

UNIVERSITAT JAUME I

CASTELLÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

**MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y
EN RECURSOS HUMANOS
2013 - 2014**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER (SAK034)
JULIO 2014**

**AUTORA: HERMINA MIHAELA CIONTEA
TUTORA: HEDY ACOSTA ANTOGNONI**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
MÓDULO OBLIGATORIO DE RRHH	4
Presentación.....	4
Opinión personal del módulo	5
Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo	6
MÓDULO OBLIGATORIO TRABAJO	8
Presentación.....	8
Opinión personal del módulo	9
Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo	10
MÓDULO ORGANIZACIONES	13
Presentación.....	13
Opinión personal del módulo	14
Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo	14
MÓDULO ESPECIALIDAD PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL.....	17
Presentación.....	17
Opinión personal del módulo	19
ITINERARIO PROFESIONAL ESTANCIA EN EMPRESA.....	23
Presentación.....	23
Opinión personal del módulo	24
Valoración de las competencias desarrolladas en el itinerario.....	24
CONCLUSIÓN GENERAL Y PERSONAL	26
ANEXO I.....	27
Escala de los niveles de consecución de las competencias EUROPSY	27
ANEXO II.....	28
COMPETENCIAS PROPIAS DEL MASTER DE PSICOLOGÍA PTORH	28
COMPETENCIAS BÁSICAS.....	28
COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ROL PROFESIONAL.....	28
COMPETENCIAS DE INVESTIGACIÓN	29
COMPETENCIAS FACILITADORAS (PROFESIONALES DE CARÁCTER GENÉRICO)	29

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, las organizaciones han tenido que adaptarse a un entorno cambiante por la aparición de las nuevas tecnologías y un mercado globalizado. “Éste entorno versátil exige continuos cambios para seguir siendo organizaciones competitivas; cambios no sólo a nivel del sistema productivo, sino también en la estructura interna de las propias organizaciones” (Salanova, 2010). La mayoría de las empresas quiere mejorar la calidad no solo de sus servicios, sino también la calidad de la vida laboral de sus empleados para aumentar la eficiencia y eficacia del rendimiento y para garantizar el éxito organizacional. Por eso se hace necesario la creación y formación de profesionales expertos en la materia de recursos humanos para atraer y retener el talento y para potenciar el desarrollo profesional de los trabajadores en un entorno saludable y feliz.

A raíz de ésta realidad viene mi necesidad y motivación de cursar el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos (PTORH) ofrecido por la Universidad Jaime I y aprobado por el Decreto 31/2007, de 16 de marzo del Concell de la Generalitat Valenciana (DOGV núm 5.474, 21/3/2007). Este máster consta de 60 créditos ECTS, distribuidos entre los tres módulos obligatorios: (1) “Recursos Humanos”, (2) “Trabajo” y (3) “Organizaciones”. Además un módulo optativo de especialización (a elegir entre Salud Ocupacional y Desarrollo de Recursos Humanos), y en cada una de estas especialidades se puede elegir el itinerario profesional (realizar prácticas profesionales por los estudiantes que quieren desarrollarse como profesionales en RRHH) o de investigación (realizar un trabajo de investigación por los que quieren dedicarse a la investigación y a la docencia) para hacer el trabajo fin de máster. En el itinerario de investigación se ofrece la posibilidad de realizar el doctorado que ha recibido la Mención de Calidad del Ministerio de Educación y Ciencia (MCD2007-00068). Se puede destacar que el estudiantado puede optar a cursar el máster en la modalidad presencial o a distancia.

La metodología docente y la evaluación de cada uno de los módulos del bloque docente es la misma. En el desarrollo de las asignaturas se han combinado sesiones teóricas y ejercicios y casos prácticos, con la intervención de profesores externos de la UJI y expertos en materia de RRHH reconocidos.

Personalmente he elegido cursar el máster en su modalidad presencial, y he optado por la especialidad Salud Ocupacional y el itinerario profesional de Estancia en Empresa.

La evaluación del módulo se ha realizado en un doble sentido: por un lado, a nivel de cada una de las asignaturas y por otro, a nivel del módulo en su conjunto. El peso de cada una de estas evaluaciones en la nota final ha sido el 40% referida a la evaluación de cada asignatura y el 60% referida a la evaluación general del módulo.

El **objetivo específico** del Trabajo Fin de Máster es desarrollar en el estudiantado del Máster PTORH, las competencias facilitadoras de auto-reflexión de las competencias adquiridas y desarrolladas en dicho máster y de comunicación eficaz.

(1) MÓDULO OBLIGATORIO DE RRHH

Presentación

El módulo docente “Recursos Humanos” forma parte de los módulos obligatorios del programa del Máster PTORH. Ha sido impartido en el periodo del 17 de octubre de 2013 al 29 de noviembre de 2013 por profesores de la UJI y de la Universidad Florida- Miami y también por profesionales de empresas líderes en España, compartiendo casos reales de su experiencia laboral. La profesora responsable del módulo es la Dra. Isabel M^a Martínez Martínez, del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I.

El **objetivo principal** de este módulo es contribuir a la preparación de profesionales cualificados con un enfoque psicosocial en la materia de planificación, gestión y desarrollo de los Recursos Humanos para poder mejorar la calidad de vida laboral y potenciar el desarrollo integral de los empleados en el futuro desempeño de la profesión.

El módulo está integrado por las siguientes asignaturas introductorias, donde se vieron los conceptos básicos de la psicología y se explicaron los procesos fundamentales en RRHH para la adecuada gestión, dirección y desarrollo de los RRHH y la salud ocupacional de los trabajadores.

SAK007 DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y SALUD OCUPACIONAL

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Eva Cifre Gallego (UJI), Responsable asignatura	17 y 18, de octubre de 2013
Ldo. Miguel Ángel Nadal , Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, UJI	24 y 25 de octubre de 2013

En el desarrollo de ésta asignatura se han analizado los principales modelos y teoría sobre gestión de los recursos humanos y su relación con la gestión de la salud ocupacional en las organizaciones. También se han introducidos los temas de la gestión de la salud ocupacional de los trabajadores y las estrategias para la mejor ay el desarrollo de los RRHH.

SAK027 PROCESOS FUNDAMENTALES EN RECURSOS HUMANOS

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Isabel M^a Martínez Martínez (UJI), Responsable asignatura	7 y 8 de noviembre de 2013
D. Agustín Aguilar Blanch. Manager de Formación y Desarrollo de Ube Corporation Europe para Europa y Latinoamérica	14 de noviembre de 2013
D. Julian Pelacho López . Director de Conmac. Acción Positiva. Coordinador del área de Formación.	15 de noviembre de 2013

En ésta asignatura se ha expuesto la estructura y los procesos fundamentales en la gestión de los recursos humanos. Se ha explicado el rol profesional del psicólogo de RRHH y cómo intervenir en el desarrollo del capital humano de las empresas para mejorar la calidad de vida de los empleados y favorecer las ventajas competitivas de las empresas. También se han conocido los procesos sustractivos, como la desvinculación de la organización y el *outplacement*.

SAK028 DESARROLLO PERSONAL Y DE GRUPOS

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dr. Juan I.Sánchez Florida InternationalUniversity,Miami	21 y 22 de noviembre de 2013
Dña. Mercedes Ventura Campos (UJI)	28 de noviembre de 2013
Dra. Alma M^a Rodríguez Sánchez (UJI), Responsable asignatura	29 de noviembre de 2013

En ésta asignatura se han visto los temas relacionados con el desarrollo personal y de equipos de trabajo saludables desde un enfoque psicosocial, considerando la importancia de los planes de carrera, del *job crafting* y de las habilidades sociales. La formación de esta asignatura ha sido complementada con la intervención de un experto en la materia de RRHH, relatando su experiencia profesional de éxito.

Opinión personal del módulo

Éste módulo nos ha introducido en el área de gestión, desarrollo y dirección de los recursos humanos para poder continuar la formación adecuadamente en la especialidad de desarrollo de RRHH del máster. Para mí, personalmente, ha sido muy satisfactoria la adquisición de los conocimientos y las competencias propuestas.

Estoy contenta con el aprendizaje, puesto que desconocía la mayoría de los procesos fundamentales en recursos humanos, como por ejemplo el análisis y el diseño del puesto de trabajo. Uno de los temas que más me ha impactado, ha sido la conciliación familia-trabajo, un tema muy actual y en constante desarrollo y aportaciones novedosas para mejorar la calidad de vida de todos.

Uno de los casos prácticos que me ha parecido interesante y bastante real, según mi experiencia propia era el Caso *El Principio de Peter* ("En una jerarquía todo empleado tiende a ascender hasta su nivel de incompetencia").

Quisiera insistir en la intervención del Sr. Julián Pelacho, que me ha proporcionado una nueva visión sobre el contrato psicológico.

Por último, quisiera añadir la oportunidad que se me ha presentado a elaborar el proyecto de "La gestión de RRHH desde el enfoque de la ISO/TS 16949" con mis compañeros de modalidad online, aplicando los conocimientos previos y las competencias adquiridas en el módulo, de modo satisfactorio, puesto que hemos complementado enfoques diferentes – uno más directivo y otro psicológico.

Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo

SAK 007 Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Adquisición del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional en la gestión y desarrollo de RRHH (G)	1) Definir el rol profesional e investigador en la gestión y desarrollo de los recursos humanos, desde una aproximación científico profesional y considerando el código ético	1	2
2. Conocimiento de la disciplina de la Psicología de los Recursos Humanos en cuanto a teorías y modelos de estudio, metodologías de investigación e intervención profesional así como diferentes campos de actuación profesional (G)	2) Comprender la disciplina de la Psicología de los Recursos Humanos a. Definir el ámbito de la especialización de la disciplina y ámbitos de aplicación, b. Relacionar los contenidos de la disciplina con otras disciplinas del ámbito de los Recursos Humanos.	2	4
3. Conocimiento del ámbito de actuación y modelos teóricos, los elementos básicos y los procesos propios de la gestión y desarrollo de RRHH (G)	3) Conocer las teorías y modelos explicativos fundamentales en la gestión y desarrollo de los RRHH a. Conocer los modelos teóricos básicos de la Psicología de los RRHH b. Identificar los procesos fundamentales en la gestión y desarrollo de RRHH y seleccionar las herramientas y estrategias necesarias para implementarlos.	1	3

<p>4. Reflexión sobre las consecuencias psicosociales que tienen las diferentes actuaciones en gestión y desarrollo de RRHH, tanto para la persona como para la empresa. (E)</p>	<p>4) Estructurar y planificar el proceso de elaboración de un proyecto profesional en el ámbito de la gestión y desarrollo de los RRHH a. Proponer los objetivos de un proyecto profesional b. Desarrollar los elementos básicos de un proyecto profesional c. Estimar la calidad de un proyecto de profesional.</p>	<p>1</p>	<p>3</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	----------

SAK 028 Desarrollo Personal y de Grupo

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
<p>1. Comprensión del proceso de desarrollo personal y de grupos desde una perspectiva psicosocial. (G)</p>	<p>1) Comprender el proceso de desarrollo personal y de grupos desde una perspectiva psicosocial.</p>	<p>1</p>	<p>3</p>
<p>2. Conocimiento de los procesos psicosociales relevantes que parten desde el propio empleado en su desarrollo personal y de carrera: <i>job crafting</i> (G)</p>	<p>2) Conocer los procesos psicosociales relevantes que parten desde el propio empleado en su desarrollo personal y de carrera: <i>job crafting</i></p>	<p>1</p>	<p>3</p>
<p>3. Identificación de las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo de carrera. (E)</p>	<p>3) Identificar las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo de carrera.</p>	<p>2</p>	<p>4</p>
<p>4. Identificación y conocimiento de cómo desarrollar las distintas habilidades sociales de dirección de equipos. (E)</p>	<p>4) Identificar y saber cómo desarrollar las distintas habilidades sociales de dirección de equipos.</p>	<p>3</p>	<p>4</p>

(2) MÓDULO OBLIGATORIO TRABAJO

Presentación

El módulo docente “Trabajo” forma parte de los módulos obligatorios del programa del Máster PTORH. Ha sido impartido en el periodo del 12 de diciembre de 2013 al 31 de enero de 2014 por profesores de la UJI y otras universidades españolas y extranjeras, y también por una profesional del Servicio Navarro de Salud, que ha compartido su experiencia.

La profesora responsable del módulo es la Dra. Marisa Salanova Soria, Catedrática de Psicología Social, especialización en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos en la Jaume I; además es directora del equipo “WONT - *Work Organization Network*” de la UJI.

El objetivo principal de este módulo es contribuir a la preparación de profesionales cualificados con un enfoque psicosocial en la materia de la salud y el bienestar ocupacional, en la evaluación e intervención en problemas de estrés laboral y riesgos psicosociales, considerando el marco regulador de la Psicología de la Salud Ocupacional y gestión psicosocial empresarial vigente.

El módulo está integrado por las siguientes asignaturas:

SAK001 PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Ramón Rodríguez	12 de noviembre de 2013
Dra. Susana Llorens Gumbau (UJI), Responsable asignatura	13 y 19 de noviembre de
D. Joan Franco González (UJI)	20 de noviembre de 2013

En el desarrollo de la asignatura se han tratado temas relacionados con la salud ocupacional, la psicología de trabajo. También ha sido explicada la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

SAK026 ESTRÉS LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Ramón Rodríguez	9 y 10 de enero de 2014
Dr. Jordi Escartín (Universidad de Barcelona)	16 de enero de 2014
Dr. Mario Del Libano Miralles (UJI y Universidad de Burgos)	17 de enero de 2014

Enfoca la PSO desde la perspectiva tradicional ‘negativa’ del estudio de las relaciones que se establecen entre el trabajo y el trabajador. En esta asignatura se han trabajado temas relacionados con el estrés laboral, y los procesos psicosociales específicos (*burnout*, adicción al trabajo, tecnoestrés, entre otros) que se dan en el trabajo, así como las relaciones recíprocas que se establecen entre el trabajo y el malestar psicosocial de los trabajadores.

SAK003 PSICOLOGÍA OCUPACIONAL POSITIVA

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dr. Pablo Fernández Berrocal (Universidad de Málaga)	30 y 31 de enero de 2014
Dra. Marisa Salanova Soria (UJI), Responsable asignatura	20 de febrero de 2014

En ésta asignatura se han estudiado y tratado temas relacionados con la psicología ocupacional positiva: la felicidad, las emociones positivas, el bienestar psicológico, el *engagement*, el *flow*, la resiliencia, la inteligencia emocional, etc.

Opinión personal del módulo

Las competencias de investigación (véase ANEXO II) que han sido desarrollados en el proyecto de investigación “*Burnout* en el trabajo de los extranjeros cualificados” que elaboré eran la de diseño, propuesta de análisis, temporalización del proyecto y la entrega de *feedback* (aportaciones teóricas y prácticas del proyecto). Personalmente, aunque tengo conocimientos en estadística y metodología, me ha resultado bastante difícil la elaboración del proyecto de investigación. La mayor dificultad era la elección del tema del proyecto, ya que casi todos los temas que quería abordar, ya estaban investigados. Como posible mejora al respecto, se puede plantear a los estudiantes colaborar en proyectos de investigación junto con los profesores y los profesionales del equipo WONT.

Otra propuesta de mejora sería la revisión del material de las transparencias de las sesiones para prevenir la duplicación de las mismas, lo que se puede conseguir mediante la mejor comunicación entre los ponentes, puesto que la mayoría son titulares de la Universitat Jaume I. Uno de los aspectos positivos del módulo que valoro mucho es la enorme cantidad de artículos, puestos a nuestra disposición, lo que me ha facilitado el aprendizaje.

Aunque todos los contenidos de este módulo han sido muy interesantes y aplicables no solo en el ámbito profesional, sino también en el día a día de las personas, el tema que más me ha impactado es la exposición de la Felicidad y el Bienestar, lo que me ha motivado a seguir ampliando las nociones básicas que tenía, ya que reflexionando sobre esto, se puede decir que es muy importante no solo para las organizaciones, los empleados y los directivos, sino para toda la sociedad en general.

Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo SAK 001 Psicología de la Salud Ocupacional

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Comprensión de la disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional en cuanto a objetivos, áreas de estudio, metodologías de investigación e intervención profesional, y salidas profesionales. (G)	1) Comprender la disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional. a. Definir el ámbito de la especialización de la disciplina y conocer su relación con la realidad jurídico-laboral de las empresas. b. Saber cuáles son los objetivos, áreas de estudio y metodologías de investigación e intervención profesional. c. Delimitar las salidas profesionales y relacionarlas con los contenidos jurídico-técnicos de la disciplina.	1	3
2. Conocimiento de las diferentes teorías y modelos explicativos de la Psicología de la Salud Ocupacional, con especial referencia a sus consecuencias psicosociales y organizacionales. (G)	2) Conocer las teorías y modelos explicativos básicos de la Psicología de la Salud Ocupacional. a. Conocer los modelos teóricos básicos para la comprensión de la Psicología de la Salud Ocupacional. b. Comprender las consecuencias psicosociales y organizacionales de la salud en el trabajo y en el no-trabajo	1	3
3. Conocimiento y comprensión de las bases técnico-jurídicas de la PSO. (G)	3) Conocer y comprender la esencia jurídico-técnica sobre la que se asienta la Psicología de la Salud Ocupacional.	1	3
4. Adquisición de habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción. (G)	4) Conocer los pasos básicos de un proyecto de investigación en materia de Psicología de la Salud Ocupacional. a. Comprender el objetivo de un proyecto de investigación b. Desarrollar los elementos básicos de un proyecto de investigación c. Estimar la calidad de un proyecto de investigación.	1	3
5. Conocimiento del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional. (G)	5) Definir el rol profesional e investigador en PSO. a. Comprender cuál es el rol investigador y profesional en la salud ocupacional. b. Conocer la aproximación técnico-preventiva desde el mandato legal. d. Conocer cuáles son las tareas y cometidos básicos del profesional: el caso de un servicio de prevención en salud ocupacional. e. Reflexionar sobre la realidad actual y perspectivas de futuro.	1	2

SAK 026 Estrés laboral y Riesgos Psicosociales

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Diferenciación entre factores de riesgo psicosocial y daños psicosociales y organizacionales específicos. (E)	1) Diferenciar entre factores de riesgo psicosocial y daños psicosociales y organizacionales específicos. a. Definir factor de riesgo psicosocial y daño psicosocial y organizacional. b. Relacionar factores de riesgo psicosocial y daños psicosociales y organizacionales.	1	3
2. Comprensión la dinámica del <i>burnout</i> , <i>tecnoestrés</i> , <i>adicción al trabajo</i> y <i>mobbing</i> : concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. (G)	2) Comprender la dinámica del <i>burnout</i> , del <i>tecnoestrés</i> , de la <i>adicción al trabajo</i> y del <i>mobbing</i> . a. Definir el <i>burnout</i> , el <i>tecnoestrés</i> , la <i>adicción al trabajo</i> y <i>mobbing</i> b. Diferenciar sus principales antecedentes y consecuentes a distintos niveles: personal, social, organizacional y extraorganizacional. c. Utilizar al menos una medida de <i>burnout</i> , de <i>tecnoestrés</i> , de <i>adicción al trabajo</i> y de <i>mobbing</i> d. Comprender la dinámica de desarrollo de estos daños específicos.	2	4
3. Adquisición de habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción. (E)	3) Conocer los pasos básicos de un proyecto de investigación en materia de Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales. a. Comprender el objetivo de un proyecto de investigación. b. Desarrollar los elementos básicos de un proyecto de investigación. c. Estimar la calidad de un proyecto de investigación.	1	3
4. Conocimiento del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en procesos específicos de estrés laboral. (G)	4) Definir el rol profesional e investigador en Psicología de la Salud Ocupacional. a. Comprender cuál es el rol investigador y profesional en la salud ocupacional. b. Conocer la aproximación técnico-preventiva desde el mandato legal c. Conocer cuáles son las tareas y cometidos básicos del profesional: el caso de un servicio de prevención en salud ocupacional. d. Reflexionar sobre la realidad actual y perspectivas de futuro.	1	2

SAK 003 Psicología Ocupacional Positiva

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Comprensión del movimiento de aspectos positivos en la Psicología. (G)	1) Comprender el movimiento de lo positivo en la Psicología. a. Definir la psicología positiva y la psicología ocupacional positiva. b. Comprender los modelos teóricos de base de la psicología positiva c. Comprender las consecuencias psicosociales y organizacionales de un enfoque positivo de la salud en el trabajo	1	3
2. Conocimiento de las bases de la felicidad y del bienestar psicológico: D concepto, antecedentes, D consecuencias, medida y proceso psicosocial. (G)	2) Conocer las bases de la felicidad y del bienestar psicológico. a. Definir la felicidad y el bienestar b. Comprender las principales teorías del bienestar c Conocer al menos una medida del bienestar y la felicidad c. Entender el poder de lo positivo en cuanto a sus efectos d. Describir estrategias para vivir y convivir mejor...	2	4
3. Comprensión la dinámica del <i>flow</i> o experiencias óptimas extremadamente disfrutadas: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. (G)	3) Comprender la dinámica del <i>flow</i> a. Definir el <i>flow</i> ; concepto y orígenes. b. Conocer las dimensiones del <i>flow</i> : antecedentes, experiencia y consecuencias. c. Saber cómo medir el <i>flow</i>	1	4
4. Comprensión de la inteligencia emocional: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. (G)	4) Comprender la Inteligencia Emocional a. Definir la Inteligencia Emocional b. Comprender las dimensiones de la inteligencia emocional. c. Diferenciar sus principales antecedentes y consecuentes a distintos niveles: personal, social, organizacional y extraorganizacional. d. Utilizar al menos una medida de inteligencia emocional.	2	4
5. Adquisición de habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción. (G)	5) Conocer los pasos básicos de un proyecto de investigación en materia de Psicología Ocupacional Positiva a. Comprender el objetivo de un proyecto de investigación. b. Desarrollar los elementos básicos de un proyecto de investigación. c. Estimar la calidad de un proyecto de investigación.	1	3
6. Conocimiento del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional positiva. (G)	6) Definir el rol profesional e investigador en Psicología Ocupacional Positiva a. Comprender cuál es el rol investigador y profesional en la POP b. Reflexionar sobre la realidad actual y perspectivas de futuro.	1	3

(3) MÓDULO ORGANIZACIONES

Presentación

El módulo docente “Organizaciones” forma parte de los módulos obligatorios del programa del Máster PTORH. Ha sido impartido en el periodo del 8 de febrero al 12 de abril de 2013 por profesores de la UJI y otras universidades reconocidas, y con la intervención de expertos tanto españoles, como extranjeros, compartiendo casos reales de su experiencia laboral. La responsable del módulo es la Dra. Susana Llorens Gumbau, Profesora Titular de la Universidad en Psicología Social, especialización en PTORH.

El objetivo principal de este módulo es contribuir a la preparación de profesionales cualificados con un enfoque psicosocial en el estudio de las organizaciones, abordando los técnicas, herramientas y estrategias más actuales y novedosas para la adecuada implantación de los procesos de cambio, desarrollo y aprendizaje continuo en las organizaciones.

El módulo está integrado por las siguientes asignaturas:

SAK004 APRENDIZAJE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dña. Isabella Meneghel (UJI)	7 de febrero de 2014
V. González- Romá	13 y 14 de febrero de 2014
Dra. Marisa Salanova Soria (UJI)	12 de marzo de 2014

En el desarrollo de la asignatura se han visto temas como el aprendizaje y desarrollo de las organizaciones, se ha hecho hincapié en la gestión de las organizaciones saludables y resilientes. Se han tratado los procesos implicados en la gestión del cambio y en el desarrollo organizacional, se han estudiado exhaustivamente el clima organizacional, las relaciones políticas y los procesos de influencia emergentes en las organizaciones modernas.

SAK005 GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
D. Agustín Sánchez-Toledo Ledesma (AENOR)	27 y 28 de febrero de 2014
Dra. Alma M^a Rodríguez Sánchez (UJI)	6 de mar de 2014
Dña. Mercedes Ventura Campos (UJI)	7 de mar de 2014

En las sesiones presenciales de la asignatura se ha destacado la importancia de la calidad en las organizaciones y su relación con la salud ocupacional. También se ha facilitado la técnica *Survey Feedback* para la mejora de la calidad.

SAK006 RELACIONES LABORALES, MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dña. Eva Ferrando Daufí (UJI)	13 y 14 de marzo de 2014
Dra. Lourdes Munduate (Universidad de Sevilla)	20 y 21 de marzo de 2014

En el desarrollo de la asignatura se han estudiado la aparición, el desarrollo, la gestión y la resolución de los conflictos. También se han estudiado los procesos, las habilidades y las estrategias de la mediación y la negociación a nivel laboral.

Opinión personal del módulo

Mi valoración de este módulo es muy positiva, ya que se han tratado temas novedosos y muy interesantes, que se pueden y deben de aplicar en las organizaciones. Aunque tenía bastante conocimientos previos respecto al contenido, me ha gustado la oportunidad de profundizar en los mismos desde un nuevo enfoque, ampliando mi visión sobre cómo debe actuar un profesional de la gestión de personas y su desarrollo, tanto profesional, como personal.

He aprendido a utilizar la técnica de *Survey Feedback*, una herramienta muy útil a la hora de analizar las organizaciones y motivar a los empleados a participar en la evaluación de la empresa e implicarse en la calidad total ofrecida por todo el conjunto de la organización.

También he ampliado mis conocimientos sobre los sistemas de gestión de la calidad y seguiré actualizándome sobre este tema.

Lo que desconocía de los contenidos era sobre la mediación y la negociación, cosas muy importantes en la vida real, ya que he aprendido como gestionar los conflictos, aplicando las diferentes estrategias de mediación y negociación.

Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo SAK 004 Aprendizaje y Desarrollo Organizacional

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Conocimiento de los principales procesos implicados en el desarrollo y el cambio organizacional desde las diferentes perspectivas teóricas. (G)	1) Conocer los principales procesos implicados en el desarrollo y el cambio organizacional desde las diferentes perspectivas teóricas.	3	4
2. Análisis del marco representacional que configura una organización y detección del modo en que se cristalizan los valores y creencias compartidas. (G)	2) Analizar el marco representacional que configura una organización y detectar el modo en que se cristalizan los valores y creencias compartidas (clima organizacional).	2	3
3. Evaluación de las relaciones políticas y procesos de influencia emergentes en los contextos organizacionales. (E)	3) Conocer qué son las organizaciones saludables y resilientes y reflexionar sobre aspectos clave como las prácticas organizacionales saludables, empleados saludables y resultados saludables desde el punto de vista del Modelo HERO. Analizar las características de las organizaciones que aprenden en contextos de cambio, así como el rol de la empleabilidad y la gestión de la diversidad.	1	2
4. Reflexión y detección de dinámicas de aprendizaje y cambio valorando su sentido y dirección en vistas al cambio y la innovación, así como al desarrollo de las organizaciones saludables y resilientes. (G)	4) Reflexionar y detectar dinámicas de aprendizaje y cambio valorando su sentido y dirección en vistas al cambio y la innovación.	1	2
5. Adquisición de habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre aprendizaje y desarrollo organizacional. (G)	5) Identificar problemáticas específicas y resolver estudios de caso sobre aprendizaje y el desarrollo organizacional.	1	3

SAK 005 Gestión de la Calidad en las Organizaciones

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Comprensión del concepto de calidad en las organizaciones. (G)	1) Comprender qué es calidad en las organizaciones. a. Definir calidad en las organizaciones. b. Conocer los principales modelos de gestión de la calidad.	4	4

2. Análisis de las relaciones entre calidad y salud ocupacional (G)	2) Analizar cómo se relaciona la calidad y la salud ocupacional a. Entender qué es un modelo de gestión de calidad y cuáles son las principales prácticas que caracterizan la gestión de la calidad en organizaciones de servicios. b. Identificar la relación entre calidad y salud ocupacional.	2	4
3. Comprensión del rol profesional e investigador en la gestión de la calidad de las organizaciones. (E)	3) Entender cuál es el rol profesional e investigador en la gestión de la calidad de las organizaciones a. Definir del rol investigador y profesional b. Describir tareas y cometidos básicos del profesional: Estudio y mejora de la calidad en una organización de Servicios.	4	4
4. Adquisición de habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre gestión de la calidad en las organizaciones y la salud ocupacional. (G)	4) Identificar problemáticas específicas y resolver estudios de caso sobre la gestión de la calidad en las organizaciones y la salud ocupacional.	3	4

SAK 006 Relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje		
1) Identificación de las fuentes y naturaleza de los conflictos laborales	1) Identificar las fuentes y naturaleza de los conflictos laborales	1	3
2) Gestión de conflictos	2) Gestionar conflictos	1	3
3) Gestión de procesos de mediación	3) Gestionar procesos de mediación	1	3
4) Control, orientación y gestión de procesos de negociación	4) Controlar, orientar y gestionar procesos de negociación	2	3
5) Identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre gestión de conflictos, mediación y negociación.	5) Identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre gestión de conflictos, mediación y negociación.	1	3

MÓDULO ESPECIALIDAD PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Presentación

El módulo docente optativo “Psicología de la Salud Ocupacional” forma parte del programa del Máster PTORH. Ha sido impartido en el periodo del 4 de abril al 13 de junio de 2014 por profesores de la UJI y otras universidades reconocidas, tanto españolas, como extranjeras, y con la intervención de expertos en Salud Ocupacional, compartiendo casos reales de su experiencia laboral. La responsable del módulo es la Doña Hedy Acosta Antognoni, Personal docente e investigador de Universidad en Psicología Social, especialización en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos en la Universitat Jaume I.

El objetivo principal de este módulo es contribuir a la preparación del estudiante como especialista en 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 y la optimización del bienestar y la salud psicosocial en el trabajo y en las organizaciones, considerando el concepto de salud propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El ámbito profesional se estudió desde una doble perspectiva: la investigación y la intervención profesional.

Supone la especialización de Psicología de la Salud Ocupación al, cuya base teórica ya se ha visto en las siguientes asignaturas obligatorias:

- Psicología de la Salud Ocupacional SAK001
- Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales SAK026
- Psicología Ocupacional Positiva SAK003

El módulo está integrado por las siguientes asignaturas:

SAK010 EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Isabel M^a Martínez Martínez (UJI)	4 y 10 de abril de 2014
Francisco Herrero Martín (Director de Recursos Humanos de Freixenet)	11 de abril de 2014

En el desarrollo de la asignatura “Evaluación de riesgos psicosociales” se han estudiado y aplicado diferentes técnicas para capacitar al estudiante como especialista en salud ocupacional y prevención de riesgos desde una perspectiva psicosocial.

En la sesión conjunta del Dr. Francisco Herrero Martín se analizó la empresa Freixenet y se pusieron casos reales respecto a la evaluación de riesgos psicosociales.

SAK 011 INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Susana Llorens Gumbau (Responsable de la asignatura)	2 de mayo de 2014
Dra. Laura Lorente Prieto. Departamento de Psicología Social	14 de mayo de 2014
Carmen Soler (Gerente Servicio de Prevención OTP, Presidenta ErgoCv)Universitat de València.	15 de mayo de 2014
Mercedes Álvarez (Directora de Proyectos en Oportunita Consulting)	16 de mayo de 2014

A lo largo de la asignatura se desarrollaron aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la intervención psicosocial en estrés laboral. Se estudió también el proceso de intervención del estrés laboral desde una perspectiva psicosocial.

SAK 012 EVALUACIÓN PSICOSOCIAL POSITIVA

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Doña Isabella Meneghel (responsable). Universitat Jaume I.	22 de mayo de 2014
Dra. Isabel Martínez. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I.	23 de mayo de 2014
Don Santiago Vázquez. Director de Recursos Humanos de R Cable y Telecomunicaciones Galicia S.A. y, Coach Ejecutivo (AECOP).	29 y 30 de mayo de 2014

En la asignatura se profundizó en el proceso de evaluación psicosocial positiva, así como en las herramientas y técnicas específicas existentes en la evaluación y diagnóstico de factores psicosociales positivos. También se transmitió conocimiento del *know-how* relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional positiva.

Me ha gustado especialmente la charla impartida por el profesional Santiago Vázquez que me ha proporcionado ideas novedosas, como por ejemplo el “Taller de Felicidad” y la evaluación del rendimiento, representada por la suma de la evaluación de objetivos y la evaluación de competencias. Ideas que considero muy importantes para el desarrollo de las personas en su puesto de trabajo. Me gustaría haber escuchado más experiencias, ejemplos reales y aplicaciones de los contenidos teóricos estudiados mediante seminarios, charlas, entre otras cosas.

En las sesiones conjuntas de esta asignatura se ha tratado el lado positivo de los equipos de trabajo y cómo evaluar los aspectos psicosociales positivos en los equipos de trabajo.

SAK 013 INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL POSITIVA

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Susana Llorens (responsable). Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I.	5 de junio de 2014
Doña. Hedy Acosta . Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I.	6 de junio de 2014
Doña . Lisa Vivoll Straume .MIND. Centro de Innovación de la Universidad Noruega de Ciencia y Tecnología.	12 y 13 de junio de 2014

En la asignatura se desarrollaron aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la optimización de la salud ocupacional psicosocial. También se transmitió el *know-how* relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en optimización de la salud psicosocial.

Opinión personal del módulo

En este módulo se ha tratado el tema de Igualdad de Oportunidades, que hoy en día es un tema muy actual, pero por desgracia se aplica en muy pocas organizaciones. Como posible mejora se puede plantear no solo lo que hemos visto, sino también la igualdad de oportunidades entre los distintos colectivos, como extranjeros, minorías, entre otros.

La especialidad se abordó desde una doble perspectiva: la intervención y la intervención profesional, haciendo ameno y práctico el aprendizaje. Para facilitar el aprendizaje se definió el rol profesional e investigador en la evaluación de factores psicosociales positivos y el rol de investigador y profesional.

Durante todo el módulo se han ofrecido numerosas técnicas y herramientas, necesarias para la evaluación e intervención en riesgos psicosociales. También se han ofrecido técnicas para la evaluación e intervención positiva, todo enfocado en la optimización de la salud psicosocial.

Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo

SAK 010 Evaluación de Riesgos Psicosociales

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Detección de las necesidades reales de una organización y saber aplicar diversas técnicas de evaluación (TE) en el área de RRHH más adecuadas. (E)	1) Detectar las necesidades de una organización y aplicar las técnicas de evaluación (TE) en RRHH más adecuadas.	2	3
2. Desarrollo de la habilidad para confeccionar distintos tipos de pruebas situacionales y justificar el uso razonado de las mismas según los objetivos (E)	2) Desarrollar la habilidad para confeccionar distintos tipos de pruebas situacionales y justificar el uso razonado de las mismas según los objetivos que se persigan.	1	2
3. Actitud analítica para definir prioridades, establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos y definir las contingencias que puedan presentarse en la organización. (E)	3) Presentar una actitud analítica para definir prioridades, establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos y definir las contingencias que puedan presentarse en la organización.	4	4
4. Actitud flexible ante la necesidad de modificar el comportamiento en situaciones de cambio, manteniendo la efectividad en distintos entornos. (E)	4) Mostrar una actitud flexible ante la necesidad de modificar el comportamiento en situaciones de cambio, manteniendo la efectividad en distintos entornos.	3	4
5. Análisis y aplicación de la forma de implantar un programa de selección o formación de personal. (E)	5) Analizar y aplicar la forma de implantar un programa de selección o formación de personal.	1	3

SAK 011 Intervención en Riesgos Psicosociales

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1) Análisis y comprensión de la información de las publicaciones científicas en igualdad de oportunidades. (G)	1) Identificar estrategias para la igualdad de oportunidades en un caso.	2	3
2) Intervención psicosocial en las organizaciones para la intervención en igualdad de oportunidades en contextos específicos. (E)	2) Seleccionar la estrategia óptima a aplicar en función al caso para evitar discriminaciones y facilitar así la igualdad de oportunidades en la organización en un caso	1	2
3) Conocimiento del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de los Recursos Humanos en el campo de la igualdad de oportunidades. (G)	3) Aplicar a un caso hipotético las estrategias seleccionadas	1	3
4) Estudio de las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades en aspectos concretos como la conciliación de la vida personal y laboral, y el empleo social. (E)	4) Evaluar y analizar los resultados y la eficacia de las actuaciones llevadas a cabo en un caso.	1	3
5) Análisis de los programas que se están llevando desde las administraciones públicas y privadas para intervenir y mejorar la igualdad de oportunidades en relación con la normativa vigente. (E)		1	2

SAK 012 Evaluación Psicosocial Positiva

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1) Análisis y comprensión de la información de las publicaciones científicas en igualdad de oportunidades. (G)	1) Identificar estrategias para la igualdad de oportunidades en un caso.	2	3
2) Intervención psicosocial en las organizaciones para la intervención en igualdad de oportunidades en contextos específicos. (E)	2) Seleccionar la estrategia óptima a aplicar en función al caso para evitar discriminaciones y facilitar así la igualdad de oportunidades en la organización en un caso	1	2
3) Conocimiento del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de los Recursos Humanos en el campo de la igualdad de oportunidades. (G)	3) Aplicar a un caso hipotético las estrategias seleccionadas	1	3
4) Estudio de las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades en aspectos concretos como la conciliación de la vida personal y laboral, y el empleo social. (E)	4) Evaluar y analizar los resultados y la eficacia de las actuaciones llevadas a cabo en un caso.	1	3
5) Conocimiento del proceso de evaluación psicosocial positiva, así como las herramientas técnicas específicas existentes (G)	5) Comprender el proceso de evaluación de factores positivos desde una perspectiva psicosocial.	1	2

SAK 013 Intervención Psicosocial Positiva

Competencias genéricas (G) y específicas (E)	Resultados del aprendizaje	Desarrollo	
		Pre	Post
1. Comprensión de los distintos niveles de análisis y explicación de la conducta en los equipos de trabajo. (G)	1) Distinguir diferentes estilos de liderazgo, supervisión y prácticas en la dirección de personas.	3	4
2. Conocimiento de las principales propuestas sobre estilos de dirección. (G)	2) Relacionar los distintos estilos en el diagnóstico y cambio en las relaciones interpersonales.	3	4
3. Conocimiento de cuáles son las habilidades emocionales personales e interpersonales relevantes para el trabajo en equipo. (E)	3) Evaluar las habilidades emocionales personales e interpersonales relevantes para el trabajo en equipo en los trabajadores/as.	3	4
4. Comprensión cuales son las principales técnicas y estrategias en el ámbito de la dirección y liderazgo organizacional. (E)	4) Aplicar técnicas y estrategias adecuadas de dirección y liderazgo en las organizaciones.	3	4
5. Comprensión la relación entre Liderazgo y bienestar laboral. (G)	5) Conocer los resultados del ejercicio de liderazgo en el bienestar del directivo y de los empleados	3	4
6. Adquisición de habilidades de comunicación verbal y no verbal. (E)	6) Adquirir habilidades para hablar en público.	2	3
7. Comprensión de la relevancia que la gestión de emociones y la inteligencia emocional tiene en la dirección de equipos (E)	7) Aplicar programas de entrenamiento orientados a fomentar la gestión de emociones y la inteligencia emocional de los líderes de los equipos de trabajo.	2	3

Las competencias propias del Máster PTORH, están clasificadas en cuatro tipos: competencias básicas, competencias profesionales del rol profesional, competencias de investigación y competencias facilitadoras. Para la valoración del nivel adquirido en dichas competencias se han utilizado los niveles marcados por el EuroPsy (véase ANEXO I).

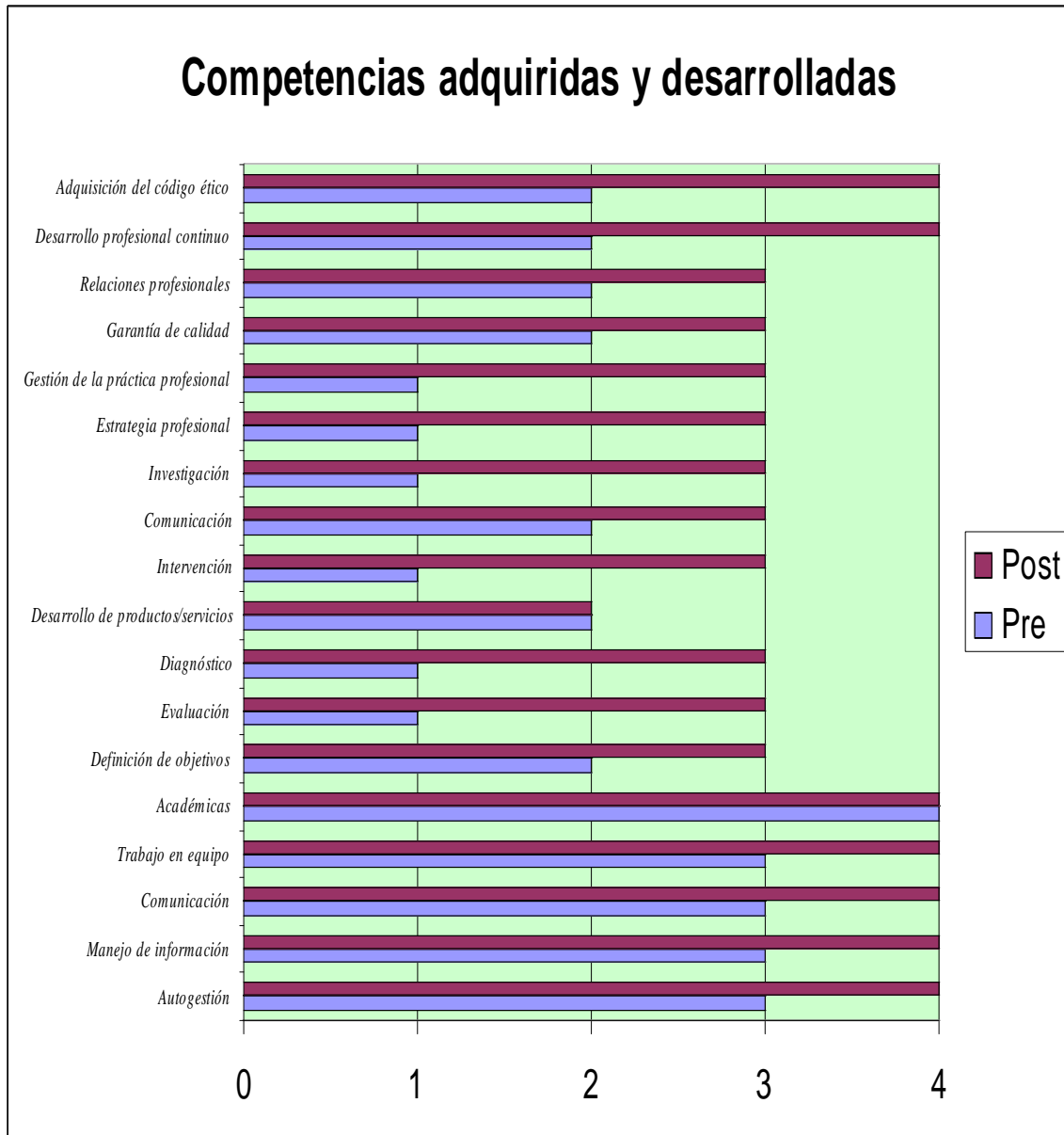


Figura 1. Competencias desarrolladas en el Bloque Docente

ITINERARIO PROFESIONAL ESTANCIA EN EMPRESA

Presentación

Según el Artículo 1 de la Normativa de Prácticas Académicas Externas de la Universitat Jaume I, las prácticas académicas externas “constituyen una actividad de naturaleza formativa, realizada por el estudiantado y supervisada por un o una profesional de la entidad donde se llevan a cabo y por un tutor académico o tutora académica de la Universitat Jaume I. Tienen como principal objetivo permitir al estudiantado aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, además de favorecer, al mismo tiempo, la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, les faciliten la empleabilidad y les fomenten la capacidad de emprendimiento.”

La asignatura SAK032 Estancia en Empresa forma parte del plan de estudios del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (PTORH), como disciplina que integra los conocimientos y las competencias adquiridas y desarrolladas en los distintos módulos durante el Máster y aplicadas en el periodo de prácticas.

El **objetivo general** de la asignatura SAK032 es la comprensión por parte del estudiantado de la realidad institucional, empresarial y laboral del ámbito de los Recursos Humanos (RRHH) y la especialización profesional, y también el fomento de la empleabilidad y la facilitación de la inserción en el mercado laboral.

El **objetivo específico** de la asignatura es aumentar y desarrollar en el estudiante del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos competencias profesionales, técnicas, metodológicas y personales a través a la estancia en empresa, talleres y cursos específicos, favoreciendo valores de creatividad, innovación y emprendimiento. De este modo se pretende incrementar la ventaja competitiva del estudiantado en el mundo laboral.

Desarrollé una parte de mis prácticas profesionales del Máster durante el periodo del 15 de marzo hasta el 12 abril del año 2014 en horario flexible por las mañanas en la empresa Flexiplan , que pertenece al grupo Eulen. El 2 de junio seguí mis prácticas en la empresa Ecoefys. Mi tutora de la asignatura SAK032 es Hedy Acosta, Antognoni, profesora del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I.

Opinión personal del módulo

En primer lugar, quisiera decir que mi experiencia en Flexiplan ha sido muy educativa, ya que he aprendido muchas cosas tanto a nivel profesional como personal. He conocido personas maravillosas, extrovertidas o personas exigentes.

En la empresa EcoEfys el tiempo ha pasado volando, puesto que todo el equipo me ha ayudado y guiado durante mi estancia allí y la verdad es que me he sentido tremendamente cómoda en todas las tareas realizadas y en mi relación con mis compañeros y mis supervisoras. He aprendido a seguir una serie de valores, que no solamente me servirán en mi carrera profesional sino también en la vida personal y familiar. Valores que considero muy importantes, tales como el compañerismo, el trabajo en equipo, la puntualidad, el respeto hacia uno mismo y hacia los demás, asumir responsabilidades, entre otros.

Por todo esto quería valorar la importancia de mi estancia en prácticas en esta empresa, y sin duda ha sido una experiencia muy útil y muy enriquecedora para mí, tanto a nivel personal como laboral.

Quisiera dar las gracias a todos los implicados en el desarrollo de esta asignatura por haberme ayudado con la misma y también para hacerme una persona mejor. Especialmente agradecer a mi tutora, Hedy Acosta el trato y la atención recibida y haberme dado más de lo que yo esperaba.

Valoración de las competencias desarrolladas en el itinerario

En el desarrollo de las siguientes tareas y actividades durante mi estancia en prácticas he adquirido, desarrollado y mejorado mis competencias técnicas, instrumentales y profesionales, que voy a valorar a continuación, siguiendo la clasificación de las competencias propias del Máster PTORH (véase ANEXO II).

- Entrevistas tanto telefónicas como personales
- Concepto del Contrato de Puesta a disposición y su funcionamiento
- Apoyo en la elaboración de Informe
- Realización de memorias de diferentes cursos formativos
- Realización de un Sistema de Gestión Interno
- Técnica *Survey Feedback*
- Realización de cuestionarios *SERVQUAL* para medir la satisfacción de nuestros clientes

➤ Tareas administrativas.

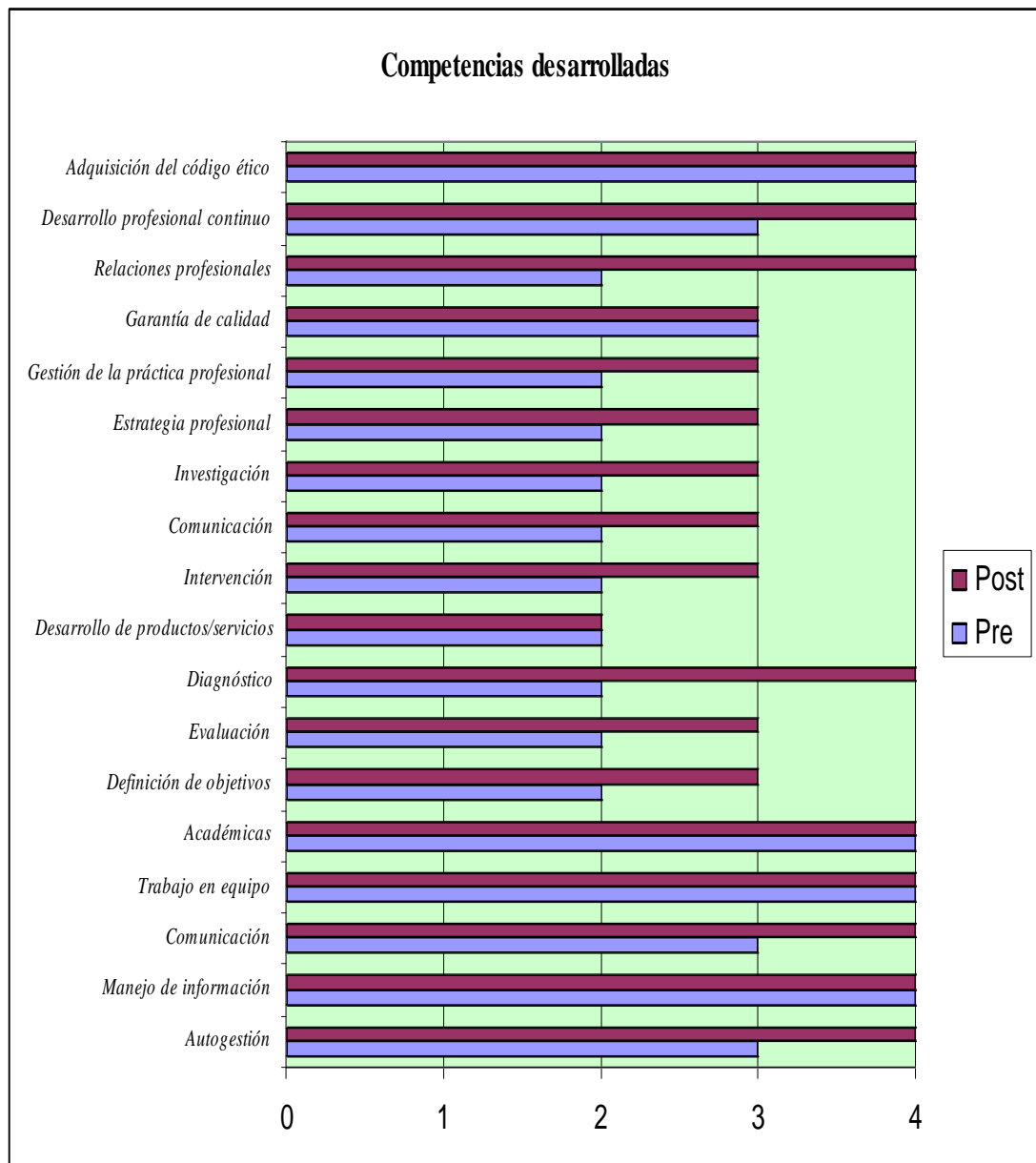


Figura 2. Competencias desarrolladas en el Itinerario Profesional

CONCLUSIÓN GENERAL Y PERSONAL

Me gustaría expresar mi gratitud a todas las personas que han formado parte y han hecho posible la impartición del máster. Quisiera añadir que ha sido un poco difícil adaptarme a la forma de impartir las clases en la rama de psicología, ya que yo había estudiado Administración y Dirección de Empresas. Tuve que adaptarme a otro modo, totalmente distinto al que estaba acostumbrada. También tuve dificultades con el vocabulario utilizado, ya que me faltaba la base de términos psicológicos.

Sin embargo, considero que el esfuerzo ha merecido la pena, ya que he conocido aspectos nuevos en el área de la psicología del trabajo que me permitirán desarrollar un mejor trabajo en el área de las organizaciones, RRHH y de la salud ocupacional. Además estoy segura que es la pieza que faltaba en mis estudios lo que se ve plasmado en el incremento de las competencias desde que comencé el máster hasta su evaluación final. He observado que soy capaz de desempeñar tareas básicas como manejar, sintetizar, organizar o comprender información sin guía ni supervisión. También considero que he mejorado la comunicación y el trabajo en equipo.

Estoy satisfecha con el aprendizaje logrado y orgullosa de haber cursado el máster. Me llevo conocimientos totalmente nuevos y enriquecedores. Además, haber conocido personas maravillosas durante el máster, con los que espero contar en un futuro.

ANEXO I

Escala de los niveles de consecución de las competencias EUROPSY

Nivel 1: Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada.

Nivel 2: Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.

Nivel 3: Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.

Nivel 4: Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

ANEXO II

COMPETENCIAS PROPIAS DEL MASTER DE PSICOLOGÍA PTORH

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 PTORH.

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 audio-visuales; 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.

COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ROL PROFESIONAL:

Son las 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).

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.

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.

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

COMPETENCIAS DE INVESTIGACIÓN:

Son las 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.

COMPETENCIAS FACILITADORAS (PROFESIONALES DE CARÁCTER GENÉRICO):

Son las requeridas para proporcionar calidad en los servicios suministrados.

Estrategia profesional: elección de una estrategia apropiada para tratar los 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.