
Trabajo Fin de Máster

*Análisis de Conocimientos, Competencias y
Valoraciones adquiridos*

Alumno: **Pablo Ignacio Sanchis Sanz** al298151@uji.es

Directora: **Marisa Salanova**

Tutor: **Edgar Bresó** ebreso@gmail.com

Fecha de lectura:

Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

Curso 2013/2014



Palabras clave: máster, competencia, conocimiento, resultado, valoración personal.

Resumen:

El análisis crítico de los conocimientos adquiridos a lo largo de un proceso de formación es clave en su consecución. El presente documento pretende reflejar dicho análisis estableciendo los conocimientos clave que durante la realización del Máster de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos son adquiridos a través de las diferentes asignaturas. Además se elabora una valoración según la escala 1-4 del certificado EuroPsy de las competencias desarrolladas en el mismo, comparando el antes y el después de la formación recibida en cada módulo que compone el Máster. Por último, se valora cada uno de ellos sopesando aspectos a mejorar o características que destacarían la calidad de la enseñanza teórica y práctica, los procesos que se dieron en su seno y la interacción alumnos-dirección del máster.

INDICE

Introducción	3
Módulo 1: RECURSOS HUMANOS	5
Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque.....	6
Opinión personal del bloque	6
Módulo 2: ORGANIZACIONES.....	8
Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque.....	9
Opinión personal del bloque	9
Módulo 3: TRABAJO	10
Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque.....	11
Opinión personal del bloque	11
Módulo 4: ESPECIALIDAD RRHH	13
Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque.....	14
Opinión personal del bloque	14
Módulo 5: ESTANCIA EN EMPRESA	16
Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque.....	16
Opinión personal del bloque	17
ANEXOS	18

Introducción

Los estudios de nivel superior actuales de los que se compone el Postgrado son el Máster y los doctorados. Los másteres responden a una necesidad avanzada y especializada de conocimientos, consecución de logros académicos, introducción a la investigación o al mundo laboral. Como elemento final de este proceso de formación continua está el denominado Trabajo de Fin de Máster.

En concreto nos situamos en el Máster de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH). El Trabajo de Fin de Máster (TFM), pretende poner de manifiesto las competencias y conocimientos adquiridos a lo largo de todo el curso lectivo, poniendo a prueba la madurez y desempeño dedicado. Los conocimientos que se presuponen para la elaboración del documento y su defensa frente a un tribunal conllevan haber cursado todas las materias que componen el Máster, superándolas.

En este, mi particular Trabajo de Fin de Máster, pretendo analizar la estructura formativa a partir de mi experiencia, poniendo en relieve las competencias más destacadas que considero que promovieron en mi cada una de las asignaturas, resaltando los conocimientos básicos que propusieron y los que yo percibí como más relevantes o necesarios para mi formación y crecimiento personal y profesional. Por ello divido el documento en cada uno de los módulos que componen el máster, pues la naturaleza de ellos permite su diferenciación en cuanto a conocimientos y competencias. Teniendo una formación previa en Psicología y habiendo cursado la especialidad de recursos humanos en el Grado, algunos elementos que forman parte de la asignatura son obviados por ya conocerlos pero otros me aportaron nuevos detalles, características o promovieron reflexión y están presentes.

Con tal de valorar las competencias desarrolladas, se utilizó el listado que establece el Master PTORH y que se dividen en:

- **Básicas:** Autogestión, Manejo de la información, Comunicación, Trabajo en equipo, Académicas.

- **Profesionales del rol profesional:** Definición de objetivos, Diagnóstico, Desarrollo de productos/servicios, Intervención, Evaluación, Comunicación.

- **De Investigación:** para realizar tareas de Diseño, Recogida, Análisis, Redacción, Feedback.

- **Facilitadoras:** Estrategia profesional, Gestión de la práctica profesional, Garantía de calidad, Relaciones profesionales, Desarrollo profesional continuo, Adquisición del código ético.

La evaluación de dichas competencias se realiza a través de la escala definida por el certificado EuroPsy, estándar europeo de educación y entrenamiento y que sirve para establecer un referente de calidad, mejorando el servicio y mejorar la movilidad de los psicólogos entre países europeos. La escala se compone de una valoración de 1 a 4:

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

Módulo 1: RECURSOS HUMANOS

Finalidad: dotar de información pertinente sobre las prácticas directivas en la gestión de los recursos humanos; que el alumno adquiera los conocimientos, habilidades y competencias para una gestión eficaz de los recursos humanos en un entorno cambiante; y que conozca los instrumentos para evaluar e intervenir en la gestión de dichos recursos.

Asignatura	Profesor/es	Temas clave	Conocimientos clave	Prácticas clave
Desarrollo de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional	Eva Cifre	Know-how del profesional e investigador RRHH Salud Ocupacional	Conceptos clave Código ético profesional Teorías y Modelos Relación RRHH-SO Introducción gestión de la diversidad Familia-Trabajo Teletrabajo	Conocimiento código ético Reflexión prácticas gestión diversidad y conciliación F-T
	Miguel Ángel Nadal	Contexto Actual	Concepciones Gestión personas	
Procesos Fundamentales en Recursos Humanos	Isabel M. Martínez	Procesos básicos Gestión RRHH Procesos de Afectación Procesos Sustractivos	Análisis de Trabajo Características del trabajo Diseño del Trabajo Rediseño de Puesto Planificación de los RRHH Reclutamiento Selección Socialización Desvinculación Despido Jubilación	Análisis de un trabajo Planificación de plantilla
	Agustín Aguilar	Gestión del Talento	Capacidad, Compromiso y Contexto	Atracción Talento
	Julián Pelacho	Gestión por Competencias	Competencias	Entrevista incidentes críticos
Desarrollo personal y de grupos	Juan Sánchez	Modelos de competencias	“Otriedad del yo”: Mejora Competencia + Activador	
	Merche Ventura	Gestión equipo	Grupo (suma de las partes) Equipo (más de la suma de las partes) Tipos y Formación equipos Habilidades Sociales y Motivación	Cuestionario Asertividad (Técnicas)
	Alma Rodríguez	Gestión de carrera	Desarrollo Personal y de Carrera	Planificación Carrera

Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque

Competencia	Tarea/actividad desarrollo competencia o evidencia de que se ha alcanzado.	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Manejo de la información	Trabajo de módulo	3	4
Comunicación	Trabajo módulo Participación en clase	3	4
Académicas	Examen módulo	2	3
Desarrollo profesional continuo	Estudio de las asignaturas y lecturas relacionadas.	3	4

Opinión personal del bloque

Como ya se comentó hay competencias que pese a si ponerse en práctica, no son a mi parecer las más relevantes del módulo; competencias como la ética, el diagnóstico a partir de casos prácticos, la autogestión tanto de tiempo como de esfuerzo... Sin embargo, las nombradas en la tabla si bien ya poseía las competencias, han sido mejoradas en algún grado. Los aspectos positivos vienen en esta línea, la formación de un máster de postgrado tiene que suponer un esfuerzo y a la vez una recompensa en la adquisición de nuevos conocimientos y perfeccionamiento de otros. Si tuviera que destacar algo positivo, sería las perspectivas del contexto actual de los RRHH a través de cada profesor y de mis propios compañeros; la gestión del talento como nuevo conocimiento y como elemento clave en el futuro propio y de cualquier organización; y la obligación de seguir actualizándose mediante el desarrollo y el manejo de la información.

Como aspectos a mejorar, y extensible a todos los módulos, es la disparidad de formas de organizarse de los profesores, me refiero a la claridad de exposición y los recursos que se nos ponía a disposición. Algunos nos facilitaban mucha cantidad de documentación complementaria, y en otros apenas existía; al igual con la división de la parte teórica con la práctica, en unos casos bien dividida, en otros muy desigual. La solución podría ser establecer un periodo de tiempo dedicado a la práctica en cada clase, aunque siempre con libertad de docencia por parte del profesor.

Otro punto a mejorar es los conocimientos que se presuponen, este módulo algo introductorio pecó quizá de ser algo fácil para gente con formación de psicología del trabajo y los RRHH. La voluntad sería de que cada clase suponga un reto, y que no fuera un recordatorio de lo ya conocido.

Módulo 2: ORGANIZACIONES

Finalidad: Dotar al alumno de los conocimientos de la estructura, criterios y características que componen una organización actual y a que condicionantes está expuesta; como puede afrontar su futuro de forma óptima.

Asignatura	Profesor/es	Temas clave	Conocimientos clave	Prácticas clave
Aprendizaje y Desarrollo Organizacional	Isabella Meneghel	Cambio y desarrollo Organizacional	Empleabilidad Learning organizations, Adaptación, Anticipación	Guía de aprendizaje para el cambio
	Vicente González Romá	Clima y Cultura	Modelo FOCUS	
	Marisa Salanova	Organizaciones saludables y resilientes	Ps. Positiva Engagement Burnout Modelo HERO Excelencia en las Org.	¿Cómo deberían ser?
Gestión de la Calidad en las Organizaciones	Agustín Sánchez-Toledo Ledesma	Normas, Certificación y Acreditación	Sistemas de Gestión: Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio ambiente Normalización	
	Alma Rodríguez	De la Norma a la excelencia	Modelo EFQM (criterios para la excelencia)	Instrumento PERFIL Caso práctico
	Ventura Merche	Calidad en las Organizaciones	Modelo SERVQUAL (perspectivas vs percepción)	Cuestionario SERVQUAL Survey feedback
Relaciones laborales, Mediación y Gestión de conflictos	Eva Ferrando Dauffi	Gestión Conflictos Mediación	Conflicto, conductas, estilos Modelo mediación de relaciones laborales	Caso Mediación Test ROCI (II)
	Lourdes Munduate	Negociación	Negociación Integrativa	Prácticas Mujeres Trabajadoras y Vikingo

Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque

Competencia	Tarea/actividad desarrollo competencia o evidencia de que se ha alcanzado.	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Manejo de la información	Trabajo de módulo	3	4
Comunicación	Trabajo módulo Participación en clase	3	4
Académicas	Examen módulo	2	3
Desarrollo profesional continuo	Estudio de las asignaturas y lecturas relacionadas.	3	4
Definición de Objetivos, desarrollo de servicio, intervención	Prácticas de Mediación y Negociación	2	3
Trabajo en equipo	Trabajo módulo, práctica negociación	3	4

Opinión personal del bloque

En este módulo vuelven a trabajarse muchas competencias no nombradas, pero no sentí una evolución tan grande como las nombradas. Se añaden dos competencias importantes más respecto al módulo anterior, sobre todo debido a la práctica realizada en la asignatura de mediación y negociación, dónde se nos dio gran parte del tiempo para llevar a cabo un caso práctico, con gran cantidad de tiempo para desarrollarla y analizarla posteriormente. La considero una de las mejores prácticas del máster, vivencial e indudablemente útil de cara a un futuro profesional. En este módulo ya no encontré el problema de la excesiva facilidad, pero si siguieron apareciendo muchos conceptos que ya había trabajado durante mi formación universitaria.

Como aspectos a mejorar, de nuevo la gran diferencia entre temas en que la carga teórica sobrepasa ampliamente a la práctica. Mi voluntad y la de muchos compañeros es extraer las habilidades, herramientas y competencias que necesitaremos para aplicar la teoría y en momentos esto no se supo proporcionar. Si no se pueden hacer casos prácticos, al menos dotar de la documentación de primera mano, o debatir sobre el tema de forma colectiva y profunda, preparar discusión y preguntas a plantear a los alumnos que lo favorezca.

Módulo 3: TRABAJO

Finalidad: Capacitar al estudiante como especialista en psicología de la salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial, entendiendo que el trabajo es un comportamiento que afecta al individuo y lo condiciona en el futuro. Así entenderemos fenómenos positivos como negativos y como potenciarlos o prevenirlos o moderar su efecto respectivamente.

Asignatura	Profesor/es	Temas clave	Conocimientos clave	Prácticas clave
Psicología de la Salud Ocupacional	Ramón Rodríguez	Ps. De la Salud Ocupacional	Áreas y objeto de estudio Modelos de Estrés	Estudio de Casos
	Susana Llorens	Proyecto Investigación	Tecnoestrés Mobbing Burnout Engagement	Búsqueda bibliográfica Como desarrollar un proyecto de investigación (bases)
	Joan Franco	Bases jurídicas de la Psicología de la Salud	Servicios de Prevención Legislación	
Estrés laboral y Riesgos Psicosociales	Mario del Líbano	Adicción al trabajo	Características de: Workaholism Presentismo Compromiso Organizacional Engagement Pasión por el trabajo	Evaluación adicción al trabajo (DUWAS) Evaluación Tecnoestrés (RED-Tecnoestrés)
	Ramón Rodríguez	Tecnoestrés Burnout	Tecnostrain Tecnoadicción Burnout Aburrimiento	Evaluación Burnout y Aburrimiento Caso práctico Burnout y Aburrimiento
	Jordi Escartín	Mobbing	Diagnóstico diferencial Mobbing vs Bulling	Evaluación y medición Mobbing
Psicología Ocupacional Positiva	Marisa Salanova	Ps. Positiva	Felicidad y Bienestar Fortalezas Organizaciones positivas Hedonia Heudaimonia Autoeficacia Resiliencia Flow Emociones positivas Poder de lo positivo	Evaluación Felicidad Escala Bienestar Subjetivo Evaluación Engagement
	Pablo Fernández Berrocal	Inteligencia Emocional	Habilidades emocionales Emociones en empresa	Prácticas de Inteligencia emocional vivencial Evaluación IE (TMMS)

Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque

Competencia	Tarea/actividad desarrollo competencia o evidencia de que se ha alcanzado.	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Manejo de la información	Trabajo de módulo (investigación)	1	3
Comunicación	Trabajo módulo Participación en clase	1	3
Académicas	Examen módulo Trabajo módulo	1	4
Desarrollo profesional continuo	Estudio de las asignaturas y lecturas relacionadas.	1	3
Autogestión/competencias de investigación	Trabajo de módulo	1	3

Opinión personal del bloque

El módulo referente a la Psicología del Trabajo es sin duda alguna el que más conocimientos novedosos me ha proporcionado junto con la especialidad. La perspectiva de la Salud Ocupacional es una rama que desafortunadamente no se ve normalmente en la formación de Grado, al menos en la universidad de Valencia, de donde procedo. De hecho, una de las características que más pesaron para la elección de este máster fue precisamente la perspectiva positiva de la organización y los contenidos en la línea que se promueven. Así, aunque mi hándicap en este módulo fuera mayor, significó a su vez el que más me podía aportar. Destacaré sin dudar las clases de inteligencia emocional, por su relevancia empresarial hoy en día, útil en cualquier proceso psicosocial; también aspectos de investigación que me interesaron desde el primer momento, como es el aburrimiento, que fueron tema de mi proyecto de investigación como trabajo de módulo. El propio trabajo también es un punto a destacar: aunque mi opción como se ve más adelante ha sido elegir la estancia en empresa, no cabe duda de que el ámbito de la investigación es igual de importante que el profesional en el mundo laboral. La investigación nos permite avanzar en el conocimiento de aquello que defendemos frente a la sociedad, y de ella se derivan los modelos y herramientas que pretendemos utilizar. Por ello considero que fue un trabajo útil,

que nos acerca a la investigación y que nos dio la posibilidad de reflexionar sobre posibles efectos y relaciones entre variables psicosociales.

Las competencias nombradas tienen en consecuencia unos valores más bajos (menor conocimiento inicial) pero si considero que haya alcanzado un buen nivel de los mismos en el ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional.

Módulo 4: ESPECIALIDAD RRHH

Finalidad: Conocer los procesos y herramientas de evaluación, intervención y optimización en el desarrollo de los RRHH tanto en el ámbito de la investigación como en el rol profesional. Especializarse en RRHH desde la perspectiva psicosocial, entendiendo y aplicando los procesos que surgen en el seno de las organizaciones.

Asignatura	Profesor/es	Temas clave	Conocimientos clave	Prácticas clave
Técnicas de evaluación en RRHH	Pedro Torrente	Técnicas de evaluación	Enfoque del rasgo vs de las competencias Pruebas	Creación prueba situacional
	Maria Vera	Job Crafting	Job Crafting Tipos y Predictores	Craft your job
	Francisco Herrero	Talent Management	Estrategia Iniciativas	9 Box GRID
Intervención en Igualdad de Oportunidades	Eva Cifre	Conciliación Familia-Trabajo	Estrategias personales y organizacionales Facilitación (Perspectiva de expansión)	Estudio de casos
	Inmaculada Enguidanos	Responsabilidad Social Empresarial	¿Qué es? Objetivos	
	Vicente Martínez Tur	Tercer Sector	Factores de crecimiento Retos del sector	Creación consultora especializada en tercer sector
	Carmen Soler	Seguridad y Salud	Servicio Prevención Ajeno Evaluación riesgos	
	Mercedes Álvarez	Planes de Igualdad	Legislación Plan igualdad	Elaboración Plan Igualdad
Desarrollo Directivo	Miguel Ángel Nadal	Dirección y liderazgo	Diferencias Enfoques y Modelos	Prácticas liderazgo
	Francisco Gil	Habilidades de dirección y Liderazgo	Roles de liderazgo para nuevas situaciones	Caso R
	Santiago Vázquez	Caso R	D.A.F.O. Modelo Felicidad en el trabajo Human Age	Herramientas
Formación y Coaching	Pedro Torrente	Formación	Consideraciones Fases Plan de Formación	Estudio Caso Plan de Formación
	Elena Cucala	Coaching	Diferencias otras disciplinas Bases del Coaching Proceso de Coaching	Auto Práctica Coaching
	Lisa Vivoll	Psicología positiva aplicada	Plan de acción Niveles de escucha Fortalezas Metáfora Proyecto	Manual MIND (My Project)

Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque

Competencia	Tarea/actividad desarrollo competencia o evidencia de que se ha alcanzado.	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Manejo de la información	Trabajo módulo, examen módulo	3	4
Comunicación	Trabajo módulo, TFM	3	4
Académicas	Examen del Módulo, trabajo módulo, asistencia y participación en clases	2	4
Trabajo en equipo	Trabajo módulo, prácticas en clase	3	4
Desarrollo profesional continuo	Estudio de las asignaturas y lecturas relacionadas	2	4
Autogestión	Asignaturas relacionadas con Coaching	2	4

Opinión personal del bloque

El módulo de la Especialidad en RRHH es el módulo que más interesante me ha parecido. Como elección propia, es de suponer que mi motivación hacia el mismo era alta y a medida que avanzaba en él se confirmaba. Este módulo respondió completamente a la necesidad que tenía como alumno de postgrado; es decir, una formación especializada en Psicología de los Recursos Humanos. Temas como liderazgo, formación y gestión del talento que ya poseía conocimientos, fueron ampliados y profundizados. A su vez, otros que desconocía o no tenía una base sólida, fueron un grato descubrimiento; como pudieran ser el Job Crafting o el Coaching. Por ello, destacaría este bloque de contenidos en su conjunto. También se trata del módulo con mayor cantidad de profesores, lo que aportó riqueza en experiencia y puntos de vista. El balance entre profesores internos (profesores UJI) y externos (con carácter más profesional) me pareció más acertado, al igual que la gestión de teoría-práctica de ellos.

También quiero destacar competencias que he desarrollado en este módulo, como la autogestión, cualidad que si bien si se suele tener presente, el haber cursado una asignatura sobre el Coaching permite enfocar la autogestión desde una perspectiva profesional, pautada y eficaz. En la misma línea, la gestión del tiempo, también supuso un reto, pues este módulo se realizó paralelamente a la estancia en empresa, con la división de esfuerzos y dedicación que supone. Otras competencias como el trabajo en equipo ya las poseía pero por características del trabajo y situación, supusieron un reto.

Aspectos negativos, destacaría al menos uno, y es que durante la duración de este último módulo ha habido demasiados cambios en las fechas y horarios de las clases. Como ya he dicho, al estar compaginando el módulo con la estancia en empresa, era totalmente imposible asistir tanto a clases como a posibles conferencias o seminarios. Considero que es un punto muy importante a mejorar. Aunque cambios en horarios y fechas debido a problemas ajenos o inesperados son comprensibles, no puede ser algo tan común. Durante todo el año lectivo ha venido ocurriendo, y ha sido tema de debate y de conflicto con la dirección del Máster y el alumnado.

Módulo 5: ESTANCIA EN EMPRESA

Finalidad: Conocimiento de la realidad organizacional y el entorno laboral de cara a obtener una experiencia cercana a un futuro desempeño profesional. Aplicación de los conocimientos desarrollados a lo largo del máster y comprensión del mundo organizacional.

Asignatura	Profesor/ Tutor	Temas clave	Conocimientos clave	Prácticas clave
Estancia en empresa	Edgar Bresó (interno) Silvia Pinazo (externo)	Empresa Trabajo Temporal	Selección Entrevista Archivo Criba Curricular	Selección Atención Entrevista Archivo Criba Curricular

Valoración de las competencias desarrolladas en el bloque

Competencia	Tarea/actividad desarrollo competencia o evidencia de que se ha alcanzado.	Desarrollo de la competencia antes del bloque (1-4)	Desarrollo de la competencia después del bloque (1-4)
Autogestión/ Estrategia profesional	Análisis crítico personal de la propia EE y solución de problemas	4	4
Manejo de información	Referente a la empresa, trabajadores y documentación	2	4
Comunicación	Con compañeros, clientes y superiores	3	4
Definición de objetivos	Propios y del puesto de estudiante en prácticas	2	3
Diagnóstico	Personal, grupal y organizacional	3	4
Intervención	Prácticas de selección, criba, atención...	2	4
Evaluación	De la experiencia en la Memoria de EE	3	4

Relaciones profesionales	Con la empresa y profesionales que allí trabajan	2	3
Desarrollo profesional continuo	Experiencia en empresa	1	3

Opinión personal del bloque

Como perspectiva y valoración personal, puedo decir que la experiencia ha sido sin ninguna duda enriquecedora y de valor. Sin embargo, como todo proceso, tiene sus luces y sus sombras; ha habido aspectos que no han alcanzado mi nivel de expectativas o la idea que pudiera tener de los mismos. Esto no deja de ser algo positivo, pues me hace dar cuenta de que hay diferentes perspectivas, dependiendo de la naturaleza de la empresa. Esto confirma la inmensidad del mundo empresarial y pone de manifiesto la necesidad de adaptación de un responsable de recursos humanos.

Las luces serían la aplicación de mis conocimientos previos, aunque en parte fueran a nivel de análisis interno; el conocimiento y comprensión de cómo se trabaja en una empresa multinacional, y los procesos que allí se ejecutan; la relación con compañeros y clientes, que me hicieron crecer como persona y como profesional; y aprendizaje de nuevos conocimientos, la mayoría burocráticos pero necesarios.

Sin embargo, las sombras también estuvieron presentes: un líder autoritario, pobre en la gestión del error y con miedo a la innovación y al cambio, poco transigente y con humor voluble; la imposibilidad de aplicar procesos dados en el master, que me llevaron a analizar críticamente pero a nivel interno, los procesos de liderazgo, comunicación, gestión Familia-Trabajo...; la repetición de tareas, llegados a un punto la curva de aprendizaje se estabilizó, pasando a un mero perfeccionamiento de lo ya aprendido (criba curricular, archivo y atención telefónica y personal).

Si tuviera que mejorar algo, sería siempre de cara a aplicar más conocimientos adquiridos en el máster. Esto pasa por seleccionar mejor las empresas a las que aspiran los alumnos o asegurarse de que así va a suceder durante la estancia en empresa. La gestión de la asignación de plazas, comunicación de las mismas y gestión inicial del proceso también me pareció deficiente por parte del máster (fechas mal puestas, aplicación cerrada en proceso, empresas que no se correspondían con las ofertadas...).

ANEXOS

Gráficas Competencias



