playing de negociación (SAK006), participación como evaluador en un ejercicio de Survey feedback, exposición oral de los resultados. (SAK005)	1	3
Trabajo en equipo	Realización satisfactoria del trabajo de modulo. Desempeño excelente como grupo sin conocernos previamente, buena cohesión grupal y partición de la carga laboral equitativa. Uso de nuevas tecnologías (Skype, Dropbox, redes sociales) para la comunicación a distancia.	4	4
Académicas	Análisis crítico de Modelos teóricos organizacionales. Uso de estrategias de resolución de conflictos (SAK006)	3	4
Competencias Profesionales:			
Definición de objetivos	Establecer objetivos para la realización del trabajo de módulo, estudio de caso y planificar las estrategias de intervención más óptimas (Survey feedback)	2	4
		2	4

Diagnóstico	Aprendizaje de metodología para evaluación de Clima Organizacional (SAK004). Práctica en Análisis de necesidades de aprendizaje (SAK004)		
Desarrollo de productos/servicios	Conocimientos de Normas y aplicación de sistemas de gestión de la calidad del servicio, ISO, OSHAS, EFQM (SAK005)	1	3
Intervención	Planificación de intervención mediante Survey feedback en el trabajo de módulo. Implantación del modelo REDER (SAK005) Elaboración de plan de Igualdad (SAK006)	2	4
Evaluación	Seguimiento de la aplicación del Survey feedback en el trabajo de módulo. Análisis de la eficacia de la intervención.	1	3
Comunicación	Redacción de Informe Survey feedback para cliente. Feedback de la intervención.	3	4
Competencias facilitadoras:			
Estrategia Profesional	En el trabajo final de Módulo elección de estrategias adecuadas para la consecución de los objetivos planteados	2	3
Garantía de calidad	Evaluación de profesores al finalizar todas las asignaturas para garantizar la calidad de la docencia.	3	4
Relaciones profesionales	Interacción con profesionales reconocidos a nivel académico y profesional como Marisa Salanova, Lourdes Munduate o Agustín Sánchez	2	3
Adquisición código ético	Aprendizaje en aspectos éticos relacionados con el conflicto laboral y mediación. Competencias para juzgar y resolver conflictos éticos	1	3

3.3.2 Opinión personal del Módulo de Organizaciones

El módulo a priori, era el menos atractivo para mi formación. Con el paso de las sesiones cambié de opinión debido a la heterogeneidad de contenidos entre asignaturas que me han llevado a un aprendizaje rico en conceptos y nuevas metodologías.

A nivel teórico- práctico destaco la sesión de Merche Ventura sobre la gestión de la calidad de servicio. Me pareció una metodología sencilla y a la vez muy eficaz que me llevó a plantear a mi equipo de trabajo la realización de un Survey feedback para el trabajo final de Módulo.

También destacar la clase práctica en mediación y resolución de conflicto de Lourdes Munduate, una de las clases más dinámicas y enriquecedoras de todo el Máster que me ha llevado a seguir formándome en un curso de Mediación Intercultural que realizaré durante este semestre.

Como parte negativa del módulo destacar la falta de horas docentes para entender y aplicar toda la metodología ISO de gestión de calidad y la metodología EFQM. La densidad teórica de las clases dificultó mucho la asimilación de conceptos y su aplicabilidad al ámbito profesional.

3.4. Módulo de Especialidad de Salud Ocupacional

El objetivo del módulo es que el alumno conozca los procesos y herramientas de evaluación, intervención y optimización de factores psicosociales. A demás de adquirir las competencias profesionales necesarias para un buen desempeño profesional en salud ocupacional. Una vez completado el módulo el alumno obtendrá el reconocimiento como Especialista en Salud Ocupacional desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en estrés y riesgos psicosociales, así como en el diagnóstico y optimización de la salud psicosocial en el trabajo.

Módulo Especialidad en Psicología Salud Ocupacional	
Responsable de Módulo: Hedy Acosta	
Tutor de Trabajo de Módulo: Susana Llorens	
Asignatura	Profesorado
SAK010. Evaluación de riesgos psicosociales	Isabel Martínez Francisco Herrero
SAK011. Intervención en riesgos psicosociales.	Susana Llorens Carmen Soler Laura Lorente Mercedes Álvarez
SAK012. Evaluación psicosocial positiva	Isabella Menenghel Santiago Vázquez Isabel Martínez
SAK013. Intervención psicosocial positiva	Hedy Acosta Lisa Vivoll Susana Llorens

3.4.1 Valoración de competencias

MÓDULO PSICOLOGIA SALUD OCUPACIONAL			
Nombre de la competencia desarrollada	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Competencias Básicas:			
Autogestión	Consolidar la rutina de trabajo por las mañanas de Lunes a Viernes. Dividir la bibliografía obligatoria del Módulo durante la impartición del mismo. Planificación del trabajo final de módulo (Evaluación e intervención psicosocial)	4	4

	con el grupo de trabajo		
Manejo de información	Búsqueda de bibliografía e información en la base de datos de la Biblioteca de la UJI. Perfeccionar la búsqueda y gestión de las bases de datos	3	4
Comunicación	Comunicación en Inglés con la profesora Lisa Vivoll	1	3
Trabajo en equipo	Realización satisfactoria del trabajo de módulo. Desempeño excelente como grupo, buena cohesión grupal y partición de la carga laboral equitativa. Uso de nuevas tecnologías (Skype, Dropbox, redes sociales) para la comunicación a distancia.	4	4
Competencias Profesionales:			
Definición de objetivos	Análisis y establecimiento de objetivos en el trabajo de módulo.	2	4
Diagnóstico	Evaluación con metodología HERO. Cuestionario RED, INSIGHT...a nivel organizacional. Desarrollo de herramientas para evaluar autoeficacia.	2	4
Desarrollo de productos/servicios	Definición del servicio de consultoría. Fases y requisitos necesarios para un buen servicio.	2	4
Intervención	Intervención para optimización organizacional con metodología HERO...a nivel organizacional e individual. Aplicación de metodología Talent Managment	2	3
Evaluación	Planificación de la evaluación psicosocial. Análisis de eficacia de intervención	2	4
Comunicación	Redacción de Informe Psicosocial. Realización de estudios de casos en evaluación y optimización de	2	4
Competencias facilitadoras:			
Estrategia Profesional	En el trabajo final de Módulo elección de estrategias adecuadas para la consecución de los objetivos planteados	1	3

Garantía de calidad	Evaluación de profesores al finalizar todas las asignaturas para garantizar la calidad de la docencia. Uso de herramientas de evaluación validadas.	3	4
Relaciones profesionales	Interacción con profesionales reconocidos a nivel académico como Lisa Vivoll, Santiago Vázquez o Paco Herrero	2	4
Desarrollo profesional continuo	Actualización de conocimientos sobre legislación en Igualdad. Actualización en ley de prevención de Riesgos laborales	3	4
Adquisición código ético	Aplicación código deontológico en la intervención psicosocial.	2	3

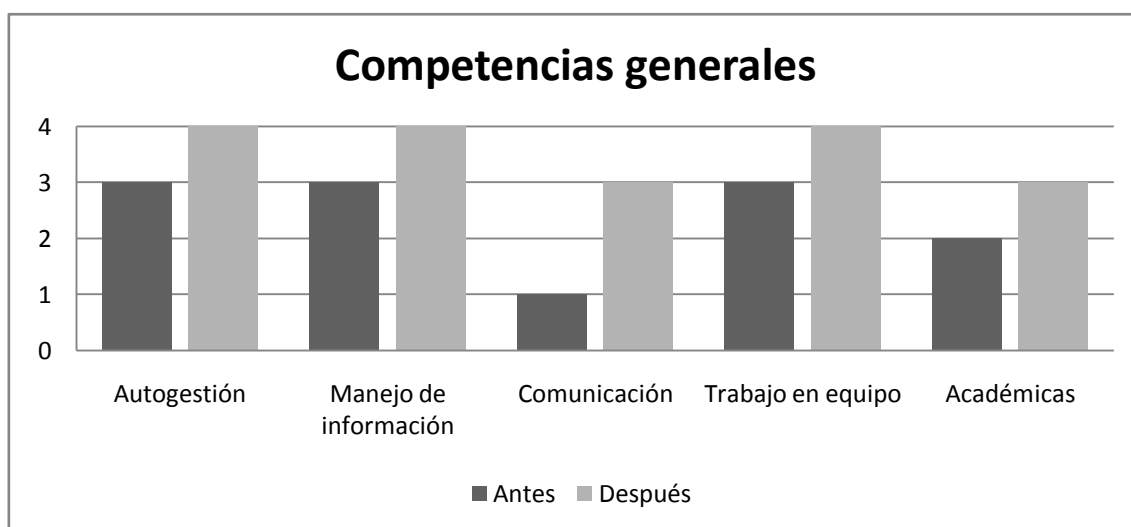
3.4.2 Opinión personal del Módulo Especialidad en Psicología Salud Laboral

El módulo de la especialidad en Psicología de Salud Laboral ha sido en mi opinión el que más me ha ayudado a perfeccionar mis competencias profesionales. Al desarrollarse todas las asignaturas alrededor de la metodología del equipo Wont, la adquisición de conocimientos y protocolos de actuación han sido muy satisfactoria. Además, el enfoque más práctico del módulo respecto a los anteriores, y los estudios de casos propuestos me ha ayudado a definir mi rol profesional durante mi estancia en empresa.

Como lado negativo destacaría la falta de horas para profundizar más en otras herramientas de evaluación psicosocial y aunque valoro mucho la aportación profesional de los profesores externos, creo que en este módulo se debería haber aprovechado más las horas lectivas con formación específica de la especialidad.

3.4. Opinión general del bloque

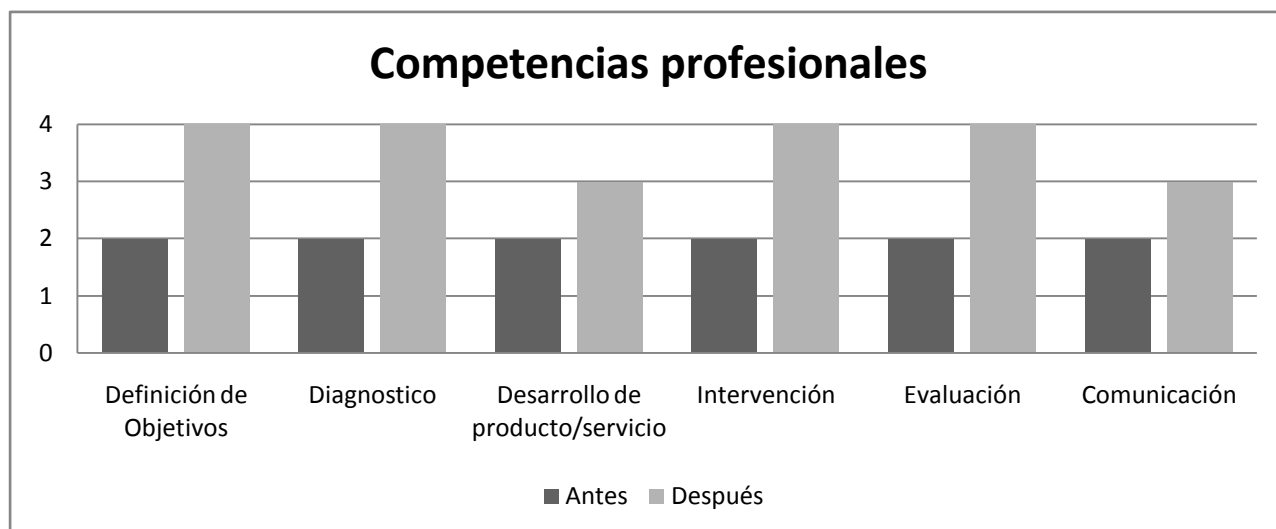
En este apartado destacaré los aspectos positivos de las competencias evaluadas y aspectos a mejorar respecto a las competencias desarrolladas en el bloque de Docencia. Para una mejor interpretación de los datos mostraré las competencias más importantes en gráficos. La evaluación es de todo el bloque docente, es de antes y después de finalizar las clases.



Mi base de partida en las competencias generales son altas debido a que son competencias desarrolladas durante mi formación en Psicología. Destacar el perfeccionamiento de tres competencias básicas como Autogestión planificando mis estudios del Máster por las mañanas y cumplir los plazos de entrega de trabajos. Manejo de la información, especialmente gracias a las nuevas herramientas que he desarrollado en el Máster y Trabajo en equipo que aparte de ser una competencia fundamental, es el modo de trabajo que mejor rendimiento he obtenido en mi experiencia académica y laboral.

Respecto a comunicación es la competencia que debo mejorar, durante mis años como alumno he tenido siempre dificultades para exponer mis trabajos o reflexiones en público. Partiendo del nivel más bajo he conseguido consolidar una parte de la comunicación sobretodo escrita pero debo mejorar la comunicación oral. Por último la competencia académica, aunque he conseguido mejorar respecto a mi nivel inicial, creo que debería reflexionar más sobre los conocimientos adquiridos durante el bloque

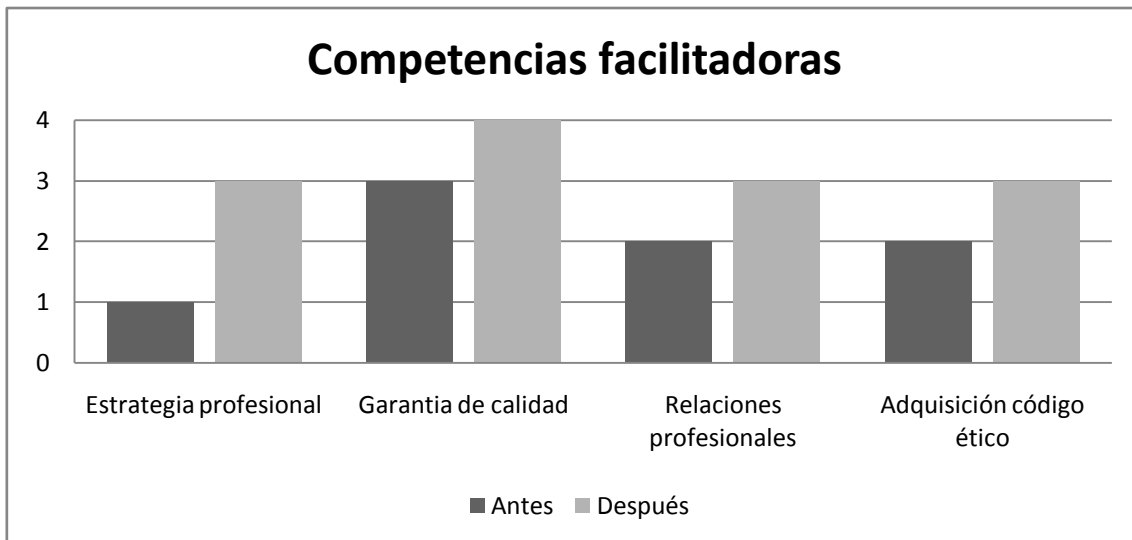
docente y crear mi propia visión de la Psicología de los Recursos Humanos. Para esta misión estoy empezando a redactar mis propios artículos personales.



Mi base de partida en competencias profesionales es de nivel medio debido a que ya pude desarrollarlas en mi práctica profesional. El enfoque teórico práctico del bloque docente me ha ayudado a consolidar competencias como definición de objetivos, diagnóstico, intervención y evaluación. Todas estas competencias me han dado una visión holística del desempeño de un profesional en Psicología de salud laboral.

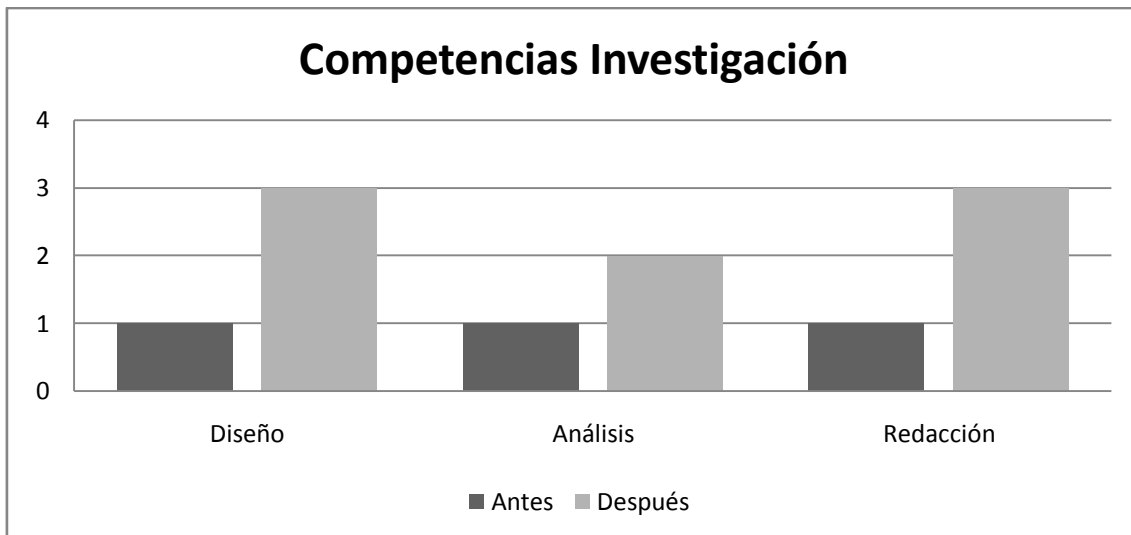
Son competencias importantes durante todo el proceso de evaluación e intervención, así que al finalizar el bloque docente me veo capacitado para desempeñar mi rol profesional y ajustar los conocimientos adquiridos a otro tipo de evaluaciones, que aunque no sean específicas de las herramientas vistas en el Máster, las competencias profesionales que intervienen para la resolución del problema planteado son las mismas.

Como propuesta de mejora de nuevo la comunicación es mi punto débil aunque he mejorado en la comunicación escrita de informes técnicos. Me planteo realizar cursos y seminarios de comunicación como herramienta para mejorar esta competencia.



Las competencias facilitadoras son competencias profesionales de carácter genérico, muy importantes para un buen desempeño de calidad del servicio/producto. Destaco sobre todo la competencia de garantía de calidad debido a mi empeño en realizar un desempeño profesional excelente. El bloque docente me ha ayudado a perfeccionar los mecanismos necesarios para llevar un buen control de los trabajos que he ido realizando.

El resto de competencias facilitadores que destaco, es cierto que he mejorado pero creo que es necesaria la adquisición de experiencia profesional para seguir mejorando, como en relaciones profesionales. En estrategia profesional, me ha ayudado a delimitar mi campo de actuación y saber cómo aprovechar mis fortalezas en competencias para un rendimiento más óptimo de mi desempeño, creo que es fundamental saber tus límites como profesional para ir realizando un aprendizaje continuo. Finalmente, la adquisición de código ético, aunque conocía el código deontológico y legislación, el máster me ha ayudado a ver ejemplos prácticos donde aplicar la ética profesional.



Las competencias de investigación, en un principio, al empezar el máster desconocía la realización de un proyecto de investigación para el trabajo final de Módulo de Trabajo. Me parece un gran acierto por parte de la dirección del Máster incluir este trabajo en la docencia debido que, por desconocimiento o falta de competencias de investigación, nunca ha sido un campo que me haya motivado a desarrollarme como profesional

Mi punto de partida de las tres competencias de investigación que he podido desarrollar en el trabajo era bajo, pero gracias a la tutorización de Jordi Escartí he podido mejorar en diseño y redacción del informe propuesto. La competencia de análisis aunque tengo los conocimientos teóricos no he tenido la oportunidad de manejar datos reales para su tratamiento estadístico.

4. Bloque Estancia en empresa

La asignatura de Estancia en Empresa cuenta con 15 créditos que equivalen a 300 horas de prácticas en empresa. El objetivo de esta asignatura es el conocimiento por parte del estudiantado de la realidad institucional, empresarial y laboral de su entorno en el ámbito de sus futuras profesiones, y la especialización profesional (artículo 1 de la normativa reguladora de las estancias en prácticas de los estudios de postgrado de la Universitat Jaume I).

El objetivo específico de la asignatura es desarrollar en el estudiante del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos competencias profesionales gracias tanto a la estancia laboral en una empresa (donde podrá poner en práctica el conocimiento desarrollado a lo largo del máster así como algunas de las técnicas de intervención estudiadas en los módulos aplicados del itinerario) como a través de formación específica (p.e., seminario de comunicación para el éxito) que acercarán al estudiante al mundo profesional incrementando su competitividad en dicho mundo.

De este modo, al finalizar la asignatura será capaz de analizar los problemas dados en el contexto organizacional y aplicar la técnica de intervención que considere más adecuada en un contexto tutelado (estancia en empresa).

La empresa donde he realizado la estancia en empresa es OTP, una oficina de servicios de prevención de riesgos laborales que actualmente colabora en el proyecto HERO junto al equipo de investigación WONT de la Universitat Jaume I. Mis principales tareas han sido:

- Evaluación Riesgos Psicosociales con Metodología HERO
- Elaboración de cuestionario de detección de necesidades formativas
- Elaboración de Plan de Igualdad
- Proceso de selección para Técnico Comercial

Tutor de Estancia en Empresa	Pedro Torrente
Supervisora en Empresa	Carmen Soler

4.1 Valoración de competencias

MÓDULO ESTANCIA EN EMPRESA			
Nombre de la competencia desarrollada	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Competencias Profesionales:			
Definición de objetivos	Análisis de necesidades formativas de los empleados de OTP. Búsqueda de información bibliográfica para la realización de Plan de Igualdad. Establecimiento de objetivos pactados con la supervisora	2	4
Diagnóstico	Evaluación con metodología HERO, evaluación de necesidades formativas, Evaluación de competencias de candidatos para puesto de trabajo de Comercial.	2	4
Intervención	Análisis y establecimiento de objetivos en todas las tareas de intervención realizadas Planificación de la selección de personal. Planificación del diseño curso de formación. Planificación de intervenciones psicosociales. Implementación de una herramienta propia de detección de necesidades formativas.	2	4
Evaluación	Planificación de fases para la selección de personal, planificación de fases para la elaboración de cuestionario de detección de necesidades formativas.	2	4
Comunicación	Redacción de Informe Psicosocial. Exposición oral de resultados a la supervisora. Redacción de curso de formación. Redacción de cuestionarios.	2	4

Mi paso por OTP dentro de la asignatura de Estancia en empresa ha sido muy satisfactorio ya que he podido comprobar mi desarrollo en competencias profesionales adquiridas durante el bloque docente. En todas las competencias profesionales específicas que he podido desarrollar en OTP, me valoro con la máxima puntuación,

porque considero que puedo desempeñar de forma profesional todas las tareas relacionadas con mi Rol de profesional de Psicología de los Recursos Humanos, Organizaciones y Trabajo.

Por otra parte, la supervisión de Carmen Soler ha sido clave para mi desarrollo de competencias y personalmente al poner en juego todos los conocimientos adquiridos durante el bloque de la especialidad de salud ocupacional, he podido realizar todas las actividades relacionadas con la metodología Hero satisfactoriamente.

Como mejora de competencias, me hubiera gustado realizar alguna evaluación psicosocial con otro tipo de herramientas para poder valorar mejor las competencias profesionales adquiridas en salud ocupacional.

5. Valoración personal del TAD y Máster

TRABAJO FINAL DE MÁSTER			
Nombre de la competencia desarrollada	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Competencias Generales:			
Autoreflexión	La realización del TAD me ha ayudado a reflexionar sobre todo el curso académico de forma global y en competencias específicas, valorando todas las competencias necesarias y realizando una valoración crítica y constructiva de las competencias que debo mejorar para un buen desempeño profesional	2	4
Comunicación	En la redacción del TAD he conseguido mejorar mi competencia de comunicación, realizando un ejercicio de síntesis. A nivel de competencias de comunicación Oral el Seminario de comunicación impartido por Carles Herrero me ha dado las herramientas necesarias para mejorar la competencia.	2	3

La valoración general del TAD es positiva. Realizar un ejercicio de auto-reflexión de competencias te das cuentas de tu nivel real de competencias, eres consciente de competencias que nunca hubieras imaginado que son importantes para el buen desempeño profesional y por último, y creo que más importante es una buena herramienta para detectar competencias que deben ser mejoradas.

También valoro positivamente, como este ejercicio de auto-reflexión consigue que pueda ver todo el Máster de forma holística. Integrar toda la información que he debido repasar para la realización del TAD me ha ayudado a definir con más claridad mi rol profesional, mis límites como profesional y los puntos donde tengo posibilidades de seguir formándome.

Por último y para finalizar el Trabajo final de Máster me gustaría reflexionar de forma global sobre todo el curso académico.

Mi valoración del máster que he cursado este año es satisfactoria porque me ha ayudado a definirme como profesional, consolidando las competencias claves, los conocimientos con los que ya contaba y adquiriendo conocimientos propios de la especialidad de Salud Ocupacional.

Como crítica constructiva, la adecuación de los contenidos de los bloques obligatorios han sido ajustados a las necesidades formativas del alumno pero el Bloque de especialización Salud Ocupacional, le ha faltado horas de docencia para poder profundizar en los contenidos y poder desarrollar otro tipo de metodología relacionada con la especialidad.

. Cuando acabé la Licenciatura de Psicología y mis amigos, familiares, conocidos me preguntaban cual era mi rol profesional, siempre me resultaba difícil contestar a la cuestión, en este sentido cursar el Máster, conocer la metodología del equipo WONT y mi paso por OTP me ha ayudado a definirme profesionalmente, a focalizar mi motivación de aprendizaje continuo como profesional hacia una especialización concreta como la de Recursos Humanos y Salud Ocupacional.

ANEXO 1

Competencias propias del máster de Psicología TORH

1. Competencias básicas: presentes en la gran mayoría de actividades profesionales y de investigación. Se trata de profundizar en las competencias desarrolladas en el grado, contextualizándolas dentro del ámbito de la POT-RH.

- *Autogestión:* establecimiento de metas; evaluación de los recursos necesarios; planificación de actividades; organización de actividades; revisión del propio progreso y desempeño.
- *Manejo de información:* recogida eficaz de información de libros y revistas; recogida eficaz de información de documentos; recogida eficaz de información de otra gente; diseño y conducción de entrevistas; custodia de documentación.
- *Comunicación:* lectura y escritura en inglés; realización de presentaciones audiovisuales; realización de informes orales y escritos; comunicación de doble vía eficaz, interpretación de las intenciones de la gente.
- *Trabajo en equipo:* la cooperación en equipos.
- *Académicas:* razonamiento lógico; pensamiento crítico; aplicación de varias estrategias de solución de problemas; evaluación de nuevos desarrollos.

2. Competencias profesionales del rol profesional: requeridas para un adecuado desempeño del rol en las diferentes áreas de la profesión de psicólogo del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Existen seis roles que el profesional debe desempeñar:

- *Definición de objetivos:* análisis de necesidades (recogida de información; analizar las necesidades del cliente/usuario); establecimiento de objetivos (propuesta y negociación de objetivos con el cliente/usuario).
- *Diagnóstico:* diagnóstico individual (evaluación de atributos individuales: capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.); diagnóstico de grupos (evaluación de características de los grupos y de la interacción grupal: estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.);

diagnóstico organizacional (evaluación de características organizacionales: estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.); diagnóstico situacional (análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.).

- *Desarrollo de productos/servicios*: definición del producto/servicio y análisis de requisitos; diseño o adaptación de los productos/servicios; prueba del producto/servicio (examen de su viabilidad, fiabilidad, validez, etc.); evaluación del producto/servicio (utilidad, satisfacción del cliente/usuario, amigabilidad para el usuario, costes).

- *Intervención*: planificación de la intervención; intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas... e introducción de cambios en el entorno laboral); intervención indirecta (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementación del producto/servicio.

- *Evaluación*: planificación de la evaluación (desarrollo de un plan para la selección, formación, desarrollo de carrera, etc.); medida de la evaluación (evaluación de criterios de productividad, eficacia, eficiencia y bienestar); análisis de la eficacia de la intervención.

- *Comunicación*: redacción de informes sobre evaluación, productos diseñados, intervenciones y evaluaciones; entrega de feedback oral a clientes/usuarios individuales.

3. Competencias de investigación: requeridas para llevar a cabo, de forma adecuada, actividades de investigación:

- Diseño de un estudio de investigación
- Recogida de datos de investigación
- Análisis estadístico de datos de investigación
- Redacción de un informe de investigación
- Entrega de feedback de investigación

4. Competencias facilitadoras (competencias profesionales de carácter genérico): requeridas para proporcionar calidad en los servicios suministrados.

- *Estrategia profesional*: elección de una estrategia apropiada para tratar con el problema o problemas, basándose en una reflexión sobre la situación profesional y las propias competencias básicas de uno.
- *Gestión de la práctica profesional*: diseño y gestión de la práctica profesional, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.
- *Garantía de calidad*: establecimiento y mantenimiento de un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.
- *Relaciones profesionales*: establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, así como con organizaciones relevantes.
- *Desarrollo profesional continuo*: actualización y desarrollo de las propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.
- *Adquisición del código ético de la profesión*: reconocimiento de aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders).
Garantía de respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones.
Consideración de asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales.
Competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.