

Trabajo de Final de Máster

MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, LAS ORGANIZACIONES Y RRHH

Autor/a: Marta Ases Espí

Tutor: Miguel Ángel Nadal Martínez

Cursos académico 2013/14

Fecha de lectura:

Resumen:

Con el Trabajo Fin de Máster se pretende dar una visión detallada del aprendizaje llevado a cabo tras cursar el Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y RRHH. Con éste documento trataremos de hacer una recopilación de todas las competencias adquiridas antes y después de su realización, tanto en el bloque Docente como el bloque Estancia en Empresa, así como hacer una valoración general de todo él.

Palabras clave: Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos



ÍNDICE

1. PRÓLOGO	3
2. PRESENTACIÓN	3
2.1. Bloque Docente	4
2.1.1. Cuadro contenido	5
2.2. Bloque Estancia en Empresa	9
3. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL BLOQUE.....	13
3.1. European Certificate in Psychology.....	13
3.2. Valoración competencias Bloque Docente	14
3.2.1. Módulo de RRHH.....	14
3.2.2. Módulo de Trabajo	16
3.2.3. Módulo de Organizaciones.....	18
3.2.4. Módulo de Especialidad de RRHH.....	19
3.3. Valoración competencias Estancia en Empresa.....	22
3.4. Valoración competencias Genéricas y Específicas.....	25
4. VALORACIÓN PERSONAL.....	28
4.1. Opinión Bloque Docente	28
4.2. Opinión Estancia en Empresa	29

1. PRÓLOGO

Me gustaría empezar este trabajo señalando que para mí llegar hasta aquí ha sido todo un reto. Un reto que he conseguido gracias a la fuerza de voluntad, a las ganas de trabajar, a seguir superándome cada día, pero sobre todo, a los ánimos y la confianza de los familiares depositados en mí, al considerar que podía llegar a una gran profesional.

Ha sido un camino largo con algunos obstáculos, pero como muy bien dice Ralph W. Emerson “La confianza en uno mismo es el secreto del éxito”. Pues bien, esa es la frase que he intentado aplicarme en mi vida. Para llegar a cumplir nuestros objetivos personales, éstos deben reunir desde mi punto de vista dos condiciones esenciales, que sean realistas y al mismo tiempo que satisfagan nuestras expectativas. Estas fueron las dos cuestiones que me planteé antes de decantarme por éste máster. Por una parte, considerar si podía llegar a realizar el máster, cosa que fue posible gracias a la modalidad online; y por otra parte, si la adquisición de los nuevos conocimientos iba a satisfacer mis expectativas futuras como profesional en el mundo de la Psicología de los RRHH.

Una vez finalizado el máster y tras adquirir todos los conocimientos, técnicas y la práctica adquirida, puedo decir, que he conseguido tener una visión más profunda y profesional de lo que realmente es el mundo de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH. Ahora estoy segura de haber tomado la decisión correcta, porque ahora más que nunca, es el momento de seguir preparándonos y seguir aprendiendo para que cuando todo mejore, llegar a ser los profesionales que queremos ser y trabajar de lo que realmente nos gusta porque como dice Confucio, “Elige el trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida”. Ese va ha ser mi reto futuro.

2. PRESENTACIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal recopilar y justificar todas la competencias adquiridas durante el Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y RRHH, de la Universidad Jaume I en el curso 20132014.

El trabajo realizado en el presente máster está dividido en cuatro módulos teóricos (tres módulos obligatorios común a las dos especialidades, divididos a su vez en tres materias cada uno; módulo específico, centrado en el desarrollo curricular de la materia en RRHH, dividido de nuevo en cuatro áreas y finalmente la Estancia en Empresa).

Presentamos un TFM que trata de reflejar cómo los contenidos teóricos y las conclusiones extraídas de la experiencia en las Estancia en Empresa aportan un valor fundamental a la hora de desarrollarse como persona y profesional en el área de la Psicología del Trabajo.

El trabajo fin de Máster queda estructurado en dos grandes bloques, por una parte el área docente y por otra el área de la estancia en empresa.

En el apartado docente se recopila toda la estructura teórica en la que se compone el máster y la evolución que han tenido las competencias antes y después de su realización.

Por lo que se refiere a la propuesta de Estancia en Empresa, se expone cómo los aspectos teóricos del máster han ayudado a entender, interiorizar y evolucionar todas y cada una de las competencias así como muchos de los conceptos vistos durante el período de prácticas.

Para finalizar se valorara el conjunto general del máster así como el significado personal que ha tenido su realización.

2.1. Bloque Docente

El Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y RRHH está compuesto por tres módulos obligatorios comunes a las dos especialidades: Módulo de RRHH, Módulo de Trabajo y Módulo de Organizaciones; y finalmente, uno específico formado por el Módulo de Especialidad de RRHH.

Cada uno de los módulos está compuesto por una serie de materias que engloban el contenido general de cada uno de ellos.

Las asignaturas que componen todo el máster quedan resumidas en los siguientes temas: Organizaciones Saludables y Proactivas, Clima y Cultura Organizacional, Normas ISO y Sistemas OHSAS, Estrategias para la Gestión del Conflicto, Técnicas de Evaluación de RRHH, Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Directivo.

2.1.1. Cuadros de contenido

A continuación se detalla para cada bloque docente una tabla de contenidos donde se muestra las asignaturas que lo componen, los profesionales que han impartido la docencia, las fechas de las clases así como el tutor y el proyecto llevado a cabo.

MÓDULO	NOMBRE ASIGNATURA	FECHA Y DOCENTE
<i>OBLIGATORIO</i> <i>(27 ECTS)</i>		17 y 18 de octubre 2013 Eva Cifre
1r SEMESTRE	SAK 007: Desarrollo de RRHH y Salud Ocupacional	24 y 25 de octubre 2013 Miguel A. Nadal
RRHH (9 ECTS) Responsable: Dra. Isabel M.Martínez	SAK 027: Procesos Fundamentales en RRHH	7 y 8 de noviembre 2013 Isabel Martínez 14 de noviembre 2013 Agustín Aguilar 15 de noviembre 2013 Julián Pelacho
	SAK 028: Desarrollo Personal y de Grupos.	21 y 22 de noviembre 2013 Juan Sánchez 28 de noviembre de 2013 Merche Ventura 29 de noviembre de 2013 Alma Rodríguez
PROYECTO DOCENTE: “S.W.P Silver Worker Program –Desvinculación Organizacional por Jubilación”. TUTOR: Isabel Martínez		
	SAK 001: Psicología de la	12 de diciembre 2013

TRABAJO (9 ECTS) Responsable: Dra. Susana Llorens	Salud ocupacional	Ramón Rodríguez 13 y 19 de diciembre 2013 Susana Llorens 20 de diciembre de 2013 Joan Franco
	SAK 026: Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales	9 y 10 de enero 2014 Mario del Líbano 16 de enero 2014 Ramón Rodríguez 17 de enero de 2014 Jordi Escartí
	SAK 003: Psicología Ocupacional Positiva	30 y 31 de enero de 2014 Pablo F. berrocal 20 de febrero y 5 de marzo de 2014 Marisa Salanova
PROYECTO DOCENTE: <i>“Tecnoestrés: ¿Cómo influye el apoyo social a la experiencia de tecnostrain?”</i> . TUTOR: Mario del Líbano		
2º SEMESTRE		
ORGANIZACIONES (9 ECTS) Responsable: Isabella Meneghel	SAK 004: Aprendizaje y Desarrollo Organizacional	7 de febrero de 2014 Isabella Meneghel 13 y 14 de febrero 2014 V.González-Romá 12 de marzo de 2014 Marisa Salanova
	SAK 005: Gestión de la Calidad en Organizaciones	27 y 28 de febrero de 2014 Agustín Sánchez

		6 de marzo de 2014 Alma Rodríguez 7 de marzo de 2014 Merche Ventura
	SAK 006: Relaciones laborales, Mediación y Gestión de conflictos	13 y 14 de marzo de 2014 Eva Ferrando 20 y 21 de marzo de 2014 L.Mundante
PROYECTO DOCENTE: "Personalidad y Gestión de Conflictos". TUTOR: Eva Ferrando Dauffí		

ESPECIALIDAD		4 de abril de 2014 Pedro Torrente 10 de abril de 2014 María Vera 11 de abril de 2014 Francisco Herrero
ESPECIALIDAD EN RRHH (12 ECTS) Responsable: Pedro Torrente	SAK 029: Técnicas de Evaluación en RRHH	
	SAK 017: Intervención en Igualdad de Oportunidades	2 de mayo de 2014 Eva Cifre Inmaculada Enguidanos 14 de mayo de 2014 Vicente Martínez 15 de mayo de 2014 Carmen Soler 16 de mayo de 2014 Mercedes Álvarez

	<p>SAK 030: Desarrollo Directivo</p>	<p>22 de mayo de 2014 Miguel Ángel Nadal 23 de mayo de 2014 Francisco Gil 29 y 30 de mayo de 2014 Santiago Vázquez</p>
	<p>SAK 031: Formación y Coaching</p>	<p>5 de junio de 2014 Pedro Torrente 6 de junio de 2014 Elena Cucala 12 y 13 de junio de 2014 Lisa Vivoll</p>
<p>PROYECTO DOCENTE: <i>“Propuesta de metodología de evaluación: Sistema de Evaluación del Desempeño”</i>. TUTOR: Miguel Ángel Nadal</p>		

2.2. Bloque Estancia en Empresa

La Estancia en Empresa es una asignatura que conforma el máster. Ésta compuesta por 15 créditos ECTS, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

- 300 horas corresponden a la enseñanza en prácticas en una organización.
- 75 horas se dedicarán a las actividades obligatorias propuestas en el máster:
 - . Asistencia al seminario de comunicación para el éxito.
 - . Elaboración de la memoria.

Tras cumplir con los pre-requisitos obligatorios del máster para poder empezar las prácticas, como la universidad nos daba la oportunidad de elegir entre una empresa que ellos ofertaban o buscar una por nuestra cuenta, me planteé la segunda posibilidad y busqué una que encajara con mis expectativas.

Llegado el momento, la organización que tenía en mente era una empresa grande y con visión de futuro, en este caso de alrededor de 700 trabajadores, lo que significaba que el papel que ejercía el personal de RRHH era fundamental. Por eso, me decante por ella.

Me puse en contacto con el Grupo Ubesol, S.L, en un principio me dijeron que no buscaban a nadie de prácticas para el Departamento de RRHH, por eso, opté por buscar otras empresas en el caso de que ésta me dijera que no podía ser. Finalmente con el transcurso del tiempo, tuve la suerte de que me citaron para dos entrevistas en el Grupo Ubesol y me dieron la oportunidad de pasar a formar parte de su equipo. Para ello, las dos tutoras establecieron una serie de actividades que yo iba a desempeñar durante mi estancia en prácticas:

1) Gestión en los procesos de selección para la incorporación de nuevo personal.

Llevar un seguimiento de los procesos de selección, esto es, hacer una tabla resumen de las nuevas incorporaciones tanto de los departamentos como de las plantas de producción.

2) Acogidas

Apoyo en las acogidas de las nuevas incorporaciones. Explicación de toda la documentación, introducción del video corporativo de la empresa y presentación de las instalaciones y el personal. Durante el transcurso de las prácticas tuve la suerte de poder realizar yo una a un chico que se incorporaba como becario del área legal.

3) Contratación y seguimiento de las nuevas incorporaciones.

Recabar toda la documentación de la nueva incorporación para que el nuevo personal, la firme, se archive en la ficha del trabajador y se mande a la gestoría.

Durante las primeras semanas, interesarse por las nuevas incorporaciones, es decir, obtener información de los superiores directos sobre el funcionamiento de esas incorporaciones.

4) Gestión de Nóminas

Organizar nóminas, adjuntar IRPF (cuando tocaba) y factura telefónica para su posterior reparto en: departamentos, dirección, y personal de producción del área textil e higiene.

5) Expert.

Formación en Expert para su posterior manejo.

El trabajo que realicé fue mantener y actualizar las base de datos, para ello modifiqué algunos de los campos como categoría profesional, estudios, grupo de cotización, etc. de las fichas de los trabajadores.

6) Gestión de ausencias.

Mi tarea consistió en archivar la documentación pertinente e introducir los datos en Expert por diferentes categorías: Vacaciones y Visitas médicas.

7) Criba curricular y fuentes de reclutamiento.

Recibir los Currículos, distribuirlos según necesidades de la empresa y archivarlos. También gestionar los Currículos que nos envían a través de la página de Ubesol, en el apartado de empleo.

8) Entrevistas

El trabajo a realizar era llamar a los candidatos para concretar día y hora de entrevista para su posterior realización. Al principio mi tarea consistió en servir de apoyo al técnico de RRHH, pero una vez transcurrido el tiempo, mi tutora, me dio la oportunidad de intercambiar los papeles. Yo llevaría la voz cantante de la entrevista.

A parte de las actividades establecidas en un principio por las tutoras de la empresa, he tenido la oportunidad de desarrollar otras de gran interés, éstas me han aportado otro punto de vista y la oportunidad de ampliar conocimientos. Las actividades complementarias han sido las siguientes:

9) Proyecto Manual de Empleado

Participar en éste proyecto haciendo una propuesta para el índice del manual, así como un cuestionario de evaluación.

10) Redacción de un informe de competencias.

Tras pasar un cuestionario de competencias a dos becarios para la incorporación en el área de “Proyectos de mejora continua” pasé a desarrollar el informe sobre el perfil obtenido en el test de ambos.

11) Proyecto Catering

Realicé un sondeo a los empleados de turno partido para ver la aceptación que tendría implantar éste proyecto. Se trataba de un beneficio social que la empresa ofrecía a sus trabajadores.

Tras realizar el sondeo la tarea era contactar con empresas de catering para negociar las ofertas que ofrecían.

Otras actividades complementarias fueron:

- **Prevención de Riesgos Laborales**

El técnico de PRL de Ubesol me proporcionó formación general de la empresa y específica del puesto

Se me hizo entrega de:

✓ “Manual de Higiene, Seguridad y Salud”, donde se especifica:

- Derechos y obligaciones
- Planes de emergencia y evacuación
- Normas de seguridad y salud
- Normas de higiene
- Riesgos específicos en los puestos de trabajo
- Ruido en el puesto de trabajo
- Procedimiento de trabajo

✓ “Ficha de información al trabajador” donde aparece detallado:

- Riesgos del puesto de trabajo
- Medidas, actividades de protección y prevención aplicables.

Tras la formación recibida, el técnico me mostró todas las instalaciones de la empresa y me explicó cómo funcionaba todo el proceso de producción.

- **Acogida**

EL Grupo Ubesol tiene establecido un procedimiento a la hora de acoger a las nuevas incorporaciones.

El día que me incorporé el técnico de RRHH me hizo la bienvenida/acogida a la empresa. Me facilitó la documentación necesaria, me mostró el video corporativo de la empresa y me presentó al personal de los departamentos.

- **Base de datos Expert**

Recibí formación en la gestión de la herramienta Expert para el control de personal y de Recursos Humanos.

Me facilitaron una “Guía Expert para Técnico RRHH” en la cual, mediante capturas de pantalla se muestra paso a paso el procedimiento que se debe seguir para realizar las tareas pertinentes.

Es necesario el conocimiento en el manejo de ésta herramienta en el Grupo Ubesol porque se utiliza como base de datos para el manejo de toda la información relacionada con datos de los trabajadores.

- **Visita Laboratorios Maverick (Uldecona)**

La empresa me ofreció la oportunidad de pasar un día en las instalaciones de Uldecona.

Durante la visita:

- Puede ver una propuesta que hicieron los técnicos de RRHH para ver el estado de los procesos de selección. Se trataba de una tabla resumen donde a simple vista la directora de RRHH podía llevar un seguimiento de los procesos de selección de todo el Grupo Ubesol.

- Formación en PRL. Para poder acceder a planta de producción, un técnico de RRHH me paso unas hojas de Normas Internas de Seguridad y Medio Ambiente.

- Visita a planta de producción. Tuve la gran suerte de poder visitar también el almacén robotizado el cual se había inaugurado hacía un mes aproximadamente. La capacidad de almacenaje era de unos 30.000 “palets”.

- Para ayudar en la gestión del “Correo de Empleo” de la empresa, hice una criba curricular organizando los Currículos según estudios y experiencia.

3. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL BLOQUE

3.1. European Certificate in Psychology

Para describir las competencias obtenidas antes y después del Máster y de la Estancia en Empresa, las puntuaremos según el Certificado Europeo de Psicología (EuroPsy).

Se trata de un Certificado Europeo de Psicología referente de calidad y puesto en marcha por la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (*European Federation of Psychologists Associations –EFPA-*). Éste certificado pretende convertirse en una referencia en la evaluación de la calidad en la práctica profesional.

La escala consta de una puntuación que oscila entre 1-4. Esta puntuación corresponde a las siguientes categorías:

ESCALA DE CATEGORIZACIÓN PLANTEADA POR EL CERTIFICADO EUROPY			
1	2	3	4
Se consta la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada.	Se consta la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se consta la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.	Se consta la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión

3.2. Competencias Bloque Docente

3.2.1. Módulo de RRHH

NOMBRE DE COMPETENCIA	ANTES	TAREA/ACTIVIDAD PARA EL DESARRO DE LA COMPETENCIA	DESPUÉS
Competencia 1 (BÁSICA): Trabajo en Equipo	3	El primer trabajo del máster fue en grupo, bajo el nombre de “Desvinculación Organizacional por Jubilación. Para tener una mayor heterogeneidad decidimos juntarnos dos personas online y dos personas presenciales. Cooperamos y nos ayudamos mutuamente para poder llevar a cabo el trabajo de la mejor forma posible. Para ello creamos un grupo en Facebook en el que mostrábamos nuestros intereses y dudas que iban surgiendo, así entre todos nos podíamos ayudar.	4
Competencia 2 (BÁSICA): Manejo de información	2	Para llevar a cabo el trabajo en grupo, recogí información de libros sobre aspectos relacionados con el tema elegido. En cuanto a la metodología a utilizar, me basé en trabajos anteriores que poseía de la licenciatura.	3
Competencia 3 (PROFESIONAL): Diagnóstico	2	Mi actitud en éste primer módulo ha sido positiva, tenía muchas ganas de que empezará el máster y ver que conocimientos iban a adquirir. Al principio, estaba un poco temerosa de no saber si me adaptaría a la modalidad online, pero eso cambio gracias a la implicación de compañeros y docentes a la hora de tener en cuenta nuestras opiniones e intereses durante	4

		el transcurso de las clases.	
Competencia 4 (INVESTIGACIÓN): Diseño	1	Diseñar todo un proyecto sobre la prejubilación para que cualquier organización pueda comprarlo y aplicarlo.	3
Competencia 5 (INVESTIGACIÓN): Análisis	2	Para poder llevar a cabo el proyecto planteado, recabar y analizar datos estadísticos reales sobre el cambio demográfico en el mercado laboral. Ésta medida nos va a permitir dar una visión realista al empresario y hacerle ver la importancia que tiene adquirir medidas para paliar estos cambios.	4
Competencia 6 (INVESTIGACIÓN): Redacción	1	Con la resta de compañeros, redactar el informe del hipotético proyecto diseñado para cualquier empresa que quiera afrontar la nueva realidad que se presenta y tomar las medidas oportunas para ello.	3
Competencia 7 (FACILITADORA): Relaciones profesionales	1	Gracias a la realización del trabajo en grupo, he podido mantener una relación de amistad con algunos de ellos hasta día de hoy.	4

3.2.2. Módulo de Trabajo

NOMBRE DE COMPETENCIA	ANTES	TAREA/ACTIVIDAD PARA ELDESARRO DE LA COMPETENCIA	DESPUÉS
Competencia 1 (BÁSICA): Autogestión	1	En éste módulo se pedía un trabajo de investigación realizado de forma individual, al cual llamé “Tecnoestrés: ¿Cómo influye el apoyo social en la experiencia de tecnostrain?”. Mi objetivo fue encontrar un tema de interés para llevar a cabo las investigaciones oportunas, y planificar todo su desarrollo.	3
Competencia 2 (BÁSICA): Manejo de información	1	Para poder desarrollar el trabajo adecuadamente, primero investigué hasta dónde había sido estudiado el tema a tratar en los artículos científicos de la base de datos de la biblioteca, posteriormente busqué en libros y finalmente me compré uno que vi interesante para realizar el trabajo con más detalle.	4
Competencia 3 (PROFESIONALES): Diagnóstico	1	Al principio cuando se planteó el trabajo de investigación me agobié un poco porque no tenía controlado el recurso referido a la base de datos de la biblioteca de la universidad. Pues era necesario buscar en artículos científicos, por eso, siguiendo las instrucciones, me instalé un programa que me permitía acceder a los campos que me interesaban. Una vez controlado esto, mi grado de satisfacción aumento considerablemente, ahora podía llevar a cabo la realización del trabajo de la forma más adecuada y cómoda.	4

Competencia 4 (INVESTIGACIÓN): Diseño	2	Una vez elegido el tema y la búsqueda de bibliografía en la base de datos, diseñar el trabajo de investigación propuesto en éste módulo. Para ello, estructurar el trabajo, eligiendo las preguntas de investigación, los objetivos, las hipótesis, la metodología, etc.	3
Competencia 5 (INVESTIGACIÓN): Recogida	1	Investigar y recoger datos de interés mediante los artículos científicos encontrados en la base de datos, y alguna información de libros relacionados.	3
Competencia 6 (INVESTIGACIÓN): Redacción	1	Redactar de forma individual el informe final sobre el proyecto llamado “Tecnoestrés: ¿cómo influye el apoyo social a la experiencia de tecnostrain?”. Para su redacción seguir la estructura planteada por el máster.	3

3.2.3. Módulo de Organizaciones

NOMBRE DE COMPETENCIA	ANTES	TAREA/ACTIVIDAD PARA EL DESARRO DE LA COMPETENCIA	DESPUÉS
Competencia 1 (BÁSICA): Manejo de información	3	Busqué información en los apuntes expuestos en clase y en libros sobre el tema de Personalidad y Gestión de conflictos. Para el tema del cuestionario NEO-FFI, busqué en páginas relacionadas con el tema por Internet.	4

Competencia 2 (BÁSICA): Trabajo en equipo	3	De nuevo en éste módulo, al igual que en el primero, el trabajo que se pedía era en grupo. Para ello, nos juntamos cuatro personas de la modalidad online. Como anteriormente el grupo en el Facebook había funcionado bien, se volvió a abrir otro grupo para distribuir el trabajo, así todos podíamos participar y poner en común nuestras ideas. Nos ayudamos mutuamente en todo, porque lo que no sabía uno, la resta de compañeros le podían ayudar.	4
Competencia 3 (INVESTIGACIÓN): Diseño	2	Diseñar conjuntamente con los componentes del grupo el proyecto llevado a cabo sobre Personalidad y Gestión del conflicto	3
Competencia 4 (INVESTIGACIÓN): Redacción	3	Para la entrega del trabajo grupal redactar todos los componentes del grupo su parte personal, unir cada una de las partes y así, finalmente hacer una valoración global entre todos.	4
Competencia 5 (FACILITADORAS): Relaciones profesionales	2	Para establecer nuevas relaciones y conocer a otros compañeros, decidimos los componentes del anterior grupo, poner en marcha éste nuevo proyecto con gente nueva.	4

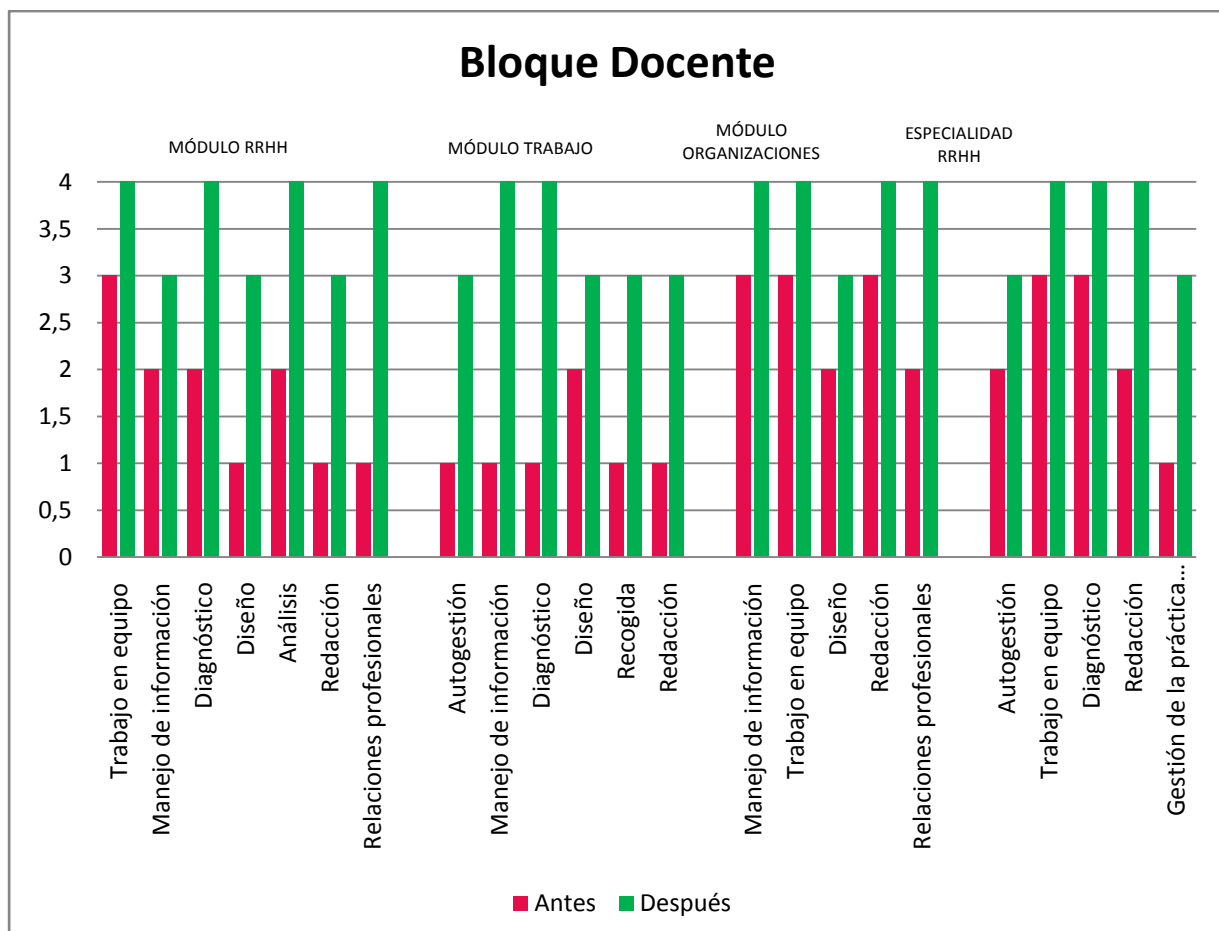
3.2.4. Módulo Especialidad en RRHH

NOMBRE DE COMPETENCIA	ANTES	TAREA/ACTIVIDAD PARA ELDESARRO DE LA COMPETENCIA	DESPUÉS
------------------------------	--------------	---	----------------

<p>Competencia 1 (BÁSICA): Autogestión</p>	<p>2</p>	<p>Éste era el módulo que más me interesaba porque está enfocado en el mundo de los RRHH, por eso, mis metas eran más altas a la hora de obtener resultados tanto en la prueba objetiva como en el trabajo en grupo.</p> <p>La planificación de las actividades era más exhausta que en los otros módulos, entre otras cosas porque también llegaba el final del máster, y con ello, el poco tiempo a la hora de entregar los trabajos.</p>	<p>3</p>
<p>Competencia 2 (BÁSICA): Trabajo en equipo</p>	<p>3</p>	<p>Como en anteriores módulos, en éste también se pedía un trabajo grupal. En éste caso los componentes del grupo ya nos conocíamos del trabajo anterior, por tanto, resultó muy fácil distribuir las tareas y ayudarnos entre todos para obtener el mejor resultado posible.</p>	<p>4</p>
<p>Competencia 3 (PROFESIONALES): Diagnóstico</p>	<p>3</p>	<p>En ésta etapa final del máster mi grado de satisfacción es muy elevado, he podido conocer a compañeros a la vez que profesionales del mundo de los RRHH.</p> <p>El conocimiento adquirido ha sido elevado porque anteriormente, en la licenciatura solo estudié una asignatura relacionada, y ahora, una vez finalizado el máster, puedo decir que conozco con más detalle todo el mundo relacionado con la Psicología del Trabajo, la Organizaciones y los RRHH.</p> <p>En cuanto al grado de satisfacción con la resta de compañeros es muy elevado porque nos han hecho partícipes a las personas online en cada una de las clases.</p>	<p>4</p>

Competencia 4 (INVESTIGACIÓN): Redacción	2	Redactar con la resta de los componentes del grupo el proyecto propuesto sobre “Evaluación del desempeño” (Técnicas de evaluación en RRHH).	4
Competencia 5 (FACILITADORAS): Gestión de la práctica profesional	1	Mediante el proyecto expuesto se pretende hipotéticamente exponer a una empresa los beneficios que aportaría implantar esta actividad en sus trabajadores.	3

A continuación, para mostrar de forma rápida, clara y visual la evolución que han tenido las competencias a lo largo de la fase docente del máster, exponemos un gráfico de cada uno de los 3 módulos obligatorios así como de la Especialidad en RRHH:



Mediante éste gráfico podemos observar la evolución que han tenido las competencias adquiridas antes y después de realizar el Bloque Docente. Para ello, se ha distribuido el histograma en los tres módulos obligatorios y en la especialidad de RRHH en los que está compuesto el máster.

Una vez finalizado el bloque, se observa un progreso favorable en todas y cada una de las competencias. Alcanzando valores en la mayoría de ellos, de 3 o 4 puntos respectivamente.

Podemos destacar el bajo nivel de las competencias que se poseía antes de realizar el módulo de Trabajo y la evolución tan buena que han tenido todas una vez finalizado.

3.3. Competencias Estancia en Empresa

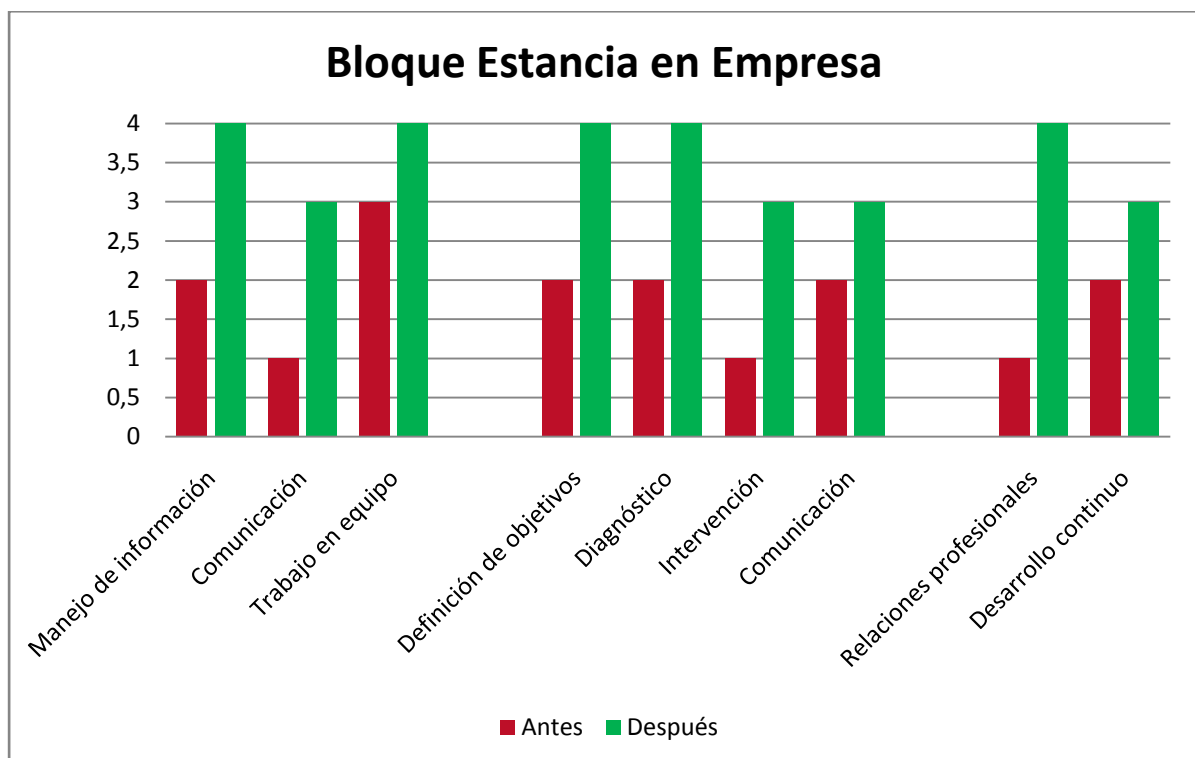
NOMBRE DE COMPETENCIA	ANTES	TAREA/ACTIVIDAD PAR A ELDESARRO DE LACOMPETENCIA	DESPUÉS
Competencia 1 (BÁSICA): Manejo de información	2	<p>Búsqueda de información en internet para saber qué partes tenía un “Manual de Empleado”.</p> <p>Recabar la información más relevante de las fichas de los trabajadores para su posterior uso en la base de datos Expert.</p> <p>Una vez visto cómo se estructura una entrevista y haber servido de apoyo, conducir finalmente toda la entrevista a un candidato.</p> <p>Custodiar información que la empresa necesitaba de otras entidades en lo que se refiere a personal en prácticas.</p>	4
Competencia 2 (BÁSICA): Comunicación	1	Tras servir de apoyo en varias Acogidas, finalmente ser capaz de llevar a cabo de forma autónoma una Acogida, explicando al candidato el Manual de acogida y presentando el vídeo corporativo de la empresa.	3

<p>Competencia 3 (BÁSICA): Trabajo en equipo</p>	<p>3</p>	<p>Cooperar con la tutora de la empresa en tareas diarias.</p> <p>Ayudar mutuamente a otros compañeros becarios.</p> <p>Participar y ayudar en la puesta en marcha de nuevos proyectos en el Departamento de RRHH, como: Selección, Manual de Empleado y Catering.</p>	<p>4</p>
<p>Competencia 4 (PROFESIONALES): Definición de objetivos</p>	<p>2</p>	<p>Analizar las posibles necesidades que tienen los trabajadores en temas de documentación. Lo cual ha sido posible gracias a las vistas en las plantas de producción. Los trabajadores transmiten sus intereses/ preocupaciones en esas visitas al técnico de RRHH.</p>	<p>4</p>
<p>Competencia 5 (PROFESIONALES): Diagnóstico</p>	<p>2</p>	<p><u>Individual:</u> Ser capaz de entender e interiorizar los nuevos conceptos que la tutora exponía en el día a día. Actitud positiva ante cualquier crítica constructiva. Abrirme más para poder establecer nuevas relaciones interpersonales con la resta de personal. Desempeñar las tareas exigidas de la mejor manera posible, dando siempre el 100% de mí en cada detalle. Plena satisfacción en la realización de las tareas diarias realizadas y en la participación y puesta en marcha de nuevos proyectos. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones</p> <p><u>Grupal:</u> Cohesión entre los diferentes departamentos a la hora de hacer mejoras en la empresa. Estructura horizontal en la que se valora el punto de vista de todos desde un becario hasta un director</p>	<p>4</p>

		<p>general.</p> <p><u>Organizacional:</u> Comunicación directa con todos los trabajadores de la empresa.</p> <p>Cultura del compromiso, cumpliendo siempre con mis responsabilidades y siendo eficaz en cada una de las tareas exigidas.</p>	
Competencia 6 (PROFESIONALES: Intervención	1	Selección de personal para cubrir diferentes puestos tanto en los departamentos como en las plantas de producción. Para ello, criba curricular y contacto con candidatos o entidades.	3
Competencia 7: Comunicación	2	<p>Redacción de dos informes sobre el perfil obtenido tras pasar un test de competencias para la selección de un becario.</p> <p>Proponer un índice para el “Manual de empleado” y presentarlo a la coordinadora del departamento de RRHH.</p>	3
Competencia8: Relaciones profesionales	1	<p>Establecer relaciones profesionales con otros compañeros de la empresa.</p> <p>Mantener una relación cercana con mi tutora de la empresa y otra compañera del Departamento de RRHH dedicada al área legal.</p> <p>Mantener el contacto con el becario del área legal.</p>	4
Competencia 9: Desarrollo profesional continuo	2	Lectura del Convenio textil publicado en el BOE para profundizar aspectos de la empresa que son responsabilidad del Departamento de RRHH como puede ser: tipos de contratos, tipos de	3

		jornadas, ausencias retribuidas, etc.	
		Actualizar conocimientos del campo de la Psicología para poder desarrollar el informe sobre el test de competencias.	

Tras analizar las competencias adquiridas en el Bloque Estancia en Empresa presentamos el gráfico:



Mediante éste gráfico, podemos observar una evolución constante de todas y cada una de las competencias adquiridas durante todo el período de prácticas, lo que significa, que la Estancia en Empresa ha añadido un valor fundamental como persona y profesional del mundo de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. Esta evolución tan favorable pone de manifiesto la importancia que tiene poder aplicar en una empresa real todos los conocimientos adquiridos en el máster.

3.4. Valoración competencias Genéricas y Específicas

NOMBRE DE COMPETENCIA	A	TAREA/ACTIVIDAD PAR A EL DESARRO DE LACOMPETENCIA	D
Competencia 1: Auto-reflexión	2	<p>Como se puede apreciar en los dos gráficos, las competencias desarrolladas a lo largo de todo el máster han tenido una clara evolución, lo que significa que los conceptos prestados por los docentes han sido interiorizados y puestos en práctica de forma adecuada y satisfactoria.</p> <p>En cuanto a los docentes que han participado en el máster, pienso que son grandes profesionales, cada uno de ellos nos ha aportado un pedacito de su experiencia personal y profesional, lo cual ha hecho que nos pongamos más en el papel de los profesionales y por consiguiente, actuemos como tal.</p> <p>En el caso de la metodología utilizada a lo largo del máster, creo que está bien, a excepción de exponer y trabajar con más casos prácticos que se acerquen más a la realidad.</p> <p>Un aspecto muy positivo a destacar como se ha comentado anteriormente es el Streaming. Es una forma de facilitar a la gente online la adaptación al máster y acercarlos de manera más directa a las clases.</p> <p>Señalar como aspecto favorable el hecho de que los profesores subieran al aula virtual el vídeo de sus clases. Esto ayuda a que la gente que trabaja o que por motivos personales ese día no había podido seguir la clase en directo, tuviera la oportunidad de ver el vídeo y no perderse información relevante.</p> <p>Dos <u>aspectos que se pueden mejorar</u> para próximos cursos son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El micrófono 	3

		<p>El problema surge cuando el hecho de tener solo un micrófono dificulta seguir el transcurso de las clases porque por una parte, cuando algunos de los alumnos hablaban no se escuchaba, y por otra, en muchas ocasiones, el final de las clases no se podía seguir porque el micrófono se había quedado sin batería.</p> <p>Por tanto, mi propuesta de mejora es que para próximos cursos, la dirección del máster consiga dos micrófonos para las clases. Así el que se utilice para cuando hablan los alumnos quedará como una segunda reserva para cuando la batería del docente se termine al final de las clases.</p> <p style="text-align: center;">2. Visualización de la clase y el docente.</p> <p>Éste aspecto no se puede generalizar porque se dio en pocas ocasiones pero sí que hubo algún profesor que no quiso transmitir la imagen en directo a los alumnos online. Si el sonido, pero no la imagen. Pienso que para los alumnos online que estamos de cara al ordenador cinco horas sin relacionarnos con los compañeros, es importante, ver la imagen de la clase en directo, tanto del docente que hay en ese momento como la de la resta de compañeros. Ese aspecto tan simple, ayuda a que la estancia de las clases se más amena y a que nos sintamos que formamos parte del máster.</p> <p>En este caso, mi <u>propuesta de mejora</u> sería que en todas las próximas clases de las siguientes ediciones del máster transmitan las imágenes que imparten todos los docentes. Será una forma de que las personas online se sientan integradas.</p>	
<p>Competencia 2: Comunicación eficaz</p>	1	<p>Por lo que respecta a la comunicación escrita, he tenido algún problema a la hora de desarrollar el TFM, al principio no entendía muy bien la estructura expuesta en la Guía docente, pero gracias a la ayuda del tutor se ha comprendido lo que se pedía y se ha desarrollado de la mejor manera posible. Se presentará la memoria</p>	3

	<p>de forma estructurada, clara y concisa. Resaltando aquellos aspectos de más interés y utilizando tablas y gráficos para analizar los resultados.</p> <p>Realizar la presentación del TFM mediante un Power-Point donde se plasma de forma general aquellos aspectos más importantes del aprendizaje del máster.</p> <p>La defensa será el aspecto más difícil para mí. No estoy acostumbrada a hablar en público, y el pensar que tres profesionales me estarán observando y valorando hasta el más mínimo detalle, me pondrá muy nerviosa.</p> <p>Las preguntas que puedan surgir durante el transcurso de la defensa, las intentaré resolver de la mejor manera posible, pues todo lo expuesto en éste trabajo es mi experiencia personal vivida durante todo el máster.</p>	
--	---	--

4. VALORACIÓN PERSONAL

4.1. Opinión Bloque Docente

En general, el grado de satisfacción del máster es alto porque me ha permitido adentrarme en el mundo de los RRHH, pero sobre todo, y más importante aún, desarrollarme como persona y profesional. Este hecho se plasma en la evolución que han tenido todas y cada una de las competencias desarrolladas.

Personalmente, la parte práctica ha sido la que más valor me ha aportado. Me ha permitido aplicar conceptos vistos en el máster, ver cómo trabajan los profesionales que se dedican a gestión de las personas y establecer nuevas relaciones interpersonales.

En cuanto a los bloques docentes, el denominado "RRHH" está programado de forma correcta, es decir, sirve como introducción a los conceptos básicos que se van a ver a lo largo del máster, concretamente en el desarrollo de RRHH. Seguidamente se presenta el módulo de Trabajo, éste está más enfocado en la especialización en psicología de la Salud Ocupacional, pero ha sido de gran interés por los temas tratados como son, bienestar y salud psicosocial en

el trabajo. A continuación, está el módulo de Organizaciones, en este caso ha sido el que menos me ha gustado, aunque hay temas interesantes como son las organizaciones saludables, la mediación y gestión de conflictos, aparecen otros, como es el tema de las normas y los sistemas de gestión, que no han sido de gran interés. Finalmente, se encuentra la especialidad en RRHH, en éste caso, tenía un gran interés por saber qué temas se iban a tocar porque los RRHH era lo que más me interesaba de todo el máster. Una vez terminado, puedo decir que el temario visto ha sido interesante, siempre mejorable, pero han intentado mostrar lo más relevante de esta especialidad.

El motivo que hizo decantarme por éste máster, principalmente es por la especialidad de RRHH y seguidamente por el hecho de tener dos modalidades, presencial y online, y ser solo dos días a la semana, lo que permite a las personas que lo realizan compaginar estudios y trabajo. Otro cosa que me ayudó a elegirlo fue el hecho de haber cursado anteriormente la Licenciatura de Psicología en la Universidad Jaume I. Como quedé muy satisfecha con la universidad y ya conocía el funcionamiento de la página web, y en mi caso lo iba a realizar online, pensé que esa parte me ayudaría a estar más cómoda y trabajar mejor.

Para finalizar, decir que este máster me ha permitido conocer a gente muy buena, gente que me ha ayudado mediante la tecnología a solucionar las dudas o problemas que me han podido surgir durante el curso.

Gracias a todos los docentes que han hecho posible que el máster englobe una serie de temas de índole diferente, lo cual nos ha permitido salir más preparados como profesionales para cuando nos enfrentemos a la realidad del mundo laboral. Gracias también a toda la resta de compañeros por aportar cada uno sus experiencias personales.

Me gustaría destacar el trabajo que han hecho los alumnos que han estado siempre presentes a la hora de transmitir por chat nuestros intereses a los docentes o resta de compañeros. Gracias por hacernos partícipes!

4.2. Opinión Estancia en Empresa

Mi sensación tras la experiencia vivida en el Grupo Ubesol es muy positiva. Gracias a la oportunidad que me han ofrecido he conocido de primera mano qué funciones realiza el Departamento de Recursos Humanos, qué papel cumple y las obligaciones que recaen sobre él. Son aspectos que conocía más o menos en base a la teoría presentada en el Máster, pero una vez finalizada la estancia en prácticas he podido profundizar más en cada una de ellas y

conocer otros que no estaban reflejados en el mismo como son los temas de carácter más administrativo (nóminas y gestión de bajas).

Creo que conocer las tareas que desempeñan los técnicos de RRHH en una empresa con un volumen de trabajadores de alrededor de 700 es muy enriquecedor. Ya que he podido ver muchos de los procesos llevados a cabo y no caer en tareas rutinarias. Cada día he podido aprender algo nuevo, y eso para mí, ha sido fundamental.

Una de las cosas que más me ha aportado la estancia en ésta empresa es saber resolver situación de la mejor manera posible, es decir, saber cómo actuar para beneficiar al mayor número de personas afectadas.

Un aspecto simple pero al mismo tiempo muy importante que realiza la empresa y en la cual he participado, es la visita que realiza el técnico de RRHH todos o casi todos los días a las plantas de producción. Es una cosa fácil, pero desde mi punto de vista muy significativo porque gracias a ello, los trabajadores pueden hacer conocer al Departamento de RRHH si tienen algún problema relacionado con su trabajo o con una determinada documentación. Esta visita proporciona a los operarios un acercamiento y una confianza al personal de RRHH, lo cual facilita que el Departamento de RRHH esté enterado de todo lo que sucede con relación a los trabajadores, cosa que repercutirá tanto en el clima laboral como en el funcionamiento de la empresa. Son aspectos que se relacionan significativamente con el hecho de establecer empresas más saludables y más proactivas.

Otra de las cosas que me gustaría destacar es la Acogida establecida en la empresa, dentro de ella hay lo que se llama el Planing, aunque esto no lo desarrolle el Departamento de RRHH, creo que es muy interesante ya que cuando una persona se incorpora, la primera semana pasa por los diversos departamentos de la empresa para que el responsable de cada uno de ellos le explique qué es lo que se hace en él. Lo que más valoraría desde mi punto de vista es el hecho de asistir el último día de formación a la producción en planta. La persona hace un turno como si fuese un operario de producción.

Desde mi punto de vista creo que es muy importante para todos poder realizar esa actividad, pero más importante es para las personas que forman el Departamento de Recursos Humanos, ya que el poder pasar un día al lado de los operarios sirve para conocer de primera mano cuál es su trabajo rutinario, qué ritmo llevan y con qué máquinas trabajan. Lo cual, ayudará a resolver situaciones futuras y a empatizar con todos ellos.

Tras realizar las prácticas en empresa, he podido conocer cuáles son las funciones y responsabilidades que desempeña el personal de Recursos Humanos en cuanto a la gestión del personal.

Ésta experiencia me ha permitido aplicar a la práctica muchos de los conceptos vistos ya y otros muchos que desconocía, lo que me ha permitido establecer nuevos conocimientos, nuevos valores y nuevas habilidades.

Tras la estancia en la empresa me he acercado más al mundo laboral, y concretamente, al mundo de los Recursos Humanos que tanto me fascina. He aprendido a comunicarme mejor, a tener una escucha activa, a resolver conflictos de la mejor manera posible, a trabajar con autonomía, y lo mejor de todo, a desarrollarme como persona.

Como dicen en el Grupo Ubesol, “Nadie nace sabiendo”, y ese lema es el que me he aplicado a mí misma en mi estancia. Preguntar en todo momento aquello que no entendía, las dudas que me iban surgiendo, y gracias a ello he podido aprender de la mejor manera posible.

Esta primera toma de contacto con el mundo de los Recursos Humanos me ha ayudado a darme cuenta lo mucho que me gusta éste campo, que debo seguir esforzándome y preparándome si quiero llegar a ser una buena profesional, y a verificar la importancia que tiene el papel de RRHH dentro de la empresa. Para que una empresa funcione bien en todos los ámbitos, es fundamental una buena gestión de las personas, y eso, es gracias a al personal de RRHH. Debemos cambiar la idea negativa que se tiene de nosotros, es decir, no solo nos encargamos de dar malas noticias como pueda ser un despido, sino que ayudamos a que la gente sea más feliz en sus puestos de trabajo, a desarrollar sus carreras profesionales, a que estén más motivados, a empatizar con ellos... la cual cosa favorece tanto al personal que trabaja como al empresario en sí. El hecho de que todos funcionen bien repercute de manera directa en los resultados de la empresa, de este modo, todos salen ganados.