

6.1 PERSONAL ACADÉMICO

6.1.1 Personal académico disponible

Con respecto a los recursos humanos involucrados en el master, los docentes (**el profesorado**) que participan en el Master cuentan con una excelente trayectoria en el ámbito del WOP-P. Todas las instituciones europeas del Consorcio aportan personal docente altamente competente. Publican sus artículos en **revistas internacionales y participan en proyectos de investigación de forma regular** y todos ellos tienen una **larga trayectoria y experiencia en métodos de enseñanza innovadores** en sus países de origen. Desde 2006, este profesorado participa en los “Workshops” del Master. Estos “Workshops” se centran en la innovación y en la mejora de la docencia del Master WOP-P, así como en la coordinación entre las instituciones del Consorcio. Se trata de docentes e investigadores muy reconocidos internacionalmente. La **plantilla nuclear de profesores** que imparte el master tiene una relación estable con la Universidad. En la plantilla hay editores de revistas científicas internacionales (p.e. Journal of Applied Psychology) y miembros de comités internacionales (p.e. Comité Ejecutivo de la European Association of Work and Organizational Psychology). Esta plantilla de profesores cuenta con una gran trayectoria de publicación de artículos científicos en revistas internacionales, y participa en proyectos docentes y de investigación, tanto de carácter nacional como internacional. Sólo en la institución coordinadora, los profesores cuentan con más de 75 quinquenios de docencia y más 40 sexenios de investigación.

Las instituciones del Consorcio poseen un profesor responsable para cada bloque del programa. Estos profesores coordinan la docencia de los cursos correspondientes a los diferentes bloques de las áreas de formación incluidas en el programa. Son los responsables en primera instancia de la coordinación de la plantilla y de asegurar la calidad en el proceso docente y en otras cuestiones operativas. Los profesores responsables coordinan al profesorado de sus áreas docentes y organizan el trabajo en grupo durante los “workshops” en lo que concierne a sus unidades didácticas.

Líneas de investigación (Universitat de València):

- Equipos de trabajo: En esta línea se desarrollan proyectos de investigación relacionados con la Psicología de los grupos, equipos y Unidades de trabajo de las organizaciones. En ellos se abordan diversos aspectos sobre la formación, composición y estructura de los grupos y equipos de trabajo, los procesos que se producen en dichos grupos (liderazgo, aprendizaje, cohesión, comunicación, gestión de conflictos, etc.) y los resultados de los mismos. Además, se atiende a los diferentes contextos organizacionales y tecnológicos (por ejemplo equipos virtuales) en que trabajan esos grupos. La investigación que se lleva a cabo atiende a cuestiones básicas y también a los modelos y metodologías de desarrollo de equipos y su transferencia.

- Estrés, calidad de vida laboral, bienestar y prevención de riesgos psicosociales: Los proyectos que se desarrollan en esta línea tienen como objetivo promover el avance del conocimiento de los fenómenos de estrés en el trabajo, los riesgos psicosociales y los factores que pueden contribuir a la calidad de vida y al bienestar laboral. Se analizan tanto los factores personales como sociales y organizacionales que influyen en el bienestar y la calidad de vida laboral. Las investigaciones

adoptan por lo general una perspectiva multinivel, y con frecuencia toman en consideración aportaciones de la Psicología Positiva. Es interesante destacar los desarrollos y transferencias en las actuaciones profesionales de análisis y prevención de riesgos laborales y en la prevención y gestión del absentismo, y otras conductas de retirada. Cabe destacar la cooperación en esta línea de investigación con la Cátedra de Salud Laboral de la UVEG patrocinada por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (UMIVALE).

- Gestión y desarrollo del capital humano: Los proyectos de esta línea de investigación analizan el valor y aprovechamiento del capital humano en el mercado laboral actual. Para ello se atienden cuestiones como el desarrollo de las competencias, la empleabilidad, la flexibilidad laboral y sus implicaciones para la inserción laboral, así como de las nuevas condiciones laborales que ofrecen las empresas, desde una perspectiva psicosocial. Se presta especial atención al estudio del Contrato Psicológico y sus implicaciones para el bienestar del trabajador y las relaciones laborales entre empleado y empleador. Diversos estudios incluidos en esta línea se desarrollan en colaboración con el *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)* y otros se realizan en colaboración con el Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL) de la Fundación General de la Universidad de Valencia.

- Clima, cultura y cambio organizacional: Los proyectos que se desarrollan en la presente línea de investigación atienden a fenómenos Organizacionales o de las Unidades de trabajo, con frecuencia, estudiados desde una perspectiva multinivel. Por una parte se analizan los procesos de generación del clima organizacional o de las unidades de trabajo y los diferentes factores que inciden en ello. También se analizan los consecuentes y las estrategias para intervenir en el cambio del clima de la organización. Otros proyectos analizan la cultura de la organización y sus diferencias y similitudes en las Unidades de la misma. Se presta especial atención a la cultura de seguridad en las organizaciones de alta fiabilidad. Un elemento importante de estos estudios es la determinación de indicadores relevantes y la identificación de estrategias eficaces para reforzar dicha cultura. Por último, diversos estudios se han basado en el Modelo AMIGO (Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión en las Organizaciones) para desarrollar y potenciar la transferencias de estrategias de intervención para el cambio en las organizaciones actuando sobre facetas como el clima, las prácticas y políticas de RRHH, los estilos de Dirección, los sistemas de trabajo o la formación y cualificación de las personas en la organización.

- Calidad de servicio y satisfacción de clientes y/o usuarios: Esta línea de investigación aborda la interrelación existente entre el funcionamiento interno de las organizaciones de servicios y las experiencias de los clientes y usuarios externos. En concreto, se estudian las relaciones de los procesos internos y los aspectos estructurales en las organizaciones con la calidad de servicio y la satisfacción de los usuarios. Además se han investigado diversas estrategias (e.g. el survey feedback) para la mejora de la calidad del servicio evaluando su eficacia. En esta línea de trabajo se cuenta con una colaboración importante de la Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (*FEAPS*).

- Metodología de investigación en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo: En esta área se investigan métodos psicométricos y diseño y estadísticos para el análisis de datos aplicados al área de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Líneas de Investigación (Universitat de Barcelona):

- La Unidad de investigación: Auditoria del Sistema Humano (ASH): ASH es un equipo de investigación interesado en proporcionar herramientas para la evaluación de las organizaciones desde un modelo experto, a las organizaciones y directores. El Equipo ASH se formó en 1997 cuando la UPM (Unión de la industria de la metalurgia Española) pidió la creación de instrumentos para evaluar las estrategias de la gestión de los recursos humanos en sus asociados. Desde entonces, el Equipo ASH ha trabajado con muchas organizaciones de distintos campos (metalúrgicos, químicos, servicios financieros, de automóviles, hospitales, etc.). Actualmente, el Equipo ASH ha desarrollado un modelo de comportamiento organizacional y varios instrumentos para evaluar distintas áreas: la calidad de las prácticas de los recursos humanos (selección, formación, recompensas, etc.), procesos psicológicos sociales (liderazgo, cultura, nivel de desarrollo de los grupos, etc.), la calidad de los recursos humanos (motivación, compromiso, estrés, etc.) y criterios para la efectividad organizacional. Todas estas áreas tienen también tres niveles de análisis: el individual, el grupo y la organización.

- La unidad de investigación: Comportamiento ambiental

- La unidad de investigación: Metodología observacional. Desde esta línea, han sido desarrollados, especialmente diseños observacionales, instrumentos de observación, sistemas de codificación, transformaciones de datos, control de la calidad de datos, análisis de datos (análisis secuencial diferido, Patrones T, técnicas de coordinación polar). La metodología observacional es adecuada para todas las situaciones donde los recursos humanos son el Leif Motive. Es una metodología caracterizada por el rigor y la flexibilidad.

- La Unidad de Investigación: Programa de evaluación de intervenciones de baja intensidad. Esta línea de investigación implica los siguientes temas: Diseños de programa de evaluación, componentes de evaluación, instrumentos de evaluación, recogida de datos, control de calidad de los datos, análisis de datos. Se emplean programas de intervenciones de baja intensidad en todas las organizaciones con el fin de obtener objetivos de los usuarios sin realizar acciones fuertes.

- La Unidad de Investigación: Instrumentos de Medida. Las actividades de investigación la invarianza de los instrumentos de medida en relación con las variables relevantes del campo de los recursos humanos, tanto a nivel transversal como longitudinal. Esta actividad de investigación emplea modelos de ecuaciones estructurales en particular y ha dado lugar a el grupo interuniversitario "Estudios de la invarianza de instrumentos de medida y análisis del cambio". La calidad y exactitud de la medida psicológica es un requisito básico y la evaluación psicológica debe asegurar la equidad y validez de interpretaciones y de cualquier resultado tomado como un resultado de las mismas. El análisis de funcionamiento diferencial de items es un gran procedimiento cuyo objetivo es facilitar el uso de instrumentos de evaluación libres de sesgos.

- *La Unidad de investigación: Psicología social en la prevención de factores de riesgo. El principal tema de nuestra actividad de investigación se ha centrado en la Psicología Social de prevención de factores de riesgos laborales, especialmente los temas relacionados con el estar quemado por el trabajo, acoso laboral y satisfacción subjetiva y en la carga de trabajo mental. Estas líneas han sido desarrolladas en conjunto con equipos de distintas universidades, Fundaciones Nacionales, Compañías Mutuas de Seguro y Sindicatos. Se han publicado resultados en distintos foros desde*

Abstracts de Congresos a capítulos de libros.

- La unidad de investigación: Construcción de Escalas Psicométricas. La aproximación individualista se utiliza frecuentemente en la investigación de la psicología social. Desde este punto de vista, los atributos de los agentes sociales se deben medir ya que las propiedades de los elementos de los sistemas sociales son los factores más importantes que explican su comportamiento. Esta es la razón por la que las escalas psicométricas se han convertido en algo crucial en la actual investigación de la psicología social. Hoy en día, esta línea está trabajando en el análisis de las escalas psicométricas. Estamos interesados en medir todos aquellos atributos psicológicos que están considerados como significativos para entender el comportamiento social. En cuanto a las organizaciones sociales, también estudiaremos aquellos factores que se puedan usar para predecir el desempeño humano. Nuestro objetivo principal consiste en extraer o inducir regularidades o patrones de aquella información a mano. Para conseguir este objetivo, analizaremos la información mediante técnicas de cálculo intensivo. Análisis Estadístico de Sistemas Sociales. A pesar de que tradicionalmente se ha propuesto una aproximación individual para el estudio de fenómenos sociales, asumiendo que los agentes sociales actúan sin tener en cuenta el comportamiento de otros agentes sociales, esta aproximación generalmente ignora el contexto social en el que se encuentran los agentes sociales. La unidad de investigación incorpora los siguientes supuestos: (a) los agentes sociales toman parte en un sistema social que incluye muchos otros agentes, que son puntos de referencia significativos para los comportamientos y decisiones entre ellos; y (b) las propiedades estructurales de un sistema social y fenómenos emergentes sociales, dependen de relaciones sociales.

6.1.2 Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

La Universitat de València garantiza la aplicación de los criterios de actuación, principios y medidas previstos en los Capítulos I,II y III del Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y disposiciones concordantes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los órganos de selección del profesorado son preferentemente paritarios, procurando la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo imposibilidad objetiva justificada.

Las convocatorias de concursos para la selección del profesorado se ajustan a lo dispuesto en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. La reserva de plazas para personas con discapacidad se aplicará en la medida en que lo permita el número de plazas de las mismas características que sean ofertadas, teniendo en cuenta que la identidad viene dada por el cuerpo funcional o figura de profesor contratado, área de conocimiento, régimen de dedicación y, en su caso, perfil docente o lingüístico de las plazas.

La Universitat de València cuenta con medidas contra la discriminación y de acción positiva ajustadas a las disposiciones de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, las cuales se regulan en el Reglamento de Medidas para la Integración del Personal Docente e Investigador de la Universitat de

València, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 31 de octubre de 2007. Concretamente se contemplan ayudas económicas a la carrera docente, destinadas a compensar gastos adicionales (adquisición de ayudas técnicas o contratación de personal de apoyo) y ayudas de apoyo a la docencia (accesibilidad a espacios y recursos, elección de horarios y campus, reducción de docencia...)

En el organigrama de la Administración Universitaria, la Delegación del Rector para la Integración de Personas con Discapacidad en la Universitat de València tiene atribuidas competencias específicas en la materia con el fin de impulsar las acciones necesarias para hacer efectiva la igualdad y la no discriminación. En el ámbito de la igualdad de géneros, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, se constituyó la Unidad de Igualdad, con rango de Servicio General.