



TRABAJO FINAL MÁSTER

Máster de Psicología del Trabajo, de las
Organizaciones y en Recursos Humanos
(2013/2014)

Universidad Jaume I de Castellón

Adrián Sánchez Górriz

DNI: 53227691X

Contacto: al088654@uji.es



BLOQUE DOCENTE

MÓDULO RRHH

SAK007 Desarrollo de RRHH y Salud Ocupacional	Descripción Contenidos: Gestión estratégica desde las competencias en organizaciones dirigidas a la promoción de la calidad de vida laboral. Dirección de RRHH y gestión de la salud de los trabajadores. Estrategias para la mejora de la salud ocupacional en las organizaciones.
	Competencias Genéricas y Específicas: Adquisición del know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional en la gestión y desarrollo de recursos humanos. 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 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.
SAK027 Procesos Fundamentales en RRHH	Descripción Contenidos: Estructura de la gestión de recursos humanos. Procesos básicos en la gestión de recursos humanos. Rol profesional del psicólogo de recursos humanos. Intervención en la gestión de recursos humanos.
	Competencias Genéricas y Específicas: 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 RRHH. Comprender las consecuencias psicosociales que tienen las diferentes 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	Descripción Contenidos: Desarrollo de recursos humanos. Desarrollo de carrera. Job crafting. Desarrollo de grupos.
	Competencias Genéricas y Específicas: 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. Identificar las herramientas, habilidades y recursos necesarios para el desarrollo de carrera. Identificar y saber cómo las distintas habilidades sociales de dirección de equipos. Conocer las distintas herramientas y técnicas para desarrollar y organizar equipos de trabajo saludables.



COMPETENCIA	TAREA O RESULTADO	DESARROLLO ANTES DEL BLOQUE (1-4*)	DESARROLLO DESPUÉS DEL BLOQUE (1-4*)
Comunicativa (Básica)	Exposición de ideas en el aula.	2	3
Dialógica (Básica)	Debate y exposición de ideas entre compañeros (p.e. caso Código Deontológico, Teletrabajo, entrevista Incidentes Críticos, análisis puesto de trabajo, planificación de carreras, distinción técnicas asertividad, cuestionario trabajo en equipo).	2	3
Convivencia Social (Básica)	Clima del aula sano.	2	3
Emocional (Básica)	Entender y comprender el estado de ánimo de compañeros en su exposición de ideas, así como del profesorado.	2	3
Cognitiva (Básica)	Aprendizaje sobre el módulo.	2	3
Investigativa (Básica)	Ampliar conocimientos impartidos en el aula mediante lecturas propuestas por profesorado, y también, para llevar a cabo el trabajo propuesto para el módulo.	2	3
Autogestión (Básica)	Asistencia a clase, elaboración de práctica, y trabajo propuesto para el módulo.	2	3
Manejo de Información (Básica)	Elaboración prácticas, trabajo propuesto para el módulo, superación prueba de conocimientos, y consolidación de conocimientos por interés propio.	2	3
Motivación (Básica)	Comienzo aprendizaje máster elegido profesionalmente.	2	3
Trabajo en equipo	En el aula al realizar	2	3



(Transversal)	prácticas propuestas por el profesorado, y también en trabajo propuesto para el módulo.		
Resolución de conflictos (Transversal)	Intervención en la mediación y resolución de conflictos surgidos para la realización del trabajo propuesto para el módulo.	2	3
Creatividad (Transversal)	Propuesta y desarrollo del trabajo en grupo a presentar para el módulo.	2	3
Liderazgo (Transversal)	En trabajos realizados en el aula con demás compañeros, y por el trabajo propuesto para el módulo, de carácter compartido	2	3
Conocimiento del Rol del Profesional de la Psicología de los Recursos Humanos (Específica)	Aprendizaje y superación del módulo; vocabulario específico, teorías de motivación laboral, intervenciones genéricas desde el dpto. RRHH, programas específicos del dpto. RRHH, prácticas organizacionales saludables, metodología 5S, Cuadro de Mando Integral (CMI), evaluación por competencias, detección y gestión del talento, planificación estratégica de los RRHH, planificación de carreras, diseño de equipos.	2	4
Definición Objetivos, Diagnóstico y Desarrollo de Producto (Rol Profesional)	Trabajo propuesto para el módulo.	3	4



Gestión Profesional, Garantía de Calidad y Relaciones Profesionales (Facilitadoras)	Práctica de Trabajo propuesto para el módulo.	2	4
Adquisición de Código Ético (Facilitadora)	Práctica en aula sobre Código Deontológico y trabajo propuesto para el módulo.	2	4

*Valoraciones de 1 a 4, siendo 1 mínima valoración y 4 máxima valoración de acuerdo con certificado EuroPsy.

Comienza el máster en Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos con el módulo dedicado exclusivamente a los Recursos Humanos (RRHH). En él se han adquirido conocimientos sobre lo relacionado con el rol profesional del responsable de la gestión y desarrollo de RRHH. También, cabe unir el aprendizaje adquirido de acuerdo a las pertinentes actuaciones y prácticas de RRHH y los modelos teóricos que las sustentan. Además, se ha indagado sobre las consecuencias psicosociales de la planificación y actuación estratégica desde el área de RRHH sobre las organizaciones; resultados financieros, fidelidad de clientes, satisfacción de la sociedad, pero especialmente, sobre el capital humano de las mismas organizaciones.

Las aportaciones y justificaciones teóricas que apoyan y subrayan la importancia de las actividades de los RRHH en las organizaciones como departamento o área *clave* en una organización han sido muy adecuadas y enriquecedoras. También, a ello se le debe añadir que la bibliografía complementaria ha sido de gran ayuda, además de para superar la prueba de conocimientos pertinente, para consolidar y mejorar la teoría aprendida. Además, la práctica propuesta en este módulo ha sido muy interesante ya que ha permitido trabajar en equipo, y a la vez que desarrollar competencias transversales como liderazgo, creatividad, resolución de conflictos y comunicación; también ha permitido actuar como responsables de RRHH por un tiempo, lo cual ha sido fascinante.

Destaco el trabajo en equipo para el proyecto como responsables en prácticas RRHH outdoor a través del grupo de trabajo multidisciplinar SenSeiMent. Equipo formado por Héctor Picó (licenciado psicólogo), Jordi Santamaria (licenciado agrónomo) y Adrián Sánchez (licenciado ciencias del trabajo).



Sánchez Górriz



Quizá las prácticas en el aula han sido poco vivenciales, es decir, ha habido casos prácticos a analizar pero de ellos no se ha obtenido el dinamismo y la cantidad de conclusiones deseadas, y con ello la practicidad de las mismas ha quedado mermada. Destaco positivamente la práctica sobre Incidentes Críticos realizada con el profesor D. Julián Pelacho, la cual a través de una dinámica roll player nos facilitó el aprendizaje in situ.







MÓDULO TRABAJO

SAK001 Psicología de la Salud Ocupacional	Descripción Contenidos: Salud ocupacional y psicología del trabajo. Teorías psicosociales de la salud ocupacional. Legislación en materia de psicología y salud.
	Competencias Genéricas y Específicas: Comprensión de la disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional en cuanto a objetivos, áreas de estudio, metodologías de investigación e intervención profesional, y salidas profesionales. Conocimiento de las diferentes teorías y modelos explicativos de la Psicología de la Salud Ocupacional, con especial referencia a sus consecuencias psicosociales y organizacionales. Conocimiento y comprensión de las bases técnico-jurídicas de la Psicología de la Salud Ocupacional. Adquisición de habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción.
SAK026 Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales	Descripción Contenidos: Factores de riesgo psicosocial. Daños psicosociales y organizacionales. Burnout, Tecnoestrés, Adicción al trabajo, y Mobbing.
	Competencias Genéricas y Específicas: Comprensión de la dinámica del burnout: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. Comprensión de la dinámica del tecnoestrés: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. Comprensión de la dinámica de la adicción al trabajo: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. Comprensión de la dinámica del mobbing: concepto, antecedentes, consecuencias, medida y proceso psicosocial. Adquisición de habilidades en la elaboración de los pasos básicos de un proyecto de investigación-acción.
SAK003 Psicología Ocupacional Positiva	Descripción Contenidos: Psicología Positiva y Psicología Ocupacional Positiva. Felicidad y Bienestar. El Engagement en el trabajo. Flow o experiencias óptimas. Inteligencia Emocional.
	Competencias Genéricas y Específicas: De la felicidad y del bienestar psicológico Comprender el movimiento de lo positivo en la Psicología. Conocer las bases: 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. Conocer el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud.



COMPETENCIA	TAREA O RESULTADO	DESARROLLO ANTES DEL BLOQUE	DESARROLLO DESPUÉS DEL BLOQUE
Comunicativa (Básica)	Exposición de ideas en el aula.	3	4
Dialogica (Básica)	Debate y exposición de ideas entre compañeros (p.e. caso análisis trabajos estresantes, modelos teóricos estrés, adicción al trabajo, tipo personalidad [sobre todo, análisis tipo A], nivel burnout, “La Profesora Quemada”, nivel de aburrimiento, visualización videos; burnout, tecnoestrés, mobbing).	3	4
Convivencia Social (Básica)	Clima del aula sano, actividades fuera del aula, concretamente con Prof. Pablo Berrocal.	3	4
Emocional (Básica)	Actividades concretas con Prof. Pablo Berrocal.	3	4
Cognitiva (Básica)	Aprendizaje sobre el módulo.	3	4
Investigativa (Básica)	Trabajo investigación propuesto para el módulo.	3	4
Autogestión (Básica)	Asistencia a clase, superación prueba de módulo y elaboración de trabajo investigación propuesto para el módulo.	3	4
Motivación (Básica)	Trabajo investigación propuesto para el módulo, y aprendizaje sobre empresas HERO.	2	3
Manejo de Información (Básica)	Superación prueba de conocimientos, y elaboración trabajo investigación propuesto para el módulo.	3	4
Creatividad (Transversal)	Propuesta y desarrollo del trabajo investigación propuesto para el módulo.	3	4



Conocimiento del Rol del Profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional (Específica)	Aprendizaje y superación del módulo; vocabulario específico, teorías de daños psicosociales y organizacionales; Burnout y Boreout, Tecnoestrés, Adicción al trabajo, y Mobbing. Evaluación de daños psicosociales e intervención a través del modelo HERO e Inteligencia Emocional.	2	4
Definición y Objetivos de Desarrollo de Producto (Rol Profesional)	Trabajo investigación propuesto para el módulo, cuyo fin es el Trabajo de Investigación del Máster, y posteriormente, Doctorado sobre el mismo.	2	3
Diseño y Redacción de un informe de Investigación (Investigación)	Trabajo investigación propuesto para el módulo.	2	3

Quizá hemos escuchado mucho sobre las palabras Burnout, Tecnoestrés o Mobbing, pero lo que este módulo ha permitido es saber realmente a qué se refieren estos términos, cómo realmente afectan a las personas y las organizaciones mediante su evaluación científica, y la forma de tratarlos. Lo más importante es que hemos conseguido de forma científica dar valor a los problemas psicosociales que se dan en las organizaciones, y tras ello, aprender que existen metodologías también científicas que ayudarán a paliar dichos problemas; véase HERO.

Ha sido un módulo que ha permitido consolidar conocimientos del pasado módulo de RRHH, y a la vez ofrecer una perspectiva más científica. Gracias a este módulo de Trabajo he tenido la oportunidad de desarrollar un trabajo de investigación con suficientes conocimientos y motivación para convertirlo en un futuro trabajo de investigación, y por qué no, de doctorado.



En este módulo hemos disfrutado de más prácticas vivenciales, propiciadas por la profesora M. Salanova y el profesor P. Berrocal. Gracias a ellos y al resto de profesorado se ha podido conjugar conocimientos y prácticas que han suscitado en nosotros inquietudes, y una nueva visión de cómo mejorar la salud en las personas y, por ende de las organizaciones, desde la perspectiva laboral. En concreto, el Modelo HERO ha sido a la vez que un descubrimiento, una esperanza para poder desarrollar a partir del mismo una nueva filosofía de trabajo que tenga como objetivo el engagement de los empleados, y por otro lado, el módulo ha permitido constatar que la Inteligencia Emocional es la clave para fomentar las adecuadas relaciones entre los diferentes stakeholders de una organización.





MÓDULO ORGANIZACIONES

SAK004 Aprendizaje y Desarrollo Organizacional	Descripción Contenidos: Organizaciones que aprenden. Desarrollo organizacional. Gestión del cambio. Organizaciones saludables y resilientes. Cultura Organizacional. Clima Organizacional.
	Competencias Genéricas y Específicas: 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. 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. Adquisición de habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre aprendizaje y desarrollo organizacional.
SAK005 Gestión de la Calidad en las Organizaciones	Descripción Contenidos: Rediseño de sistemas de trabajo y de la organización del trabajo. Modelos avanzados de gestión: EFQM. Certificaciones. Calidad de servicio. Trabajo Emocional. Salud Ocupacional. Survey Feedback.
	Competencias Genéricas y Específicas: Comprensión del concepto de calidad en las organizaciones. Análisis de las relaciones entre calidad y salud ocupacional Comprensión del rol profesional e investigador en la gestión de la calidad de las organizaciones. Adquisición de habilidades profesionales en la identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso sobre gestión de la calidad en las organizaciones y la salud ocupacional.
SAK006 Relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos	Descripción Contenidos: Conflicto, aparición, proceso, tipos. Gestión y resolución de conflictos. Mediación, proceso y habilidades. Habilidades y estrategias de mediación.
	Competencias Genéricas y Específicas: Capacidad de negociar y mediar en los conflictos laborales. 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”.



COMPETENCIA	TAREA O RESULTADO	DESARROLLO ANTES DEL BLOQUE	DESARROLLO DESPUÉS DEL BLOQUE
Comunicativa (Básica)	Exposición de ideas en el aula.	4	4
Dialógica (Básica)	Debate y exposición de ideas entre compañeros (p.e. caso empleabilidad, empresas saludables, mejores lugares para trabajar, MELCO, Southwest Airlines, Hotel ABC5, definición de conflicto, cómo gestionar conflictos, planificación de negociaciones y puesta en práctica de forma individual y colectiva).	4	4
Convivencia Social (Básica)	Clima del aula sano, y concreto a través de la práctica donde nos separamos por grupos para planificar negociaciones.	4	4
Emocional (Básica)	Planificación y puesta en práctica de la actividad de negociación.	4	4
Cognitiva (Básica)	Aprendizaje sobre el módulo.	4	4
Investigativa (Básica)	Trabajo propuesto para el módulo.	4	4
Autogestión (Básica)	Asistencia a clase y, superación prueba de conocimientos y elaboración de trabajo propuesto para el módulo.	4	4
Manejo de Información (Básica)	Superación prueba de conocimientos, participación en las actividades propuestas en clase como prácticas y elaboración trabajo i propuesto para el módulo.	4	4



Motivación (Básica)	Trabajo propuesto para el módulo, y planteamiento de futuro laboral como profesional de la Psicología Laboral.	3	4
Trabajo en equipo (Transversal)	Trabajo propuesto para el módulo.	3	4
Resolución de Conflictos (Transversal)	Planificación y sistema de comunicación para abordar el trabajo propuesto para el módulo.	3	4
Creatividad (Transversal)	Propuesta y desarrollo práctico del trabajo propuesto para el módulo, y prácticas propuestas en clase.	3	4
Liderazgo (Transversal)	Trabajo propuesto para el módulo.	3	4
Conocimiento del Rol del Profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional (Específica)	Aprendizaje y superación del módulo; vocabulario específico, organizaciones learning, cultura organizativa y cómo intervenir en ella, empresas saludables, OHSAS 18001, EFQM, Servqual, Survey Feedback, etapas y formas de gestionar conflictos, la importancia de las emociones en los conflictos.	2	3
Definición y Desarrollo de Objetivos y Producto, además; Intervención y Evaluación (Rol Profesional)	Trabajo propuesto para el módulo, por el cual presentar un análisis de la calidad de un servicio como profesionales del área.	2	3
Estrategia Profesional, Gestión Práctica Profesional, Relaciones	Trabajo propuesto para el módulo.	2	3



Profesionales y Garantía de Calidad (Facilitadoras)			
--	--	--	--

Este módulo encuadrado en la Organizaciones es el paso final hacia la especialidad, y gracias a él consolidamos definitivamente aquello referente a la Psicología de los RRHH, Trabajo, y Organizaciones. Siguiendo con la línea de los anteriores módulos, este nos ha dado la posibilidad de justificar teóricamente conceptos que habíamos conocido con anterioridad, y en los que se profundizan. Se indaga aún más en las organizaciones saludables, y personalmente, me atrae enormemente. Además, tanto la gestión de calidad, como la gestión de servicios de calidad, como la gestión y mediación en conflictos son parte importante para crear una filosofía destinada a satisfacer la salud necesaria en las empresas y entornos empresariales.

Al respecto más concreto de las personas, el concepto de empleabilidad; su importancia y cómo elaborarlo ha sido un grato descubrimiento. Además, considero que la empleabilidad y sentirse correctamente empleado, gestionando la Autoeficacia, es de gran relevancia para solidificar la felicidad y salud en una organización, atendiendo de nuevo a las emociones, que tampoco se separan en los proceso de negociación, y mediación y gestión de conflictos.

Las prácticas vivenciales que se dieron a través de la asignatura de negociación fueron fantásticas, ya que pudimos poner en práctica nuestras destrezas dialógicas, emocionales, éticas y profesionales, en cuanto a la planificación y gestión a lo largo de todo el proceso de negociación planteado. También, se dio el caso real de tratar un conflicto ocurrido en clase entre profesorado y alumnado, y del cual aprendimos todos y sacamos conclusiones positivas que favorecen mi perspectiva sobre la importancia de una adecuada gestión de conflictos, y por supuesto, de las personas involucradas.

De nuevo, gracias al trabajo en equipo multidisciplinar Automed pusimos en práctica mucho de lo aprendido de trabajo y gestión de equipos, liderazgo, comunicación y Autoeficacia. Equipo formado por Daniel Simó (licenciado psicología), Héctor Picó (licenciado psicología), Jordi Santamaria (licenciado agrónomo) y Adrián Sánchez (licenciado ciencias del trabajo).



Adrián Sánchez Górriz





Como conclusión final al respecto de los tres primeros módulos he de decir que en todos ellos he mejorado o al menos mantenido el nivel en cuanto a conocimientos y práctica de competencias; ya sean básicas, transversales, profesionales, de investigación o facilitadoras.

Venimos de estudiar otras titulaciones universitarias, lo cual nos facilita la mejora y/o adquisición de competencias, pero lo más importante es la motivación para aprender y seguir ampliando el nivel de competencias, y en mi caso se ha dado significativamente. Trabajar en equipo, liderar un proceso, emplear estrategias profesionales, conocer ampliamente la disciplina de la Psicología centrada en las organizaciones y quienes la componen, además de aprender como la adecuada gestión de las emociones y la salud en las organizaciones son de vital importancia, ha sido gratificante.

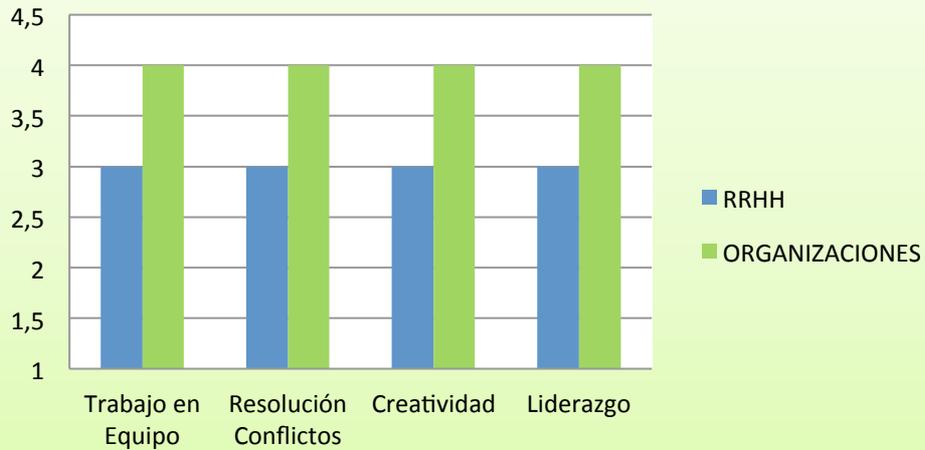
También, el propio análisis de lo aprendido y para qué ha servido lo adquirido a través del máster me ha posibilitado formarme una idea más clara, si cabe, de la importancia personal que el área de la Psicología Social centrada en el trabajo tiene para mí, y cómo emplear la motivación que encuentro en ella para convertirme en un profesional de la misma, investigando y poniendo en práctica conocimientos en pro de la mejora y cambio de perspectiva en el modo de gestión de personas en las organizaciones.

Comparativa Valoraciones

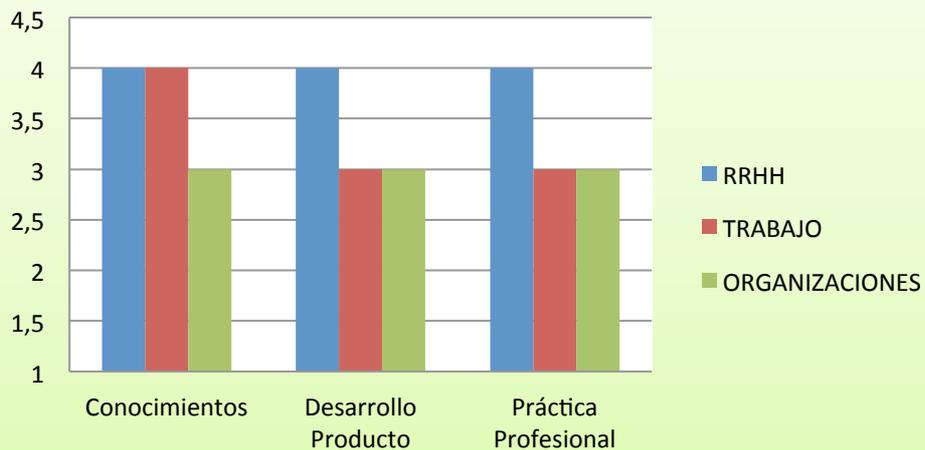




Competencias Transversales



Competencias Específicas





ESPECIALIDAD PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL

SAK010 Evaluación de Riesgos Psicosociales	Descripción Contenidos: Proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Herramientas y técnicas de evaluación de riesgos psicosociales. Informe técnico de evaluación de riesgos psicosociales. Evaluación de daños psicosociales específicos.
	Competencias Genéricas y Específicas: Comprenda el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Desarrolle los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o un informe técnico relacionados con la evaluación de riesgos psicosociales. Conozca el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la prevención y la salud ocupacional.
SAK011 Intervención en Riesgos Psicosociales	Descripción Contenidos: Estrés laboral. Proceso de intervención. Herramientas y técnicas de intervención. Evaluación de la intervención.
	Competencias Genéricas y Específicas: Comprensión del proceso de intervención del estrés laboral desde una perspectiva psicosocial. Desarrollo de los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la intervención psicosocial en estrés laboral. Conocimiento del know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en estrés laboral.
SAK012 Evaluación Psicosocial Positiva	Descripción Contenidos: Salud ocupacional y psicología del trabajo. Proceso de evaluación positiva. Evaluación psicológica positiva. Organizaciones saludables y resilientes.
	Competencias Genéricas y Específicas: Conocimiento del know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional positiva. Conocimiento del proceso de evaluación psicosocial positiva, así como las herramientas y técnicas específicas existentes en la evaluación y diagnóstico de factores psicosociales positivos. Desarrollo de los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico y/o informe técnico relacionados con la evaluación psicosocial positiva.
SAK013 Intervención Psicosocial Positiva	Descripción Contenidos: Optimización de la salud psicosocial. Proceso de intervención en optimización: prevención y mejora. Herramientas y técnicas de intervención en optimización. Evaluación de la intervención en optimización.
	Competencias Genéricas y Específicas: Análisis de las aproximaciones teóricas relacionadas con la optimización de la actividad laboral: mejora de los puestos, mejora de los equipos de trabajo, desarrollo de competencias. Comprensión del proceso de optimización de la salud laboral desde una perspectiva psicosocial. Desarrollo de los aspectos relacionados con la elaboración de un artículo científico



	<p>y/o informe técnico relacionados con la optimización de la salud ocupacional psicosocial.</p> <p>Know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional en optimización de la salud psicosocial.</p>
--	---

COMPETENCIA	TAREA O RESULTADO	DESARROLLO ANTES DEL BLOQUE	DESARROLLO DESPUÉS DEL BLOQUE
Comunicativa (Básica)	Exposición de ideas en el aula.	4	4
Dialógica (Básica)	Debate y exposición de ideas entre compañeros (p.e. Modelo RED, discusión en grupo propuestas intervención psicosocial, caso adicción al trabajo y burnout, rol play entrevista para averiguar riesgos psicosociales, capacidades humanas fundamentales, análisis cuestionario liderazgo, análisis para intervención positiva, practicas vivenciales coaching).	4	4
Convivencia Social (Básica)	Clima del aula sano.	4	4
Emocional (Básica)	Entender y comprender el estado de ánimo de compañeros en su exposición de ideas, así como del profesorado. Dado que ha sido un módulo caracterizado por prácticas en el aula, se han dado cosas en los que compañeros no se han sentido totalmente cómodos, y entre todos, les hemos apoyado obtenido una sonrisa.	4	3
Cognitiva (Básica)	Aprendizaje sobre el módulo.	4	4



Investigativa (Básica)	Ampliar conocimientos impartidos en el aula mediante lecturas propuestas por profesorado, y también, para llevar a cabo el trabajo propuesto para el módulo. Además, ha permitido indagar todavía más sobre el proyecto final de investigación.	4	4
Autogestión (Básica)	Asistencia a clase, elaboración de práctica, y trabajo propuesto para el módulo, además de llevar a cabo el proyecto de investigación.	4	4
Manejo de Información (Básica)	Elaboración prácticas, trabajo propuesto para el módulo, superación prueba de conocimientos, y consolidación de conocimientos por interés propio, y concretamente, a través de prácticas en el aula.	4	4
Motivación (Básica)	Mejora y mantenimiento de la motivación por la materialización de prácticas saludables en el aula, y coaching con la prof. Lisa Vivoll.	4	4
Trabajo en equipo (Transversal)	En el aula al realizar prácticas propuestas por el profesorado, y también en trabajo propuesto para el módulo.	4	4
Resolución de conflictos (Transversal)	Intervención en la mediación y resolución de conflictos surgidos para la realización del trabajo propuesto para el módulo.	4	4
Creatividad (Transversal)	Propuesta y desarrollo del trabajo en grupo a	4	4



	presentar para el módulo, y en las prácticas de aula.		
Liderazgo (Transversal)	En trabajos realizados en el aula con demás compañeros, y por el trabajo propuesto para el módulo.	4	4
Conocimiento del Rol del Profesional de la Psicología de los Recursos Humanos (Específica)	Aprendizaje y superación del módulo; vocabulario específico, metodología R, modelo análisis personas DISC, ampliación modelo HERO, redacción informe intervención psicología positiva, coaching.	2	3
Definición Objetivos, Diagnóstico y Desarrollo de Producto (Rol Profesional)	Trabajo propuesto para el módulo.	2	3
Gestión Práctica Profesional, Garantía de Calidad y Relaciones Profesionales (Facilitadoras)	Trabajo propuesto para el módulo.	2	3

Este módulo es el más concreto y específico en el Máster. Ante todo he de explicar que mi elección al respecto de cursar la especialidad en Salud Ocupacional viene precedida por los conocimientos adquiridos en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, donde se estudia intensivamente aquello relacionado con los Recursos Humanos. Así, elijo la especialidad en Salud con el objetivo de complementar mi visión sobre la gestión de las personas en una organización.

La especialidad en Salud Ocupacional ha permitido ampliar sobre todo el concepto de organización saludable. Ha sido un módulo en que se han consolidado conocimientos de una forma amena y entretenida. Más allá de los conceptos teóricos, que en gran parte se habían estudiado en los módulos anteriores, se ha puesto énfasis en su concreción y práctica en el aula.



El salto cualitativo obtenido en este módulo a nivel personal ha sido enorme, ya que he podido comprender de forma más holística aquellos conceptos que partían como constructos teóricos. Además, he conseguido fomentar mi creatividad, “soft skills” y prácticas profesionales relacionadas con los conceptos aprendidos a través de la práctica final, que más que una práctica se pudiera considerar una profesionalización de lo aprendido en el módulo. Quizá los módulos anteriores adolecieran, en parte, de mayor tiempo dedicado a prácticas vivenciales en el aula. Además, se presenta un nuevo trabajo en equipo, que termina de consolidar aspectos relacionados con la gestión de equipo, liderazgo, resolución de conflictos, gestión del tiempo, además de la creatividad y la ética profesional. Nuevo equipo multidisciplinar SenSeiMent formado por Daniel Simó (licenciado psicología), Jordi Santamaria (licenciado agrónomo) y Adrián Sánchez (licenciado ciencias del trabajo).



Me gustaría por último resaltar las clases impartidas por la profesora Lisa Vivoll, las cuales despertaron en mi un gran entusiasmo; por su profesionalidad, sus conocimientos, y sobre todo, por sus habilidades comunicativas. Fue una gran experiencia de la que obtuve a la vez que conocimientos en coaching, una gran motivación.







Reflexiones Aspectos a Mejorar

Al respecto del propio máster y de acuerdo a lo que subyace en los comentarios realizados por cada módulo y en general en ellos, diría que profundizaría en prácticas que acercasen al alumno a la realidad haciéndole sentir más capaz y profesional en la materia y conceptos que se estudian a lo largo del máster. Existen suficientes conocimientos teóricos a lo largo de una licenciatura universitaria, y es correcto y comprensible que el propio máster se sustente en aspectos teóricos porque es una ciencia, pero para profesionalizar y realmente motivar al alumnado quizá se necesitaría más actividad y proactividad en el aula.

En cuanto a mi persona, he mejorado y mantenido las destrezas, sobre todo las básicas, pero para comprender ello cabe destacar que soy una persona con doble titulación universitaria, también poseo otro máster (en Marketing Internacional), y experiencia laboral, con lo que estas destrezas y las transversales han sido resaltadas y trabajadas a lo largo de estos años, pero aún así este máster ha servido para ponerlas a prueba de nuevo, salir de la zona de confort, aprender de mi mismo y nutrirme de mis compañeros y profesorado. Además, gracias a esta misma actividad de reflexión llamada TFM, y en concreto a través de la evaluación Europsy, he conseguido darme cuenta de dónde me encuentro y cómo he evolucionado como profesional y como persona. La evaluación Europsy se ha convertido en mi referente de calidad profesional, para saber cuáles son mis fortalezas a mantener, y cuáles mis áreas de mejora, para así convertirme en un cualificado y, siempre en continua mejora (tal REDER para sistemas de gestión de calidad), experto en psicología social. Clasificación por competencias (básicas, transversales, específicas) que me describen como profesional, y permite al igual que el propósito de mi estudio como trabajo de investigación, plantearme un punto de partida en mi plan de carrera basado en la calidad profesional del campo al que me dirijo.

Sin embargo, verdaderamente deseo y necesito mejorar mis conocimientos al respecto de aspectos teóricos que envuelven la Psicología Ocupacional Positiva, y con estos aspectos teóricos debería aprender y mejorar mis destrezas en cómo ponerlos en prácticas y cómo desarrollarlos y convertirlos en mi práctica profesional, y con ello conseguir la combinación entre investigador y profesional, o lo que es lo mismo, entre ciencia y aplicación.



INVESTIGACIÓN

En este punto quisiera hablar sobre mis proyectos de presente y futuro, y que a su vez se encuentran ligados al pasado más inmediato, muy en relación con objetivos laborales dedicados a la investigación.

Recientemente tuve la oportunidad de comenzar a disfrutar de una beca predoctoral con el objetivo de convertirme en Doctor en el área de Organización de Empresas. A lo largo de mi etapa de formación como investigador tuve la ocasión de formarme en técnicas de investigación que se incluyen el programa doctoral de la Universidad Jaume I de Castellón, desde técnicas cualitativas hasta técnicas cuantitativas. Entre las técnicas cualitativas destaco las que giran alrededor de revisión bibliográfica, otras que tienen que ver con la observación directa que conforman la hipótesis, y también conversión-narración abierta en grupo o individual. Por el lado de la investigación o análisis cuantitativo debiera destacar el estudio y formación sobre estadística descriptiva (frecuencias, dispersiones, correlaciones) precedido de práctica de muestreo y obtención de muestra representativa, y también, del conocimiento de los tipos de variables y su representación en un constructo; gracias sobre todo a formarme además en programas informáticos dedicados cuasi exclusivamente a ello, como SPSS y LISREL, concretamente en el análisis multivariable de ecuaciones a través de EQS de SEM Satorra.

Sin embargo, el comienzo del periodo de investigación estuvo marcado por una investigación o proyecto de investigación cuyo *gap* ya era conocido y analizado su importancia para la investigación. Así pues, mi función era la de conocer la metodología adecuada para llevar a cabo la obtención y análisis de resultados hipotéticos basados en una teoría ya analizada.

Tras un periodo de reflexión decidí que la base teórica del proyecto no se ajustaba a mis intereses académicos, profesiones, y sobre todo, personales. Tras dicha decisión, me embarqué en el proceso de saber realmente en qué quería investigar y ofrecer mi aportación académica y profesional, y me decidí finalmente y sin duda por el campo de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

Así, he aprovechado el máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos para saber de entre toda la formación que se nos ofrece, en



qué desearía especializarme y en qué desearía aportar mis conocimientos y trabajo. De este modo, el trabajo de investigación ha tenido dos fases; una fase dedicada a conocer cada uno de los aspectos que se tratan en el máster, y otra dedicada a averiguar dónde aportar mi motivación para el desarrollo de un área concreta de conocimiento relacionada con el máster, es decir, el *gap* a abordar.

Definitivamente, y gracias al módulo de Trabajo donde se nos da la posibilidad de escribir un propósito de artículo, averiguo en qué me gustaría invertir mi motivación e inquietudes como investigador, en la *planificación de carreras laborales*. Y, por último, es a través del proyecto de investigación cuando descubro dónde se encuentra el *gap* científico que deseo abordar, la *importancia de la inteligencia emocional para elegir la carrera profesional*. Con ello, quiero dar a entender mi apuesta primera por una adecuada revisión bibliográfica y consiguiente aplicación de técnicas estadísticas; para obtener conocimiento sobre las hipótesis que se plantean en el trabajo de investigación, a través de los primeros análisis cuantitativos, como antesala a la elaboración de la futura tesis doctoral, por qué solo así podré consolidar los conocimientos concretos de acuerdo a la teoría a abordar, y convertirme también en un experto en la materia. Se ha analizado variables, las subescalas que las componen como constructo, analizada la fiabilidad de los ítems que hacen referencia a dichas subescalas y constructos en sí, y aplicado técnicas de análisis de resultados cuantitativos, para aceptar (o no) las hipótesis propuestas para el trabajo de investigación, y ofrecer conclusiones basadas en análisis empíricos; además, ha dado pie a redactar las posibles líneas de investigación próximas y a los retos a los que me enfrente como investigador.

En definitiva, el máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, y concretamente, el módulo dedicado a la investigación me ha posibilitado saber dónde estoy y a dónde me dirijo en el mundo de la investigación, sin duda, de gran importancia para mi carrera profesional y felicidad. Con ello, la oportunidad de investigar gracias al máster la he aprovechado para dedicar tiempo, esfuerzo, motivación en realizar la revisión bibliográfica que hará que planifique mi presente y futuro como investigador con mayor motivación si cabe.

CONOCIMIENTOS	
Manejo de bases de datos especializadas en Psicología Social.	Manejo de programas informáticos estadísticos (ej. SPSS).



Lectura y comprensión de material bibliográfico sobre Planificación de Carreras, Inteligencia Emocional, Identidad Vocacional, Autoeficacia y Satisfacción Laboral.	Análisis y comprensión de resultados cuantitativos; estadística, regresiones, análisis factoriales, ecuaciones estructurales.
Capacidad crítica y de análisis de información.	Trabajo en equipo junto con tutor.
Desarrollo y ampliación de conocimientos al respecto del trabajo de investigación pretendido.	Redacción trabajo académico. Obtención de conclusiones, y planteamiento pasos futuros sobre la investigación.
Planteamiento científico, definición de variables e hipótesis.	Ética profesional del investigador.
Recogida de datos.	Conclusiones personales sobre futuro laboral ligado a la investigación.