

*Trabajo de Final de Máster*

**"Un camino de aprendizaje continuo"**  
**MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO,**  
**LAS ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS**  
**Curso 2013/2014**

***Autor/a:*** VICTORIA MARÍN VILLALBA

***Tutor/a o supervisor/a:*** M<sup>a</sup> LIDÓN NEBOT GRESA

***Fecha de lectura:***



***Resumen:***

La finalidad de este trabajo reside en la realización de una autoreflexión sobre las diferentes competencias desarrolladas en el Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos durante en curso 2013-2014. Para ello, a partir de las competencias europsy, se muestra la evolución de las competencias adquiridas en cada uno de los módulos en los que está dividido el máster junto con las adquiridas en la estancia en empresa realizada. También se incluye una valoración personal de cada módulo así como una general del máster con propuestas de mejora para futuras ediciones

***Palabras clave:*** Máster TORH ,competencias europsy, recursos humanos, estancia en empresa, valoración personal, autoreflexión, módulos.

2013/2014

# Trabajo Fin de Máster



Un camino de aprendizaje continuo

Victoria Marín Villalba

Máster en Psicología del Trabajo ,  
las Organizaciones y en Recursos  
Humanos.

Tutora: M<sup>a</sup> Lidón Nebot Gresa

## ÍNDICE

② INTRODUCCIÓN .....	1
② OBJETIVOS .....	2
② METODOLOGÍA .....	2
② FICHA MÓDULO RECURSOS HUMANOS	
1. PRESENTACIÓN .....	4
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO.....	5
3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO .....	7
② FICHA MÓDULO TRABAJO	
1. PRESENTACIÓN .....	9
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO.....	10
3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO .....	12
② FICHA MÓDULO ORGANIZACIONES	
1. PRESENTACIÓN .....	14
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO.....	15
3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO .....	17
② FICHA MÓDULO ESPECIALIDAD RECURSOS HUMANOS	
1. PRESENTACIÓN.....	19
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO.....	20
3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO .....	22
② FICHA ESTANCIA EN EMPRESA	
1. PRESENTACIÓN.....	23
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN LA ESTANCIA .....	24
3. VALORACIÓN PERSONAL DE LA ESTANCIA EN PRÁCTICAS.....	26
② RESUMEN DE COMPETENCIAS .....	27
② VALORACIÓN PERSONAL DEL MÁSTER .....	28
② DOCUMENTACIÓN .....	31

## INTRODUCCIÓN

Durante el curso 2013-2014, se realizó el Máster de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humano en la Universitat Jaume I. Éste es uno de los máster oficiales de la universidad impartido en la Facultad de Ciencias de la Salud y tiene como objetivo principal preparar a los estudiantes como profesionales e investigadores competentes en Psicología del trabajo, las organizaciones y en recursos humanos, a través de itinerarios profesionales con la adquisición de competencias profesionales, y de investigación -doctorado que culminaría con la realización de la tesis doctoral.

El Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos está compuesto por 60 créditos ETC. Ofreciendo la posibilidad de escoger entre dos itinerarios: uno profesional y otro de investigación, además de dos especialidades: una en Desarrollo de RRHH y otra en Salud Ocupacional. Realizándose mediante dos posibles modalidades: de forma presencial u online.

Las diferentes asignaturas que componen el máster se dividen en:

- ✦ Tres módulos obligatorios: en Psicología del Trabajo, Psicología de las Organizaciones y Recursos Humanos.
- ✦ Un módulo de especialización en Desarrollo de Recursos humanos o Salud Ocupacional.
- ✦ Un Trabajo de investigación o Estancia en Empresa.

Durante el primer semestre del curso (octubre 2013-enero 2014) se impartieron los dos primeros módulo obligatorios ( Recursos Humanos y Trabajo) y durante el segundo semestre (febrero- julio 2014), el tercer módulo obligatorio (Organizaciones) y el módulo de especialidad ( Recursos Humanos - Salud Ocupacional).

Para superar el máster es necesario tener aprobados todos los módulos, mediante un examen escrito del contenido teórico junto a la entrega de un trabajo profesional de cada módulo, y la elaboración de este Trabajo Final de Máster (TFM).

## OBJETIVOS

El objetivo general que persigue este TFM, es reflexionar sobre las diversas competencias desarrolladas a lo largo del Máster a través de las diferentes asignaturas tanto, de los módulos obligatorios, como de la especialidad de Recursos Humanos cursada y la Estancia en Empresa realizada. A partir de este objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- ✦ Trabajar las competencias profesionales del marco europeo (EuroPsy).
- ✦ Llevar a cabo una auto reflexión sobre las propias competencias desarrolladas a lo largo del máster.
- ✦ Realizar una síntesis de las competencias desarrolladas en cada módulo elaborando para ello unas tablas con las que detallarlo.
- ✦ Valorar de forma crítica y constructiva tanto el desarrollo de las propias competencias como todos los aspectos relacionados con el máster.

## METODOLOGÍA

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, ha sido necesario, en un primer momento, realizar una comprensión de las competencias EuroPsy, que dan el marco general a todo el conjunto de este TFM. En la siguiente tabla se muestra un resumen de estas competencias.

TIPOS DE COMPETENCIAS EUROPSY			
BÁSICAS	DEL ROL PROFESIONAL	DE INVESTIGACIÓN	FACILITADORAS
AUTOGESTIÓN	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	DISEÑO	ESTRATEGIA PROFESIONAL
MANEJO DE INFORMACIÓN	DIAGNÓSTICO	RECOGIDA	GESTIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL
COMUNICACIÓN	DESARROLLO DE PRODUCTOS	ANÁLISIS	GARANTÍA DE CALIDAD
TRABAJO EN EQUIPO	INTERVENCIÓN	REDACCIÓN	RELACIONES PROFESIONALES
ACADÉMICAS	EVALUACIÓN	FEEDBACK	DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO
	COMUNICACIÓN		ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO

Una vez comprendida la tipología de competencias Europsy, se ha pasado a reflexionar sobre las competencias adquiridas u optimizadas en cada uno de los módulos cursados. Para poder detallar esta auto reflexión, se ha estructurado el trabajo en cuatro grandes bloques marcados por los cuatro módulos en los que se divide el máster y un bloque de la estancia en prácticas.

Cada bloque/módulo sigue a su vez una estructura común. En todos y cada uno de ellos se inicia con una presentación de éste en el que se comentan las diferentes asignaturas que lo componen así como los aspectos clave a destacar dentro de éste. A continuación, se muestra mediante una tabla las competencias desarrolladas durante su realización, especificando las tareas o actividades que han hecho posible la adquisición o mejora de dicha competencia y el nivel de adquisición mediante la escala de categorización planteada por el certificado EuroPsy. Esta escala va del 1 al 4, valores que corresponden a la siguiente categoría:

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada. |
| 2 | Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.                              |
| 3 | Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.                       |
| 4 | Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.  |

Se ha de señalar que, a pesar de seguir esta escala, se ha añadido un 4\* en algunas competencias en las que, aunque se había adquirido, se sigue reforzando mediante el trabajo continuo. Con esto se indica que se potencia y optimiza la competencia.

Toda tabla va acompañada de un gráfico que muestra la evolución de las competencias desarrolladas.

Para finalizar el bloque se hace una valoración personal respecto a que ha supuesto el módulo, los aspectos positivos y aquellos en los que se considera podría existir una mejora en pos a las futuras ediciones del máster.

Con la finalidad de concluir el trabajo, se realiza una gráfica con la evolución, como resumen general, de todas las competencias desarrolladas a lo largo del máster, reflejando su nivel en un inicio y el nivel al finalizar el máster; así como, una valoración global del máster dando una opinión de lo que ha supuesto el desarrollo del máster en su conjunto. Y por último, se enumera los diferentes documentos consultados para desarrollar el trabajo.

## **"MÓDULO DE RECURSOS HUMANOS"**

### **1. PRESENTACIÓN**

El itinerario de este módulo pretende capacitar para la especialización en Recursos Humanos (RR.HH.) desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la planificación, gestión y desarrollo de los RR.HH. Sus contenidos son la base para el módulo de especialización. Durante este módulo se realiza *un proyecto profesional* en grupo que versa sobre un contenido específico correspondiente a alguna de las asignaturas impartidas. En la tabla que se muestra a continuación se contemplan las asignaturas que componen el módulo así como el profesorado que lo ha impartido y los aspectos clave a destacar de cada una de ellas.

<b>ASIGNATURAS</b>	<b>PROFESORADO</b>	<b>ASPECTOS A DESTACAR</b>
<i>SAK007</i> <i>Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional</i>	Eva Cifre Miguel Á. Nadal	Analiza los principales modelos y teorías sobre gestión de los RR.HH. y su relación con la gestión de la salud ocupacional en las organizaciones. Así como las prácticas saludables de gestión (Conciliación familia-trabajo, teletrabajo, gestión de la diversidad,...) y estrategias o herramientas de gestión como "El Cuadro de Mando Integral" o "Las 5 eses". Contemplando también los aspectos éticos de la profesión mediante el código deontológico.
<i>SAK027</i> <i>Procesos fundamentales en RRHH</i>	Isabel M. Martínez Agustín Aguilar Julián Pelacho	Analiza los procesos fundamentales que se abordan en la gestión y desarrollo de RR.HH. desde una perspectiva psicosocial (análisis del trabajo, análisis y diseño de puestos, planificación, procesos de afectación y desvinculación y socialización). En especial, la evaluación del desempeño y la gestión del talento.
<i>SAK028</i> <i>Desarrollo Personal y de Grupos</i>	Juan Sánchez Mercedes Ventura Alma Rodríguez	Analiza los equipos de trabajo y las diferentes técnicas o herramientas útiles para desarrollar equipos saludables. Así como la planificación y el desarrollo de carrera.

## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

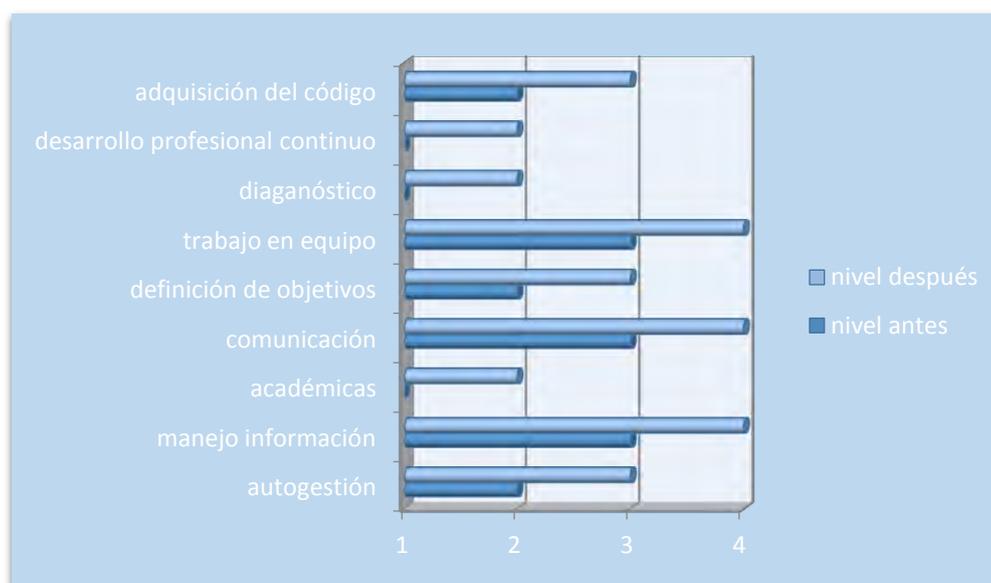
A continuación, se muestra una tabla donde se recogen diversas competencias adquiridas o reforzadas durante la realización del presente módulo así como la actividad que ha hecho posible la adquisición o mejora de éstas. También se recoge el nivel de dicha competencia antes y después de poner en práctica estas competencias en las diversas actividades o tareas mencionadas.

Competencia	Tarea/Actividad	Nivel antes (1-4)	Nivel después (1-4)
<b>Competencias Básicas</b>			
<b>AUTOGESTIÓN</b>	Organizar todas las tareas a realizar para entregar el trabajo del módulo, ir a clase, estudiar y compaginarlo todo con la vida diaria. Planificar el tiempo para entregar en fecha el trabajo. Organizarme para tener listos los apuntes con tiempo antes del examen para poder estudiar.	2	3
<b>MANEJO INFORMACIÓN</b>	Elaboración del material de cada asignatura realizando un análisis de la información aportada por los profesores con el fin de planificar el estudio de cara al examen de conocimientos; me elaboré mis propios apuntes a partir de toda esa información. Revisión de material en libros, páginas web, etc. para elaborar el proyecto profesional sobre jubilación que realicé con mi grupo de trabajo.	3	4
<b>ACADÉMICAS</b>	Adquisición de nuevos conocimientos y estrategias de planificación de RRHH como la entrevista de incidentes críticos, la gestión por competencias y gestión de talento.	1	2

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<p>En la asignatura desarrollo personal y de grupos, realizamos una dinámica en la que tuvimos que trabajar por grupos, llegar a un acuerdo para poder plasmar las ideas y vender una empresa potenciando que prácticas realizábamos para el desarrollo de carrera de los empleados.</p> <p>El proyecto profesional del módulo fue elaborado en grupo por lo que tuvimos que trabajar conjuntamente para diseñar un proyecto satisfactorio para todas.</p>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>MANEJO DE TECNOLOGÍAS</b>	<p>El manejo del ordenador, internet, el aula virtual, correo electrónico ha sido básico en todo el modulo para encontrar la información y documentación de cada asignatura. Pero, aparte de esto, el trabajo del módulo lo realizamos dos alumnas presenciales y dos no presenciales con lo que para ello tuvimos que hacer uso de las nuevas tecnologías: email, google drive, whatsapp, skype.</p>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Competencias del Rol Profesional</b>			
<b>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</b>	<p>En el proyecto profesional tuvimos que definir los objetivos que pretendíamos con el proyecto que planteábamos.</p>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<p>En la asignatura de procesos fundamentales, se trabajaron procesos de evaluación del desempeño y la evaluación del talento. En la asignatura de desarrollo de personas y grupos, se trabajó la evaluación de las características de los grupos.</p>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>COMUNICACIÓN</b>	<p>Para el trabajo final del módulo tuvimos que redactar un proyecto profesional, elaborando, en mi caso, un plan sobre jubilación para una empresa poniéndonos en el papel de un consultoría de RRHH.</p>	<b>3</b>	<b>4</b>

Competencias Facilitadoras			
<b>DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO</b>	Actualización de los conocimientos y competencias respecto a los procesos de recursos humanos (análisis de puestos, entrevistas de selección, procesos de socialización,...), que adquirí en las asignaturas que realicé en la licenciatura de psicología.	1	2
<b>ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO</b>	En la asignatura de desarrollo de los recursos humanos trabajamos con el código ético del profesional de la psicología.	2	3

Tras el análisis de las competencias se muestra un gráfico donde se puede observar un resumen de la evolución de las competencias desarrolladas en el módulo.



### 3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO

A partir de cada una de las asignaturas que componen el módulo, he podido ampliar mis conocimientos y competencias dentro del área de RRHH.

La primeras sesiones del módulo correspondientes a la asignatura SAK007, me sirvieron para establecer un primer contacto con el tema y refrescar conceptos acerca de los recursos humanos que tenía un poco olvidados. A partir de aquí, ya tenía frescas las bases necesarias para las sesiones siguientes.

Las siguientes sesiones de la asignatura, fueron algo impactantes, mucha información y poco tiempo para asimilarlas. Aquí empecé a darme cuenta de que esto ya iba en serio. Fue un encontronazo con la realidad laboral actual. En estas sesiones aprendí dos estrategias utilizadas en RRHH como son la Metodología de las 5'S y el Cuadro de mandos integral. De estos dos, el primero me llamó mucho la atención, cómo algo tan simple que muchos aplicamos inconscientemente en nuestra vida repercute tanto en nuestro bienestar y tiene unos efectos tan positivos en el mundo organizacional.

Las primera sesiones de la SAK 027, fueron más teóricas, actualicé mis conocimientos sobre recursos humanos como son la selección, la socialización,..De esta sesión salió el tema para el proyecto del módulo: diseño de un plan de jubilación para una empresa.

Las últimas sesiones trataron el tema de la gestión del talento. Fue un poco sorpresa respecto al contenido ya que no iba con idea de nada en concreto pero me gustó mucho el tema, totalmente nuevo para mí. Tras ella, adquirí unos conocimientos básicos sobre la gestión del talento y que amplié mucho más con la sesión sobre la gestión por competencias y en la que pudimos practicar preparando una entrevista de incidentes críticos a través de un role-playing y dinámicas de grupo. En esta sesión recordé los aspectos estudiados durante la carrera de psicología respecto a las técnicas de entrevista y que creía olvidadas, pero me di cuenta que sabía más de lo que pensaba.

La primera sesión de la asignatura de desarrollo personal y de grupos (SAK 028), significó un enfrentamiento a la realidad actual con los ejemplos del trabajo de varias empresas; lo que más retuve fue el tema de cómo comunicar, cómo dar un feedback de forma efectiva

Un aspecto importante de este módulo y que marcó mis decisiones futuras fue la realización del trabajo con un equipo mixto (dos personas online y dos presenciales). Fue toda una experiencia, pude conocer a dos compañeras online y el trabajo no salió tan mal pero me supuso mucho estrés, me di cuenta de la importancia que para mi tiene el reunirse de vez en cuando todo el equipo para tomar decisiones y tener un feedback inmediato para planificar las tareas. Dadas las circunstancias particulares de cada miembro del equipo esto no pudo realizarse en ningún momento y trabajábamos dejándonos mensajes gracias a las nuevas tecnologías que no acababan de dominar dos personas del grupo y fue un hándicap añadido tener que enseñar a utilizarlas. Aun así, no todo fue negativo pero sí tome la decisión de no volver a formar un equipo mixto, con una experiencia tenía suficiente.

## **"MÓDULO DE TRABAJO"**

### **1. PRESENTACIÓN**

El itinerario de este módulo pretende capacitar para la especialización 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. Durante este módulo se realiza *un proyecto de investigación* que versa sobre un contenido específico correspondiente a alguna de las asignaturas impartidas y con el que se pretende valorar competencias de investigación aplicada. En la tabla que se muestra a continuación se contemplan las asignaturas que componen el módulo así como el profesorado que lo ha impartido y los aspectos clave a destacar de cada una de ellas.

<b>ASIGNATURAS</b>	<b>PROFESORADO</b>	<b>ASPECTOS A DESTACAR</b>
<i>SAK001</i> <i>Psicología de la Salud Ocupacional</i>	Ramón Rodríguez Susana Llorens Joan Franco	Analiza la Psicología de la Salud Ocupacional y los modelos explicativos básicos de la salud ocupacional. Así como el marco legislativo regulador en la prevención de riesgos laborales.
<i>SAK026</i> <i>Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales</i>	Mario del Líbano Ramón Rodríguez Jordi Escartín	Analiza los principales riesgos psicosociales (burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo, mobbing), sus antecedentes, consecuencias y su evaluación.
<i>SAK003</i> <i>Psicología Ocupacional Positiva</i>	Marisa Salanova Pablo Fernández Berrocal	Analiza la Psicología Positiva y sus consecuencias psicosociales y organizacionales: felicidad y bienestar psicológico, engagement, flow,..Así como la Inteligencia Emocional, sus dimensiones, antecedentes y consecuencias.

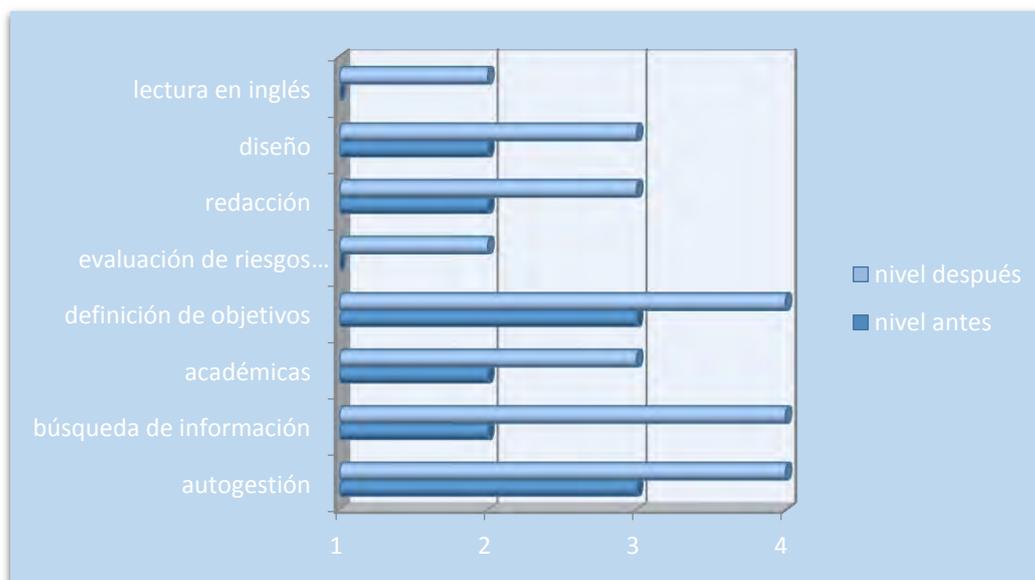
## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

A continuación se muestra una tabla donde se recogen diversas competencias adquiridas o reforzadas durante la realización del presente módulo así como la actividad que ha hecho posible la adquisición o mejora de éstas. También se recoge el nivel de dicha competencia antes y después de poner en práctica estas competencias en las diversas actividades o tareas mencionadas.

Competencia	Tarea/Actividad	Nivel antes (1-4)	Nivel después (1-4)
<b>Competencias Básicas</b>			
<b>AUTOGESTIÓN</b>	Organizar todas las tareas a realizar para entregar el trabajo del módulo, ir a clase, estudiar y compaginarlo todo con la vida diaria.	3	4
	Organizarme para tener listos los apuntes con tiempo antes del examen para poder estudiar. Planificar el tiempo para entregar en fecha el trabajo.		
<b>BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN</b>	Búsqueda de artículos en diversas fuentes bibliográficas y análisis de estos que sirvieran de guía para conocer el estado actual sobre el estudio de tecno estrés y poder plantear el proyecto de investigación del módulo. Utilización de gestores bibliográficos como el Mendeley, que se nos mostró en un taller sobre búsqueda bibliográfica impartido por personal del servicio de biblioteca de la UJI.	2	4
<b>COMUNICACIÓN (LECTURA EN INGLÉS)</b>	Para el proyecto de investigación tuve que leer varios artículos en inglés; de hecho el artículo base de todo mi trabajo estaba redactado en inglés.	1	2

<b>ACADÉMICAS</b>	<p>Profundización en el conocimiento de la Psicología de la salud ocupacional así como el estudio de los diferentes modelos de estrés: demandas-recursos, vitamínico, RED,... dentro de la asignatura SAK001.</p> <p>Conocimiento de los diferentes riesgos psicosociales: adicción al trabajo, tecnoestrés, mobbing, burnout,... impartidos en la SAK026.</p>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Competencias del Rol Profesional</b>			
<b>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</b>	<p>Dentro del proyecto de investigación sobre tecnoestrés que realicé, era necesario redactar los objetivos que se pretendían alcanzar con la investigación y eso me permitió seguir ampliando mis competencias a la hora de redactarlos.</p>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<p>En la asignatura de estrés laboral y riesgos psicosociales(SAK026) trabajamos la evaluación de diferentes riesgos psicosociales. Realizamos la autoevaluación de algunas de ellas como prácticas de clase.</p>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Competencias de Investigación</b>			
<b>DISEÑO</b>	<p>En el proyecto realizado como trabajo de módulo tuve que diseñar un proyecto de investigación con todas sus fases: análisis, preguntas, metodología, discusión,...</p>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>REDACCIÓN</b>	<p>Para el trabajo del módulo fue necesaria la redacción de un artículo (proyecto) de investigación en formato APA lo que supuso un esfuerzo pero ayudó a mejorar mi competencia al respecto.</p>	<b>2</b>	<b>3</b>

Tras el análisis de las competencias se muestra un gráfico donde se puede observar un resumen de la evolución de las competencias desarrolladas en el módulo.



### 3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO

Respecto al desarrollo del módulo de trabajo, decir que fue uno de los que más me gustó. Sobre todo, porque es la primera vez que me imparten una clase teórica sobre modelos y teorías de forma tal que no se me hace pesada; entendí todos y cada uno de los modelos explicativos del estrés que nos mostró la profesora. También he de decir que el tema del estrés no era nuevo para mí y que es un tema que me agrada. A partir de cada modelo presentado, yo intentaba explicar alguna situación personal que estaba pasando en ese momento lo que me ayudó también a entender mejor esta situación. Quizá fuera esta transferencia a la práctica personal lo que hizo mucho más amena y fructífera la clase, facilitando mi aprendizaje y comprensión de la temática.

Durante estas sesiones y las siguientes, aprendí muchos conceptos nuevos sobre riesgos psicosociales como el tecnoestrés o el boreout, y comprendí mejor conceptos como la adicción al trabajo o el burnout. Pienso que el hecho de que el profesorado fuera profesional de estos temas hizo su comprensión mucho más fácil, al menos para mí. Esto logró captar mi atención y no sufrir de presentismo en clase, estando más activa y participativa en las dinámicas propuestas, lo que a su vez me llevó a desarrollar mis competencias en este aspecto mucho mejor que cuando no estoy motivada para hacer cosas y me limito a escuchar. Necesito acción y las diversas actividades propuestas para comprender los diferentes riesgos

psicosociales y su evaluación, me facilitaron poner en práctica mis conocimientos y mejorarlos.

En cuanto al trabajo del módulo, éste supuso todo un reto para mí. No era la primera vez que me enfrentaba a un proyecto de investigación en el que tuviera que diseñar objetivos, metodología, análisis, etc. ya que los he tenido que hacer durante mi licenciatura en psicopedagogía pero sí era la primera vez que me enfrentaba yo sola a esto. Pero, gracias a la supervisión de la tutora, que me orientó en su desarrollo y me dio seguridad en mi trabajo, pude sacarlo adelante con un buen resultado. Otro hándicap añadido en el trabajo, era que la gran mayoría de investigaciones se encontraban en inglés y, la verdad, mi inglés no es muy bueno, aunque gracias a que el artículo base del proyecto era en inglés tuve que enfrentarme y trabajarlo para entenderlo y sacar la información necesaria para elaborar mi proyecto, aportando un granito de arena a mi mejora en el inglés. Además también, de mejorar mi competencia en las búsquedas bibliográficas. Pienso que ahora sería capaz de buscar artículos de investigación u otra documentación sin demasiados problemas; aunque es cierto que no soy una experta ya que siempre quedan cosas que aprender.

Me he dado cuenta que el enfrentarme yo sola a las cosas hace que saque más de mí misma, que ponga en práctica competencias que quizá cuando trabajo en grupo las oculto o no las saco porque pienso que no las tengo o que los demás lo hacen mejor que yo. Es cierto que me gusta hacer los trabajos en grupo porque pienso que son más ricos ya que hay aportaciones de todos, pero también es verdad que, aunque me da miedo, la mejor manera de conocer mis propias capacidades es enfrentándome a las cosas yo sola, y el trabajo de este módulo me ayudó a ello.

He de decir que tras la finalización de este módulo llegué a plantearme si me había equivocado al escoger la especialidad de recursos humanos ya que me gustó mucho, aprendí gran cantidad de conceptos y sobre todo el darle la vuelta a la tortilla y empezar a fijarse en aquello positivo, buscarlo y encontrarlo. Algunas de las técnicas que se indicaron durante el módulo para lograr ponerse las gafas de la felicidad y de la positividad las he ido practicando y he de decir que me están sirviendo de mucho, como el pensar en tres cosas positivas, buenas, de las que te sientas orgullosa, que te han pasado durante el día, en el momento de irte a dormir.

## **"MÓDULO DE ORGANIZACIONES"**

### **1. PRESENTACIÓN**

El itinerario de este módulo tiene como objeto el estudio de las interacciones entre las personas y las organizaciones, a través de temas como la estructura organizacional, la cultura y el clima organizacional, el desarrollo y el cambio organizacional, la comunicación y el poder, el liderazgo, el conflicto y la negociación, entre otros. Durante este módulo se realiza un *estudio de caso* en grupo que versa sobre un contenido específico correspondiente a alguna de las asignaturas impartidas. En la tabla que se muestra a continuación, se contemplan las asignaturas que componen el módulo así como el profesorado que lo ha impartido y los aspectos clave a destacar de cada una de ellas.

<b>ASIGNATURAS</b>	<b>PROFESORADO</b>	<b>ASPECTOS A DESTACAR</b>
<i>SAK004</i> <i>Aprendizaje y</i> <i>Desarrollo</i> <i>Organizacional</i>	Isabella Meneghel Vicente Gonzalez Romá Marisa Salanova	Estudia los procesos implicados en el desarrollo y el cambio organizacional, el estudio del clima, relaciones políticas y procesos de influencia emergentes, la gestión de las organizaciones saludables, así como el desarrollo y el aprendizaje de las organizaciones.
<i>SAK005</i> <i>Gestión de la</i> <i>Calidad en las</i> <i>organizaciones</i>	Agustín Sanchez-Toledo Alma Rodríguez Mercedes Ventura	Estudia los procesos implicados en el desarrollo de la calidad y la excelencia, la relación existente entre calidad y salud ocupacional y la comprensión de los distintos enfoques de los sistemas de calidad (ISO 9000, Modelo EFQM, técnica Survey Feedback,...)
<i>SAK006</i> <i>Relaciones</i> <i>Laborales,</i> <i>Mediación y</i> <i>Gestión de</i> <i>Conflictos</i>	Eva Ferrando Daufí Lourdes Monduate	Estudio de los procesos implicados en el desarrollo y la gestión del conflicto y de la mediación y sus estrategias a nivel laboral; cómo planificar la negociación para obtener relaciones de win-win y que sea eficaz.

## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

A continuación se muestra una tabla donde se recogen diversas competencias adquiridas o reforzadas durante la realización del presente módulo así como la actividad que ha hecho posible la adquisición o mejora de éstas. También se recoge el nivel de dicha competencia antes y después de poner en práctica estas competencias en las diversas actividades o tareas mencionadas.

Competencia	Tarea/Actividad	Nivel antes (1-4)	Nivel después (1-4)
<b>Competencias Básicas</b>			
<b>ACADÉMICAS</b>	Dentro de la asignatura SAK 004 pude apreciar la distinción entre clima y cultura organización, así como conocer el concepto de organización saludable y de la metodología HERO.	3	4
<b>GESTIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO</b>	El trabajo del módulo se llevó a cabo de forma grupal, por lo que fue necesario gestionar todas las tareas a realizar y distribuir las entre los miembros del equipo según sus capacidades y competencias.	3	4
<b>AUTOCONOCIMIENTO</b>	El trabajo del módulo implicaba autoevaluarse, tanto a nivel de personalidad como de estrategias de resolución de conflictos, mediante pruebas de evaluación; lo que me permitió ampliar el conocimiento sobre mí misma.	2	3

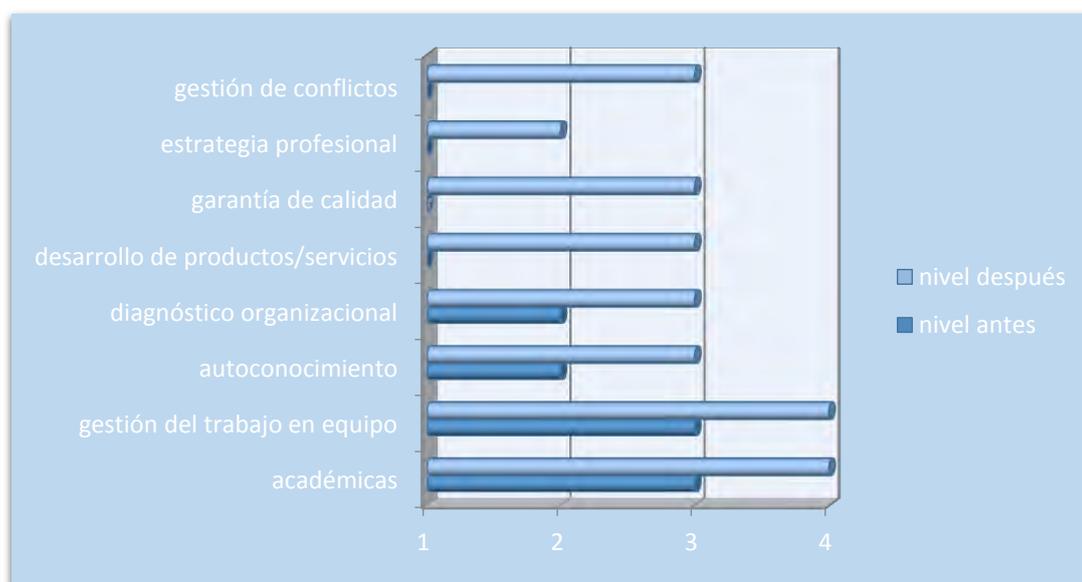
Competencias del Rol Profesional		
<b>DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL</b>	A lo largo de todas las asignaturas del módulo se ha trabajado con la evaluación/análisis/diagnóstico de la organización: clima, cultura, calidad, practicas saludables..tanto a nivel teórico como mediante el estudio de casos en las prácticas de aula con cada profesor.	2 3
<b>DESARROLLO DE PRODUCTOS/SERVICIOS</b>	En las prácticas de clase de la asignatura SAK 005 se trabajó con estudios de caso en los que se realizó la evaluación del servicio ofrecido por una empresa hotelera y la satisfacción de los clientes con ésta.	1 3
Competencias Facilitadoras		
<b>GARANTIA DE CALIDAD</b>	Dentro de la asignatura de SAK005, se estudió todo aquello relacionado con la calidad, su evaluación y los sistemas para garantizarla dentro de las organizaciones.	1 3
<b>ESTRATEGIA PROFESIONAL</b>	Para el trabajo del módulo se tuvo que diseñar una estrategia de trabajo para la negociación y resolución de conflictos a partir de la formación de un equipo de gestión con características y competencias distintas y valorar que estrategias serian idóneas dependiendo de la situación que se presentara.	1 2

**GESTION DE  
CONFLICTOS**

Durante las clases de la asignatura de relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos se llevaron a cabo diversas prácticas que requerían poner en práctica estrategias de negociación, de forma que valoramos nuestras propias competencias al respecto y aprendimos como llevar a cabo una negociación de forma integradora.

1            3

Tras el análisis de las competencias se muestra un gráfico donde se puede observar un resumen de la evolución de las competencias desarrolladas en el módulo.



### 3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO

Gracias a este módulo he podido desarrollar ciertas competencias que no tenía o creía que no tenía, poniendo sobre todo la visión a gran escala, ya que el trabajo realizado hasta el momento, no sólo en el máster si no en mi vida profesional ha estado más bien encaminado a poner el foco en lo individual o en pequeños grupos pero no a un nivel macro como son las organizaciones.

Realizar una estudio, una evaluación de las organizaciones, me ha permitido entender mejor el funcionamiento de estas, qué realizan bien, en qué pueden mejorar, qué es lo que les

preocupa,..Esto no sólo resulta útil para el profesional de recursos humanos de una empresa sino también a nivel individual como profesional que trabaja dentro de una organización sea en el puesto que sea para comprender las dinámicas que se forman dentro de ellas y el papel que juega en ellas cada uno de sus miembros.

En este módulo una profesora hizo algo que ninguno había hecho hasta el momento y fue cambiar la distribución de las mesas de la clase y ponernos en forma de U. Esto puede parecer un tontería pero, en mi opinión, fue algo que enriqueció la dinámica del grupo, al menos a mí personalmente me lo pareció. Esta distribución facilitó la participación de los miembros de la clase, por fin nos veíamos las caras, sabías quien decía cada cosa y prestabas más atención. De hecho, a mi me provocó el interés por participar. Esto mismo lo hizo algún profesor más en otras ocasiones con prácticamente el mismo resultado de participación, lo que a mí me provoca, y la pedagogía corrobora, que es una herramienta sencilla y que fomenta la cooperación y participación de los alumnos. Verdaderamente me hubiera gustado que esa hubiera sido la distribución de las mesas habitualmente en clase y no la típica de unos detrás de otros donde los últimos sólo ven el pescuezo de los de delante, los de delante han de girarse y el docente no tiene apenas movilidad y posibilidad de acercamiento.

Otro de los aspectos que me gustaría destacar es la asignatura de Relaciones Laborales, Mediación y Gestión de conflictos. Fue una asignatura muy dinámica y practica, de gran utilidad para nuestro desarrollo profesional. Nos tuvimos que enfrentar a conflictos y aprender a gestionarlos de la mejor manera para que todas las partes salieran ganando. Estas clase fueron tan fructíferas que el trabajo del módulo decidimos, mi grupo y yo, realizarlo sobre esta asignatura. Esto implicó conocernos mucho más a nosotras mismas, pues tuvimos que pasarnos un cuestionario de personalidad; extraer conclusiones de un artículo de investigación en el que se relacionaban los factores de personalidad con los estilos de gestión de conflictos y con todo esto, reflexionar en qué éramos buenas tanto individualmente como en equipo. Fui consciente de mi manera de enfrentarme a los problemas y que es aquello que tengo que mejorar. Es cierto que me queda mucho por aprender y que a base de intentarlo hacer cada vez mejor, se logrará hacerlo de una forma óptima, pero estamos en camino.

## **"ESPECIALIDAD EN RECURSOS HUMANOS"**

### **1. PRESENTACIÓN**

El itinerario de este módulo pretende capacitar para la especialización en 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. Durante este módulo, se realiza *un trabajo profesional o una memoria de investigación* en grupo sobre un tema específico correspondiente a alguna de las asignaturas impartidas. En la tabla que se muestra a continuación se contemplan las asignaturas que componen el módulo así como el profesorado que lo ha impartido y los aspectos clave a destacar de cada una de ellas.

<b>ASIGNATURAS</b>	<b>PROFESORADO</b>	<b>ASPECTOS A DESTACAR</b>
<i>SAK029</i> <i>Técnicas de Evaluación en RRHH</i>	Pedro Torrente María Vera Francisco Herrero	Estudio de técnicas de evaluación e intervención que utiliza el profesional para lograr los objetivos de la organización (entrevista, incidentes críticos, observación, focus group,...). Así como la herramienta de job crafting.
<i>SAK030</i> <i>Desarrollo Directivo</i>	Miguel Á.Nadal Francisco Gil Santiago Vázquez	Estudio de la función directiva desde la Psicología de los RR.HH.; el desarrollo de habilidades directivas, y la dirección de Equipos y liderazgo. Así como la gestión de emociones y la inteligencia emocional.
<i>SAK031</i> <i>Formación Continua y Coaching</i>	Pedro Torrente Elena Cucala Lisa Vivoll	Estudio de las principales herramientas aplicadas en la gestión del desarrollo personal y profesional en las organizaciones (formación continua, mentoring y coaching).
<i>SAK017</i> <i>Intervención en Igualdad de Oportunidades</i>	Eva Cifre Inmaculada Enguidanos Vicente Martínez Tur Carmen Soler Mercedes Álvarez	Estudio de algunas de las estrategias que se pueden llevar a cabo desde las organizaciones para garantizar la igualdad de oportunidades (RSE, conciliación familia-trabajo,..). Así como el diseño de planes de igualdad dentro de las organizaciones.

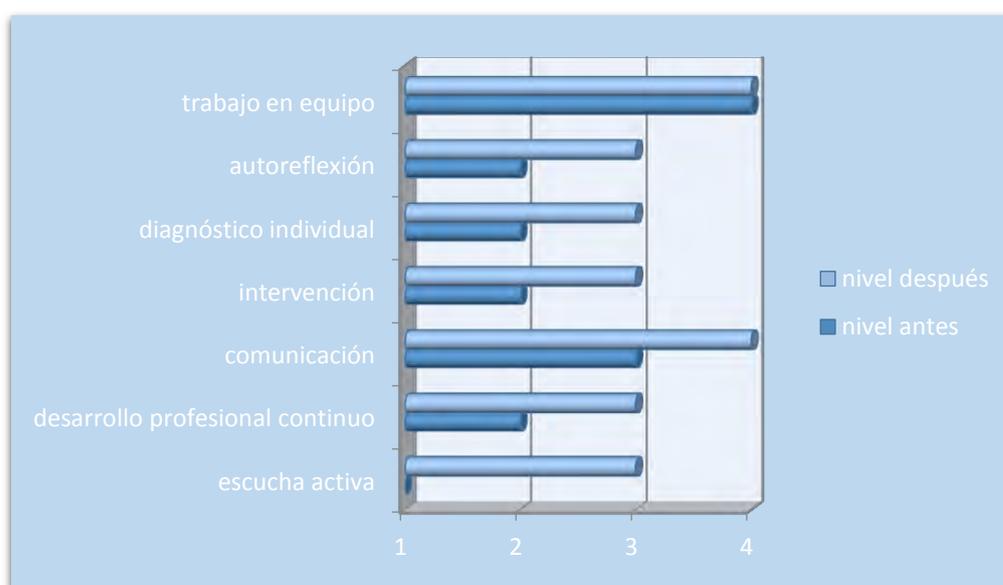
## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL MÓDULO

A continuación se muestra una tabla donde se recogen diversas competencias adquiridas o reforzadas durante la realización del presente módulo así como la actividad que ha hecho posible la adquisición o mejora de éstas. También se recoge el nivel de dicha competencia antes y después de poner en práctica estas competencias en las diversas actividades o tareas mencionadas.

Competencia	Tarea/Actividad	Nivel antes (1-4)	Nivel después (1-4)
<b>Competencias Básicas</b>			
AUTOREFLEXIÓN	Las últimas clases del máster sobre coaching me hicieron trabajar la autoreflexión al tener que pensar en mi misma , lo que valoro, lo que quiero,...	2	3
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo de la especialidad se realizó en pequeño grupo y seguí reforzando mi competencia para la coordinación, distribución de tareas, etc.	4	4*
<b>Competencias del Rol Profesional</b>			
DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL	En la asignatura de desarrollo directivo realizamos prácticas para evaluar el propio estilo directivo y de liderazgo.	2	3
INTERVENCIÓN	En la asignatura de intervención en igualdad de oportunidades aprendimos como diseñar planes de intervención y acciones destinadas a facilitar la igualdad entre hombres y mujeres.	2	3

<b>COMUNICACIÓN</b>	Para la realización del trabajo del módulo se ha tenido que redactar un informe para una empresa sobre la evaluación de RSE	4	4*
<b>Competencias Facilitadoras</b>			
<b>DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO</b>	Todo el módulo sirvió para recordar y ampliar los conocimientos adquiridos durante el primer módulo del máster. En especial la asignatura de formación potenció mis competencias respecto al diseño de planes de formación.	2	3
<b>ESCUCHA ACTIVA</b>	Durante las clases impartidas sobre coaching realizamos una práctica en la que hacíamos de coach de otro compañero y era importante practicar la escucha activa para poder guiarle.	1	3

Tras el análisis de las competencias se muestra un gráfico donde se puede observar un resumen de la evolución de las competencias desarrolladas en el módulo.



### 3. VALORACIÓN PERSONAL DEL MÓDULO

En este módulo ha habido un poco de todo, sesiones en las que el contenido me parecía repetitivo o poco interesante y sesiones muy enriquecedoras como la sesión de job crafting, liderazgo o coaching.

Tal vez el hecho de que estas sesiones fueron mucho más prácticas, ha dejado más huella y esto hace que me resulten más enriquecedoras, o quizá por el contenido novedoso para mí ya que viniendo de psicopedagogía y habiéndome dedicado a la formación, la sesión de formación no me aportó nada. El tema de igualdad de oportunidades también lo tengo muy machacado. Las técnicas de evaluación se han ido viendo a lo largo del curso y tampoco se amplió demasiado, se practicaron las técnicas pero me faltó feedback del desempeño del grupo.

Las últimas sesiones del módulo fueron impartidas en inglés. No tenía muy claro si asistir a ellas por miedo a no entender y sentirme como pez fuera del agua, pero finalmente mis compañeras me convencieron para ir y fue un acierto. Gracias a ello trabajé muchas competencias personales como el autoconocimiento, la reflexión, la escucha activa,..todo esto por la sesión tan práctica sobre coaching que impartieron.

Algo parecido ocurrió también en las sesiones de desarrollo directivo pues las dinámicas llevadas a cabo en ellas implicaban pensar en uno mismo y conocerse mejor, sobre todo las propias habilidades directivas.

A todo esto ayudó también el hecho de que las clases fueran bastante reducidas lo que obligaba a participar más y que volvió a pasar lo comentado en el módulo anterior, se cambió la distribución de las mesas de clase, facilitando la participación de todos.

En general las sesiones conjuntas realizadas por los profesionales externos fueron bastante enriquecedoras, aunque como pasa siempre hay de todo.

Al acabar el módulo me quedé con la sensación de caos pues había mucho material, muy diverso y que no acababa de encontrarle sentido. Pero como todo, se supera; se para, se reflexiona y se consigue darle coherencia a todo, porque la tiene.

## *"ESTANCIA EN EMPRESA"*

### **1. PRESENTACIÓN**

El máster contempla dos itinerarios posibles: uno de investigación y otro profesional. Este último, conlleva la realización de unas prácticas profesionales en una empresa en la que exista un área de recursos humanos, enmarcado dentro del Máster en la asignatura SAK032- Estancia en Empresa.

El objetivo de la asignatura es, tanto, desarrollar en el estudiante del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, competencias profesionales gracias a la estancia laboral en una empresa en donde poner en práctica el conocimiento desarrollado a lo largo del máster así como algunas de las técnicas de intervención estudiadas en los módulos aplicados del itinerario, como que sea capaz de analizar los problemas dados en el contexto organizacional y aplicar la técnica de intervención más adecuada en un contexto tutelado como es la empresa.

En este caso concreto, las prácticas se han llevado a cabo, durante los meses de mayo y junio de 2014, con un total de 300 horas, en WoNT (Work and Organizational Network) Prevención Psicosocial, un equipo multidisciplinar de profesionales que está especializado en el desarrollo de herramientas pioneras para la evaluación y diagnóstico de la salud psicosocial en el trabajo y que pertenece a la Red de Servicios de la Universitat Jaume I de Castellón.

Durante el tiempo que ha durado la estancia con el equipo, se han realizado diversas tareas, colaborando con aquellas actividades que se estaban llevando a cabo en ese momento. Entre algunas de estas tareas se encuentra, la colaboración con el Programa UJI Saludable y con las Evaluaciones de Organizaciones HERO (Healthy & Resilient Organizations): desde realización de entrevistas de evaluación, pase de cuestionario, redacción de informes contacto con profesionales,...

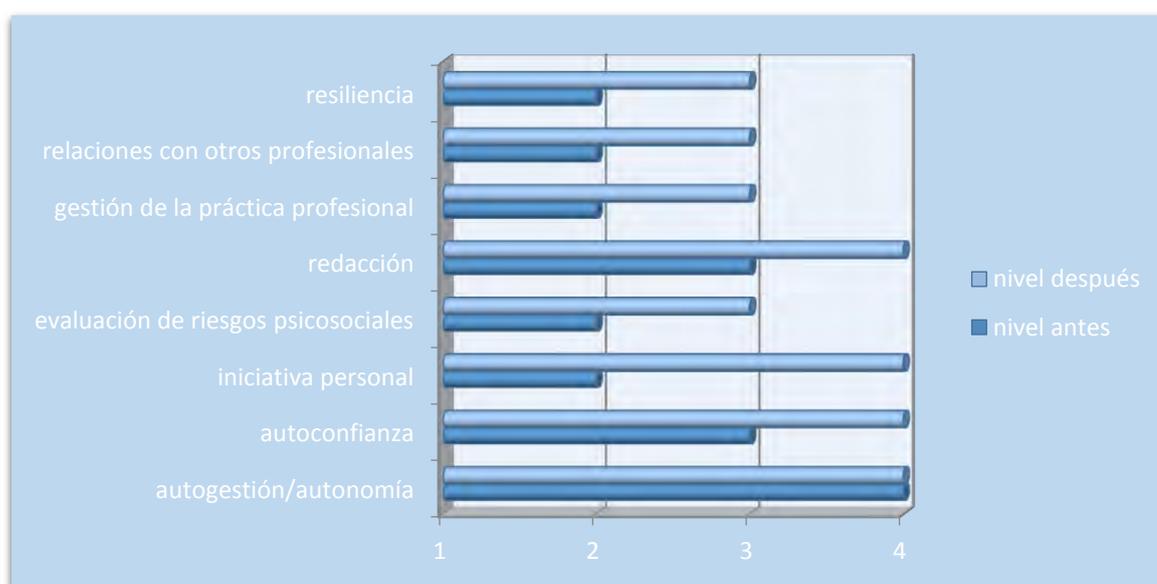
## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN LA ESTANCIA

En la siguiente tabla se muestra una relación de las diferentes competencias desarrolladas a lo largo de la estancia en prácticas tanto durante la estancia propiamente dicha como durante el proceso seguido para conseguir la organización donde poder realizarlas.

Competencia	Tarea/Actividad y/o Resultados	Nivel antes (1-4)	Nivel después (1-4)
<b>Competencias Básicas</b>			
AUTOGESTIÓN AUTONOMÍA	Tenía autonomía a la hora de realizar las tareas, yo decidía cuándo y cómo hacerlas siempre que las entregara a tiempo. Lo que me llevó a gestionarme por mi misma el trabajo.	4	4*
AUTOCONFIANZA	Durante todas las practicas he ganado en confianza, dándome cuenta de todas las cosas que soy capaz de hacer y con eso confiar más en mis competencias.	3	4
INICIATIVA PERSONAL	Si he acabado haciendo tareas diferentes o más variadas ha sido, en parte, a no quedarme esperando a que me dieran cosas para hacer sino a que he solicitado que se dieran, me he ofrecido a colaborar en lo que hiciera falta.	2	4
<b>Competencias del Rol Profesional</b>			
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Básicamente en grueso de las tareas realizadas durante las prácticas ha consistido en realizar evaluaciones. psicosociales con el modelo HERO.	2	3
REDACCIÓN	Durante las prácticas he tenido que elaborar informes de evaluación psicosocial lo que me ha permitido seguir mejorando mis competencias.	3	4

Competencias Facilitadoras			
<b>GESTIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL</b>	Por las propias características de la asignatura en su conjunto, en todo momento se ha puesto en práctica los conocimientos adquiridos durante el máster.	2	3
<b>RELACIONES CON OTROS PROFESIONALES</b>	Se ha contactado con otros profesionales manteniendo correos electrónicos para diversas gestiones, se han realizado entrevistas de evaluación psicosocial con profesionales de empresas e incluso se han mejorado las relaciones con los propios compañeros del equipo.	2	3
<b>RESILIENCIA</b>	Las dificultades a las que me he enfrentado, todo el proceso seguido, para encontrar lugar donde realizar las prácticas ha sido muy duro y me ha hecho más fuerte.	2	3

Tras el análisis de las competencias se muestra un gráfico donde se puede observar un resumen de la evolución de las competencias desarrolladas en el módulo.



### 3. VALORACIÓN PERSONAL DE LA ESTANCIA EN PRÁCTICAS

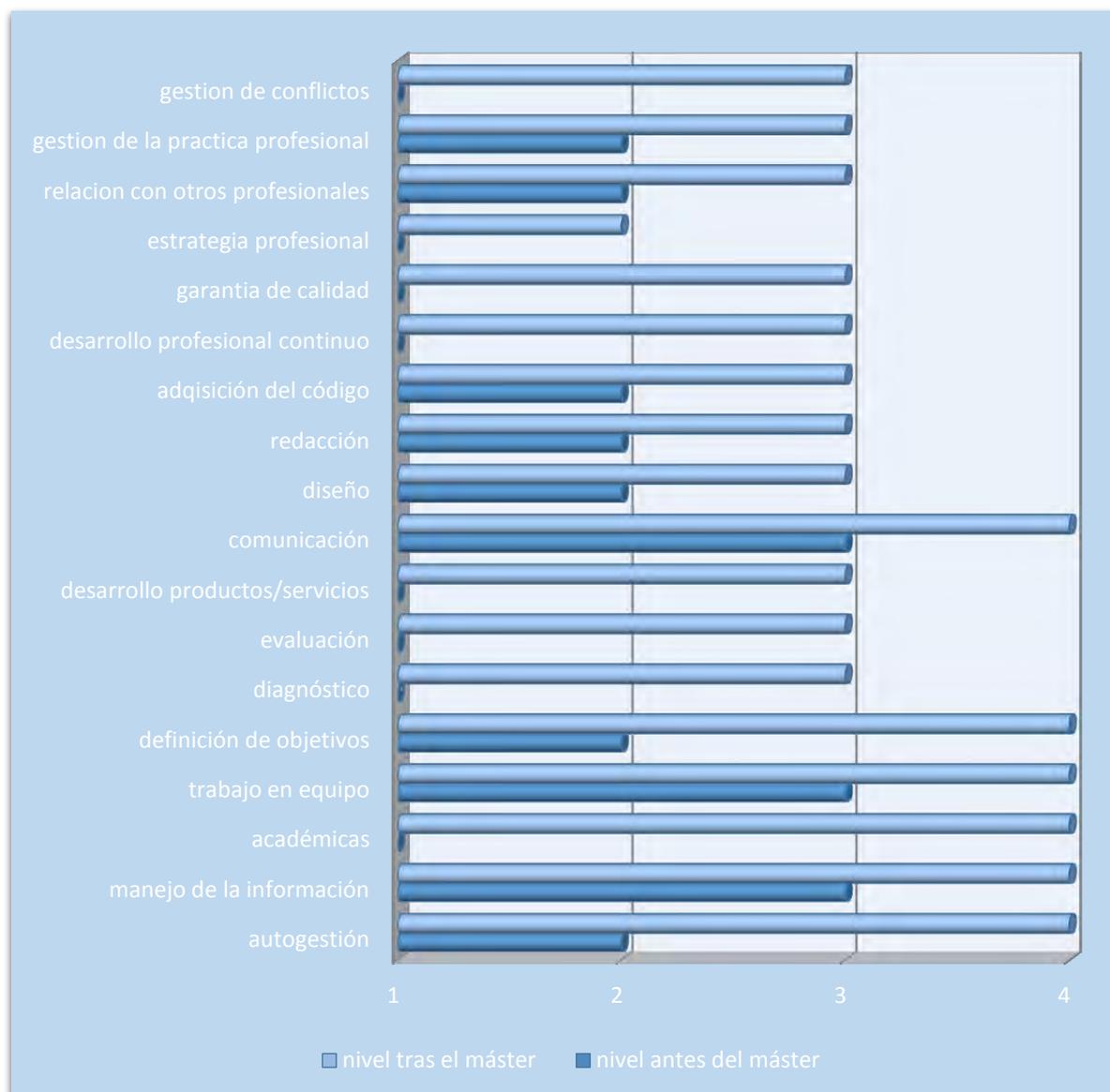
Durante los dos meses que estuve en el equipo WoNT pasé por momentos de todo tipo; días de no saber qué hacer, sin tareas asignadas, días de mucho trabajo; momentos en que sentía que estaba perdiendo el tiempo y otros en los que no tenía suficientes horas el día para terminar las tareas encomendadas. Aunque al principio no tenía mucho que hacer, afortunadamente, las últimas semanas tuve más trabajo que nunca y me sentí útil, sentí que de verdad estaba aprovechando las prácticas y aprendiendo. Todo esto me ayudó a tener que gestionar correctamente mis tareas en los momentos de más trabajo y a no quedarme quieta y pedir en qué podía colaborar cuando acababa las cosas y no tenía nada que hacer.

Es verdad que las prácticas realizadas no son lo que tenía pensado que iba a hacer cuando me matriculé en la asignatura pero creo haber sacado provecho de ellas y haber aprendido y mejorado muchas de mis competencias, sobre todo a nivel personal. No sé si, en un futuro, profesionalmente hablando, estas prácticas me sean de utilidad pues no sé si me dedicaré a este ámbito de la salud ocupacional y aun menos de los recursos humanos; pero sí sé que personalmente me han servido de mucho, mejorando mis competencias de autonomía, autoconfianza e iniciativa. Me han permitido conocer a un equipo de profesionales genial y que en su gran mayoría infunden ánimo y ganas de seguir trabajando, del que aprendes pero no se creen superiores y siempre están dispuestos a ayudar y enseñarte. Y no solo conocerles a ellos sino a mí misma, saber hasta dónde soy capaz de llegar, a creer más en mí misma y mis posibilidades gracias sobre todo a la confianza que me han tenido delegando en mí tareas y confiando en que sabría hacerlas.

Considero que las prácticas en empresa son de mucha utilidad y necesarias siempre y cuando se consiga una empresa que esté en consonancia con los valores y principios de la persona. Cuando ambas partes buscan y quieren lo mismo es mucho más fácil aprovechar la estancia y que ambas aprendan. Si la empresa está dispuesta a dar unas cosas o busca de la persona de prácticas algo que ésta no espera puede generar conflictos. Aun así, sé que esto no es fácil y es cuando debemos poner en práctica todos nuestros recursos y competencias para sacar el máximo partido, pues, en mi opinión, siempre se aprende algo aunque no sea lo que esperabas en un principio. Esto es lo que yo he intentado hacer y es como he logrado aprender de unas prácticas que no eran lo que yo esperaba cuando me matriculé en la asignatura pero de las que, como ya he comentado, me he llevado mucho.

## RESUMEN DE COMPETENCIAS

A modo de resumen se muestra a continuación una gráfica en la que se puede observar la evolución de las principales competencias desarrolladas, señalando en nivel del que se partía con cada una de ellas al inicio del máster y el nivel de adquisición tras finalizar el máster.



Como se puede ver, ha existido una evolución positiva de las propias competencias a lo largo del máster. Éste ha ayudado a potenciar competencias como la autogestión, el manejo de la información, el trabajo en equipo, la comunicación; competencias que en general se han trabajado en mayor o menor medida a lo largo de todo el máster. Y, también, ha conseguido desarrollar otras que o no se tenía o se poseían en un nivel muy bajo como, por ejemplo, todos los conocimientos académicos adquiridos.

## VALORACIÓN GLOBAL DEL MÁSTER

A lo largo de este trabajo final de máster, tan sólo se ha comentado los aspectos relacionados con los diferentes módulos y asignaturas que componen el máster y no se han desarrollado, por razones de espacio, otras actividades que se han realizado de forma paralela al máster, pero totalmente relacionadas con él, durante este curso académico. Entre estas actividades se encuentra la realización del *Curso Zero de Metodología* en el mes de octubre de 30h; que sirvió para refrescar mis conocimientos sobre estadística y el programa SPSS y que me ha sido de utilidad en algún momento del máster como en el proyecto de investigación del módulo de trabajo o en la propia estancia en prácticas. En octubre también asistí a unas *Jornadas sobre La Libertad de Innovar en la Gestión de Personas y en su Salud Laboral* organizadas por el grupo OTP y que se celebraron en Valencia. Esto sirvió más bien como aterrizaje en el máster ya que se llevaron a cabo justo la semana del comienzo oficial de las clases y en las que me encontré con caras conocidas, además de que, conceptos que en ellas se trataron, se trabajaron posteriormente a lo largo del máster. Además de esto, también asistí como voluntaria al *II Congreso de Psicología Positiva* celebrado en mayo en Oropesa, experiencia muy gratificante; a las *II Jornadas sobre Wellness Empresarial* celebradas en junio en Valencia, donde pude ver la parte aplicada de la psicología de la salud ocupacional positiva y a diversos seminarios organizados por el equipo del máster como *la Conferencia sobre Assesment Center* impartida por la profesora Chiara Consiglio de la Universidad Sapienzia o el *Seminario de Comunicación para el Éxito*, donde nos dieron claves para realizar una buena defensa/comunicación del TFM.

En general, estoy satisfecha con el resultado final del máster. Su realización ha sido un camino lleno de muchas cosas buenas y no tan buenas pero de las que se ha aprendido mucho tanto personal como profesionalmente. Me llevo grandes compañeros de viaje que espero sigan en mi camino de una u otra manera; experiencias vividas que me han fortalecido como personas y como profesional; conocimientos y estrategias que sin duda espero aplicar el día de mañana como profesional de recursos humanos o compartiéndolos con mis compañeros de trabajo allí donde esté; sin duda una mochila llena que espero no se vacíe y continúe llenándose de recursos que utilizar en los momentos necesarios.

Y como suele pasar, por muy bien que vayan las cosas y lo satisfechos que quedemos con ellas, siempre hay aspectos que se pueden mejorar y de eso se trata, de aprender de las experiencias, evaluarlas y modificarlas si fuera necesario, experimentar, probar y adaptarse.

Es por esto que, a continuación, comentaré algunos aspectos sobre el máster y su desarrollo que, a mí personalmente, no han acabado de facilitarme el desarrollo o la mejora de mis competencias. Estos aspectos son sólo ideas que me han venido a la cabeza tras reflexionar sobre las competencias desarrolladas a la hora de elaborar este trabajo y que me han ayudado a pensar cómo podría mejorar las cosas para facilitar mi desarrollo personal y que quizá puedan ayudar a otras personas.

Respecto a la distribución de módulos y asignaturas, tal y como ha estado organizado este curso, no ha acabado de serme del todo útil el módulo de especialización en recursos humanos. Han sido cuatro asignaturas y sólo dos de ellas me han resultado novedosas e interesantes: desarrollo directivo y coaching. El resto ha sido volver a comentar lo visto en el módulo de recursos humanos o ampliarlo un poco. Quizá si se hubiera ampliado el contenido de estos módulos obligatorios e impartido los contenidos en ellos no me hubiera resultado repetitivo; pues suelo tener un problema y es que cuando un contenido me suena porque ya me lo han dado aunque me lo den más ampliado acabo desconectando y no enterándome de nada pues no me resulta novedoso. Es posible que esto fuera lo que me pasara y por eso me queda la sensación de no haber ampliado en demasía mis competencias en esas asignaturas.

La calidad de los profesionales, en su gran mayoría ha sido muy buena, aunque en mi opinión creo que algunos no han acabado de ser valorados en su justa medida. Esto lo digo por un tema muy parecido a lo que he comentado anteriormente. Algunos temas de los que trataban ya se habían visto con otros profesores y, quizá, se dejaran otras cosas interesantes que podrían haber contado; por ejemplo, en las dos sesiones de coaching, ambas profesoras nos hablaron del coaching individual, con metodologías distintas, pero no se vio el coaching organizacional, ambas lo hicieron muy práctico, pero a nivel individual; algo parecido ocurrió con la asignatura de gestión de conflictos. No sé muy bien a que se ha debido esto, si a falta de comunicación entre los profesores o quizá era ese el contenido que iba a impartir y he sido yo la que no he sido capaz analizarlo correctamente, pero esta circunstancia como la anterior me dejan la sensación de que me falta algo y de hablar siempre de lo mismo. También es verdad que ha habido ocasiones en la que los conceptos que se repetían era porque se veían desde la parte más teórica y docente y desde la parte aplicada y profesional. Estos casos me han resultado de provecho pues te das cuenta de que sirve lo que te enseñan. Es muy enriquecedor tener tanta variedad de profesores, tanto docentes como profesionales del ámbito en activo, ya que dan un valor añadido a los contenidos impartidos, pero esto requiere mucha

coordinación para que todos los contenidos de la asignatura sean impartidos con calidad y dejar la sensación de que todo tiene un orden y una coherencia.

A lo largo del curso han surgido algunos problemas dentro del grupo, tal vez por malentendidos o por poca comunicación que han creado un ambiente poco propicio para el aprendizaje, generando actitudes poco positivas y que llevan a focalizar la atención en los aspectos negativos. Analizando estas circunstancias me doy cuenta de lo poco beneficioso que es para el desarrollo personal y profesional esas actitudes. He de decir que muchas de las cosas que pasaban yo no las veía como mis compañeros, quizá por mi edad, mis características personales, .. También es verdad, que, cosas que un año funcionan bien, otro pueden no resultar, debido sobre todo a que las características de los alumnos/as son distintas de un año a otro (edad, titulación de procedencia, inquietudes, aspiraciones,... ). Estas características del grupo ayudan más o menos al desarrollo individual. He aprendido mucho de algunos compañeros, de otros tal vez no tanto, pero está claro que la dinámica de la clase influye. En mi caso en particular me ha hecho darme cuenta de la importancia de la madurez para afrontar las circunstancias que se presentan y también he tenido oportunidad de poner en práctica estrategias vistas durante el curso para afrontar los problemas de la mejor manera posible.

Me gustaría acabar diciendo que a pesar de todo, a pesar de haber pasado por momentos de querer tirar la toalla y no continuar con el máster, de no encontrarle sentido, ahora, cuando vuelvo la vista atrás no me arrepiento de haber tomado las decisiones que tomé en su momento. Me llevo muchas cosas positivas del máster, sobre todo el ayudarme a cambiar la visión de las cosas en mi vida y poner el foco de atención en lo bueno que me ocurre y sacar el lado amable de lo no tan bueno que ocurre, aprendiendo de los errores cometidos y luchando para seguir adelante.

Con esto pongo fin a una etapa de mi vida que espero no sea un fin rotundo sino un punto y aparte y que todas las experiencias vividas este curso estén siempre presentes en mi día a día.

## DOCUMENTACIÓN

La realización tanto de la introducción como de la presentación de los diferentes módulos se ha basado en las diferentes guías didácticas que se encuentran en el aula virtual y aportadas en el máster así como los diferentes apuntes elaborados a partir de las clases impartidas.

- Guía docente del TFM y Anexos
- Presentación Máster\_curso 2013-2014
- Introducción al Módulo Obligatorio de RRHH
- Guía docente SAK007
- Guía docente SAK027
- Guía docente SAK028
- Introducción al Módulo Obligatorio de Trabajo
- Guía docente SAK001
- Guía docente SAK026
- Guía docente SAK003
- Introducción al Módulo Obligatorio de Organizaciones
- Guía docente SAK004
- Guía docente SAK005
- Guía docente SAK006
- Introducción a la Especialidad Desarrollo de RRHH
- Guía docente SAK017
- Guía docente SAK029
- Guía docente SAK030
- Guía docente SAK031
- Guía docente de Estancia en empresa SAK034

**A. Treball de final de grau o de final de màster / Trabajo de final de grado o de final de máster**

---

Grau/Màster (denominació oficial) / Grado/Máster (denominación oficial)

Màster en Psicologia del Treball, las Organizaciones y los Recursos Humanos

Autor o autora / Autor o autora

DNI / DNI

Victoria Marín Villalba

19011504A

Títol / Título

Un camino de aprendizaje continuo

**B. Vistiplau del tutor o tutora / Visto bueno del tutor o tutora**

---

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

Done el vistiplau per a la difusió d'aquest treball en el Repositori UJI  
Doy el visto bueno para la difusión de este trabajo en el Repositorio UJI

No done el vistiplau per a la difusió d'aquest treball en el Repositori UJI  
No doy el visto bueno para la difusión de este trabajo en el Repositorio UJI

(Firma / Firma)

**C. Vistiplau del supervisor o supervisora / Visto bueno del supervisor o supervisora**

---

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

Centre o empresa / Centro o empresa

Done el vistiplau per a la difusió d'aquest treball en el Repositori UJI  
Doy el visto bueno para la difusión de este trabajo en el Repositorio UJI

No done el vistiplau per a la difusió d'aquest treball en el Repositori UJI  
No doy el visto bueno para la difusión de este trabajo en el Repositorio UJI

(Firma / Firma)

**D. Autorització i declaració de l'autor o autora / Autorización y declaración del autor o autora**

Com a autor o autora del treball indicat / Como autor o autora del trabajo indicado

Declare / Declaro

1. El document indicat és un treball original elaborat per mi i no infringeix els drets d'autoria d'una altra persona o entitat.
2. El material amb drets de tercers està clarament identificat i reconegut en el contingut del document lliurat.
3. Autoritze la Universitat Jaume I a conservar més d'una còpia d'aquest document i, sense alterar-ne el contingut, a transformar-lo en altres formats, suports o mitjans per a garantir-ne la seguretat, preservació i accés.
4. Aquesta autorització implica que la Universitat Jaume I ha d'identificar clarament el meu nom com a autor o autora o propietari o propietària dels drets d'explotació d'aquest treball i no ha de fer cap alteració del seu contingut diferent de les permeses en aquest document.
5. Autoritze a reproduir, comunicar i distribuir aquest document mundialment en format electrònic amb caràcter no exclusiu en el Repositori UJI sota la llicència Creative Commons:
  - CC-BY-SA «Reconeixement-Compartir igual». És permesa la reproducció, la distribució, la comunicació pública, la realització d'obres derivades i l'ús comercial sempre que se'n cite l'autoria i amb la mateixa llicència CC o equivalent.
  - CC-BY-NC-SA «Reconeixement-No comercial-Compartir igual». És permesa la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la realització d'obres derivades sempre que se'n cite l'autoria i amb la mateixa llicència CC o equivalent, però no és permès fer-ne un ús comercial.
  - CC-BY-NC-ND «Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades». És permesa la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n cite l'autoria, però no és permesa la realització d'obres derivades ni el seu ús comercial.

**No autoritze** la difusió en accés obert d'aquest treball en el Repositori UJI.

(Firma / Firma)

Victoria Marín Villalba

*v.marin*

Castellón

, 10 d julio

de 20 14

1. El documento indicado es un trabajo original elaborado por mí y no infringe los derechos de autoría de otra persona o entidad.
2. El material con derechos de terceros está claramente identificado y reconocido en el contenido del documento entregado.
3. Autorizo a la Universitat Jaume I a conservar más de una copia de este documento y, sin alterar su contenido, a transformarlo en otros formatos, soportes o medios para garantizar su seguridad, preservación y acceso.
4. Esta autorización implica que la Universitat Jaume I deberá identificar claramente mi nombre como autor o autora o propietario o propietaria de los derechos de explotación de este trabajo y no deberá realizar ninguna alteración de su contenido diferente de las permitidas en este documento.
5. Autorizo a reproducir, comunicar y distribuir este documento mundialmente en formato electrónico con carácter no exclusivo en el Repositorio UJI bajo la licencia Creative Commons:
  - CC-BY-SA «Reconocimiento-Compartir igual». Se permite la reproducción, la distribución, la comunicación pública, la realización de obras derivadas y el uso comercial siempre que se cite la autoría y con la misma licencia CC o equivalente.
  - CC-BY-NC-SA «Reconocimiento-No comercial-Compartir igual». Se permite la reproducción, la distribución, la comunicación pública y la realización de obras derivadas siempre que se cite la autoría y con la misma licencia CC o equivalente, pero no se permite hacer un uso comercial.
  - CC-BY-NC-ND «Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas». Se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública siempre que se cite la autoría, pero no se permite la realización de obras derivadas ni su uso comercial.

**No autorizo** la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI.