

## Objetivos del Master

El objetivo principal es preparar profesionales expertos y competentes en el ámbito del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

El programa formativo se estructura de acuerdo al modelo de la ENOP (European Network of Organizational Psychologists). Desarrolla un conjunto de conocimientos y habilidades que preparan al estudiante para la evaluación, el diagnóstico, la explicación y la interpretación de los principales procesos y fenómenos psicológicos y psicosociales que acontecen en las organizaciones. A su vez desarrolla conocimientos y habilidades para poner en práctica e intervenir promoviendo cambios organizativos.

## Competencias

Siguiendo el modelo de la ENOP se promueve el desarrollo de las siguientes competencias:

### Competencias básicas:

- Definición de metas: 1) análisis de necesidades (p.e. identificar necesidades de desarrollo en empleados), 2) establecimiento de metas (p.e. proponer criterios para valorar la efectividad organizativa).
- Evaluación: 1) evaluación de competencias individuales (p.e. aplicando cuestionarios para indagar los niveles de motivación), 2) evaluación de competencias de grupo (p.e. realizando focus group para indagar percepciones climáticas), 3) evaluación de competencias organizativas (p.e. realizando auditoría sociolaborales), 4) evaluación de competencias situacionales (p.e. análisis de puestos de trabajo).
- Desarrollo: 1) definición de productos (p.e. identificar necesidades de cambio organizativo), 2) diseño de productos (p.e. diseñar un programa formativo), 3) prueba de instrumentos (p.e. realizar un estudio comparando instrumentos), 4) evaluación de productos (p.e. realizar estudio de efectividad de diferentes herramientas).
- Intervención: 1) planificar una intervención, 2) intervenir sobre una persona (p.e. coaching), 3) intervenir sobre una situación (p.e. diseño de puestos), 4) intervención indirecta (p.e. dar consejo a gestores), 5) implementación de productos (p.e. implantar un sistema DPO).
- Valoración de intervenciones: 1) planificar valoraciones, 2) tomar mediciones, 3) análisis de efectividad y de utilidad.
- Información: 1) dar feed-back (p.e. presentación de resultados tras una intervención), 2) escribir informes (p.e. informe de un candidato a un proceso de selección).

### Competencias habilitadoras:

- Estrategia profesional: desarrollar estrategias adecuadas para afrontar problemas organizacionales.
- Desarrollo profesional continuo: formación continuada y actualización constante.
- Relaciones profesionales: establecer y mantener relaciones con otros profesionales.
- Investigación y desarrollo: de nuevos productos y servicios.
- Marketing y venta: atracción de clientes.
- Contabilidad: establecimiento y mantenimiento de clientes.
- Gestión: habilidades de gestión e influencia sobre otros.
- Aseguramiento de la calidad: establecimiento de sistemas.