

TRABAJO FIN DE MÁSTER.

Máster en Psicología del Trabajo,
Organizaciones y en Recursos Humanos.



Alumna: Lucía Clemente Hernáiz.

Tutor: Pedro Torrente Barberá.

TRABAJO FIN DE MÁSTER.

Autor: Lucía Clemente Hernáiz.

Tutor: Pedro Torrente Barberá.

Fecha de lectura: Julio de 2014.

Palabras clave: Competencias, habilidades, módulo.

Resumen:

El fin de este Trabajo Fin de Máster es la reflexión de las competencias adquiridas durante el curso 2013/2014 mediante el estudio del Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos. En mi caso explico por qué elegí la especialización en Salud Ocupacional y los módulos en los que más he disfrutado aprendiendo.

El haber cursado este Máster, ofertado por la Universitat Jaume I, permite preparar al alumnado de cara un futuro profesional en el ámbito de los recursos humanos, pues los profesionales responsables y las materias aprendidas están altamente relacionados con los recursos humanos, y más concretamente con el mundo de la Psicología Positiva y la Salud Ocupacional.

ÍNDICE.

▶ Introducción	4
▶ Módulo Recursos Humanos	6
▶ Módulo Trabajo	10
▶ Módulo Organizaciones	15
▶ Módulo Especialidad Psicología de la Salud Ocupacional	20
▶ Estancia en Empresa	25

INTRODUCCIÓN.

El presente Trabajo Fin de Máster, correspondiente al Máster Universitario Oficial en Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos e impartido en la Universitat Jaume I, tiene como objetivo poner de manifiesto las competencias adquiridas una vez cursados los módulos obligatorios, optativos y la estancia en empresa.

Dicho Máster tiene como objetivo principal preparar al estudiantado como profesionales competentes y especializados en Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos. Esta preparación se centra en el enfoque del científico-profesional (ENOP), que asume que una buena preparación implica la adquisición de competencias tanto en el itinerario profesional como investigador.

Esta titulación ofrece dos modalidades optativas a elegir en su plan de estudios: (1) Salud Ocupacional y (2) Desarrollo de Recursos Humanos. A la hora de formalizar la matrícula, elegí el primero, pues la especialidad en Recursos Humanos ya la había cursado en el Grado Universitario en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos y, de esta manera, podía seguir ampliando conocimientos y contar en el currículum académico con dos especialidades aplicables al ámbito de los recursos humanos. Además, otra razón que explica mi elección por esta especialidad es que como Trabajo Fin de Grado realicé un proyecto de investigación centrado en el síndrome del estrés y más concretamente, el Burnout. Por eso, me decanté por Salud Ocupacional, pues considero que esta disciplina es sumamente importante ya que se trata del conjunto de actividades encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores para protegerlos de riesgos durante la jornada laboral.

Al hablar de la especialidad de Salud Ocupacional no puedo dejar pasar el interés y la forma de llamarme la atención las asignaturas de Psicología Positiva incluidas en este itinerario.

Para valorar las competencias adquiridas durante este curso académico, se utiliza una escala de 1 a 4, proporcionada por EuroPsy (European Certificate in Psychology). Éstas son las siguientes:

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

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: Primero, se explica las competencias adquiridas durante la fase de docencia, desarrolladas por los módulos docentes. Y después, se explica las competencias adquiridas durante la Estancia en Empresa.

MÓDULO RECURSOS HUMANOS.

Se trata del primer módulo obligatorio cursado en el Máster y está formado por las siguientes asignaturas:

- SAK007: Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional.
- SAK027: Procesos Fundamentales en Recursos Humanos.
- SAK028: Desarrollo Personal y de Grupos.



El objetivo principal del mismo es proporcionar a los estudiantes las bases conceptuales como especialista en Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la planificación, gestión y desarrollo de Recursos Humanos.

El módulo se abordó desde una doble perspectiva: la investigación y la intervención psicosocial, fue impartido en los meses de octubre a diciembre de 2013 y bajo la responsabilidad de los siguientes profesores:

- Universitat Jaume I:
 - Isabel M. Martínez.
 - Eva Cifre.
 - Mercedes Ventura.
 - Miguel Ángel Nadal.
- Externos:
 - Agustín Aguilar.

- Julián Pelacho.
- Juan Sánchez.

A continuación se explica los puntos clave de las asignaturas que componen el módulo de Recursos Humanos.

Desarrollo de Recursos Humanos y Saludo Ocupacional (SAK007).

En esta asignatura se analizan los principales modelos y teorías sobre gestión de los recursos humanos y su relación con la gestión de la salud ocupacional en las organizaciones.

Las competencias genéricas son:

- Adquisición del know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional en la gestión y desarrollo de los recursos humanos.
- Conocer la disciplina de la Psicología de Recursos Humanos en cuanto a teorías y modelos de estudio, metodologías de investigación e intervención profesional, así como de diferentes campos de actuación profesional.

Competencias específicas:

- Conocer el ámbito de actuación y modelos teóricos, los elementos básicos y los procesos propios de la gestión y desarrollo de recursos humanos.
- Reflexión sobre las consecuencias psicosociales que tienen las diferentes actuaciones en gestión y desarrollo de recursos humanos, tanto para la persona como para la empresa.

Procesos fundamentales en Recursos Humanos (SAK027).

A través de la misma se analizan los procesos fundamentales que se abordan en la gestión y desarrollo de recursos humanos desde una perspectiva psicosocial.

Competencias genéricas:

- 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.
- Conocer el ámbito de actuación y modelos teóricos, los elementos básicos y los procesos propios de la gestión y desarrollo de recursos humanos.

Competencias específicas:

- Comprender las consecuencias psicosociales que tienen las diferentes actuaciones en gestión y desarrollo de recursos humanos, 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 recursos humanos.

Desarrollo Personal y de Grupos (SAK028).

El objetivo principal de esta asignatura es analizar los procesos fundamentales que se abordan en el desarrollo de recursos humanos desde una perspectiva psicosocial.

Competencias genéricas:

- Comprender el proceso de desarrollo personal y de grupos desde una perspectiva psicosocial.
- Conocer los procesos psicosociales relevantes que parten desde el propio empleado en su desarrollo personal y de carrera: *job crafting*.

Competencias específicas:

- Identificar las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo de carrera.
- Identificar y saber cómo desarrollar las distintas habilidades sociales de dirección de equipos.

Competencias desarrolladas en el módulo.

- **BÁSICAS:**

1. Auto organización: gestión de la información recibida mediante el Aula Virtual, Correo Electrónico, etc. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

2. Establecer objetivos: trabajo final del módulo, realizado en grupo, en el que expusieron los objetivos a alcanzar. (NIVEL PRE-POST: 3-3)

3. Evaluación: de todas las asignaturas que componen el módulo a través de las herramientas facilitadas. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

- PROFESIONALES:

1. Intervención: a lo largo del módulo se desarrollaron diferentes actividades de intervención a través de casos prácticos en clase y el trabajo final del módulo. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

- FACILITADORAS:

1. Estrategia profesional: durante el estudio del módulo se han proporcionado las herramientas adecuadas para dar soluciones a situaciones que se pueden dar en una empresa real. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

2. Relaciones profesionales: los debates que surgieron en clase durante las explicaciones de las clases, los que se generaron en el aula virtual y las lecturas comentadas sobre casos reales nos ayudaron a ver los problemas que se pueden dar en el día a día de una empresa y a evitar los errores y fallos que podemos cometer fácilmente en este trabajo. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

Opinión y valoración personal del módulo de Recursos Humanos.

Bajo mi punto de vista, este módulo es sumamente importante e imprescindible para el ejercicio de la actividad profesional en el ámbito de los recursos humanos. Las asignaturas que lo componen incluyen los contenidos esenciales para comprender o mejorar el concepto de la gestión de los recursos humanos.

En mi caso, al haber cursado el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos con la especialidad en la Gestión de Personal, el estudio de este módulo me ha facilitado el aprendizaje y me ha enseñado más, pues los conceptos aprendidos no me han resultado extraños ni me ha parecido un aprendizaje difícil o complicado.

Sin embargo, la relación de la Salud Ocupacional con la gestión de recursos humanos en la empresa la desconocía y creo que compaginar ambas disciplinas hace posible saber y conocer que la última se centra exclusivamente en las personas, concretamente en ver cómo encajan en un sistema de salud, cómo se les contrata, capacita, paga y apoya; y cómo pueden ser más productivas.

MÓDULO TRABAJO.

Es el segundo módulo obligatorio cursado en el Máster y está formado por las siguientes asignaturas:

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



El objetivo principal del mismo es proporcionar al estudiantado las bases conceptuales como especialistas en psicología de la salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en problemas de estrés y riesgos psicosociales, así como en el estudio del bienestar y la salud psicosocial en el trabajo y en las organizaciones.

Al igual que el anterior módulo, éste se impartió en una doble vertiente: investigación e intervención profesional. Además, se desarrolló en los meses de diciembre de 2013 a febrero de 2014 bajo la responsabilidad de los siguientes profesores:

- Universitat Jaume I:
 - Marisa Salanova.
 - Ramón Rodríguez.
 - Joan Franco.
 - Susana Llorens.
- Externos:
 - Mario del Líbano.

- Jordi Escartí.
- Pablo Fernández.

Los puntos clave de las asignaturas que lo componen son los siguientes:

Psicología de la Salud Ocupacional (SAK001).

Esta asignatura constituye la base para la especialización en Psicología de la Salud Ocupacional (PSO).

Competencias genéricas:

- Comprender la disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional en cuanto a objetivos, áreas de estudio, metodologías de investigación en intervención profesional, y salidas profesionales.
- Conocer las diferentes teorías y modelos explicativos de la Psicología de la Salud Ocupacional, con especial referencia a sus consecuencias psicosociales y organizacionales.
- Conocer y comprender las bases técnico-jurídicas de la Psicología de la Salud Ocupacional.

Competencias específicas:

- Adquirir habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción.
- Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional.
- Adquirir una visión práctica de la materia desde el análisis de casos prácticos reales relacionados con la materia.

Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales (SAK0026).

Esta asignatura representa la perspectiva tradicional “negativa” del estudio de las relaciones que se establecen entre el trabajo y el trabajador.

Competencias genéricas:

- Diferenciar entre los factores de riesgo psicosocial y daños psicosociales y organizacionales específicos.

- Comprender la dinámica del Burnout: concepto, antecedentes, medida y proceso psicosocial.
- Comprender la dinámica del Tecnoestrés: concepto, antecedentes, medida y proceso psicosocial
- Comprender la dinámica de la Adicción al Trabajo: concepto, antecedentes, medida y proceso psicosocial.
- Comprender la dinámica del Mobbing: concepto, antecedentes, medida y proceso psicosocial.

Competencias específicas:

- Adquirir las habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción.
- Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en procesos específicos de estrés laboral.

Psicología Ocupacional Positiva (SAK003).

Al igual que la Psicología de la Salud Ocupacional (SAK001) constituye la base para la especialización en Psicología de la Salud Ocupacional (PSO).

Competencias genéricas:

- Comprender el movimiento de lo positivo en la Psicología.
- Conocer las bases de la felicidad y del bienestar psicológico: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial.
- Entender la dinámica del *flow* o experiencias óptimas extremadamente disfrutadas: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial.
- Comprender la inteligencia emocional: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial.

Competencias específicas:

- Adquirir habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción.
- Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional positiva.

Competencias desarrolladas en el módulo**-BASICAS:**

1. Comunicación: el contacto y la comunicación entre profesores y alumnado aumenta, gracias a la interacción en el aula como en las plataformas virtuales. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

2. Auto gestión y organización: al igual que el módulo anterior, esta competencia se va intensificando a nivel personal durante el desarrollo del máster. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

3. Manejo de información: sobre todo del tipo científico ya que al término del módulo se realizó un trabajo de investigación. (NIVEL PRE-POST: 1-2)

- PROFESIONALES:

1. Evaluación: en las tres asignaturas que lo conforman, se dan a conocer distintas formas de evaluación a través de herramientas, recursos y herramientas para el análisis de los distintos riesgos psicosociales como el *Burnout* y Tecnoestrés. (NIVEL PRE-POST: 1-3)

2. Elaboración de proyecto de investigación: como he dicho anteriormente, al finalizar el módulo se realizó, a nivel individual, un proyecto de investigación. En mi caso fue sobre el fenómeno del Burnout en el colectivo de profesores universitarios. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

3. Estrategia profesional: en las tres asignaturas del módulo Trabajo se analizan casos reales sobre intervención en riesgos psicosociales y se proponen soluciones con las pautas impartidas en clase. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

-FACILITADORAS:

1. Debates profesionales: los generados en clase a raíz de la explicación del tema que se estaba viendo en el momento, o en el aula virtual, hicieron que el interés por la asignatura aumentara y poder compartir nuestra opinión y/o experiencias. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

2. Autoreflexión: sobre los factores psicosociales cada vez más presentes en las empresas. Adquirimos la importancia que estos tienen, pues no es un tema banal, ya que

no solo trabajadores están expuestos al estrés y *Burnout*, sino cualquier persona en su día a día. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

Opinión y valoración personal del módulo Trabajo.

Este segundo módulo del Máster para mí ha sido realmente motivante y atractivo, pues ha hecho que aumente mi interés por los riesgos psicosociales como *Mobbing*, *Burnout*, Tecnoestés, etc. Es decir, en esta parte del Máster se estudió más la “enfermedad” que la “salud”.

Mi experiencia en este tema la adquirí durante las asignaturas de Psicología del Trabajo del Grado, pero sobre todo en el proyecto de investigación que realicé como Trabajo Fin de Grado. Éste consistía en analizar, estudiar y medir los niveles de Burnout y de satisfacción con la vida en una muestra heterogénea de profesores universitarios de la Universidad de Castilla-La Mancha. Debido a esto, pude realizar con facilidad y sin complicaciones el trabajo de investigación sobre el fenómeno del Burnout aplicado, también, a una muestra de profesores universitarios, en este caso de la Universitat Jaume I.

Como en todo, hay ventajas y desventajas, y sí que pongo de manifiesto el poco tiempo que tenemos para realizar el proyecto anteriormente mencionado, sobre todo para los que teníamos un tutor “online”.

Pero, en general, considero que conocer en profundidad los riesgos psicosociales ha sido un estudio enriquecedor a la vez que útil. Además, la Psicología Ocupacional Positiva creo que ha sido muy interesante conocerla y saber qué es y en qué consiste debido a sus numerosos efectos en las organizaciones.

MÓDULO ORGANIZACIONES.

Es el tercer y último módulo obligatorio del Máster. Está compuesto por las siguientes asignaturas:

- SAK004: Aprendizaje y Desarrollo Organizacional.
- SAK005: Gestión de la Calidad en las Organizaciones.
- SAK006: Relaciones Laborales, Mediación y Gestión de Conflictos.



El objeto de estudio de este módulo, que se impartió en los meses de febrero a abril de 2014, son las interacciones entre las personas y las organizaciones. En él se considera a la persona como un miembro de la organización.

La Psicología de las Organizaciones estudia las interacciones entre las personas y las organizaciones, considerando que las relaciones se definen por una bidireccionalidad constructiva. Los procesos resultantes son el resultado de la interacción entre ambos, en tanto que la persona y la organización se construyen y transforman mutuamente.

Los profesores responsables de impartir docencia en esta parte del Máster fueron:

- Universitat Jaume I:
 - Isabella Meneghel.
 - Marisa Salanova.
 - Mercedes Ventura.
 - Alma Rodríguez.
 - Eva Ferrando.

- Externos:
 - Vicente González-Romá.
 - Agustín Sánchez-Toledo.
 - Lourdes Munduate.

Los puntos clave de las asignaturas que lo forman se explican a continuación:

Aprendizaje y Desarrollo Organizacional (SAK004).

Esta asignatura implica el estudio de los procesos presentes en el desarrollo y cambio organizacional, el estudio del clima organizacional, relaciones políticas y procesos de influencia emergentes en las organizaciones modernas, la gestión de las organizaciones saludables, así como el desarrollo del aprendizaje de las organizaciones

Competencias genéricas:

- Conocer los principales procesos implicados en el desarrollo y cambio organizacional desde las diferentes perspectivas teóricas.
- Analizar el marco representacional que configura una organización y detección del modo en el que se cristalizan los valores y creencias compartidas (clima organizacional).
- Evaluar las relaciones políticas y procesos de influencia emergentes en los contextos organizacionales.

Competencias específicas:

- Reflexionar y detectar las 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.
- Adquirir habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre aprendizaje y desarrollo organizacional.

Gestión de la Calidad en las Organizaciones (SAK005).

Esta segunda asignatura del módulo Organizaciones implica el estudio de procesos de desarrollo de la calidad y la excelencia, los factores que están influyendo en la consecución de objetivos organizacionales, la relación existente entre calidad y salud ocupacional y la comprensión de los distintos enfoques de los sistemas de calidad.

Competencias genéricas:

- Comprender el concepto de calidad en las organizaciones.
- Analizar las relaciones entre calidad y salud ocupacional.

Competencias específicas:

- Comprender el rol profesional e investigador en la gestión de la calidad de las organizaciones.
- Adquirir 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.

Relaciones Laborales, Mediación y Gestión de Conflictos (SAK006).

La última asignatura que compone este módulo implica el estudio de los procesos de desarrollo y gestión de conflictos y el estudio de la medición y sus estrategias a nivel laboral.

Competencias genéricas:

- Capacidad de negociar y mediar en los conflictos laborales.
- Conocer las normas y procedimientos de regulación de las relaciones de empleo.

Competencias específicas:

- Desarrollar habilidades de comunicación que permitan coordinar las relaciones intergrupales y/o inter-organizacionales, así como detectar e interrelacionar las “constelaciones organizacionales”.

*Competencias desarrolladas en el módulo.***-BÁSICAS:**

1. Trabajo en equipo: Gracias al trabajo final del módulo que tuvimos que desarrollar, esta competencia ha mejorado, pues la interacción con los miembros del grupo era cada vez más fluida y siempre se llegaba a un acuerdo sin conflictos. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

2. Comunicación: igual que en los módulos anteriores, la comunicación entre los responsables del módulo y el estudiantado era cada vez mayor. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

3. Autogestión y organización: cada vez cobra más importancia la organización y gestión del tiempo para cumplir con el calendario establecido y desarrollar correctamente las diversas tareas. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

-PROFESIONALES:

1. Desarrollo e intervención: debido a la realización de distintas prácticas llevadas a cabo en clase, a través de las cuales debíamos poner solución a los problemas planteados en casos reales o ficticios. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

2. Elaboración de informe: como trabajo final en grupo en el que se llevó a cabo la evaluación, desarrollo e intervención de los distintos aspectos relacionados con las asignaturas del módulo. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

-FACILITADORAS:

1. Calidad: prácticas relacionadas con los sistemas de gestión y modelos de calidad en las organizaciones.

2. Autoreflexión y debates: los contenidos del módulo nos acercan a la concepción de la organización como un todo y esto hace que se entienda la importancia de las buenas prácticas de cara a una buena salud profesional. (NIVEL PRE-POST: 1-3)

Opinión y valoración personal del módulo Organizaciones.

Desde mi experiencia, este módulo me ha parecido más tedioso y pesado que los dos anteriores. No por ello quiere decir que sea menos importante, al contrario, pues creo que es de bastante utilidad para entender los dos anteriores. Sin embargo, a diferencia del módulo Recursos Humanos y Trabajo en los que ya tenía base y conocimiento de la mayoría de conceptos, en éste me ha resultado todo nuevo, pero a la vez interesante. Pues saber cómo se gestiona la calidad en una organización para una mayor fidelización al cliente es algo que un profesional de los Recursos Humanos no debe descuidar. De hecho la asignatura SAK005 Gestión de la Calidad en las Organizaciones es la que más me motivó.

Como en el anterior modulo, también pongo de manifiesto el corto tiempo del que dispusimos para desarrollar el trabajo en grupo, pues a la mayoría de miembros del grupo se nos solapó con el desarrollo de prácticas en empresa y fue un poco caótico, sobre todo porque al tratarse de un informe técnico nos surgieron numerosas dudas ya que fue el primero que hacíamos.

MÓDULO ESPECIALIDAD EN PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL (PSO).

Se trata de un módulo optativo que oferta el Máster junto con la especialidad en Desarrollo de Recursos Humanos. Consta de las siguientes asignaturas:

- SAK010: Evaluación de riesgos psicosociales.
- SAK011: Intervención en riesgos psicosociales.
- SAK012: Evaluación psicosocial positiva.
- SAK013: Intervención psicosocial positiva.



Este módulo se desarrolló durante los meses de abril a junio de 2014. Además, tiene como objetivo capacitar al estudiantado 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 de 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 módulo también ofrece una doble vertiente: investigadora y profesional

El profesorado responsable de impartir docencia en esta especialidad fue el siguiente:

- Universitat Jaume I:
 - Isabel Martínez.
 - Susana Llorens.
 - Isabella Meneghel.
 - Hedy Acosta.

- Externos:
 - Francisco Herrero.
 - Carmen Soler.
 - Mercedes Álvarez.
 - Laura Lorente.
 - Santiago Vázquez.
 - Lisa Vivoll.

Los puntos clave de las asignaturas que lo componen son los siguientes:

Evaluación de Riesgos Psicosociales (SAK010).

El estudio de esta asignatura permite capacitar al estudiante como especialista en salud ocupacional y prevención de riesgos desde una perspectiva psicosocial.

Competencias genéricas:

- Comprender el proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

Competencias específicas:

- Desarrollar los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o un informe técnico relacionados con la evaluación de riesgos psicosociales.
- Conocer el know-how relacionado con el rol profesional de la prevención y la salud ocupacional.

Intervención en Riesgos Psicosociales (SAK011).

Al igual que la asignatura anterior, ésta tiene como objetivo capacitar al estudiante como especialista en salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial.

Competencias genéricas:

- Comprender el proceso de intervención del estrés laboral desde una perspectiva psicosocial.

Competencias específicas:

- Desarrollar los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la intervención psicosocial en estrés laboral.

- Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en estrés laboral.

Evaluación Psicosocial Positiva (SAK012).

La tercera asignatura que compone este módulo pretende dotar al estudiante de las herramientas necesarias para desarrollar su actividad profesional como especialista en salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial.

Competencias genéricas:

- Conocer el proceso de evaluación psicosocial positiva, así como las herramientas y técnicas existentes en la evaluación y diagnóstico de factores psicosociales positivos.

Competencias específicas:

- Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional positiva.
- Desarrollar los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la evaluación psicosocial positiva.

Intervención Psicosocial Positiva (SAK013).

Se trata de la cuarta y última asignatura del módulo de la especialidad. Ésta capacita al estudiantado 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.

Competencias genéricas:

- Analizar las aproximaciones teóricas relacionadas con la optimización de la actividad laboral: mejora de los puestos, mejora de los equipos de trabajo, desarrollo de competencias...
- Comprender el proceso de optimización de la salud laboral desde una perspectiva psicosocial.

Competencias específicas:

- Desarrollar los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la optimización de la salud ocupacional psicosocial.
- Know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en la optimización de la salud psicosocial.

Competencias desarrolladas en el módulo.**-BÁSICAS:**

1. Trabajo en equipo: En el último módulo del máster desarrollamos un informe técnico en grupo, similar al del módulo anterior, pero en este caso la organización en la que se pretendía intervenir fue inventiva del equipo. La coordinación y la puesta en común de opiniones cada vez es mejor. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

2. Manejo y tratamiento de información: La práctica de esta competencia es ya habitual debido a las prácticas desarrolladas y el trabajo en equipo, por lo tanto la destreza y la habilidad aumenta. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

3. Comunicación: al finalizar el máster, ésta cada vez es más fluida y la interacción entre los miembros del máster es mayor. (NIVEL PRE-POST: 3-4)

-PROFESIONALES:

1. Elaboración del informe técnico: como he explicado anteriormente, y al igual que en el módulo anterior, se llevó a cabo la elaboración del informe técnico de intervención en factores psicosociales presentes en una determinada empresa. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

2. Intervención: debido a la realización de distintas prácticas llevadas a cabo en clase, a través de las cuales debíamos poner solución a los problemas planteados en casos reales o ficticios. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

-FACILITADORAS:

1. Estrategia profesional: durante el desarrollo del módulo se han proporcionado las herramientas suficientes para dar solución y solventar los problemas relacionados con

los factores de riesgos psicosociales que se pueden dar en las organizaciones. (NIVEL PRE-POST: 2-3)

2. Autorreflexión: los contenidos del módulo nos acercan a la concepción de la organización como un todo y esto hace que se entienda la importancia de las buenas prácticas de cara a una buena salud profesional. (NIVEL PRE-POST: 1-3)

Opinión y valoración personal del módulo Especialidad en Psicología de la Salud Ocupacional (PSO).

La valoración y el balance que hago de este módulo son totalmente positivos. A pesar de que la mayoría de mis compañeros de la especialidad son psicólogos y por eso contaban con gran ventaja a la hora de entender y estudiar las materias, en mí caso las clases y las explicaciones se desarrollaron de tal manera que no me supuso un problema en comprender los conceptos, teorías y demás.

Además, puedo contar en mi currículum académico con dos especialidades en el ámbito de los recursos humanos y con ésta he aprendido a desarrollar intervenciones positivas en organizaciones positivas y para potenciar las organizaciones saludables y resilientes. Este concepto cada vez adquiere más importancia hoy en día, pues una organización debe saber sobreponerse a las adversidades y salir fortalecidas de las mismas.

La única desventaja que veo en el desarrollo del módulo es el escaso tiempo que tuvimos para realizar el informe técnico y con el agravante que éste se entrega después que el Trabajo Fin de Máster, con lo cual la semana que lo llevamos a cabo fue un poco “caótica”, aunque a pesar de los contratiempos estamos contentas con el trabajo realizado.

ESTANCIA EN EMPRESA (SAK032).

Se trata de la parte práctica del Máster. El objeto de las estancias en prácticas es el conocimiento por parte del estudiantado de la realidad institucional, empresarial y laboral de su entorno en el ámbito de las futuras profesiones, y la especialización profesional.

El objetivo específico de la asignatura es desarrollar en el estudiante del Máster competencias profesionales gracias tanto a la estancia laboral en una empresa (donde se pone en práctica el conocimiento desarrollado a lo largo del Máster así como algunas técnicas de intervención estudiadas en los módulos estudiados) como a través de formación específica, que acercan al estudiante al mundo profesional incrementando su competitividad.

La organización donde llevé a cabo mi estancia en empresa fue en Randstad. Se trata de una empresa multinacional de trabajo temporal y servicios en recursos humanos. En Randstad se trabaja siguiendo los valores fundamentales de la compañía: **conocer, servir confiar**. Esta clara orientación al cliente, permite desarrollar de manera constante la oferta de servicios, por lo que las soluciones de la empresa nacen directamente de las necesidades del cliente.

Principios empresariales:

- *Conocer, servir, confiar.* Como he dicho anteriormente, para ofrecer las mejores soluciones de recursos humanos hay que tener un profundo conocimiento del mercado, lo que permite entender las necesidades de los clientes y candidatos. Cuanto mejor se conozca a los clientes y candidatos y, cuanto mejor sea la relación con ellos, mejores serán los servicios.
- *Perseguir la perfección.* Para ofrecer las mejores soluciones de recursos humanos hay que tener un profundo conocimiento del mercado, lo que permite a Randstad entender las necesidades de los clientes y candidatos.
- *Defensa simultánea de todos los involucrados.* Randstad se sitúa en el centro del mercado laboral, relacionándose con todas las partes involucradas: trabajadores, empresas, empleados y agentes sociales. Para desempeñar las actividades, se tiene en cuenta los intereses de todos los involucrados.

- *Compromiso.* En Randstad se trabaja guiados a través de estos principios asegurando que las necesidades del sector en el que la conducta empresarial y personal estén en la misma línea y se refuercen entre sí. Se reconoce, además, la responsabilidad hacia las relaciones externas con candidatos, proveedores, clientes y otros socios comerciales esforzándose por respetar los Principios Empresariales y promoviendo el diálogo activo con los interesados en el mundo del trabajo.

Descripción del departamento o área en donde se han realizado las prácticas.

La estancia en empresa la he llevado a cabo durante algo más de dos meses (del 13 de marzo al 16 de mayo de 2014) en la oficina Randstad de Castellón, sita en la Calle de En medio, número 95. Se trata de una oficina de trabajo temporal que cuenta con dos consultoras y una responsable.

En ella se llevan numerosos procesos de recursos humanos: reclutamiento, selección, contratación, etc. A diario, también, se atienden a todas las personas que se acercan a la oficina en búsqueda de empleo. Las tareas administrativas es una labor cotidiana en el día a día, pues es tal el volumen de trabajo que, en ocasiones, las compañeras debíamos ayudarnos entre nosotras.

Descripción de las tareas realizadas en la empresa.

Las tareas realizadas son variadas, pero repetitivas a la vez. Esto hace que adquiera y perfeccione mi experiencia como profesional de los recursos humanos, pero también puede llegar a producirse el aburrimiento.

Las actividades y tareas que he llevado a cabo en Randstad son, entre otras, las siguientes:

- Preparación de expedientes de nuevos empleados: se trata de formar carpetas con la documentación necesaria (DNI, NASS, y cuenta bancaria) y los impresos de Ley de Protección de Datos, IRPF, Firma Digital, etc. que deberá firmar cada trabajador cuando formalice su contrato de trabajo.

- Grabar trabajadores: esta tarea la realicé durante casi todas las semanas. Consistía en introducir todos los datos personales, académicos y laborales del futuro trabajador en la base de datos de Randstad, a través del programa informático Darwin.
- E-Preven: antes de la firma del contrato de trabajo, el trabajador debe tener realizados y firmados los cursos de prevención de riesgos laborales correspondientes a su puesto.
- Archivo de expedientes: esta tarea también la realicé con bastante frecuencia, pues cada vez que contratábamos a una persona nueva había que crearle un expediente y archivarlo. Este archivo se clasificaba por orden alfabético y cada expediente debía tener una hoja en la que se especificaba si se contaba con la documentación necesaria del trabajador.
- Archivo de boletines de trabajo: al cierre de cada mes, se debía preparar las nóminas y los boletines de trabajo (documento que especifica las horas trabajadas) tienen que estar debidamente clasificados por clientes (empresas).
- Reclutamiento y selección de candidatos: las ofertas de trabajo se publicaban en la página web de Randstad y, según requisitos y adecuación de perfiles, seleccionaba a los candidatos y, posteriormente, contactaba con ellos para informales del puesto vacante, los requisitos indispensables y la disponibilidad con la que contaban en el momento.
- Entrevista de trabajo: las que llevé a cabo las hice en presencia de mi compañera Noemí, la cual supervisaba y evaluaba mi tarea. Entrevisté, sobre todo, a perfiles químicos, técnicos de laboratorio y administrativos de almacén.
- Elaboración de informes: tras las entrevista a los candidatos, debíamos redactar informes para remitirlos a la empresa interesada (pues los currículos no se pueden enviar). Estos informes consisten en informar a dicha empresa de los datos académicos y profesionales del candidato, pero, sobre todo, de la situación actual de la personal y la impresión que le ha causado al entrevistador junto con una valoración personal.
- Entrevistas telefónicas: cuando urgía cubrir un puesto de trabajo, contactaba con los candidatos que creía que su perfil se podía adaptar al puesto y le explicaba en qué consistía el trabajo, les preguntaba la disponibilidad y les informaba de la retribución económica y las horas de trabajo.

- Tareas administrativas: tales como ensobrar nóminas, atención telefónica, impresión de CPDs (contratos de puesta a disposición) y otros tipos de documentos, revisión de documentación en diferentes listas de trabajadores, escaneo de todo tipo de documento oficial para, posteriormente, adjuntar el archivo PDF en la base de datos de Darwin, etc.
- Atención al cliente: cada persona que entraba a la oficina en busca de un trabajo o, simplemente, a solicitar información debía ser correctamente atendida por el personal de la oficina.

Valoración de las tareas realizadas.

En general, si me centro en las tareas desarrolladas y anteriormente descritas, creo que puedo hacer un balance positivo, ya que el aprendizaje de las mismas me ha permitido adentrarme en el mundo de los recursos humanos y poder conocerlo bien desde la perspectiva del profesional.

Estas tareas me han aportado experiencia profesional y me han permitido desenvolverse con soltura en el ambiente laboral.

Pese a que algunas actividades resultaron ser un poco repetitivas, sí que puedo decir que gracias a ellas he podido conocer la organización y el funcionamiento de Randstad, a la vez que amplió mis opciones profesionales.

Valoración personal de la asignatura.

La realización de 300 horas de prácticas en empresa es una buena oportunidad que ofrece el Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos para preparar al alumnado de cara a un futuro profesional. Por lo tanto, hago una valoración personal positiva de esta asignatura en su conjunto. Como en todo, hay ventajas y desventajas, pero creo que en este caso pesan más las primeras que las últimas.

En Castellón de la Plana a 5 de julio de 2014.

La alumna:

Lucía Clemente Hernáiz.

El tutor:

Pedro Torrente Barberá.