

## OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

### OBJETIVOS

El Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de la Gestión de los Recursos Humanos tiene como **finalidad u objetivo principal** la formación de directivos y técnicos capaces de ajustarse a los perfiles profesionales que demanda el mercado laboral nacional e internacional; las asociaciones profesionales, empresariales y sindicales; la experiencia universitaria; las líneas de investigación actuales en este ámbito profesional.

Los **objetivos específicos** del Máster se centran en:

- Dotación de los conocimientos científicos, técnicos e instrumentales más actualizados que exige la actividad profesional en los distintos campos del área de Recursos Humanos: Desarrollo Organizacional, Gestión y Dirección, Selección, Formación, Desarrollo y Evaluación de Personas, Orientación, Inserción e Integración Laboral, Marketing, Comportamiento del Consumidor, entre otras.
- Desarrollo de competencias, generales y específicas, que permita analizar y resolver, eficaz y eficientemente las situaciones profesionales que se les presenten.

### COMPETENCIAS

Al finalizar los estudios del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de la Gestión de los Recursos Humanos, el postgraduado habrá adquirido las competencias básicas, generales, específicas y transversales que a continuación se enumeran y que responden a los objetivos generales de este Máster.

#### Competencias Básicas

- CB1 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto tanto aplicado como de investigación
- CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- CB3 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- CB4- Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan-, a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- CB5 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

## Competencias Generales

- CG1: Capacidad de análisis y síntesis en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones y los recursos humanos.
- CG2: Capacidad para determinar y resolver los problemas asociados a la psicología del trabajo y de las organizaciones y los recursos humanos.
- CG3: Capacidad para aplicar a entornos nuevos o poco conocidos y dentro de contextos multidisciplinares, los conceptos, principios, teorías o modelos relacionados con la psicología del trabajo y de las organizaciones y los recursos humanos.
- CG4: Capacidad de transmitir y expresarse, por escrito y oralmente, usando la terminología y técnicas adecuadas y de presentar públicamente ideas, procedimientos o informes de carácter profesional, técnico o de investigación.
- CG5: Capacidad para elaborar propuestas de trabajo en el ámbito de la psicología del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos.
- CG6: Capacidad de razonamiento crítico y reflexivo en función de criterios, normas externas o de reflexiones personales sobre los temas relacionados con la psicología del trabajo y de las organizaciones y los recursos humanos.
- CG7: Capacidad para gestionar la información y el conocimiento en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones y los recursos humanos y saber utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y la comunicación.

## Competencias Transversales

- CT1: Comunicación. Expresarse adecuadamente al exponer un tema y hacerlo de forma clara y escuchar activamente cuando los demás hablan
- CT2: Flexibilidad. Modificar el comportamiento adecuándolo a situaciones de cambio o ambigüedad y manteniendo la efectividad en distintos entornos, con diferentes tareas, responsabilidades y personas.
- CT3: Liderazgo. Conseguir influir positivamente en lo demás, prestar apoyo al grupo a la hora de abordar las tareas, movilizar el grupo conservando un buen ambiente y resolver los conflictos que surjan en el grupo.
- CT4: Planificación y organización. Definir prioridades; establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible; definir las metas intermedias y las contingencias que puedan presentarse; establecer las oportunas medidas de control y seguimiento.
- CT5: Resistencia a la tensión. Conservar la calma en situaciones de urgencia, mantener el control de sí mismo ante situaciones de tensión y controlar las emociones
- CT6: Responsabilidad. Proporcionar ayuda a otros compañeros cuando la solicitan, buscar la colaboración de otros para finalizar actividades, cumplir con lo que se compromete y terminar las tareas que comienza
- CT7: Solución de problemas y Decisión. Analizar los problemas y situaciones complejas, identificando sus aspectos más relevantes y sus causas, en función de la información disponible, para elegir las soluciones de mayor calidad en el plazo temporal fijado
- CT8: Trabajo en Equipo. Colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados

## Competencias Específicas

- CE1: Capacidad para desarrollar actitudes positivas en los trabajadores y comportamientos que contribuyan a incrementar los niveles de rendimiento, satisfacción y salud de los trabajadores.
- CE2: Capacidad para diseñar programas que faciliten la socialización laboral de los trabajadores, la innovación y el cambio, el trabajo en equipo y las nuevas tecnologías.
- CE3: Capacidad para desarrollar la comunicación en las organizaciones, el liderazgo, la toma de decisiones y la eficacia organizacional.
- CE4: Capacidad para reducir los conflictos en las organizaciones, el absentismo y el nivel de rotación externa.
- CE5: Capacidad para realizar análisis y valoración de puestos en las organizaciones, confeccionar perfiles de exigencias y establecer nuevos planes salariales.
- CE6: Capacidad para determinar las necesidades de selección y evaluación de personas en función de la planificación estratégica de recursos humanos de la organización y poder planificar y gestionar las acciones de selección y evaluación que se estimen necesarias.
- CE7: Capacidad para definir procesos de diseño e implantación de programas de evaluación del rendimiento, aplicando las técnicas más adecuadas y teniendo en cuenta sus ventajas, limitaciones y adecuación según las características específicas de cada organización.
- CE8: Capacidad para diseñar itinerarios de carrera personalizados en función del potencial del individuo y las necesidades de la organización, identificando las fases de la implantación de los planes de carrera y determinando el proceso y las áreas más relevantes en la evaluación de potencial.
- CE9: Capacidad para determinar y aplicar las principales técnicas y herramientas para prever y detectar las necesidades de formación estratégicas e inmediatas y para elaborar un plan de formación en función de las necesidades de formación definidas, diseñando respuestas formativas eficaces y eficientes y procedimientos de evaluación del impacto de la formación y su contribución al logro de los objetivos de la empresa.
- CE11: Capacidad para orientar adecuadamente a las personas que deseen encontrar trabajo o mejorar el que ya tienen basándose en el conocimiento del mercado de trabajo el mercado formativo y la evaluación del individuo.
- CE12: Capacidad para diseñar e implementar procesos que permitan el desarrollo del potencial de las personas en el trabajo o en contextos relacionados con el mismo.
- CE13: Capacidad para aplicar las políticas de marketing externo y elaborar planes de marketing.
- CE14: Capacidad para elegir o diseñar pruebas de evaluación y aplicarlas, corregirlas, analizar los datos y redactar informes.
- CE15: Capacidad para implantar, definir y planificar la estrategia de la Dirección de Recursos Humanos