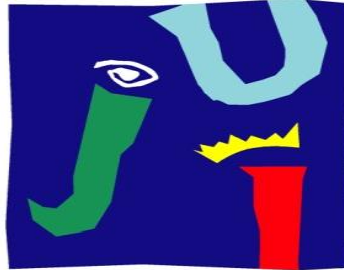


*Máster Universitario en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos*



**UNIVERSITAT  
JAUME I**

# TRABAJO FIN DE MASTER

**Curso académico**

2013-2014

**RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es presentar de forma general cada una de las competencias requeridas en el Máster Universitario de Psicología del Trabajo, las organizaciones y en Recursos Humanos, y realizar una valoración personal de todo lo aprendido durante este periodo de formación y de las prácticas de estancia en empresa. De esta manera se podrá observar que competencias se han desarrollado para en un futuro poner en práctica.

**Palabra clave:** Aprendizaje - Competencias - Valoración.

**Autora:** Orieta Claire de Suárez

**Tutora del TFM:** Doña Hedy Acosta Antognoni

**Fecha de lectura:** 22 de septiembre 2014

**Castellón de la Plana, 22 de Septiembre de 2014**

## ÍNDICE

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Módulo de recursos humanos .....</b>	<b>7</b>
2.1 Objetivo.....	7
2.2 Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo.....	10
2.3 Opinión personal del módulo.....	11
<b>3. Módulo de trabajo .....</b>	<b>12</b>
3.1 Objetivo.....	12
3.2 Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo.....	15
3.3 Opinión personal del módulo.....	17
<b>4. Módulo de organizaciones.....</b>	<b>18</b>
4.1 Objetivo.....	18
4.2 Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo.....	20
4.3 Opinión personal del módulo.....	21
<b>5. Módulo especialidad de recursos humanos .....</b>	<b>22</b>
5.1 Objetivo.....	22
5.2 Valoración de las competencias desarrolladas en el módulo.....	25
5.3 Opinión personal del módulo.....	26
<b>6. Estancia en empresa .....</b>	<b>27</b>
6.1 Objetivo.....	27
6.2 Valoración de las competencias desarrolladas de estancia en empresa .....	30
6.3 Opinión personal de la estancia en empresa .....	32
<b>7. Taller.....</b>	<b>33</b>
7.1 Objetivo.....	33
7.2 Valoración de las competencias desarrolladas en el taller.....	34
<b>8. Valoración final del máster .....</b>	<b>35</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Una vez finalizados los módulos teóricos y prácticos, como también la estancia en empresa; del Máster de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos (PTORH), el presente trabajo de fin de Máster tiene como objetivo presentar de forma general cada una de las competencias requeridas en el Máster Universitario PTORH, y realizar una valoración personal de todo lo aprendido durante este periodo de formación, y de las prácticas de estancia en empresa. De esta manera se podrá observar que competencias se han desarrollado para en un futuro poner en práctica.

El Máster PTORH (7ma edición), llevado a cabo durante el curso académico 2013 - 2014 (Estancia en Empresa y Trabajo Fin de Máster) dispone de dos vertientes o especialidades posibles:

- Especialidad en Psicología de la Salud Ocupacional.
- Desarrollo de Recursos Humanos.

Escogí el itinerario de Desarrollo de Recursos Humanos, por tres razones. La primera razón fue porque ya tenía un poco de experiencia en este campo, y quería ampliar mis conocimientos. Creo que las prácticas formativas son una parte fundamental para la completa formación académica. Sobre todo si las actividades que realizas en ellas están muy vinculadas a la titulación, como ha sido en mí caso.

La segunda razón buscaba situarme profesionalmente donde se trabaja con y para personas, dado que lo considero el elemento esencial y factor de éxito en toda organización.

La tercera razón, fue el enfoque más psicosocial, ya que en mi carrera profesional como Psicóloga es uno de los contenidos que más me gusta. Además conocer el comportamiento humano a nivel individual y social es fundamental a la hora de tratar con personas.

A lo largo del Trabajo de Fin de Máster (TFM) se citarán específicamente las asignaturas que componen cada módulo, estableciendo los objetivos de cada uno, así

como la valoración personal sobre los conocimientos y las competencias adquiridas, de manera que podamos observar la evolución de dichas competencias antes (“Pre”) y después (“Post”) de la realización del Máster.

Por último, se desarrollará una valoración final a nivel global del Máster, a modo de conclusión personal.

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

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

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

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

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

- Las competencias adquiridas pueden ser: (1) competencias básicas, (2) competencias profesionales, y (3) competencias facilitadoras. A continuación se señalan y se describen estas competencias.

### COMPETENCIAS BÁSICAS

Presentes en la gran mayoría de actividades profesionales y de investigación.

Se trata de profundizar en las competencias desarrolladas en el grado, contextualizándolas dentro del ámbito del Máster (PTORH).

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

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

**Comunicación:** lectura y escritura en inglés; realización de presentaciones audio-

visuales; realización de informes orales y escritos; comunicación de doble vía eficaz, interpretación de las intenciones de la gente.

**Trabajo en equipo:** la cooperación en equipos.

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

### COMPETENCIAS PROFESIONALES

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

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

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

**Desarrollo de productos/servicios:** definición del producto/servicio y análisis de requisitos; diseño o adaptación de los productos/servicios; prueba del producto/servicio (examen de su viabilidad, fiabilidad, validez); evaluación del producto/servicio (utilidad, satisfacción del cliente/usuario, amigabilidad para el usuario, costes).

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

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

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

### COMPETENCIAS FACILITADORAS

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

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

**Gestión de la práctica profesional:** diseño y gestión de la práctica profesional, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.

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

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

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

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

## 2. MÓDULO DE RECURSOS HUMANOS

### 2.1 Objetivo

El primer módulo que se presenta en el Máster PTORH, es el módulo obligatorio de Recursos Humanos. El objetivo es proporcionar al estudiante las bases conceptuales como especialista en Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la planificación, gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. Este módulo fue impartido desde el 17 de Octubre hasta el 29 de Noviembre del 2013, y está formado por los docentes y asignaturas que se indican a continuación:

### MÓDULO DE RECURSOS HUMANOS

*Responsable del Módulo: Dra. Isabel M. Martínez Martínez*

Asignaturas del Módulo	Profesorados
<i>SAK007. Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Eva Cifre Gallego (Universidad Jaume I)</li> <li>– Don Miguel Ángel Nadal Martínez (Universidad Jaume I).</li> </ul>
<i>SAK027. Procesos fundamentales en Recursos Humanos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Isabel M. Martínez (Responsable de la asignatura)</li> <li>– Don Agustín Aguilar Blanch (Profesorado externo).</li> <li>– Don Julián Pelacho López (Profesorado externo).</li> </ul>
<i>SAK028. Desarrollo personal y de grupos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dr. Juan Sánchez (Profesorado externo).</li> <li>– Dra. Mercedes Ventura (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dra. Alma Ma. Rodríguez (Universidad Jaume I).</li> </ul>
<i>Trabajo del Módulo: Propuesta para implementar la metodología de las 5s, en la empresa Cubilevante de Burriana.</i>	Tutor: Don Miguel Ángel Nadal

Asignaturas del Módulo	Aspectos Claves
<p><i>Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional</i> (SAK007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de Recursos Humanos (RRHH) y Salud Ocupacional. Conceptos psicológicos básicos.</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos: diferentes acercamientos. El modelo curricular de la ENOP: Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos. Psicología de los Recursos Humanos: Delimitación conceptual y aproximación histórica.</li> <li>• Prácticas saludables de Gestión y el Desarrollo de los Recursos Humanos</li> <li>• La interrelación de la Gestión de los RRHH con el resto de las áreas: El cuadro de mando integral como herramienta aplicada.</li> </ul>
<p><i>Procesos fundamentales en Recursos Humanos</i> (SAK027)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de los recursos humanos en las organizaciones: La gestión de recursos humanos en la gestión empresarial. Estructura de la gestión de recursos humanos.</li> <li>• Procesos básicos en la gestión de RRHH: Análisis del trabajo Análisis y diseño del puesto de trabajo. Planificación de los RRHH. Procesos de afectación y incorporación de los RRHH a la organización. Socialización Laboral.</li> <li>• Desvinculación de la organización: abandono, jubilación, despido, <i>Outplacement</i>.</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> <li>• La gestión del talento.</li> </ul>
<p><i>Desarrollo personal y de grupos</i> (SAK028)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de “<i>Job Crafting</i>” Tipos de <i>Job Crafting</i>.</li> </ul>

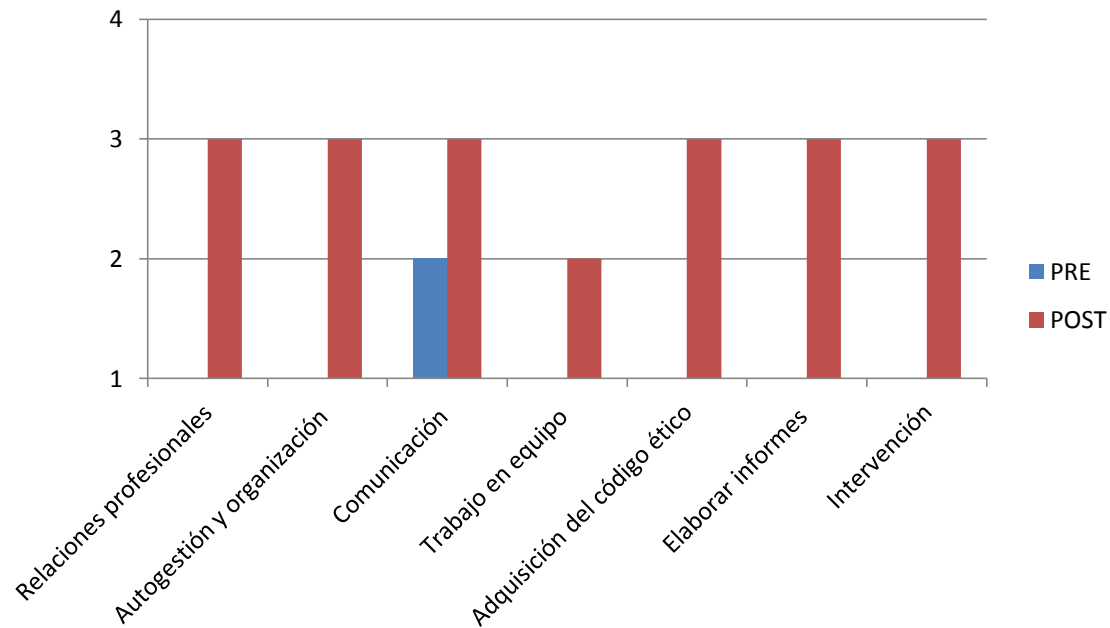


	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollo profesional: Planes de carrera, habilidades sociales y desarrollo directivo: Conceptos de planes de carrera. Habilidades sociales un valor necesario para el desarrollo de carrera.</li><li>• Un modelo de gestión de personas orientado a la Felicidad en el Trabajo.</li></ul>
--	---

## 2.2 VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

COMPETENCIA DESARROLLADA	TIPO DE COMPETENCIA	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultados o evidencia de que se ha alcanzado la competencia	Antes del bloque (1/4)	Después del bloque (1/4)
RELACIONES PROFESIONALES	Facilitadora	Los debates y temas abiertos en el foro del módulo apoyaron el aumento de las competencias relacionales. Por otra parte, los ejercicios expuestos en clase, nos hacen ver los errores que podemos cometer y comparar nuestras perspectivas con las de los demás.	1	3
AUTOGESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	Básica	Durante este primer módulo y debido a los contenidos online del máster, la información y actividades realizadas debe ser organizadas y gestionadas de forma particular por el alumno, de la manera más eficaz posible. Es muy importante el control y gestión del tiempo, para desarrollar correctamente las diversas tareas, lecturas, audios, entre otros.	1	3
COMUNICACIÓN	Básica	Las actividades voluntarias son imprescindibles para comunicarte con los compañeros y profesores, tanto para los ejercicios o dinámicas propias de las asignaturas, como con otros alumnos y responsables.	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	Básica	Es una práctica muy importante ya que requiere de responsabilidad, empatía, y sobre todo compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas.	1	2
ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	Facilitadora	El código Deontológico del consejo general del colegio oficial de psicólogos, es una práctica muy importante para poder ejercer la profesión, realización de prácticas en la asignatura (Dra. Eva Cifre SAK007).	1	3
ELABORAR INFORMES	Profesional	Realización de informes (proyecto de fin de módulo) donde se han evaluado, desarrollados e intervenidos en distintos aspectos relacionados con la asignatura del módulo.	1	3
INTERVENCIÓN	Profesional	A lo largo de los distintos ejercicios del módulo, se han desarrollado intervenciones para las distintas necesidades de los casos; también en el caso del proyecto, se realizó una propuesta para implementar la metodología de las 5s a la Empresa Cubilevante de Burriana, (Don Miguel Ángel Nadal SAK007).	1	3

## Competencias Módulo de Recursos Humanos



### 2.3 Opinión personal del módulo

A nivel personal, he sido capaz de comprender y relacionar los contenidos de la disciplina con otras disciplinas del ámbito de los Recursos humanos (RRHH), y a estructurar y planificar una propuesta para implementar la metodología de las 5s, realizado en la asignatura (SAK007, Don Miguel Ángel Nadal).

Por otra parte, me gustaría hacer hincapié en un punto interesante y positivo de esta parte de la titulación. Tiene que ver con el rol que debe desempeñar un Psicólogo dentro de una organización en el departamento de RRHH, y la importancia que tiene la Salud Ocupacional en este ámbito ya que es una disciplina que se ocupa de la mejora de la calidad de vida laboral. Asimismo, este enfoque permite conocer las prácticas de planificación, gestión y desarrollo más comunes en Recursos Humanos, sin olvidar, en ningún momento, la importancia de unas buenas prácticas organizacionales y los efectos saludable de estas en todos los niveles de la organización. Un aspecto a mejorar sería implementar las grabaciones de las clases desde el primer módulo, para el beneficio de los alumnos *on-line*.

### 3. MÓDULO DE TRABAJO

#### 3.1 Objetivo

El segundo módulo que se imparte en el Máster PTORH, es el módulo obligatorio de Trabajo. El objetivo es proporcionar bases conceptuales como especialista 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, dando a conocer las herramientas, modelos y recursos que se utilizan dentro de esta disciplina, para capacitar al reconocimiento y evaluación de los distintos problemas derivados del estrés y demás riesgos de carácter psicosocial (*burnout*, *mobbing*, tecnoestrés) en el puesto de trabajo. También hay que destacar la importancia que tiene la Psicología Ocupacional Positiva como disciplina alternativa y los efectos del bienestar, el optimismo o el *engagement* sobre el trabajador y la totalidad de la organización. Este módulo fue impartido desde el 12 de Diciembre del 2013 al 31 de Enero del 2014, y está ofrecido por los docentes y compuesto por las asignaturas que se indican a continuación:

#### MÓDULO DE TRABAJO

*Responsable del Módulo: Dra. Susana Llorens Gumbau*

Asignaturas del Módulo	Profesores
<i>SAK001. Psicología de la Salud Ocupacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Susana Llorens Gumbau (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dr. Ramón Rodríguez Montalván (Universidad Jaume I).</li> <li>– Don Joan Franco Gonzales (Hospital general de Castellón).</li> </ul>
<i>SAK026. Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Marisa Salanova (Universidad Jaume I)</li> <li>– Dr. Mario del Líbano (Universidad de Burgos).</li> <li>– Dr. Ramón Rodríguez Montalván (Universidad Jaume I).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dr. Jordi Escartí (Universidad de Barcelona).</li> </ul>
<i>SAK003. Psicología Ocupacional Positiva</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Marisa Salanova (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dr. Pablo Fernández Berrocal (Universidad de Málaga).</li> </ul>
<i>Trabajo del Módulo: La rutina en el trabajo y su relación con el aburrimiento y el Burnout.</i>	Tutor: Dr. Ramón Rodríguez Montalván

<b>Asignaturas del Módulo</b>	<b>Aspectos Claves</b>
<i>Psicología Salud Ocupacional (SAK001)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicología de la Salud Ocupacional: objetivos, áreas de estudio, metodologías y salidas profesionales. Definición de Psicología de la Salud Ocupacional. Disciplinas relacionadas con la salud ocupacional. Áreas de estudio de la Psicología de la Salud Ocupacional. Raíces de la Psicología de la Salud Ocupacional. Metodología: modelo del científico-profesional.</li> <li>• Teorías y modelos explicativos básicos de la salud ocupacional. El estrés laboral y conceptos relacionados. Procesos psicológicos básicos del estrés laboral. Teorías básicas en Salud Ocupacional.</li> <li>• Legislación jurisprudencia. Aproximación de la psicología de la salud ocupacional al ámbito jurídico que la regula. Psicología de la salud ocupacional y prevención de riesgos psicosociales.</li> <li>• Cómo buscar bibliografía <i>online</i> y realizar un proyecto de investigación.</li> </ul>

<p><i>Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales</i> (SAK026)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de <i>burnout</i> (quemado por el trabajo) y tecnoestrés (quemado por las nuevas tecnologías) factores desencadenantes.</li> <li>• Concepto de <i>mobbing</i>: causas</li> <li>• Concepto de adicción al trabajo: características y diferencia con el <i>engagement</i>.</li> <li>• Factores y daños psicosociales y organizacionales.</li> <li>• Práctica: estudios de casos.</li> </ul>
<p><i>Psicología Ocupacional Positiva</i> (SAK003)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qué es la felicidad y el bienestar</li> <li>• Diferencia entre bienestar, felicidad y <i>engagement</i></li> <li>• Concepto de “<i>Flow</i>”</li> <li>• Psicología positiva y psicología ocupacional positiva.</li> </ul>

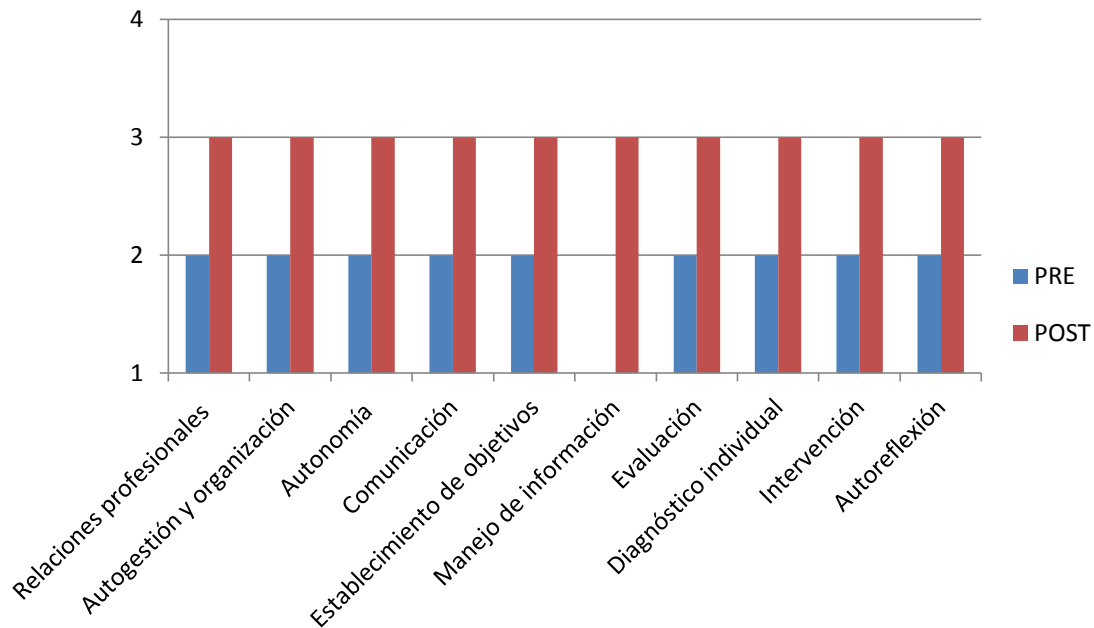
### 3.2 VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

COMPETENCIA DESARROLLADA	TIPO DE COMPETENCIA	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultados o evidencia de que se ha alcanzado la competencia	Antes del bloque (1/4)	Después del bloque (1/4)
RELACIONES PROFESIONALES	Facilitadora	Los debates y temas abiertos en el foro del módulo apoyaron el aumento de las competencias relacionales. Por otra parte, adquirir conocimiento del <i>know-how</i> relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional, nos aportó gran experiencia.	2	3
AUTOGESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	Básica	Al igual que en el primer módulo, progresivamente se va desarrollando una mayor capacidad para gestionar y organizar, desde la perspectiva personal, los contenidos del máster.	2	3
AUTONOMÍA	Básica	El hecho de realizar un máster en la modalidad online, hace que la autonomía en la búsqueda de información, recursos y metodologías se intensifique.	2	3
COMUNICACIÓN	Básica	La comunicación entre los distintos participantes (profesores, alumnos) se intensifica. Contacto mediante grupos en redes sociales y los trabajos realizados con los alumnos <i>on-line</i> facilitan el acceso a contenidos y recursos extras del máster.	2	3
ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	Profesional	Trabajo de módulo, en el que se tuvieron que desarrollar los objetivos del proyecto, conocer cuáles son las áreas de estudio y metodologías de investigación e intervención profesional. (Dr. Ramón Rodríguez Montalván).	2	3
MANEJO DE INFORMACIÓN	Básica	Acceso a bases científicas (revistas, artículos), incluyendo sesión práctica (Normas APA) (SAK001 Dra. Susana Llorens). Mejora en el manejo de la información a niveles de investigación.	1	3
EVALUACIÓN	Profesional	En las tres asignaturas impartidas, se dan a conocer las herramientas, modelos y recursos para el estudio y evaluación de distintos riesgos psicosociales que se pueden dar, como	2	3

		<i>Burnout</i> , Tecnoestrés (SAK026 Dr. Mario del Líbano y Dr. Ramón Rodríguez), así como la evaluación y desarrollo del estrés (SAK001 Dra. Susana Llorens) y, por el contrario, el análisis de los efectos positivos de la Psicología Ocupacional Positiva.		
DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL	Profesional	En la asignatura (SAK003 Dra. Marisa Salanova), se puso en práctica la “ <i>Escala del bienestar subjetivo</i> ”, también evaluamos nuestras fortalezas, y realizamos la práctica del <i>lápiz en la boca</i> ”. Y evaluamos el nivel del <i>Engagement</i> .	2	3
INTERVENCIÓN	Profesional	A lo largo de las distintas prácticas y ejercicios del módulo, se han desarrollado intervenciones para las distintas necesidades de los casos; caso tecnoestrés ( SAK026 Dr. Mario del Líbano), se realizó una intervención en el caso práctico: “ <i>El hospital maldito</i> ”	2	3
AUTOREFLEXIÓN	Facilitadora	Destacar la importancia que supone la preocupación por una salud ocupacional, ya que esta incide directamente, ya no solo en los resultados a niveles organizacionales, sino también en ámbitos mucho más importantes como son la salud personal y social (repercusión directa en relaciones sociales).	2	3



## Competencia Módulo de Trabajo



### 3.3 Opinión personal del módulo

En este segundo módulo he podido comprender la disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional, y también conocer el ámbito de la especialización de la disciplina y su relación con la realidad jurídico-laboral de las empresas. En concreto conocer cuáles son los objetivos, áreas de estudio y metodologías de investigación e intervención profesional. Aprender a diferenciar las disciplinas básicas en prevención de riesgos laborales, como medicina del trabajo, ergonomía, entre otras. Conocer las teorías y modelos explicativos básicos de la Psicología de la Salud Ocupacional y conocer los modelos teóricos básicos.

Considero que los contenidos teóricos de la psicología de la salud ocupacional y riesgos psicosociales han sido muy enriquecedores, así como también útiles. Lo único que me ha acostado y he tenido un poco de dificultad fue a la hora de llevar a cabo el proyecto de investigación, pues dada mi escasa experiencia en metodología científica, y a la poca experiencia de buscar información. A pesar de ello, gracias a la ayuda de mi tutor (Dr. Ramón Rodríguez Montalván), he podido superar las diversas dificultades.

## 4. MÓDULO DE ORGANIZACIONES

### 4.1 Objetivo

El tercer módulo obligatorio que se llevó a cabo en el Máster PTORH, es el módulo de Organizaciones. El objetivo es conocer en qué consiste la cultura, clima, desarrollo y cambios organizacionales que se producen dentro de las organizaciones, como también los principales sistemas de gestión de calidad, y las relaciones laborales mediación y gestión de conflictos.

Este módulo fue impartido desde el 07 de Febrero hasta el 21 de Marzo del 2014, y está formado por los docentes y asignaturas que se indican a continuación:

### MÓDULO DE ORGANIZACIONES

*Responsable del Módulo: Doña Isabella Meneghel*

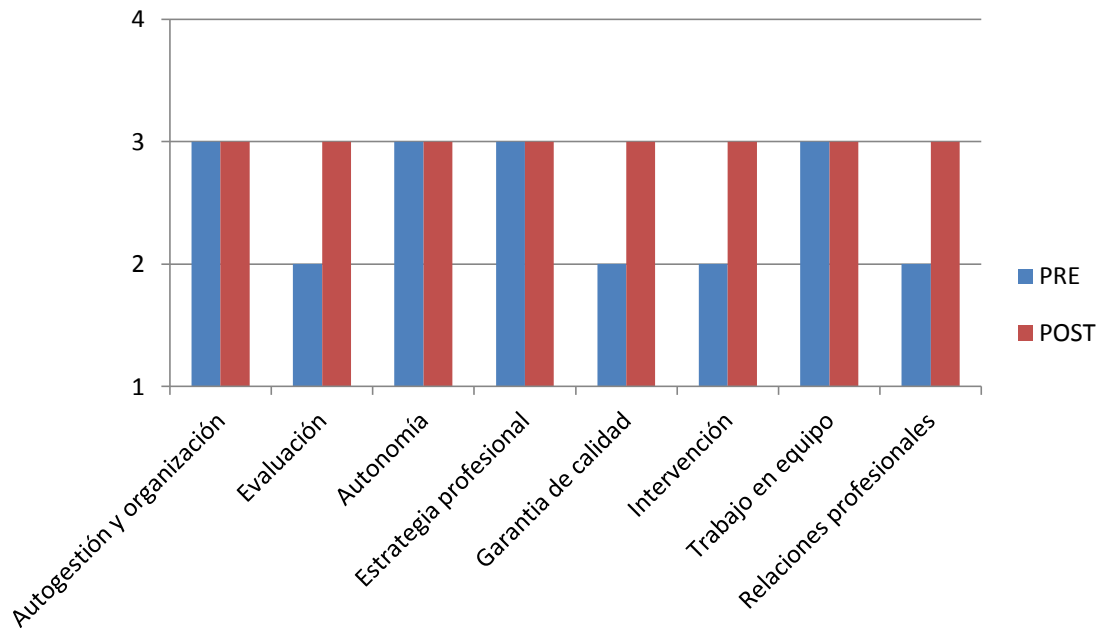
Asignaturas de Módulo	Profesorados
<i>SAK004. Aprendizaje y desarrollo organizacional.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Doña Isabella Meneghel (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dra. Marisa Salanova (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dr. Vicente González Romá (Universidad de Valencia).</li> </ul>
<i>SAK005. Gestión de la calidad en las organizaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Alma Rodríguez (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dra. Mercedes Ventura (Universidad Jaume I).</li> <li>– Don Agustín Sánchez Toledo (Aenor).</li> </ul>
<i>SAK006. Relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Doña Eva Ferrando Daufí (Universidad Jaume I).</li> <li>– Doña Lourdes Munduate (Universidad de Sevilla).</li> </ul>
<i>Trabajo del Módulo: “Estudio de personalidad-estilos de gestión de conflictos”</i>	Tutora: Doña Eva Ferrando Daufí.

Asignaturas del Módulo	Aspectos claves
<p><i>Aprendizaje y desarrollo organizacional (SAK004).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio y desarrollo organizacional.</li> <li>• Tipos de cultura en la organización y climas.</li> <li>• Concepto de organización resiliente y saludable.</li> <li>• Organizaciones que aprenden en contextos de cambio.</li> <li>• Estudio de caso: <i>Gratcer</i>, el caso de una organización que aprende.</li> </ul>
<p><i>Gestión de la calidad en las organizaciones (SAK005).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El rol profesional de la psicología en la gestión de la calidad.</li> <li>• Calidad organizacional. El significado de calidad.</li> <li>• Principales sistemas de gestión de calidad: <i>ISO 900</i> y <i>EFQM</i>.</li> <li>• Calidad de servicio Organizaciones de servicio. Concepto de medida. Calidad de servicio.</li> <li>• Caso práctico: <i>Survey Feedback</i> (técnica para ver el desajuste de percepción entre los empleados y los clientes).</li> </ul>
<p><i>Relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos (SAK006).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de conflicto laboral, problema, controversia y resolución de conflictos</li> <li>• Estrategias para la resolución de conflictos</li> <li>• Mediación: características y procesos (procedimiento y técnicas)</li> <li>• Negociación: habilidades interpersonales, planificación y tácticas</li> <li>• Caso práctico: mujeres trabajadoras y Vikingo.</li> </ul>

## 4.2 VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

COMPETENCIA DESARROLLADA	TIPO DE COMPETENCIA	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultados o evidencia de que se ha alcanzado la competencia	Antes del bloque (1/4)	Después del bloque (1/4)
AUTOGESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	Básica	La gestión y organización personal de la información recibida a través de los diferentes medios (Aula virtual, emails), potencian el desarrollo de esta competencia.	3	3
EVALUACIÓN	Profesional	Durante todas las asignaturas, se dan las herramientas para el estudio y evaluación a distintos niveles organizacionales: análisis de <i>HERO</i> 's y clima laboral (SAK004 Dra. Marisa Salanova), sistemas de la calidad en las organizaciones ( AENOR), (SAK005 Don Agustín Sánchez).	2	3
AUTONOMÍA	Básica	El hecho de realizar un máster en la modalidad <i>online</i> , hace que la autonomía en la búsqueda de información, recursos y metodologías se intensifique.	3	3
ESTRATEGIA PROFESIONAL	Facilitadora	En todas las asignaturas del módulo se da la posibilidad de analizar la problemática en las organizaciones y establecer soluciones en base a las estrategias y herramientas que se conocen.	3	3
GARANTÍA DE CALIDAD	Facilitadora	Prácticas de sistemas de gestión y modelos de calidad en las organizaciones (SAK005 Don Agustín Sánchez).	2	3
INTERVENCIÓN	Profesional	A lo largo de las distintas prácticas y ejercicios del módulo, se han desarrollado intervenciones para las distintas necesidades de los casos; ejercicios de mediación y relaciones laborales dados en las clases magistrales (SAK006 Doña Eva Ferrando).	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	Básica	Presente durante todo el módulo, mediante la realización de prácticas y del trabajo de módulo, realizar grupos con diferentes compañeros es gratificante ya que cada persona te aporta conocimientos diferentes.	3	3
RELACIONES PROFESIONALES	Facilitadora	Los debates y temas abiertos en el foro del módulo apoyaron el aumento de las competencias relacionales.	2	3

### Competencia Módulo Organizaciones



#### 4.3 Opinión personal del módulo

Este módulo me parece muy interesante, ya que los contenidos teóricos han servido para desarrollar competencias muy útiles para mi futuro profesional. Entre estas competencias destacaría la de evaluación, pues hemos analizado numerosos elementos (clima laboral y Modelo *HERO*) que hacen más cercano el reconocimiento de las organizaciones que aprenden y son saludables.

En este módulo la Psicología Positiva es una perspectiva muy constructiva y que permite entender la importancia de buenas prácticas en las organizaciones. Por otra parte, asignaturas como SAK006 (Relaciones laborales, mediación y conflicto) y SAK005 (Gestión en la calidad de las organizaciones) creo que tienen una gran utilidad, ya que presentan herramientas (sistemas de gestión y mediación) para resolver (o al menos suavizar) los problemas que presentan todas las organizaciones. Lo único que me gustaría remarcar para mejoras futuras, sería que el contenido de la asignatura SAK006 sea más práctico dada su dificultad, y por otra parte, que todas las actividades del Máster puedan ser accesibles a los alumnos del modo *online*.

## 5. MÓDULO ESPECIALIDAD DE RECURSOS HUMANOS

### 5.1 Objetivo

Este es el último módulo del Máster PTORH, depende de la especialidad por la que el alumno/a opte; en mi caso se trata de la especialidad “Desarrollo de Recursos Humanos”. Una vez que el alumno/a tiene una perspectiva de los recursos humanos en la organización, el objetivo de este módulo es profundizar en el estudio de distintas áreas de los recursos humanos desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en problemas relacionados con la Gestión y sobre todo el Desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones.

Este ámbito profesional el objetivo es abordado desde una doble perspectiva: la investigación y la intervención profesional, sin descuidar el enfoque innovador desde la psicología positiva. El presente módulo fue impartido desde el 04 de Abril hasta el 13 de Junio del 2014 y está formado por los docentes y asignaturas que se indica a continuación:

### MÓDULO ESPECIALIDAD DE RECURSOS HUMANOS

*Responsable del Módulo: Dr. Pedro Torrente Barberá*

Asignaturas de Módulo	Profesorados
<i>SAK17. Intervención en igualdad de oportunidades.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dra. Eva Cifre (Universidad Jaume I).</li> <li>– Dr. Vicente Martínez Tur (Universidad Valencia).</li> <li>– Doña Inmaculada Enguídanos (Fundación de servicio de empleo).</li> <li>– Doña Carmen Soler (Estudios y Prevención).</li> <li>– Doña Mercedes Álvarez (Oportunitat Consulting).</li> </ul>
<i>SAK029. Técnicas de evaluación en</i>	– Dr. Pedro Torrente Barberá

<i>recursos humanos.</i>	(Universidad Jaume I). – Dra. María Vera (Universidad de Burgos). – Dr. Francisco Herrero (Freixenet).
<i>SAK030. Desarrollo directivo.</i>	– Don Miguel Ángel Nadal (Universidad Jaume I). – Dr. Francisco Gil (Universidad Complutense de Madrid). – Don Santiago Vázquez (R cable y telecomunicaciones Galicia).
<i>SAK031. Formación continuada y coaching.</i>	– Dr. Pedro Torrente Barberá (Universidad Jaume I). – Doña Elena Cucala (HybrisConsulting Castellón). – Doña Lisa Vivoll (profesorado externo).
<i>Proyecto Módulo: “Plan de igualdad”</i>	Tutora: Dra. Eva Cifre Gallego.

<b>Asignaturas del Módulo</b>	<b>Aspectos claves</b>
<i>Intervención en igualdad de oportunidades (SAK017).</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la Igualdad de oportunidades.</li> <li>• Características y el desarrollo organizativo en el tercer sector.</li> <li>• Sostenibilidad y Responsabilidad Social en la Empresa (RSE).</li> <li>• Estrategias de conciliación familia/trabajo.</li> <li>• Programas de intervención en igualdad de oportunidades.</li> <li>• Casos de intervención psicosocial en las empresas.</li> </ul>

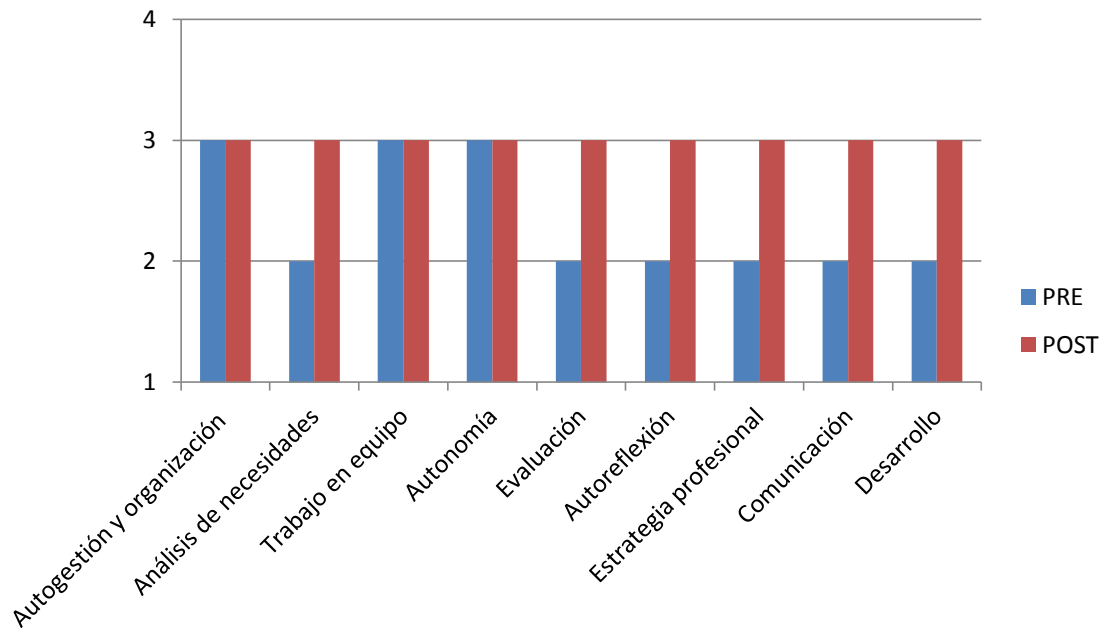
<p><i>Técnicas de evaluación en recursos humanos (SAK029).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de Evaluación en RRHH: ejercicios de incidentes críticos, observación, entre otros.</li> <li>• Procesos de aplicación de las Técnicas de Evaluación: Concepto de <i>Job Crafting</i>.</li> <li>• <i>Talent Management</i>: estrategias de talent management. Estudio de caso: <i>Freixenet</i>.</li> </ul>
<p><i>Desarrollo directivo (SAK030).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y liderazgo.</li> <li>• Habilidades de dirección y liderazgo.</li> <li>• Caso R: Un modelo de gestión de personas orientada a la felicidad en el trabajo.</li> </ul>
<p><i>Formación continuada y coaching (SAK031).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y <i>coaching</i>, introducción a la formación en contextos laborales y pasos para realizar un plan de formación. Estudio de caso: Formación y <i>coaching</i>.</li> <li>• Coaching una herramienta de desarrollo personal y profesional. Concepto de <i>coaching</i> Proceso de <i>coaching</i>.</li> <li>• Psicología positiva: basándose en las fortalezas y RRHH. La mente: conjunto de programas. 8 pasos para el crecimiento personal.</li> </ul>



## 5.2 VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

COMPETENCIA DESARROLLADA	TIPO DE COMPETENCIA	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultados o evidencia de que se ha alcanzado la competencia	Antes del bloque (1/4)	Después del bloque (1/4)
AUTOGESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	Básica	Como en los anteriores módulos, es necesario un seguimiento continuo de los contenidos didácticos. Se requiere seguir manteniendo estas competencias para alcanzar los objetivos que se establecen.	3	3
ANÁLISIS DE NECESIDADES	Profesional	Ejercicios sesión <i>coaching</i> realizados en clase (SAK031 Dr. Pedro Torrente) donde se debían detectar las necesidades de formación con las que después se trabajaría.	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	Básica	Presente durante todo el módulo, realización del trabajo final de esta asignatura, con la participación y cooperación de todos los integrantes del grupo. Comunicación mediante <i>Skype</i> .	3	3
AUTONOMÍA	Básica	Siempre apoyada por profesores y tutores.	3	3
EVALUACIÓN	Profesional	A distintos niveles; a nivel individual y grupal, mediante diferentes técnicas de evaluación de RRHH (SAK029 Dr. Pedro Torrente) y el proyecto final (Plan de igualdad, Dra. Eva Cifre).	2	3
ATOREFLEXIÓN	Facilitadora	Orientada a la idea de una visión mucho más sistémica y global de la organización, entendiendo que dichas organizaciones son el resultado de la interacción de todos los elementos que la componen.	2	3
ESTRATEGIA PROFESIONAL	Facilitadora	Proyecto de módulo, frente a la problemática planteada del plan de igualdad, se deben tomar decisiones que configuren la estrategia, basada en unos objetivos.	2	3
COMUNICACIÓN	Básica	Proyecto de módulo en grupo, con seguimiento y <i>feedback</i> por parte del tutor.	2	3
DESARROLLO	Profesional	Ejercicios de propuestas de políticas de conciliación trabajo-vida privada, estrategias de conciliación (SAK017 Dra. Eva Cifre).	2	3

## Competencia Módulo Especialidad Recursos Humanos



### 5.3 Opinión personal del módulo

De las competencias a destacar, una de las que considero más importante es la relacionada con la visión sistémica de las organizaciones, desarrollado en la asignatura de Técnicas en Evaluación de Recursos Humanos (SAK029). Conjuntamente a las herramientas y recursos que aporta para la práctica en el análisis de los puestos de trabajo, procesos de selección, entre otros.

Por otro lado, la asignatura de Intervención en la Igualdad de Oportunidades (SAK017), creo que aporta una visión fundamental para entender el verdadero bienestar psicológico en el trabajo, entendiendo la importancia de políticas de conciliación o de igualdad, de esta manera considero que esta asignatura me ha aportado mucho conocimiento en cuanto a la elaboración de un Plan de igualdad.

Un aspecto a mejorar en este módulo sería que la clase en vez de seguir una lectura durante hora y media, se puede mejorar realizando más ejercicios prácticos ya que la asignatura (SAK017) es de vital importancia.

## 6. ESTANCIA EN EMPRESA

### 6.1 Objetivo

El objetivo de las estancias en prácticas es el conocimiento por parte del estudiante de la realidad institucional, empresarial y laboral de su entorno en el ámbito de sus futuras profesiones, y la especialización profesional.

Tutor interno: Doña Hedy Acosta Antognoni

Tutor externo: Doña Ana María López

Las prácticas las llevé a cabo en la empresa Leroy Merlin, localizada en Castellón de la Plana. Es una compañía especializada en el acondicionamiento y la decoración del hogar con un firme compromiso por la calidad, las personas y el medio ambiente. Su finalidad es ofrecer productos y soluciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los clientes y ayuden a crear hogares más personales, prácticos, cómodos, seguros y sostenibles.

- Desde su llegada a España en 1989 ha crecido a un ritmo medio de más de 2 establecimientos por año.
- Leroy Merlin ha sido la primera compañía en desarrollar el concepto de gran superficie especializada en el acondicionamiento del hogar en España.
- La empresa ofrece productos, soluciones y servicios en decoración, jardinería, bricolaje y construcción.
- Leroy Merlin es pionera en España en el desarrollo del estilo de vida *Do it yourself* (Hágalo usted mismo) y ofrece además los servicios y apoyo necesarios para la realización de proyectos en decoración, baños, cocinas y jardines desarrollando con ello el concepto *We do it for you* (Lo hacemos por usted).
- Este crecimiento y la solidez de su propuesta comercial la sitúan como referente indiscutible y líder del mercado del acondicionamiento del hogar.
- Una empresa comprometida con el entorno social y medioambiental de las comunidades en las que está presente.

Dispone cerca de 350 tiendas de bricolaje repartidas en 13 países (Rumania, Francia, Polonia, Portugal, Rusia, España), entre otros.

En el año 2004 se inaugura la primera tienda de Leroy Merlín en Castellón de la Plana, está compuesta por alrededor de 130 colaboradores, cuya gestión en materia de Recursos Humanos es responsabilidad de Doña Ana María López.

El departamento de RRHH de la tienda, tiene asignadas diversas funciones, entre ellas:

- Administración de personal: Gestión de nómina, contrataciones y seguimiento de los gastos de personal y su estructura.
- Relaciones laborales: asegurar la correcta aplicación de las normativas vigentes en esta materia.
- Atención al manager y al colaborador: ayudar en la gestión de diaria a los managers en materia de RRHH y responder a todas aquellas dudas de los colaboradores o escuchar sus necesidades.
- Formación: Garantizar la adecuación de los planes de formación, tanto en lo que se refiere a la detección de necesidades como a su definición, implantación y seguimiento.
- Reclutamiento y selección: Animar y asegurar la aplicación de los procesos de selección y reclutamiento de los equipos, favoreciendo el máximo desempeño y evolución de las personas.
- Políticas de participación: impulsar y apoyar las acciones que se llevan a cabo en esta materia.
- Participación en la tienda y empresa: colaborar en proyectos transversales para compartir su visión y experiencia con otras tiendas y departamentos.
- Prevención de riesgos laborales: Conocer las fuentes de información que existen en materia de prevención, así como cumplir con las medidas de prevención establecidas por la empresa para eliminar o reducir los riesgos del puesto de trabajo e instalaciones.

### **Principales tareas desarrolladas durante las prácticas:**

#### **❖ Selección de becarios para el programa “Talento Leroy Merlín:**

El programa “Talento Leroy Merlín” tiene el objetivo reclutar jóvenes universitarios, de diferentes titulaciones para que, a través de un plan de desarrollo, puedan convertirse en

un periodo de tiempo corto en miembros del comité de dirección, o mandos intermedios en las futuras aperturas que la empresa tiene previstas en España.

❖ ***Lanzamiento de una oferta de prácticas a través de la FUE-UJI (Fundación Universidad Empresa):***

La asistente de RRHH de tienda, Doña Ana López, lanzó a través de la FUE ofertas de prácticas voluntarias para diferentes titulaciones. Posteriormente, se procedió a seleccionar dichos CV, para consecutivamente hacer las entrevistas.

Por tanto, mi principal tarea fue crear los perfiles de la empresa en los distintos portales de empleo, la publicación de las distintas ofertas, así como el posterior mantenimiento de estos perfiles. Paralelamente, he contribuido a los procesos de reclutamiento de candidatos mediante el filtrado de curriculums (primera criba) y la posterior realización de una base de datos donde se albergan los candidatos que cumplen el perfil profesional que busca la organización.

La ejecución de estas tareas requería un control diario ya que eran muchas las candidaturas que recibíamos de las distintas ofertas de empleo.

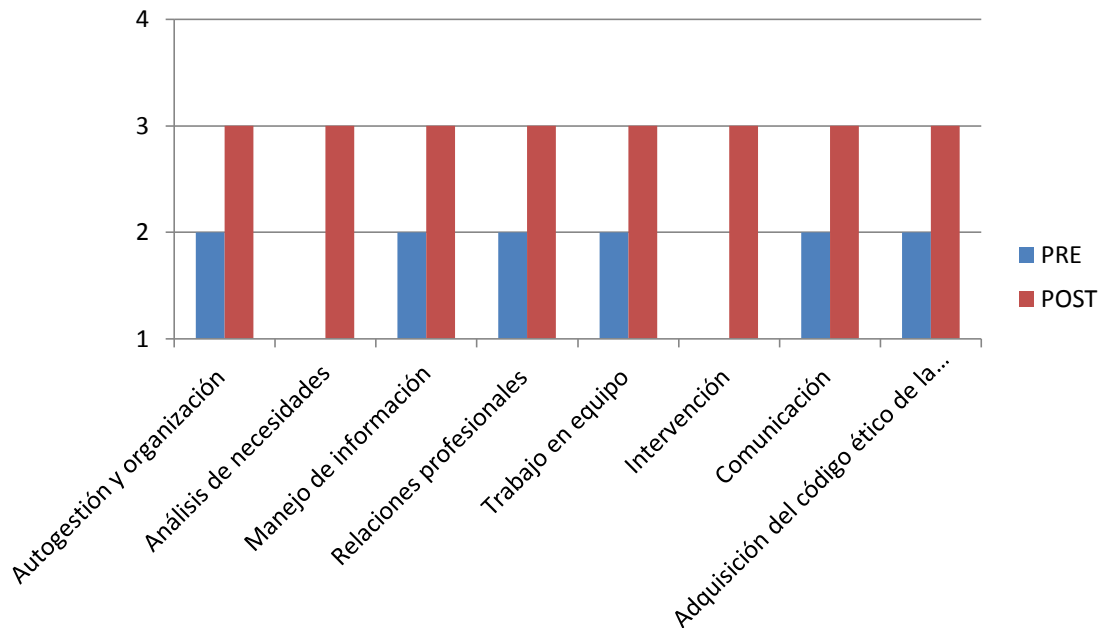
Una vez seleccionados los candidatos, nuestro trabajo consistía en llamarles para hacer una entrevista y hacer un filtro de los candidatos. A continuación los seleccionados pasaban a los jefes de sector y finalmente con el director de la tienda en Castellón de Leroy Merlín. En el caso que los candidatos no sean los seleccionados se les enviaba una carta de agradecimiento por haber asistido a la entrevista.

## 6.2 VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS DE ESTANCIA EN EMPRESA

COMPETENCIA DESARROLLADA	TIPO DE COMPETENCIA	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultados o evidencia de que se ha alcanzado la competencia	Antes del bloque (1/4)	Después del bloque (1/4)
AUTOGESTIÓN Y ORGANIZACIÓN	Básica	Las tareas principales que llevaba a cabo en la empresa, requerían un seguimiento diario, por lo que debía compaginarlo con otras tareas. Esto ha contribuido a la organización de mi trabajo.	2	3
ANÁLISIS DE NECESIDADES	Profesional	Efectuar un listado de los colaboradores para realizarse el reconocimiento médico y realizarle un seguimiento de dicho proceso dentro de la empresa.	1	3
MANEJO DE INFORMACIÓN	Básica	Criba de curriculum y gestión de bases de datos con los perfiles de los candidatos.	2	3
RELACIONES PROFESIONALES	Facilitadora	Contacto directo con candidatos en los procesos de selección, empleados de tienda, empleados de oficina y proveedores.	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	Básica	Tareas puntuales de organización y gestión de documentos que requerían la coordinación con los jefes o manager de cada sesión de la empresa, y con otros becarios que realizaban sus prácticas dentro de la empresa.	2	3
INTERVENCIÓN	Profesional	Creación de bases de datos donde alojar los perfiles de candidatos de los procesos de selección. Creación de registros para llevar un seguimiento de las personas que se iban incorporando a la empresa.	1	3
COMUNICACIÓN	Profesional	Creación de informes donde se comunicaba a la dirección de RRHH las necesidades como por ejemplo los uniformes, materiales de uso del personal, entre otros.	2	3

ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DE LA PROFESIÓN	Facilitadora	Manejo de información confidencial.	2	3
--	--------------	-------------------------------------	---	---

### Competencia Estancia en Empresa



### 6.3 Opinión personal de la Estancia en Empresa

En general, mi valoración de esta asignatura es muy positiva, ya que el hecho de que se componga en su conjunto por 300 horas lectivas, fue una de las razones que me llevaron a solicitar entrar en éste Máster. La asignatura contribuye a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, en mi caso, ha aumentado la autoconfianza en mis competencias profesionales. Lo cierto es que he sido muy afortunada, ya que el balance final de mis prácticas ha sido satisfactorio, con una supervisora y unos compañeros que se han preocupado por mi integración y aprendizaje.

A nivel de competencias básicas, dentro de las principales tareas realizadas, me gustaría destacar el desarrollo de competencias de autogestión y manejo de información, ya que los procesos de reclutamiento y selección requerían de un control diario y la gestión de documentación confidencial, logrando realizar esta tarea de manera autónoma y sin supervisión diaria.

Las competencias profesionales, como observamos, se quedan en 1-3 y 2-3 ya que dentro del análisis de necesidades se presentaron ciertas dificultades, por ejemplo habían personas que se habían apuntado a la lista para realizar el reconocimientos



médico y otras personas no lo habían hecho, por lo tanto existió una mala comunicación entre los colaboradores y el departamento de RRHH, y en el resto de competencias he llegado a cumplir con los objetivos.

Por último, en cuanto a las competencias facilitadoras, creo que he ganado experiencia en el trato con las personas, dentro un entorno laboral (ya sea con el personal interno y con los proveedores). Por otro lado, también he querido destacar, la adquisición de competencias relativas al código ético de esta profesión, al trabajar diariamente con datos personales y confidenciales.

## 7. TALLER

### 7.1 Objetivo

El objetivo del presente taller es desenterrar las habilidades y el potencial comunicativo de los participantes para que sean capaces de utilizar la palabra hablada con eficacia, jamás perdiendo su objetivo.

Taller	Profesor
<p>El taller corresponde al curso académico del 2013-2014.</p> <p>Taller: Comunicación para el éxito “Técnicas para hablar en público con eficacia”</p>	<p>Autor: Don Carles Herrero</p>

Este taller ha sido de vital importancia porque facilitó una serie de herramientas que ayudaron a comprender y adaptarse al público, a conocer tus propios límites, a controlar tu discurso y a seguir creciendo como persona. Aprendes como entrar en la sala, a conectar directamente con tu audiencia, a conocer el terreno, a saber controlar tu respiración, tener autoconfianza en cuanto a los conocimientos que encierras, tener la certeza que tu discurso es a medida.

## 7.2 VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL TALLER

COMPETENCIA DESARROLLADA	TIPO DE COMPETENCIA	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultados o evidencia de que se ha alcanzado la competencia	Antes del bloque (1/4)	Después del bloque (1/4)
AUTOREFLEXIÓN	Facilitadora	Capacidad de tener autoconfianza y seguridad en uno mismo.	2	3
COMUNICACIÓN	Básica	Capacidad de transmitir lo que pensaba de forma verbal y no verbal.	2	3

En este taller aprendí hacer uso correcto del espacio, saber cómo utilizar cada palabra pronunciada, manejar correctamente la modulación de tu voz y tus gestos, y canalizar la energía de la comunicación no verbal para reforzar aquello que afirmes con honestidad.

Por lo tanto, las competencias que genera este taller son bastante útiles para diferentes contextos, por ejemplo el día a día. Personalmente, creo que es un taller necesario y bastante útil, ya que está muy enfocado hacia las habilidades que debe desarrollar un profesional a la hora de dirigirte al público.

## 8. VALORACIÓN FINAL DEL MÁSTER

Durante la realización del Máster he sido capaz de aprender a gestionar conflictos como también a controlar, orientar y gestionar procesos de negociación. Saber definir y diferenciar los distintos conceptos como el *burnout*, adicción al trabajo, entre otros. Consecutivamente conocer los pasos básicos de cómo elaborar un proyecto de investigación, tales como desarrollar objetivos, manejar información bibliográfica y comprender cuál es el rol investigador y profesional en la salud ocupacional.

Una competencia personal que destacaría es la autoeficacia, salir de mi zona de confort ha hecho que desarrolle más esta competencia, como también quiero destacar otras competencias como por ejemplo el trabajo en equipo, saber compartir información, conocimientos y experiencias con otros o saber trabajar de manera conjunta para alcanzar el mismo objetivo me ha hecho crecer como persona.

Otra que enfatizaría es la planificación y organización, esta competencia me ha ayudado a planificar prioridades a corto o medio plazo, y a coordinar las tareas facilitando que se lleven a cabo.

En modo de conclusión final, me gustaría decir que el Máster (PTORH) me ha ayudado a tener una visión más amplia de la orientación al logro de cada uno de mis objetivos planteados, utilizando los recursos necesarios para llevar a cabo cada uno de ellos.