



TRABAJO FIN DE MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RRHH

SAK034 Trabajo Fin de Máster

Nombre de la alumna: **Noemí Rocamora Yáñez**

al284129@uji.es

Nombre de la tutora del TFM: Hedy Acosta Antognoni

Curso académico: 2013/2014 y 2014/2015

Fecha de lectura: 24/07/2015



RESUMEN/ABSTRACT

El Trabajo Final de Máster (TFM) tiene como objetivo evidenciar las competencias adquiridas a lo largo de todo el programa formativo. Realizar una reflexión de las competencias adquiridas en las diferentes asignaturas del máster aplicadas al ámbito profesional e investigador. El TFM del Máster Universitario de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos (PTORH), es una asignatura anual, de 6 créditos, de carácter obligatorio en el área de conocimiento de la Psicología Social.

Es un Máster Oficial aprobado por el Decreto 31/2007, de 16 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana (DOGV núm. 5.474, 21/03/2007). Verificación Máster Universitario (B.O.E. Núm. 292 03/12/2010)

The Final Project Master (TFM) aims to demonstrate the skills acquired throughout the training program. Make a reflection of the skills acquired in the different subjects of the master applied to professional and research fields. The TFM Master's Degree in Psychology Work, Organizations and Human Resources (PTORH) is a Annual course of 6 credits, mandatory area knowledge of Social Psychology. It is an Official Master approved by Decree 31/2007, of March 16, the Consell de la Generalitat Valenciana (DOGV no. 5,474, 21/03/2007). Verification Master (BOE no. 292 03/12/2010).

PALABRAS CLAVE /KEYWORDS

positivismo

engagement

organizaciones saludables

resiliencia

happiness

INDICE

PORTADA	1
RESUMEN	2
INDICE	3
PRESENTACIÓN	4
MÓDULO DE RECURSOS HUMANOS	9
SAK007 DESARROLLO RECURSOS HUMANOS Y SALUD OCUPACIONAL	9
SAK027 PROCESOS FUNDAMENTALES EN RECURSOS HUMANOS	10
SAK028 DESARROLLO PERSONAL Y DE GRUPOS	11
PROYECTO MÓDULO RRHH	12
MÓDULO ORGANIZACIONES	15
SAK004 APRENDIZAJE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	15
SAK005 GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LA ORGANIZACIONES	16
SAK006 RELACIONES LABORALES, MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTO	17
PROYECTO MÓDULO ORGANIZACIONES	17
SBE001 TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL	19
SBE003 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA	21
SBE005 TÉCNICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	24
SBE006 PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES	26
SBE008 PSICOLOGÍA DEL COACHING	28
SBE010 INTERVENCIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	30

SBE013 TRABAJO FIN DE MÁSTER	31
VALORACIÓN PERSONAL	32
FUTURO PROFESIONAL	33
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	33

PRESENTACIÓN

La motivación en cursar el Máster PTORH ofrecido por la Universitat Jaume I, de Castelló de la Plana, fue conocer lo que académicamente se está desarrollando en la psicología laboral, al considerar las personas como un elemento indispensable en las organizaciones y como la correcta gestión del factor humano ya no solo a nivel operativo, productivo, laboral entre otros, sino que el nivel psicosocial influye en el éxito de toda organización.

Por razones familiares y laborales he cursado el Máster PTORH en dos años en la modalidad a distancia, Curso 2013/2014 (7a edición) y Curso 2014/2015 (8a edición). Con el cambio de plan de estudios, cito específicamente las asignaturas cursadas y las equivalencias con mi inicial plan de estudios:

Curso 2013/2014 (7a edición)

SAK004	Aprendizaje y Desarrollo Organizacional
SAK005	Gestión de la Calidad en las Organizaciones
SAK006	Relaciones Laborales, Mediación y Gestión de Conflictos
SAK007	Desarrollo de Recursos Humanos y Salud
SAK027	Procesos Fundamentales en Recursos Humanos
SAK028	Desarrollo Personal y de Grupos
SAK032	Estancia en Empresa

Curso 2014/2015 (8a edición)

	Equivalencia		cursada
--	--------------	--	---------

SAK001	Psicología de la Salud Ocupacional	SBE001	Trabajo y Salud Ocupacional
SAK026	Estrés laboral y Riesgos Psicosociales		
SAK017	Intervención en la Igualdad de Oportunidades	SBE010	Intervención en la Igualdad de Oportunidades
SAK003	Psicología Ocupacional Positiva	SBE003	Psicología Organizacional Positiva
SAK029	Técnicas de Evaluación en Recursos Humanos	SBE005	Técnicas en Gestión de Recursos Humanos
SAK030	Desarrollo Directivo	SBE006	Prácticas Organizacionales Saludables
SAK031	Formación Continua y Coaching	SBE008	Psicología del Coaching
SAK034	Trabajo Fin de Máster	SBE013	Trabajo Fin de Máster

Las asignaturas cursadas el primer año las diferenciaré por los dos módulos cursados y citaré específicamente las asignaturas que componen el segundo curso de manera independiente, estableciendo los objetivos de cada una, así como la valoración personal sobre los conocimientos y las competencias adquiridas, de manera que se pueda observar la evolución de dichas competencias antes ("Pre") y después ("Post") de la realización del Máster.

Para la valoración de las competencias planteada por el **certificado EuroPsy** se utilizará la **escala Likert** de cuatro puntos de anclaje, es decir, de 1 a 4 que responde a las siguientes categorías:

Categoría 1	Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada
Categoría 2	Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión

Categoría 3	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión
Categoría 4	Se constata la competencia para desempeñar tareas complejas sin guía ni supervisión

Las competencias adquiridas pueden ser: Competencias Básicas, Competencias Profesionales, Competencias de Investigación y Competencias Facilitadoras.

COMPETENCIAS BÁSICAS

Presentes en la gran mayoría de actividades profesionales y de investigación. Se trata de profundizar en las competencias desarrolladas en el grado, aplicándolas dentro del ámbito del Máster (PTORH).

Autogestión: establecimiento de metas; evaluación de los recursos necesarios; planificación de actividades; organización de actividades; revisión del propio progreso y desempeño.

Manejo de la información: recogida eficaz de información de libros y vistas; recogida de información de documentos; recogida eficaz de información de otra gente; diseño y conducción de entrevistas; custodia de documentación.

Comunicación: lectura y escritura en inglés; realización de presentaciones audiovisuales; realización de informes orales y escritos; comunicación de doble vía eficaz, interpretación de las intenciones de la gente.

Trabajo en equipo: la cooperación en equipos.

Académicas: razonamiento lógico; pensamiento crítico; aplicación de varias estrategias de solución de problemas; evaluación de nuevos desarrollos.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

Definición de objetivos: análisis de necesidades (recogida de información; analizar las necesidades del cliente/usuario); establecimiento de objetivos (propuesta y negociación de objetivos con el cliente/usuario).

Diagnóstico: diagnóstico individual (evaluación de atributos individuales: capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño); diagnóstico de grupos (evaluación de características de los grupos y de la interacción grupal: estructura, objetivos, cohesión, comunicación); diagnóstico organizacional (evaluación de características organizacionales: estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, entre otros.); diagnóstico institucional (análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, entre otros).

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); evaluación del producto/servicio (utilidad, satisfacción del cliente/usuario, amigabilidad para el usuario, costes).

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

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

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

COMPETENCIAS FACILITADORAS

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

Estrategia profesional: elección de una estrategia apropiada para tratar con el problema o problemas, basándose en una reflexión sobre la situación profesional y las propias competencias básicas de uno.

Gestión de la práctica profesional: diseño y gestión de la práctica profesional,

independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados

Garantía de calidad: establecimiento y mantenimiento de un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

Relaciones profesionales: establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, así como con organizaciones relevantes.

Desarrollo profesional continuo: actualización y desarrollo de las propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

Adquisición del código ético de la profesión: reconocimiento de aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (*stakeholders*). Garantía de respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Consideración de asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales. Competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

COMPETENCIAS DE INVESTIGACIÓN:

Son 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

MÓDULO DE RECURSOS HUMANOS

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

La responsable del módulo es la Dra. *Isabel M. Martínez Martínez* y está integrado por los siguientes [docentes](#) y [fechas](#) de impartición y formado por las asignaturas:

SAK007 DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y SALUD OCUPACIONAL

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Eva Cifre Gallego (UJI),	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

Los objetivos y las competencias genéricas y específicas de la asignatura son:

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
Gestión estratégica desde las competencias en organizaciones dirigidas a la promoción de la calidad de vida laboral.	Adquisición del know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional en la gestión y desarrollo de recursos humanos.
Dirección de RRHH y gestión de la salud de los trabajadores.	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. Conocimiento del ámbito de actuación y modelos teóricos, los elementos básicos y los procesos
Estrategias para la mejora de la salud ocupacional en las organizaciones.	

	<p>propios de la gestión y desarrollo de RRHH. Reflexión sobre las consecuencias psicosociales que tienen las diferentes actuaciones en gestión y desarrollo de RRHH, tanto para la persona como para la empresa.</p>
--	---

SAK027 PROCESOS FUNDAMENTALES EN RECURSOS HUMANOS

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dra. Isabel M ^a Martínez Martínez (UJI)	7 y 8 de noviembre de 2013
D. Agustín Aguilar Blanch. (Manager de Formación y Desarrollo de Ube)	14 de noviembre de 2013
D. Julián Pelacho López. (Director de Conmac. Acción Positiva. Coordinador del área de Formación).	15 de noviembre de 2013

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
<p>Estructura de la gestión de recursos humanos.</p> <p>Procesos básicos en la gestión de recursos humanos.</p> <p>Rol profesional del psicólogo de recursos humanos.</p> <p>Intervención en la gestión de recursos humanos.</p>	<p>Conocer 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.</p> <p>Conocer el ámbito de actuación y modelos teóricos, los elementos básicos y los procesos propios de la gestión y desarrollo de RRHH.</p> <p>Comprender las consecuencias psicosociales que tienen las diferentes</p>

	actuaciones en gestión y desarrollo de RRHH, tanto para la persona como para la empresa. Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional en la gestión y desarrollo de RRHH.
--	--

SAK028 DESARROLLO PERSONAL Y DE GRUPOS

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Dr. Juan I. Sánchez Florida (International University, 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),	29 de noviembre de 2013

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
<p>Desarrollo de recursos humanos.</p> <p>Desarrollo de carrera.</p> <p><i>Job crafting</i></p> <p>Desarrollo de grupos.</p>	<p>Comprender el proceso de desarrollo personal y de grupos desde una perspectiva psicosocial.</p> <p>Conocer los procesos psicosociales relevantes que parten desde el propio empleado en su desarrollo personal y de carrera: <i>Job crafting</i>.</p> <p>Identificar las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo de carrera.</p> <p>Identificar y saber cómo las distintas habilidades sociales de dirección de equipos. Conocer las distintas herramientas y técnicas para desarrollar y organizar equipos de</p>

	trabajo saludables.
--	---------------------

PROYECTO MÓDULO RRHH

Fue muy gratificante para mí la confección de este trabajo, lo resumiría en el folleto que realizamos:

¿Quiénes somos?

Nuestra empresa es una asesoría externa que se encarga de asesorar a las empresas en materia de conciliación e igualdad y también de implantar y gestionar medidas voluntarias en empresas que están interesadas en la regulación de las políticas de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar.

CONCILIA CONSULTORES

CONSULTORA POLÍTICAS DE CONCILIACION

Teléfono: 964 123 456
Móvil: 685 123 456
email: conciliaconsul@gmail.com
web site: www.consultores.com

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Folleto informativo para el empleado

¿Qué es la conciliación?	¿Qué gano yo con la conciliación?	¿Cómo funcionan estas medidas?
<p>La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa en el ámbito laboral. Es una estrategia que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.</p> <p>La importancia de la conciliación radica en la necesidad de adaptarse a los nuevos modelos familiares, en los cuales, muchos de sus miembros, sobretudo mujeres, se ven obligados a trabajar en el trabajo y en casa. Como consecuencia de este hecho muchas trabajadoras y trabajadores experimentan una sobrecarga de tareas, cuyas consecuencias son negativas, tanto para ellas, como para la empresa en la que trabajan.</p> <p>Para intentar paliar esta situación, es importante el desarrollo de un conjunto de políticas que promuevan la igualdad y la conciliación familia-trabajo.</p>	<p>Las ventajas potenciales y competitivas son notables. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta, de hecho, estas políticas traen consigo muchos beneficios, tanto para los trabajadores como para la empresa como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que se amplie al máximo la capacidad de trabajo de los empleados. • Que se sientan implicados en los objetivos empresariales. • Que se reduzcan las bajas por enfermedad. • Que se reduzca el absentismo laboral. • Que mejore la lealtad hacia la compañía. • Que mejore el índice de productividad de la plantilla. • Que no solucionen desde el trabajo sus asuntos particulares. • Que se reduzcan los costes de formación, pero que mejore la formación del trabajador. 	<p>Existen cuatro grupos fundamentales de medidas de conciliación: flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios sociales, sin embargo, no todos son ofrecidos por las empresas en igual medida. Dado que la legislación en nuestro país se ha centrado en la flexibilidad en el trabajo, otros aspectos, como los servicios sociales a niños y/o personas dependientes han sido ignorados. Nosotros ofrecemos a las empresas la oportunidad de implantar políticas que cubran todos los aspectos y necesidades de conciliación de sus empleados mediante una serie de medidas divididas en ocho categorías: flexibilidad en el tiempo, excedencias, flexibilidad en el espacio, servicios para el cuidado de hijos y personas dependientes, adaptaciones del trabajo, apoyo o asesoramiento personal, apoyo o asesoramiento profesional y beneficios sociales. Todas estas medidas implican un estudio previo de cada empleado para poder aplicarle las medidas de conciliación que mejor se adaptan a él y a su puesto. Es un servicio individualizado y personalizado que tiene repercusiones positivas tanto a nivel individual como a nivel colectivo.</p>

Valoración competencias desarrolladas módulo Recursos Humanos.

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE	POST
BÁSICAS			
AUTOGESTIÓN	Al inicio del módulo, que también era del Máster, me marqué unas metas para poder comprobar mi progreso.	2	4
TRABAJO EN EQUIPO	Realización del Proyecto de fin de módulo con otro compañero <i>on line</i> y dos compañeras presenciales con la adopción de muchas habilidades, como distribución de tareas y puesta en común de ideas.	1	3

COMUNICACIÓN	Durante las prácticas, los foros, chats, sesiones <i>feedback</i> .	2	3
PROFESIONALES			
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	Con la realización del proyecto grupal tuvimos que marcar objetivos para poder desarrollar correctamente el trabajo.	1	4
DIAGNÓSTICO	En las prácticas realizadas en el aula y también en el trabajo tuve que evaluar mi propio estilo directivo y de liderazgo.	2	4
INTERVENCIÓN	En los ejercicios de mediación y de relaciones laborales.	1	3
INVESTIGACIÓN			
ANÁLISIS	Con la búsqueda de datos estadísticos sobre conciliación laboral para el trabajo.	1	3
FACILITADORAS			
ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	Durante este módulo Eva Cifre nos mostró los diferentes códigos éticos el que aplicamos en psicología y de otros países.	1	4
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	Conocimiento de la ley de PRL 31/95 así como el RD 39/97 y su actualización RD 337/2010.	3	4
ESTRATEGIA PROFESIONALES	En las asignaturas de este módulo se adquieren competencias para posibles problemas que puedan surgir en el ámbito laboral de una organización.		4

MÓDULO ORGANIZACIONES

El objetivo 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.

La responsable del módulo es Doña *Isabella Meneghel* y está integrado por los siguientes [docentes y fechas](#) de impartición y formado por las asignaturas :

SAK004 APRENDIZAJE Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

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

Los objetivos y las competencias genéricas y específicas de la asignatura son:

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
Organizaciones que aprenden. Desarrollo organizacional. Gestión del cambio. Organizaciones saludables y resilientes. Cultura Organizacional. Clima Organizacional.	Conocimiento de los principales procesos implicados en el desarrollo y el cambio organizacional desde las diferentes perspectivas teóricas. Análisis del marco representacional que configura una organización y detección del modo en que se cristalizan los valores y creencias compartidas (clima organizacional). Evaluación de las relaciones políticas y procesos de influencia emergentes en los contextos organizacionales.

	<p>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.</p> <p>Adquisición de habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre aprendizaje y desarrollo organizacional.</p>
--	--

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 marzo de 2014
Dña. Mercedes Ventura Campos (UJI)	7 de marzo de 2014

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
<p>Rediseño de sistemas de trabajo y de la organización del trabajo.</p> <p>Modelos avanzados de gestión: EFQM.</p> <p>Certificaciones. Calidad de servicio.</p> <p>Trabajo Emocional.</p> <p>Salud Ocupacional.</p> <p>Survey Feedback</p>	<p>Comprensión del concepto de calidad en las organizaciones.</p> <p>Análisis de la relación es entre calidad y salud ocupacional Comprensión del rol profesional e investigador en la gestión de la calidad de las organizaciones.</p> <p>Adquisición de habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre gestión de la</p>

	calidad en las organizaciones y la salud ocupacional.
--	---

SAK006 RELACIONES LABORALES, MEDIACIÓN Y GESTIÓN DE CONFLICTO

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

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
<p>Conflicto, aparición, proceso, tipos.</p> <p>Gestión y resolución de conflictos.</p> <p>Mediación, proceso y habilidades.</p> <p>Habilidades y estrategias de mediación.</p>	<p>Capacidad de negociar y mediar en los conflictos laborales.</p> <p>Conocimiento de las normas y procedimientos de regulación de las relaciones de empleo. Desarrollar habilidades de comunicación que permitan coordinar las relaciones inter-grupales. y/o inter-organizacionales, así como detectar e interrelacionar las "constelaciones organizacionales".</p>

PROYECTO MÓDULO ORGANIZACIONES

"Estudio Personalidad-Estilos de gestión de conflictos", el objetivo de este trabajo fue evaluar los factores de personalidad de cada una de las personas componentes del grupo y relacionarlas con los diferentes estilos de gestión de conflictos, para obtener así un mayor auto-conocimiento aplicable a situaciones de negociación.

Valoración competencias desarrolladas módulo Organizaciones

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE	POST
BÁSICAS			
MANEJO DE INFORMACIÓN	Búsqueda de información sobre las organizaciones HERO, noticias, cuáles son, las características y peculiaridad.	1	4
ACADÉMICAS	Con ayuda de los diferentes artículos de lectura opcional pude comprender fácilmente la diferencia entre clima y cultura organizacional.	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	Realicé el trabajo grupal con tres personas más, esta vez todos on-line y de diferentes nacionalidades, fue muy interesante ya que teníamos diferentes tipos de personalidad, ideal para la realización de estilos de gestión de conflictos.	1	4
PROFESIONALES			
EVALUACIÓN	Se evalúan diferentes tipos de gestión, de climas y relaciones dentro de una organización.	3	3
DESARROLLO DE SERVICIOS	Con el modelo Servqual y la técnica del <i>Survey Feedback</i> , se evaluó la satisfacción de los clientes de un servicio, con la finalidad de mejorar la práctica y satisfacer las expectativas de los mismos respecto al servicio ofrecido.	2	3
COMUNICACIÓN	En la elaboración del Trabajo realizamos mucho feedback para poder mejorar y aportar las diferentes ideas.	1	4
INVESTIGACIÓN			
DISEÑO	Diseñar conjuntamente con los componentes del grupo el proyecto llevado a cabo sobre	1	4

	Personalidad y Gestión del conflicto.		
FACILITADORAS			
GARANTÍA DE LA CALIDAD	Agustín Sánchez nos hizo reflexionar sobre la importancia de establecer un sistema de calidad en las organizaciones.	2	4
RELACIONES PROFESIONALES	Conocimientos previos de entidades acreditadoras de sistemas de gestión.	1	3
GESTIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	Se analizan diferentes problemáticas de las organizaciones y se establecen soluciones con una correcta gestión.	2	4

SBE001 TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL

La responsable de la asignatura es *Hedy Acosta Antognoni*

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Hedy Acosta Antognoni	16 y 17 de Octubre de 2014
Jordi Escartín	23 de octubre de 2014
Joan Franco	24 de octubre de 2014
María Lidón Nebot Gresa	30 de Octubre de 2014
Mario del Líbano	31 de octubre de 2014

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
Contrastar los objetivos, áreas de	Interpretar las diferentes teorías y los

<p>estudio, teorías, y metodologías de iniciación a las tareas de investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, valorar los diferentes factores de riesgo y daños psicosociales en distintas ocupaciones y organizaciones, así como definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional. El objetivo final es acercar a los estudiantes al ámbito profesional e investigador de la Psicología de la Salud Ocupacional.</p>	<p>procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.</p> <p>Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. Resultados de aprendizaje.</p> <p>Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de iniciación a las tareas de investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.</p> <p>Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional.</p> <p>Valorar los diferentes factores de riesgo y daños psicosociales en distintas ocupaciones y organizaciones.</p>
---	--

Valoración competencias desarrolladas

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE	POST
BÁSICAS			
ACADÉMICAS	Con el estudio de daños psicosociales como el burnout, tecnoestrés, <i>mobbing</i> , entre otros fenómenos psicosociales que siempre oí hablar pero nunca había trabajado en profundidad.	2	4
AUTOGESTIÓN	Al asimilar las diferentes estrategias para un bienestar psicológico y prever daños psicosociales.	2	3

MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Al querer ampliar mis conocimientos y bases de datos de en temas como el <i>engagement</i> .	1	3
PROFESIONALES			
INTERVENCIÓN	Más bien indirecta ya que al no estar presente en las clases ni presencialmente ni en el directo.	1	2
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	Al intentar como finalidad entre otras cosas de esta asignatura entender y asimilar el proceso de deterioro y el de motivación.	1	4
EVALUACIÓN	En asimilar los 5 grandes BIG FIVE en mi vida cotidiana (extraversión, estabilidad emocional, responsabilidad, apertura mental)	1	3
INVESTIGACIÓN			
FEEDBACK	Investigando sobre el tema de los BIG FIVE.	2	3
FACILITADORAS			
RELACIONES PROFESIONALES	En los casos concretos trabajados en el aula, hacen ver los errores que podemos cometer en la gestión de las personas.	1	3
ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	Estudio de la LPRL, en su artículo 14 y 15 de la acción preventiva de los riesgos laborales.	3	4
GARANTÍA DE CALIDAD	Garantía de calidad Se busca que los resultados sean reales y de calidad.	2	3

SBE003 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA

La responsable de la asignatura es *Valeria Cruz Ortiz*

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
-------------	-----------------------

Marisa Salanova Soria	27 de noviembre de 2014
Isabel M ^a Martínez Martínez	28 de noviembre de 2014
Pablo Berrocal	4 y 5 de diciembre de 2014
Valeria Cruz Ortiz	11 y 12 de diciembre de 2014

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
<p>Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología Organizacional Positiva, así como definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la Psicología Organizacional Positiva.</p> <p>El objetivo final es acercar a los estudiantes al ámbito profesional e investigador de la Psicología Organizacional Positiva.</p>	<p>Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.</p> <p>Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.</p> <p>Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos 2. Competencias y Resultados de Aprendizaje.</p> <p>Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología Organizacional Positiva.</p> <p>Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la psicología organizacional positiva.</p> <p>Valorar los diferentes factores y</p>

	fortalezas individuales, sociales y organizacionales que se relacionan con la felicidad y el bienestar en el trabajo.
--	---

Valoración competencias desarrolladas

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE	POST
BÁSICAS			
AUTOGESTIÓN	Al ser <i>online</i> mi modalidad de cursado he realizado mucha búsqueda de información.	2	3
ACADÉMICAS	Conocimiento mediante los apuntes y las clases de la gran importancia de la Inteligencia Emocional, sus efectos, teoría.	1	4
COMUNICACIÓN	Durante las clases sobre todo el día que se trató la percepción de las emociones, como enfado, felicidad, miedo, tristeza.	1	3
PROFESIONALES			
DIAGNÓSTICO	Conocimiento en la asignatura de identificar el <i>Engagement</i> en el Trabajo, como estado positivo mental persistente	1	4
DESARROLLO DE PRODUCTOS/SERVICIOS	A partir de las teorías y técnicas aprendidas en la asignatura se desarrollan servicios para ser aplicadas a los clientes, como los cuestionarios	2	3
INTERVENCIÓN	Se han identificado, preparado y realizado intervenciones apropiadas a fin de conseguir los resultados de las evaluaciones precedentes y poder	2	3

	implementar actividades preventivas de burnout		
FACILITADORAS			
GESTIÓN DE LA PRÁCTICA ORGANIZACIONAL	El estudio del Capital Psicológico PsyCAP, recurso que tiene la empresa para incrementar los resultados con estados emocionales positivos	1	4
RELACIONES PROFESIONALES	Conocimiento de asociaciones como IPPA, ENPP O Congresos de Psicología Positiva como el SEPP	1	3
DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	Con las diferentes teorías y estudios de autores como Bar-On, Goleman, Mayer y Salovey	1	3

SBE005 TÉCNICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La responsable de la asignatura es María *Lidón Nebot Gresa*

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Isabel M ^a Martínez Martínez	22 de enero de 2015
María Lidón Nebot Gresa	23 de enero de 2015
Agustín Aguilar	29 de enero de 2015
Juan Sánchez	30 de enero de 2015
Julián Pelacho	5 de febrero de 2015
Edgar Bresó	6 de febrero de 2015

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y
-----------	--------------------------

	ESPECÍFICAS
Dotar al estudiante de competencias específicas relacionadas con la gestión y desarrollo de los RR.HH desde una perspectiva psicosocial. En ella se analizarán los procedimientos, recursos y técnicas concretas de gestión, evaluación, intervención y desarrollo profesional y personal utilizados actualmente por las organizaciones	<p>Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.</p> <p>Crear diferentes protocolos y técnicas de actuación en la gestión de RRHH. Juzgar la eficacia de los resultados en la gestión de RRHH. Valorar el uso diferencial de las técnicas de gestión de RRHH.</p>

Valoración competencias desarrolladas

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE	POST
BÁSICAS			
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	La información sobre la Gestión del Talento, como una estrategia para la organización	1	4
AUTOGESTIÓN	Gestión de las diferentes técnicas en gestión de RH, como incidentes críticos, entrevistas por competencias, pruebas situacionales	3	4
PROFESIONALES			
DESARROLLO DE PRODUCTOS/SERVICIOS	A partir de las técnicas aprendidas durante la asignatura como la Formación Outdoor Training, con todas las ventajas que se puede ofrecer a la organización	1	3
DIAGNÓSTICO	De las necesidades de una organización para posterior aplicación de Técnicas de mejora con cuestionarios, entrevistas	2	4

	perfiles competenciales de los puestos de trabajo.		
INTERVENCIÓN	Al observar las necesidades intervengo aplicando planes de mejora tanto de puestos de trabajo y en planificación.	2	3
INVESTIGACIÓN			
RECOGIDA	Diferentes ideas mediante la búsqueda en internet de cómo realizar un <i>Rol Playing</i>	1	3
FACILITADORAS			
GESTIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	Mediante pruebas situacionales que se pueden poner en práctica en una organización como el <i>Rol Playing</i> , Método del Caso, Bandeja de Llegada, etc.	1	4
GARANTÍA DE CALIDAD	w.emotional-apps.com podemos medir la Inteligencia Emocional con cuestionarios y pruebas situacionales	2	3
ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	Se sigue el código ético del profesional de RRHH, se cuida la conducta profesional y personal, se persigue el continuo crecimiento personal, se respeta la normativa legal, confidencialidad, etc.	3	3

SBE006 PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

La responsable de la asignatura es *Hedy Acosta Antognoni*

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Miguel Ángel Nadal	12 de febrero de 2015

María Lidón Nebot Gresa	13 de febrero de 2015
Hedy Acosta Antognoni	19 de febrero de 2015
Santiago Vázquez	20 de febrero de 2015
Lourdes Munduate	29 y 30 de abril de 2015

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
<p>Temáticas y aspectos relevantes en el campo de la Psicología del trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos con especial énfasis "Prácticas Organizacionales Saludables (POS)" llevadas a cabo desde la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y que tienen como fin fomentar la salud de los trabajadores como también la salud organizacional. Estas prácticas son consideradas un pilar fundamental para incrementar el bienestar en las organizaciones.</p>	<p>Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Resultados de aprendizaje Crear protocolos de acción prácticos para la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Desarrollar procedimientos para la resolución de conflictos laborales, negociación y mediación. Valorar la puesta en marcha de prácticas organizacionales saludables en el ámbito empresarial.</p>

Valoración competencias desarrolladas

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE	POST
BÁSICAS			
ACADÉMICAS	Descubrimiento de las HERO Organizaciones Positivas y Resilientes, con un funcionamiento	1	4

	óptimo en la Organización.		
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Recogida eficaz de información revistas especializadas en el sector de las empresas Resilientes, básicamente publicaciones extranjeras.	1	3
AUTOGESTIÓN	El establecerme como meta en el futuro especializarme en la certificación de las empresas HERO.	1	4
PROFESIONALES			
DIAGNÓSTICO	Con mis conocimientos previos en relaciones laborales, más de 15 años de experiencia a la aplicación en el contexto laboral actual.	3	4
INTERVENCIÓN	Conocimiento mediante la asignatura de la aplicabilidad de la Justicia Organizacional, como justicia social.	2	3
INVESTIGACIÓN			
REDACCIÓN	Mi creciente interés por las Organizaciones Saludables hacen que redacte un pequeño documento para el futuro.	1	4
FACILITADORAS			
GESTIÓN DE LA PRÁCTICA ORGANIZACIONAL	Con las prácticas Organizacionales Saludables, aclarando conceptos como la Participación, la Información y la Comunicación.	2	3

SBE008 PSICOLOGÍA DEL COACHING

La responsable de la asignatura es *Marisa Salanova Soria*

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
-------------	-----------------------

Marisa Salanova Soria	7 de mayo de 2015
Elena Cucala	8 de mayo de 2015
Lisa Vivoll	14 y 15 de mayo de 2015
Carmen Collados	21 y 22 de mayo de 2015

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
Conocer, aplicar y evaluar la eficacia de los principales modelos teóricos, y principales herramientas en el ámbito de la psicología del coaching aplicado de la gestión del desarrollo personal y profesional saludable en las organizaciones. Todo ello tiene como objetivo acercar a los estudiantes al ámbito profesional de la psicología del coaching.	Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Definir factores que dificulten el éxito del coaching así como estrategias para evitarlos. Elaborar un programa de coaching así como su evaluación y transferencia en un contexto organizacional específico. Generar técnicas de motivación y asesoramiento propias del coach en el desarrollo laboral de directivos.

Valoración competencias desarrolladas

COMPETENCIA	EVIDENCIA	PRE.	POST
BÁSICAS			
AUTOGESTIÓN	Las diferentes técnicas utilizados por los Coaches siguiendo técnicas tanto internas como externas.	1	3

MANEJO DE LA INFORMACIÓN	La confidencialidad que tienen los Coaches hacia la información aportada por los Coachee's.	1	3
ACADÉMICAS	De todas las herramientas que se utilizan en el <i>Coaching</i> .	1	3
PROFESIONALES			
COMUNICACIÓN	El cómo utilizar las herramientas en <i>Coaching</i> para conseguir la mejor versión del <i>Coachee</i> .	1	4
EVALUACIÓN	Con los métodos adecuados se ha conseguido la solución y el resultado.	2	3
FACILITADORAS			
ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	El <i>Coach</i> sigue el código ético del profesional, se respeta la normativa legal, confidencialidad, etc.	2	3

SBE010 INTERVENCIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La responsable de la asignatura es *Eva Cifre*

PROFESORADO	FECHAS DE IMPARTICIÓN
Eva Cifre (UJI).	18 y 19 de Junio de 2015
Mercedes Álvarez (<i>Equality Consulting</i>)	25 de Junio de 2015.
Vicente Martínez-Tur (UV)	26 de Junio de 2015
Maribel Beas (OIPEP, UJI)	2 de Julio de 2015
Carmen Soler (Grupo OTP)	3 de Julio de 2015

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y
-----------	--------------------------

	ESPECÍFICAS
Desarrollo de técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades y el desarrollo de empresas socialmente responsables, la evaluación de resultados y la eficacia de las intervenciones en igualdad y responsabilidad social empresarial llevadas a cabo así como la comparación de técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades en sectores tradicionales, así como en el tercer sector.	<p>Comparar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades (ej., conciliación vida personal-laboral, discriminación por género).</p> <p>Desarrollar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades y el desarrollo de empresas socialmente responsables.</p>

SBE013 TRABAJO FIN DE MÁSTER

La responsable de la asignatura es *Mercedes Ventura Campos* y tutora *Hedy Acosta Antognoni*.

OBJETIVOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS
Desarrollar las competencias de auto-reflexión sobre las competencias desarrolladas a lo largo del máster y de comunicación eficaz de forma oral y escrita del resultado final de su proceso de autoreflexión.	Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales. Criticar el propio desarrollo de competencias desarrolladas a lo largo del máster. Defender oralmente ante un comité experto el trabajo fin de máster profesional. Elaborar un informe escrito que resuma el desarrollo de competencias durante el máster.

VALORACIÓN PERSONAL

Una vez finalizado el Máster se puede observar un progreso favorable en las competencias iniciales al cursado y finales a este, alcanzando en la mayoría de ellas puntos de anclaje de la escala Likert de 3 y 4. Inicialmente mi nivel en las competencias que se desarrollan conocimientos de Recursos Humanos es más elevado ya que por mi trayectoria profesional está encaminada en esta rama con más de quince años de experiencia. En cambio en las referentes a la Psicología Organizacional el nivel inicial que poseía era más bajo y la evolución ha sido muy buena consiguiendo niveles de 3 en la mayoría de las competencias y hasta de 4 en alguna en concreto. Respecto a las expectativas que tenía respecto al Máster en global han estado muy favorables dando por cumplidos los objetivos que tenía marcados al inicio. Ha sido muy gratificante para mí el aprendizaje de nuevos términos sobre todo referentes a la Psicología Positiva como el *engagement*, resiliencia, autoeficacia, *fungineering*, HERO'S entre muchas otras. Conceptos que he asimilado tanto para mi vida profesional como privada. El buscar el funcionamiento óptimo de las personas y las organizaciones interviniendo con prácticas de prevención y promoción de la salud. Valorando factores y fortalezas individuales, sociales y organizacionales.

FUTURO PROFESIONAL

En la LPRL Ley 31/1995 ya se indica la importancia y compromiso por parte de las empresas de tener "puestos saludables", con la futura Norma ISO 9000 en el 2016 de Riesgo Psicosocial, no será vender humo, la normativa avalará la importancia de las Organizaciones Saludables y Resilientes. A las empresas les cuesta el hecho de saber si su empresa es saludable ya que tienen miedo de saber las percepciones de los empleados, ellos son los que mejor saben las problemáticas de su puesto de trabajo y han de tener en cuenta que una correcta evaluación y posterior aplicación de medidas correctivas producirá beneficios a la empresa en el futuro. Así pues me gustaría que una parte de mi futuro profesional fuese informar a las empresas que la Salud Psicosocial de los trabajadores se debe considerar como una inversión, no solo con el fin último de que las personas podamos tener trabajos dignos y en donde podamos encontrar la felicidad y el bienestar tan buscado por los seres humanos, sino también para que las organizaciones salgan airoas de esta crisis, fortalecidas y resilientes.

En el futuro más próximo, la semana después de la presentación del TFM me gustaría leerme los libros que ya tengo en la estantería de "59 segundos" de *Richard Wiseman* y "la auténtica felicidad" de *Martin Seligman*.

BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya www.aqu.cat © Autores: M^a Luisa Rodríguez i Juan Llanes (coords.), y Marta Burguet, María Rosa Buxarraís, Francisco Esteban, Beatriz Jarauta, Mari Cruz Molina, Elisenda Pérez, Núria Serrat i Marina Solé Primera edición: 2013 Traducción: Alfred Sargatal Depósito legal: B-12.535-2013

Salanova, M. (2009). Psicología de la Salud Ocupacional. Editorial Síntesis: Madrid.

http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/110802/browse?order=ASC&rpp=20&sort_by=2&etal=-1&offset=0&type=dateissued

La bibliografía básica referente al desarrollo de competencias (ver competencias EuroPsy)

Guías docentes y calendarios del aula virtual

Chamorro, T. y Furnham, A. (2010). Psicología de la selección de personal. TEA Ediciones. Madrid.

<https://s-media-cache-ak0.pinimg.com/736x/fb/b8/70/fbb870bb93ebab4b7566a08727ab9a09.jpg>

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We need a HERO! Towards a Validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management, 37*, 785-822.

Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology: An International Review*.

..and last but not least..

