



TRABAJO FIN DE MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RRHH

REFLEXIÓN DE COMPETENCIAS

Alumno: José Guerrero Infante

Tutor: Verónica Reboll Bueso

Curso académico: 2014/2015

Fecha de lectura: Julio de 2015

RESUMEN

El presente trabajo pretende abordar una visión personal, una reflexión acerca de la asunción y desarrollo de las distintas competencias que el máster en Psicología del Trabajo, en las Organizaciones y Recursos Humanos considera relevantes de cara al futuro profesional de un psicólogo del Trabajo o un profesional de Recursos Humanos. Este trabajo comienza con la presentación de las asignaturas que conforman el citado máster. Cada una de ellas y todas consideradas en su conjunto son las herramientas que permiten el desarrollo de las competencias sobre las que se reflexiona, una reflexión que conforma el grueso del trabajo y que se inicia en el siguiente apartado. En concreto, se trata de analizar el grado inicial que el estudiante tenía antes de su paso por el máster y el grado que considera que tiene actualmente, prestando especial atención a los ejercicios, actividades u otras herramientas que han promovido el desarrollo de las distintas competencias. El trabajo finaliza con una reflexión holística, especificando los aspectos positivos y los que pueden ser mejorables además de qué podemos extraer de las competencias desarrolladas. Por último, se analiza qué o cómo podría haberse contribuido más a su asunción y en qué medida éstas pueden ser de utilidad en nuestro futuro profesional.

PALABRAS CLAVE: competencias, desarrollo, reflexión.

ABSTRACT

This work is intended to address a personal vision, a reflection on the assumption and development of individual skills that master in Psychology of work, Organizations and Human Resources considers relevant face to the career of a work psychologist or human resources professional. This work begins with the presentation of the subjects that make up the aforementioned master. Each one of them and all considered as a whole, are tools that allow the development of competencies about we reflect, a reflection which constitutes the bulk of the work that begins in the next section. In particular, it is analysed the initial grade that the student had before passing through the master and the grade he considers that it has at present, paying special attention to the exercises, activities or other tools that have promoted the development of these skills. The work ends with a holistic reflection, specifying the positive aspects and those that can be improved and what can we get from the developed competencies. Finally, it discusses about what or how the master could have contributed the most to its assumption and to what extent these can be useful in our professional future.

KEYWORDS: competencies, development, reflection.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL ..	7
CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.	7
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	10
CE03 - Comparar las diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos	12
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	14
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	16
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	19
CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	21
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	23
CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	25
3. VALORACIÓN PERSONAL	29
4. UNA MIRADA AL FUTURO	31
5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	32

ANEXO 2

1. PRESENTACIÓN

En la siguiente tabla enuncio aquellos aspectos relativos a cada una de las asignaturas que me han parecido más relevantes y que más he interiorizado, al margen de conocimientos teóricos. Es decir, expongo cuestiones que no he tenido necesidad de memorizar, incluso que no han sido expuestas en clase de cara al futuro examen, sino que se trata de los aspectos que están latentes en la asignatura sin llegar a formar parte de un contenido específico y que creo que pueden ser útiles de cara a mi futuro profesional, más que como técnicas o herramientas, como cuestiones a tener presentes en todo momento.

SBE001 – SBE501. Trabajo y Salud Ocupacional

- De esta asignatura, me quedo personalmente con el hecho de que la Psicología aplicada al ámbito laboral constituye un campo científico y que ha demostrado su validez, es decir, ha evidenciado la repercusión que tiene la salud ocupacional de los trabajadores en el rendimiento final de cualquier organización. En algo tan esencial y a la vez tradicionalmente tan poco valorado como son las personas como recurso se sustenta la clave del éxito o fracaso financiero. Destaco esta cuestión como la que más me ha llamado la atención porque antes de comenzar con este máster, mi visión era la primera, y tras él, he sido consciente de que está obsoleta.

SBE002 – SBE502. Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional

- Al hilo de la reflexión sobre la primera asignatura, esta segunda me ha ayudado a consolidar esta nueva visión. Aquí he aprendido que los recursos humanos realmente son parte esencial de una estrategia empresarial de éxito, no solamente se trata de un instrumento más. No obstante, para que ello sea así, se deben invertir esfuerzos en ellos desde su entrada, favoreciendo su integración y socialización, que debe prolongarse a lo largo de toda su trayectoria en la organización. Destacaría también, por haber cambiado mi visión respecto a ello, la importancia de un líder diametralmente opuesto al tradicional como factor clave para el buen desempeño de los trabajadores y, por ende, de la organización, esto es, un líder colaborativo, de equipo y gestor de emociones frente a la clásica figura de ser superior y al que mirar desde abajo.

SBE003 – SBE503. Psicología Organizacional Positiva

- De nuevo, con esta asignatura he aprendido que existe otra manera de proceder, un paradigma distinto al habitual que parte de considerar que lograr el bienestar de los miembros de la organización es una práctica de éxito que se ve traducida en los resultados finales. En resumen, la felicidad como clave para el triunfo empresarial. Como una de estas prácticas, me quedaría con la de Inteligencia Emocional, constructo que desconocía pero que la evidencia ha corroborado que contribuye más al éxito laboral que la Intelectual, además de ser entrañable por cualquier persona.

SBE004 – SBE504. Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad

- El entorno laboral es cada vez más cambiante e inestable, y es imprescindible que las organizaciones se adapten a estos cambios para sobrevivir o incluso sacar provecho. En esta asignatura he aprendido esto, que las mismas pueden aprender a hacerlo, tanto a nivel individual como organizacional, y que no sólo se trata de enseñar a los trabajadores el manejo de una nueva maquinaria o un nuevo protocolo de actuación, sino que el aprendizaje “está en el aire”, es decir, que generar un clima y una cultura adecuadas y orientadas a ello, facilita mucho el proceso. Además, vuelve a ser clave el papel del líder como impulsor.

SBE005 – SBE505. Técnicas de Gestión de Recursos Humanos

- A lo largo de esta asignatura he aprendido la necesidad de lograr un adecuado ajuste persona – trabajo para que el mismo pueda ser desarrollado correctamente por aquélla. Y es que no debe considerarse de forma separada el puesto de trabajo y la persona que lo lleva a cabo. La clave del éxito estriba en lograr que ambos converjan, que la persona haga suyo el puesto, que no se entienda el uno sin el otro. El objetivo último que se deriva de esto es que el recurso humano pueda convertirse en un elemento estratégico de la organización, en una fuente de ventaja competitiva.

SBE006 – SBE506. Prácticas Organizacionales Saludables

- Ver el fenómeno de la negociación no como un proceso distributivo o competitivo sino integrativo es el aspecto que más me ha llamado la atención de la asignatura. Nunca antes había pensado que ambas partes pueden ganar. Es más, incluso se puede crea valor en la negociación incrementando los recursos sobre la mesa. Este tipo de práctica, unida a otras que tampoco habría considerado en un principio, como la justicia o la confianza, tienen una importante influencia sobre el compromiso, la satisfacción o la conducta cívica de los trabajadores, y esto a quién beneficia en última instancia es a la organización.

SBE007 – SBE507. Intervención Psicosocial en el Trabajo

- Es importante para poder implementar un proceso de intervención adecuado, una buena evaluación de riesgos psicosociales previa, es decir, la preparación es tan importante como la ejecución. En esta asignatura he aprendido que esto no es algo que haya que tomarse a la ligera, pues de una correcta evaluación depende una exitosa intervención.

SBE008 – SBE508. Psicología del Coaching

- De esta última asignatura me quedo con la idea de que el Coaching no sólo es aplicable al entorno laboral. Su filosofía de motivación y mejora constante es extrapolable a cualquier ámbito de la vida, y es que muchas veces no somos conscientes ni de nuestro potencial ni de nuestras limitaciones. Incluso éstas pueden ser someras pero estamos tan acostumbrados a ellas que las vemos como muros infranqueables. En definitiva, he aprendido que la clave del éxito está en nosotros mismos, la tenemos dentro, sólo tenemos que hacer que vea la luz, y que un coach puede hacerlo posible.

SBE011 – SBE511. Prácticas Externas

- En esta asignatura he aprendido y sigo aprendiendo, pues se prolonga hasta septiembre, que detrás de tareas aparentemente administrativas, puede haber un auténtico proceso de gestión de Recursos Humanos, y que los beneficiarios últimos de cualquier trámite o actividad que parezca burocrática, son las personas. Un buen desempeño no depende únicamente de planificar intervenciones, de generar un clima de apoyo en el trabajo o de fomentar la justicia como un pilar sobre el que la organización se asiente, sino también de actividades diarias y cotidianas que pueden tener un enorme peso en el bienestar de las personas.

2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

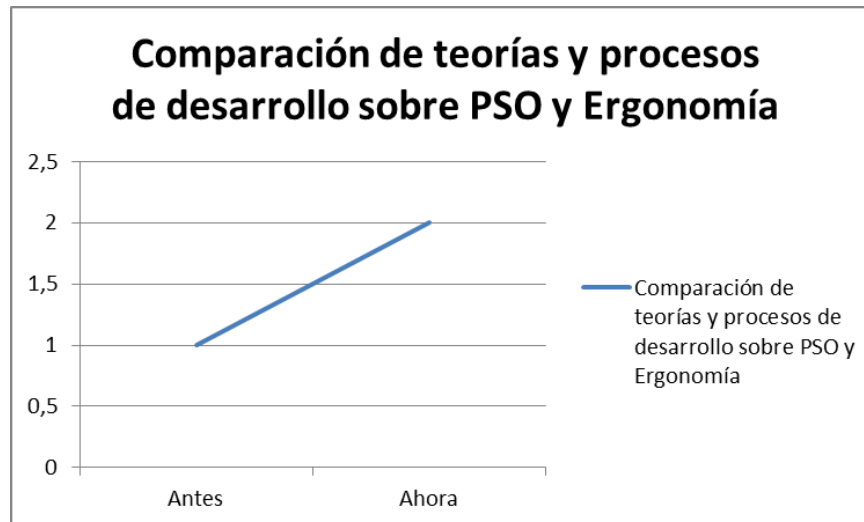
La siguiente escala hace referencia a la categorización planteada por el máster PTORH y corresponde a las siguientes categorías:

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

CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios realizados en clase <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de estresores, riesgos y recursos. ○ Identificación de conductas futuras a partir de modelos teóricos. ○ Ejercicio distinción adicción al trabajo de otros fenómenos similares. 	3

Competencia desarrollada en la primera asignatura del máster. Debido a mi escasa formación en el campo de la Psicología, dado que sólo he tenido contacto con ella en un par de asignaturas en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, debo decir que desconocía totalmente la existencia de modelos teóricos validados que han hecho de la Psicología de la Salud Ocupacional un campo empírico. Por ello, el nivel inicial, en cuanto al desarrollo de esta competencia incluso, mi nivel debería ser inferior a 1. Pero como esto no es como empieza sino como acaba, me siento feliz de poder decir que en estos momentos, me situaría en un nivel cercano al 3.



En cuanto a las tareas o actividades que me han permitido asumir un mayor nivel de competencia, enunciaría algunas como un ejercicio realizado en clase consistente en identificar ocupaciones sometidas a altos niveles de estresores, valorar los mismos, determinar por qué tienen efectos nocivos sobre la salud psicosocial del trabajador y de qué recursos podemos servirnos para hacerles frente, erradicarlos o paliar sus efectos. Un ejemplo habitual sería el de la profesión de médico, ocupación que podría tener como estresores la acumulación de carga de trabajo, la presión temporal, por tener que recibir y atender a muchos pacientes en breves plazos de tiempo o la sobrecarga emocional que inherentemente conlleva este tipo de trabajo, dado que no se está hablando de productos sino de personas. En definitiva, se trata de una profesión sometida a altos niveles de demandas, demandas que si no son contrarrestadas adecuadamente con recursos, son fuente de riesgo para la salud psicosocial del trabajador. La última parte del ejercicio consistiría en la búsqueda de tales recursos. En este caso, para lograr un equilibrio podría acudir a la búsqueda de apoyo social, a la promoción de la autoeficacia o intentar trabajar en equipos. Sólo a modo de ejemplo, otra ocupación que podría servirse también de recursos más ergonómicos que personales sería la de albañil, quien podría reducir el nivel de estresores, al margen de la promoción de otro tipo de recursos más de carácter personal o profesional, mediante sencillas técnicas ergonómicas como simplemente acomodar los equipos de trabajo a la persona, desde las botas o guantes hasta las propias herramientas. Citamos este ejemplo para que pueda constatarse la cantidad y variedad de factores que pueden suponer un riesgo para la salud psicosocial de cualquier trabajador, desde un dolor de espalda producido por una silla poco ergonómica a la falta de apoyo social por parte de compañeros y supervisores,

pasando por un sinfín de otros factores.

Este ejercicio es más visual o ilustrativo que otro que hicimos y que profundiza más en los distintos modelos teóricos vistos en clase. Dicha actividad consistía en adelantar qué situación o contexto le depararía a un trabajador sometido a algunas demandas laborales desde la perspectiva de cada uno de las teorías. Un ejemplo sería el de un programador informático a quien le proporcionan un nuevo sistema de gestión de datos, desconocido para él y que debe aprender y asimilar en poco tiempo. Se plantea como serán sus conductas futuras desde el modelo de estrés y coping. O el caso de una directora de RR.HH. que implanta medidas formativas, la promoción de la autonomía o la variedad de tareas. Aquí se busca estimar cómo afectarán tales medidas a los trabajadores desde la explicación del modelo vitamínico de Warr.

También me ha ayudado a consolidar un mayor nivel en esta competencia, al margen de la teoría vista de fenómenos como mobbing, burnout, tecnoestrés o adicción al trabajo, las actividades prácticas que hemos realizados sobre ellos en clase. Hablamos de procesos erosivos graves que pueden desarrollarse cuando los recursos no son suficientes para contrarrestar las demandas. Destacaría un ejercicio realizado en clase sobre la diferencia entre la adicción al trabajo y otros fenómenos similares pero que no pueden calificarse como de adicción.

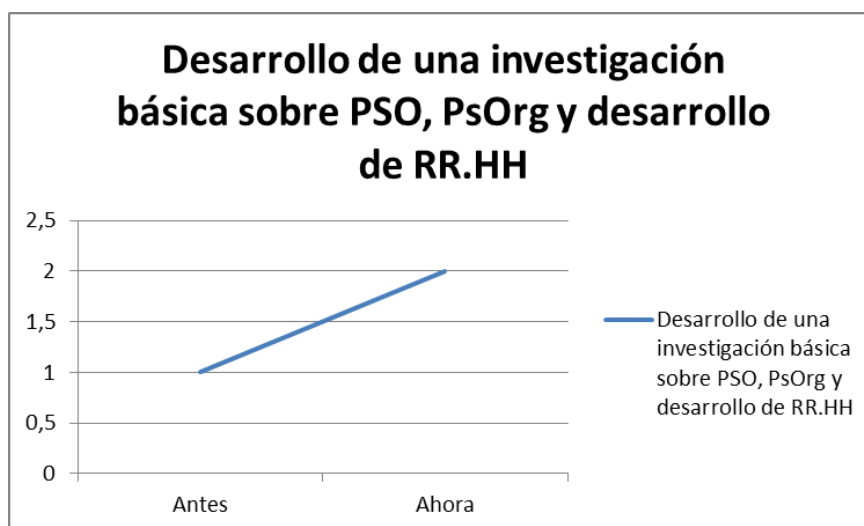
En definitiva y para concluir, gracias a este tipo de ejercicios y actividades realizadas en el aula, puedo decir que mi competencia a la hora de interpretar las diferentes teorías y procesos de desarrollo que pueden darse en el marco de la Psicología de la Salud Ocupacional y la Ergonomía ha incrementado considerablemente, también teniendo en cuenta que hasta entonces mi desconocimiento era absoluto, lo cual no hace sino aumentar mi satisfacción por la claridad de las explicaciones y los ejercicios.

No obstante, debo señalar que hasta ahora, y a pesar del carácter considerablemente práctico del máster, y en concreto de esta primera asignatura, hasta el momento, ni en las prácticas externas de la titulación, ni profesionalmente fuera de ésta, he podido evidenciar que soy capaz de demostrar que poseo esta competencia. La única forma en que he podido hacerlo ha sido mediante la realización de este tipo de ejercicios, por cuya realización estoy agradecido.

CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de investigación: Qué estrategias de mobbing emplean los acosadores en función del género de la víctima 	2

Suscribo, más si cabe, lo que dije sobre la primera competencia. Si en el caso anterior, había tenido la oportunidad de asistir a algunas clases de Psicología relacionada principalmente con el desarrollo de Recursos Humanos, hasta que llegué a este máster ni siquiera sabía cómo era una investigación en ninguna rama de la Psicología, ni de la salud ocupacional ni de ningún tipo, por lo que a la hora de afrontar la hipótesis de proyecto de investigación en qué consistía el primer trabajo de la asignatura SBE001- SBE501 “Trabajo y Salud Ocupacional” y que me permitiría el nacimiento y desarrollo de esta competencia, me vi en serios apuros, pues a diferencia de la mayoría de mis compañeros, psicólogos de carrera, en mi caso era algo totalmente novedoso, apuros que no se solucionaron cuando mi compañero de trabajo procedía de la titulación de Administración y Dirección de Empresas. Por todo ello, de nuevo, mi nivel de competencia, sinceramente lo situaría por debajo de 1. No obstante, debo decir que entre ambos y la ayuda de un siempre dispuesto tutor del trabajo, el resultado final fue más que satisfactorio.



Sin embargo, el proyecto, que a continuación describiré, no dejaba de ser hipotético y en ningún caso se llevaría a cabo la metodología que permitiera corroborar o refutar

nuestros objetivos, por lo que mi nivel de competencia ha mejorado a la hora de conocer los pasos a seguir, conocer las dimensiones que toda investigación debe incorporar o la metodología e instrumentos que pueden utilizarse, el hecho de que no pudiéramos ir más allá, lógico por otra parte por la cantidad de tiempo y esfuerzo que ello requeriría, me ha limitado la asunción de esta competencia. Tampoco ha contribuido a ello que este fue el único trabajo consistente en la realización, aunque sea de forma teórica e hipotética, de un proyecto de investigación, y desde la primera asignatura del máster, no se nos ha vuelto a plantear ningún trabajo del mismo tipo. Tampoco durante las prácticas externas he tenido oportunidad de desarrollar esta competencia, por lo que tal vez sea ésta una de las que menos he asumido.

Paso a continuación a describir el proyecto en el que, junto a mi compañero, tomamos contacto con el mundo de la investigación científica en Psicología. La temática escogida fue “mobbing”, en concreto, nos referimos a “qué tipo de estrategia de mobbing utilizan los acosadores en función del género de la víctima”. Realmente desde el primer momento ya tuvimos problemas, pues ni siquiera éramos capaces de plantear un tema apropiado para la investigación y lo mismo nos ocurrió a la hora de definir los objetivos generales y específicos o las hipótesis que la investigación trataría de evidenciar.

En mi opinión, el hecho que más ha contribuido a que pudiera asumir, en mayor o menor grado, la competencia de poder desarrollar una investigación básica en temas de Psicología de la Salud Organizacional, ha sido la necesidad de presentar unos antecedentes y verificar el estado actual de la investigación hasta ese momento. Fue aquí donde realmente tomé conciencia de cómo es una investigación psicológica. De lo primero que me di cuenta es que no basta con escribir en google “mobbing, estrategias y género”, no sólo porque sea un lamentable método de búsqueda carente de toda rigurosidad, sino también por la cantidad de información poco fiable y que puede echar por tierra el proyecto. Sería una muy mala presentación del mismo. Así pues, hay que acudir a revistas y espacios webs especializados, algo que realmente también me costó un poco dado que nunca antes había tenido contacto con ellos. Además, también resulta difícil cribar toda la información para encontrar la de mayor relevancia, así como la localización de instrumentos de evaluación adecuados, pues desconocíamos la existencia de los mismos. Lo mismo nos ocurrió a la hora de señalar qué mecanismos de análisis de datos son los más recomendados o útiles para cada caso. La verdad es que ni siquiera ahora mismo sé muy bien qué es el programa estadístico LISREL, los índices GFI, NFI o NNFI o el coeficiente de alfa Cronbach. También es cierto que elegí la orientación profesional a la investigadora y que mi

formación en Psicología y análisis de datos referentes a ella eran prácticamente nulos. Sin embargo, también sé que muchos de mis compañeros han tenido problemas en este aspecto, por lo que he echado en falta algo más de formación en este sentido, y es que sin la ayuda de nuestro tutor nos hubiera sido realmente difícil haber sacado adelante este proyecto.

Esta es la conclusión a la que he llegado respecto a la asunción de esta competencia. En mi detrimento debo decir, como ya más arriba he comentado, que hasta entonces carecía de formación en Psicología y que para otros de mis compañeros tal vez ha sido más sencillo desarrollar esta competencia, pero la realidad es que la toma de contacto con ella, al menos para mí, ha sido algo brusca. Por otra parte, me sorprende que siendo así, desde la realización de este trabajo, a finales de octubre y primeros de noviembre, durante el resto del máster, prácticamente su totalidad, no hayamos podido profundizar en el tema para poder incrementar nuestras capacidades hacia esta competencia, más si cabe por el hecho de que la investigación proyectada se haya quedado sobre la mesa, sin poder ni siquiera atisbar como se lleva a la práctica. Como he dicho también antes, entiendo que esto sea difícil y que sólo los estudiantes que hayan escogido la rama de orientación puedan hacerlo, si bien fuera de las asignaturas teóricas del máster y como alternativa a las prácticas externas, pero me parece que no se han hecho esfuerzos suficientes para el desarrollo de esta competencia. Y es que aunque durante todo el curso hemos tenido contacto con muchas de ellas, ha sido a nivel expositivo y poco práctico.

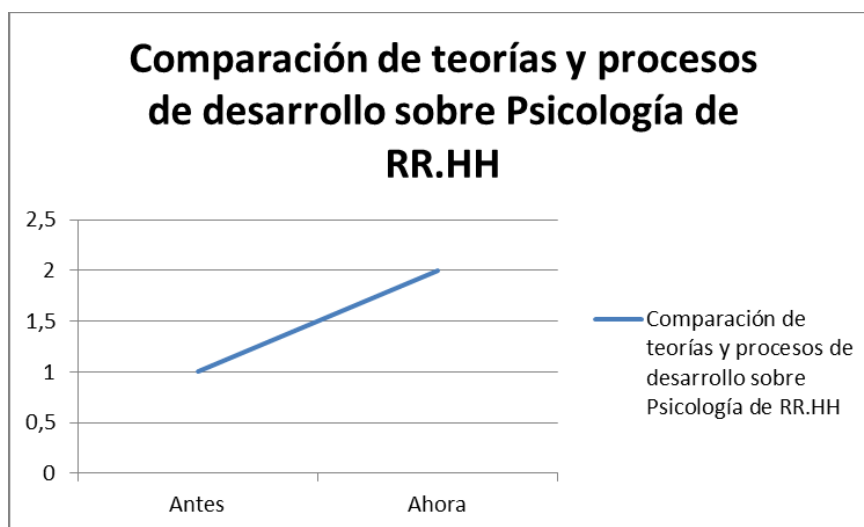
CE03 - Comparar las diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto: Implantación de la metodología 5s en una empresa de pulimentos 	2

En la teoría sí que es cierto que hemos podido conocer las distintas teorías y procesos de desarrollo de Recursos Humanos, si bien también es cierto, al menos por mi parte, que creo que he echado en falta más ejercicios y actividades prácticas en el aula. Y es que tampoco en mis prácticas externas, como explico en la correspondiente memoria, por la naturaleza de las funciones, no he podido desarrollar más esta vertiente psicológica, por lo que lo único a que puedo hacer referencia en cuanto al desarrollo de esta competencia es lo acontecido en clase. En este caso, mi nivel de competencia

podría ser de 1, puesto que conocía el uso de algunos de estos procesos de desarrollo de Recursos Humanos, como la metodología 5 eses, por ejemplo, No obstante, era poco lo que sabía o recordaba de una clase de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Al margen de esta técnica, hemos visto otras teorías o procesos que contribuyen a una adecuada gestión de los Recursos Humanos, como un liderazgo de equipo, transformacional, colaborativo o gestor de emociones, por ponerle algunos calificativos, o la implantación de un código buenas prácticas que tenga como base los principios éticos o deontológicos establecidos y que cuentan con el consenso de la comunidad científica.

Esta competencia vendría a desarrollarse sobre todo en la segunda de las asignaturas del máster, la SBE002 – SBE502 “Psicología de los Recursos Humanos y Salud ocupacional” y dado que en la misma no hemos realizado demasiadas actividades prácticas y sólo podíamos desarrollar más extensamente una de estas teorías o procesos en el proyecto de la misma, pienso que, a nivel práctico, podría haberse puesto más énfasis en la promoción de esta competencia. Por ello, fruto de esta reflexión, mi nivel actual sería de un 2.



A continuación, expongo la actividad que más ha contribuido a su desarrollo. Se trata del trabajo obligatorio de la asignatura. En nuestro caso, el tema escogido fue el de realizar un informe de implantación de la metodología 5s en una empresa de pulimentos, algo que tuvimos las posibilidad de realizar en la realidad, motivo tal vez de que me sienta más capacitado para desarrollar esta competencia a nivel práctico. El trabajo consistió básicamente en comparar el antes y el después de la implantación

de la metodología y su objetivo es el de lograr un lugar de trabajo digno y seguro, que fomente la eficiencia y la productividad.

Realmente estoy muy contento con el trabajo que llevamos a cabo y gracias a haberlo podido realizar directamente, sin quedarse sólo en el plano teórico, creo que esta es una de las competencias que más he podido asumir, con el inconveniente de que sólo lo ha sido en una parte, pues se han quedado en el tintero, o mejor dicho, en el papel, otras teorías y técnicas que invitan a su desarrollo.

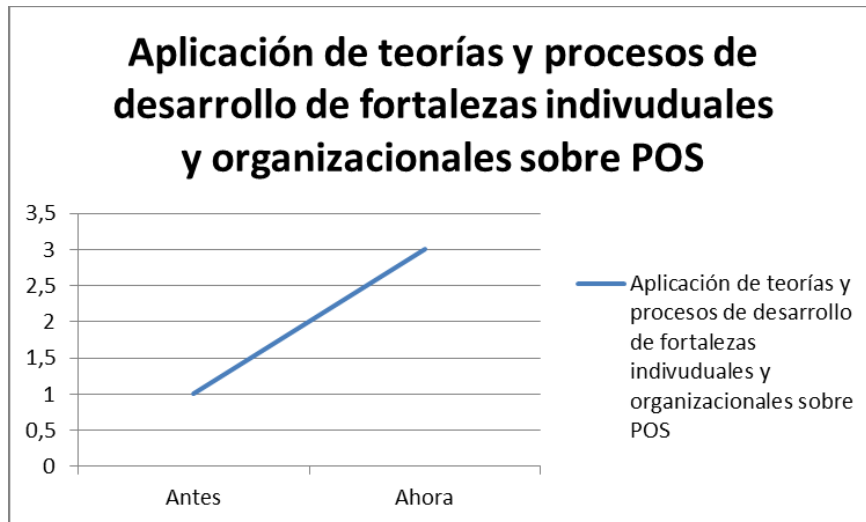
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios realizados en clase: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Lápiz en la boca. ◦ Ejercicio de las tres bendiciones. ◦ Carta de gratitud. ◦ Ejercicios sobre Inteligencia Emocional. • Proyecto: Diseño de un Plan de Acción en el contexto de una fusión de empresas. 	3

Posiblemente sea esta una de las competencias en que más he podido mejorar de todas las que integran la lista. Y ello es fruto de una de las asignaturas más completas y tal vez, novedosas de todas las que componen el máster. En concreto, se trata de la SBE003 – SBE503 “Psicología Organizacional Positiva”. Y es que además de ser aplicable, por supuesto, al ámbito organizacional, podemos hacer uso de las distintas técnicas y actividades realizadas en nuestro día a día.

Aun así, como en el resto de competencias vistas hasta ahora, y como consecuencia de mi escasa formación en Psicología, mi nivel de competencia hasta que se impartió esta asignatura sería nuevamente de 1. No obstante, estoy satisfecho de poder anunciar que creo que la he incrementado notablemente, dado el carácter práctico con que se ha impartido gran parte de la asignatura, algo que, en mi opinión, es de agradecer. Es más, aprovecho esta ocasión para lanzar la propuesta de que así deberían ser el resto de asignaturas. Tal vez debería darse una mayor relevancia a la

parte práctica de la asignatura, esto es, al trabajo. Al menos a mí, aunque me exige una mayor inversión de tiempo y esfuerzo y en muchas ocasiones el resultado es menos satisfactorio que el obtenido en un examen, creo que los contenidos se consolidan más y el aprendizaje es más impactante y duradero.



Volviendo al tema, pasó a describir las actividades y ejercicios que me han permitido desarrollar esta competencia, y es que vivirlas en nuestras propias pieles facilita una mejor asimilación. Destacaría por ejemplo un ejercicio consistente en mantener un lápiz en la boca durante aproximadamente tres minutos, manteniendo una postura que te induce a sonreír. Es difícil de creer pero finalizado el ejercicio, la sonrisa fluye más fácilmente que antes de comenzar, o el ejercicio de las tres bendiciones, consistente en pensar en tres cosas positivas que nos han pasado durante el día antes de ir a dormir, con el objetivo de ser conscientes de la positividad del día a día. Otro ejercicio que fomenta la aparición de emociones positivas sería la escritura de una carta de gratitud a alguien. Incluso aunque no llegue a enviarse, el mero hecho de escribirla ya genera bienestar. También es destacable la sesión que tuvimos sobre Inteligencia Emocional, una clase totalmente práctica y en la que se incluyeron ejercicios que van desde una sesión de meditación hasta darnos abrazos y besos entre los compañeros, pasando por ejercicios grupales de confianza. El objetivo era unir lazos y experimentar emociones positivas, y de hecho, así fue.

También ha sumado considerablemente al desarrollo de esta competencia el trabajo en grupo a realizar en la asignatura, puesto que a diferencia de otras, el mismo incorporaba todas las teorías y procesos de desarrollo de fortalezas aplicadas al

ámbito de una empresa. Concretamente, el caso partía de una fusión entre empresas, lo que significaba la confluencia futura de trabajadores de la antigua empresa con la recién incorporada. Además, no sólo se pretendía que el proceso de integración fuera suave sino que la empresa tenía además un objetivo financiero: hacer lo que estaba funcionando bien a que funcionara aún mejor. Para ello, se lleva a cabo un desarrollo de tareas relacionadas con la gratitud, la Inteligencia Emocional y el *engagement* y el *flow* en el trabajo para incrementar los niveles de autoeficacia. En definitiva, se trata de un trabajo que incorpora todo lo visto en la asignatura, es decir, que permitía poner en práctica todos estos contenidos, favoreciendo el desarrollo de esta competencia. Para mí, este es el ejemplo de asignatura que permite un adecuado desarrollo de competencias.

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto: Guía específica de aprendizaje para el cambio • Ejercicios realizados en clase: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Visualización de vídeos ◦ Estudio de caso <i>Gratcer</i> 	2

Desde mi punto de vista, ésta ha sido una de las competencias que no hemos desarrollado en demasía, tal vez porque una de las partes de la asignatura dedicada a ello, la SEE04 – SBE504 “Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad”, se centra más en esta última cuestión, la calidad. Sin embargo, gracias al proyecto de la asignatura y a alguna de las actividades que hemos llevado a cabo en el aula, puedo decir que he adquirido cierto nivel de competencia en esta materia. Si antes situaría mi nivel en un 1, ahora lo incrementaría un punto.



La actividad que más ha contribuido a ello sería, sin duda, el proyecto de la asignatura, si bien he de decir que de haber escogido la otra de la temática disponible, relativa a un proceso de gestión de la calidad, bastante menor habría sido el desarrollo de esta competencia.

Lo mismo podría decirse si dividimos la asignatura en dos, considerando por una parte la valoración de las características que determinan el clima y cultura organizacionales, y por otra, los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo. En mi opinión, al margen de una clase teórica, poca atención se ha prestado al clima y a la cultura organizacional, al menos a nivel práctico, exceptuando la visualización de dos vídeos en que tratábamos de identificar elementos que nos permitieran deducir qué tipo de cultura predomina en el entorno en cuestión.

Como ya he dicho, mayor interés se ha puesto en el cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo, si bien también por el hecho de que el trabajo escogido versaba sobre la materia. Dicho trabajo nos ponía en el contexto de un instituto, excelente en cuanto a la calidad docente pero que se enfrentaba a un contexto de confluencia de culturas y geografías cada vez más creciente en sus alumnos, a la vez que los profesores no disponían de habilidades sociales para enfrentarse a esta situación, una hándicap que se agravaba si se tenía en cuenta que muchos de sus docentes eran interinos y no dedicaban especial interés en aprenderlas. El objetivo del trabajo era el desarrollo de una estrategia organizacional que facilitase la implantación de un plan de aprendizaje. Para la realización de este trabajo era necesario pues, en primer lugar, tener en cuenta las características presentes que

provocan el cambio para, a partir de ahí, analizar las necesidades de aprendizaje, tanto a nivel individual, organizacional y competencial con el fin de diseñar un plan de implementación de este aprendizaje, sin olvidar posteriormente el proceso de evaluación que nos de retroalimentación.

En definitiva, la realización de este proyecto nos ha permitido, aunque sea en un contexto hipotético, valorar cómo las organizaciones cambian y se desarrollan a través del tiempo, evidenciando la necesidad de adaptarse a nuevas situaciones.

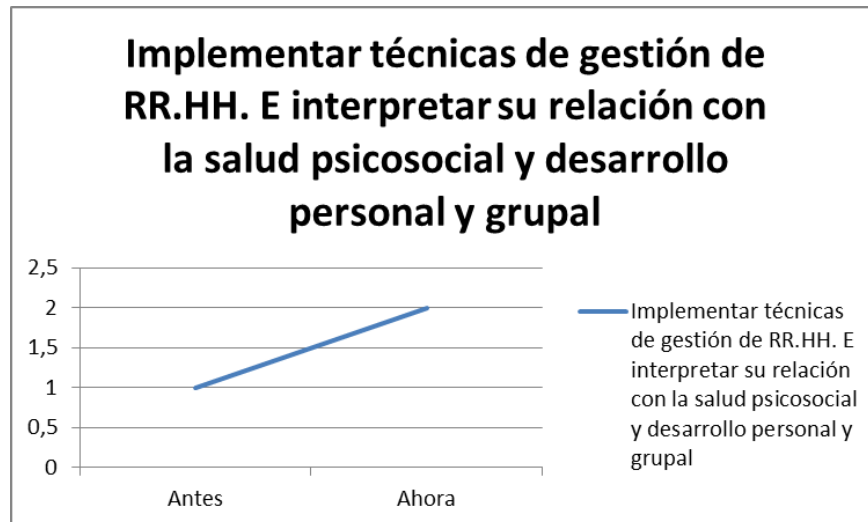
Otro ejercicio, esta vez realizado en clase, y que me ha permitido una mejor asunción de esta competencia ha sido el Estudio de Caso *Gratcer*, una empresa constructora de éxito que está viviendo sus peores días como consecuencia de la cada vez menor actividad del sector y la insolvencia de algunos potentes clientes. Es decir, la empresa se enfrenta a una nueva situación que le exige cambios. Al igual que en el proyecto de la asignatura, se trata de elaborar una guía de aprendizaje para el cambio que incorpore las dimensiones más arriba citadas (análisis de necesidades de aprendizaje y el diseño y evaluación de un plan). De nuevo, y aprovecho la ocasión para extender este hecho al resto del trabajo, debo decir que durante mis prácticas externas, como expongo en la valoración de las mismas, apenas he tomado conciencia de la vertiente más psicológica del trabajo y sobre las que versan todas las competencias obre las que reflexionar. Por ello, y como viene siendo la tónica de este trabajo y lo seguirá siendo, la asunción de competencias por mi parte derivan en todo caso de las ejercicios y actividades acontecidos en clase así como del proyecto a realizar.

Concluyo la reflexión sobre la adquisición de esta competencia diciendo lo que más arriba se ha comentado. En mi opinión, el desarrollo de la asignatura ha intentado abarcar más temática de la que podía y ello no ha permitido una completa asunción de esta competencia.

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios realizados en clase <ul style="list-style-type: none"> ◦ Caso Hotel de playa ◦ Ejercicios sobre Entrevista de Incidentes Críticos ◦ Creación de prueba situacional • Proyecto: Implantación de Inteligencia Emocional en directivos 	2

Esta es una de las competencias que con más ganas me he quedado de poder desarrollar en mayor profundidad. Antes de comenzar la asignatura que se ha dedicado a ello, la SBE005 – SBE505 “Técnicas de Gestión de Recursos Humanos”, no tenía demasiadas nociones sobre dichas técnicas. Sabía, por ejemplo, lo que cualquier persona que hubiera hecho una entrevista podría saber, es decir, me posicionaba en la posición de entrevistado, no de entrevistador. Hablo de las entrevistas no sólo a modo de ejemplo, sino porque es la técnica vista en la asignatura que más me llamó la atención. Volviendo a la calificación inicial que me pondría antes, la misma sería de un 1. Actualmente, sería de un 2, debido al hecho de que no pudimos ver con demasiado detenimiento las distintas técnicas. También debo reconocer que, en mi opinión, tampoco, ni mi grupo ni yo, acertamos a la hora de elegir la temática del proyecto, que fue la Inteligencia Emocional, algo sobre lo que ya habíamos trabajado. No obstante, se trata de una técnica de gestión de recursos humanos más, y tampoco viene mal profundizar sobre ella.



Pasando a describir las distintas actividades que me han permitido un crecimiento en esta competencia, enunciaría en primer lugar un caso práctico realizado en clase, consistente en valorar las necesidades de personal de un hotel de playa ante la llegada de la nueva temporada turística, en concreto de personal de recepción, de habitaciones y de limpieza. El caso pasaba por identificar fuentes de reclutamiento así como pruebas, entrevistas u otros mecanismos de selección de personal útiles para asociar el perfil demandado con los candidatos propuestos.

Otros ejercicios más que interesantes versaban sobre la elaboración de preguntas y situaciones de incidentes críticos que nos sirvieran como base para determinar si los candidatos poseían las competencias demandadas. Uno parecido hicimos también, pero en este caso se trataba de determinar nuestro propio perfil competencial, utilizando esta misma técnica a raíz de enunciar un puñado de situaciones, tanto profesionales como personales de las que nos sintiéramos orgullosos. El ejercicio consistía en asociar una competencia distinta en función de cada uno los verbos de acción de nuestras respuestas.

Otra técnica que también pudimos implementar, aunque fuera también de modo hipotético como el resto, fue la de creación de una prueba situacional para poder identificar en los participantes las competencias requeridas por la empresa contratante.

Por último, destacaría como actividad que también ha contribuido al desarrollo de esta competencia por mi parte, el trabajo realizado en grupo, que como ya he dicho, consistía en la implementación de una de las técnicas de gestión de Recursos Humanos vistas en clase. En nuestro caso, fue la de Inteligencia Emocional, más

concretamente, el mismo giraba en torno a la aplicación de esta técnica en los líderes de una organización recién fusionada con otra, bajo la premisa de que un líder emocionalmente inteligente sabe leer y gestionar las emociones de los trabajadores y contribuye a generar un clima laboral adecuado, más importante si cabe por tratarse de un marco complejo como es la fusión de empresas.

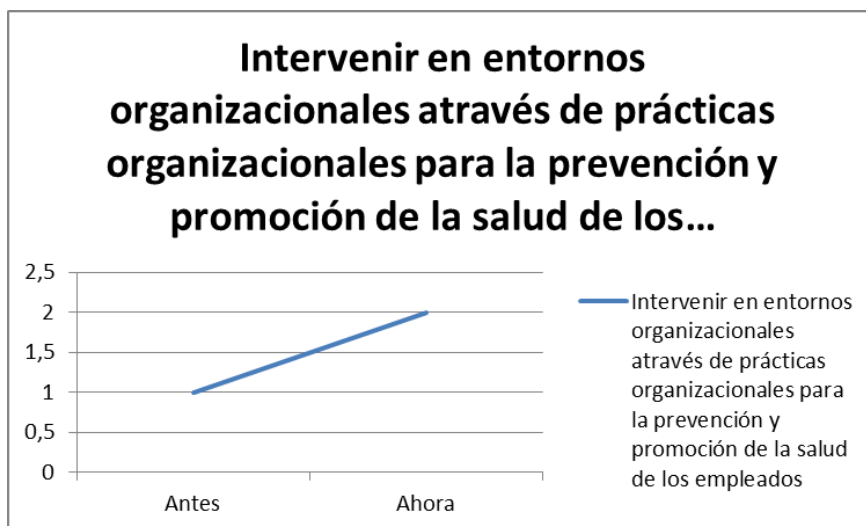
En resumen, el desarrollo de esta competencia no lo he podido llevar cabo tan extensamente como a mí me hubiera gustado, en parte por mi culpa la hora de no haber escogido adecuadamente un tema de proyecto distinto, como la gestión del talento. No obstante, pienso que, por la naturaleza de sus contenidos, debería haberse dado un carácter más práctico a la asignatura SEE005 – SBE505.

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios realizados en clase <ul style="list-style-type: none"> ◦ Actividades sobre la importancia de la comunicación ◦ Ejercicios de negociación en parejas y grupos • Proyecto: Mediación entre directivos 	2

Como respecto de la competencia anterior, antes de que la asignatura SBE006 – SBE506 “Prácticas Organizacionales Saludables”, sólo podría comentar que evidentemente es importante que en una organización fluya la comunicación entre sus integrantes, tanto vertical como horizontalmente, qué es necesario fomentar la participación a todos los niveles en las decisiones empresariales para que todos los miembros consideren que su voz se escucha y como herramienta de fomento de implicación y compromiso, que es imprescindible que se respire un clima de justicia por los mismos motivos, o que son necesarias habilidades de negociación y gestión de conflictos, pero lo que sí que no diría es que la influencia de tales prácticas en cualquier entidad puede ser tan notoria y que su presencia o ausencia puede ser un factor X de éxito organizacional. Por todo ello, calificaría mi nivel de desarrollo en la competencia sobre la puesta en marcha de tales prácticas en un entorno laboral con un 1. De hecho, creo que habrían sido aspectos que, en un contexto profesional enrarecido, hubiera considerado de forma secundaria. Dado que sólo he podido desarrollar esta competencia a través de las actividades realizadas en clase, y que

alguna de las prácticas me parece que requiere de otras competencias como pensamiento lógico, crítico o el manejo de emociones, como es el caso de la negociación y gestión de conflictos, calculo que mi nivel actual se situaría en un 2.



En cuanto a las actividades realizadas en el aula que me han facilitado el desarrollo de esta competencia, destacaría, en primer lugar, dos ejercicios que evidencian la importancia de la comunicación en cualquier escenario, no sólo organizacional. El primero consistía en formar, los cinco participantes de la actividad, una misma figura a partir de piezas distintas con la dificultad añadida de que no podíamos hablar entre nosotros. No lo conseguimos. Cuando un nuevo grupo lo hizo, esta vez pudiéndose comunicar, el resultado fue totalmente opuesto, pues lograron formar la figura en muy poco tiempo. Lo mismo ocurrió a la hora de dibujar una figura compleja, al menos a la hora de detallarla oralmente, siguiendo las indicaciones de un compañero al que no podíamos preguntar. El resultado no fue tan bueno como cuando realizamos el mismo ejercicio con la posibilidad de formular preguntas. ¿La clave? La comunicación.

Destacaría también un ejercicio, esta vez relativo a la negociación como buena práctica organizativa, que, al menos a mí, me ha ofrecido una nueva visión de este fenómeno. Siempre había considerado una negociación como un fenómeno en que las partes de la misma compiten por unos mismos recursos y que, al margen de “ganar o perder”, si dejamos a nuestro oponente en una posición más debilitada, mejor que mejor. Sin embargo, tras las actividades realizadas en clase, consistentes, a grandes rasgos, en conseguir unos productos al mejor precio posible, he comprendido que se debe interpretar la negociación desde otro prisma, no como un proceso distributivo

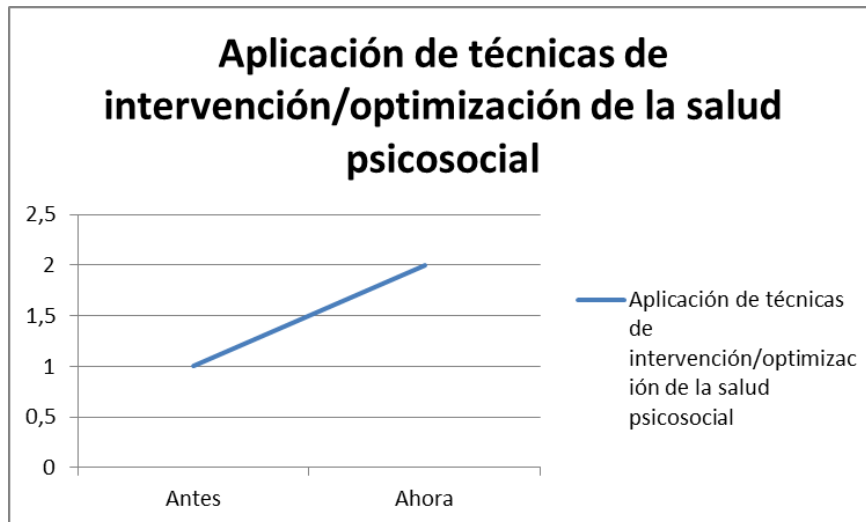
sino integrativo, considerando incluso la posibilidad de incorporar valor añadido a la mesa de negociación, y que el éxito, al margen del logro de nuestra pretensiones, pasa por agotar todos los recursos que hay sobre esta mesa, en resumen, por acabarse el “pastel”. Ésta, en concreto, creo que ha sido una de las actividades que más me ha servido para el desarrollo de una competencia.

Hablando de negociación, el trabajo en grupo que realizamos de la asignatura consistió en implementar una práctica relacionada, en concreto la gestión de conflictos, en un contexto en que dos directivos en pugnan por hacer valer su criterio a la hora de contratar nuevo personal, una situación que se ve agravada por el hecho de que ambas partes comienzan un proceso de selección de personal a espaldas el uno del otro. El objetivo que nosotros teníamos, como departamento de Recursos Humanos era el de suavizar la situación y tratar de encontrar una situación que satisficiera a las dos partes, sirviéndonos para ello de la implantación de un proceso de mediación.

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios realizados en clase <ul style="list-style-type: none"> ◦ Evaluación de riesgos psicosociales en un hospital • Proyecto: Evaluación de riesgo de burnout en un hospital 	2

Es ésta la última competencia específica del máster que se asocia a una asignatura concreta, que en este caso es la SBE007 – SBE507 “Intervención Psicosocial en el Trabajo”. A pesar de la nomenclatura, la misma no sólo tiene que ver con la vertiente de intervención sino también de evaluación. Como ya en otros apartados he mencionado, mi escasa formación en Psicología no era la suficiente como para considerar que podía valorar esta competencia con más de un 1.



Ésta es una competencia que no puede entenderse sin el desarrollo de otras competencias vistas anteriormente, es decir, si, por ejemplo, desconocemos qué prácticas organizacionales son las más adecuadas a aplicar en un contexto determinado, no sirve de nada que llevemos a cabo su implementación. Por ello, y aunque en esta asignatura ciertamente hayamos visto contenidos ya explicados anteriormente, lo cual puede ser criticable, el momento en que la misma se imparte me parece muy acertado.

Como la asignatura se divide en evaluación e intervención, y aunque la competencia a valorar únicamente hable de intervención, la misma no se entiende sin un proceso de evaluación previa. Así pues, enunciaré primero las actividades que me han permitido mejorar mi competencia en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales. En concreto, me refiero a una actividad realizada en clase consistente en señalar qué factores pueden afectar negativamente a un grupo de enfermeras supervisadas en ocasiones por una técnica con un desempeño excelente pero a veces demasiado rígida y con dificultades para delegar, frente a otra, más abierta y colaborativa pero con tendencia en muchas ocasiones a un desempeñar un liderazgo "laissez faire". Además, en otro área del hospital, la problemática giraba en torno a que los médicos daban poca información a los pacientes, siendo las auxiliares quienes debían hacerlo, recibiendo en ocasiones malas reacciones por parte de éstos y sus familiares. Además, estaban sujetas a otros problemas como la necesidad de adaptarse contrarreloj a un nuevo programa informático sin descuidar el resto de sus funciones.

También en nuestro trabajo final de asignatura abordamos de nuevo la evaluación, por lo que no puedo más que decir que esta tampoco es una competencia que haya

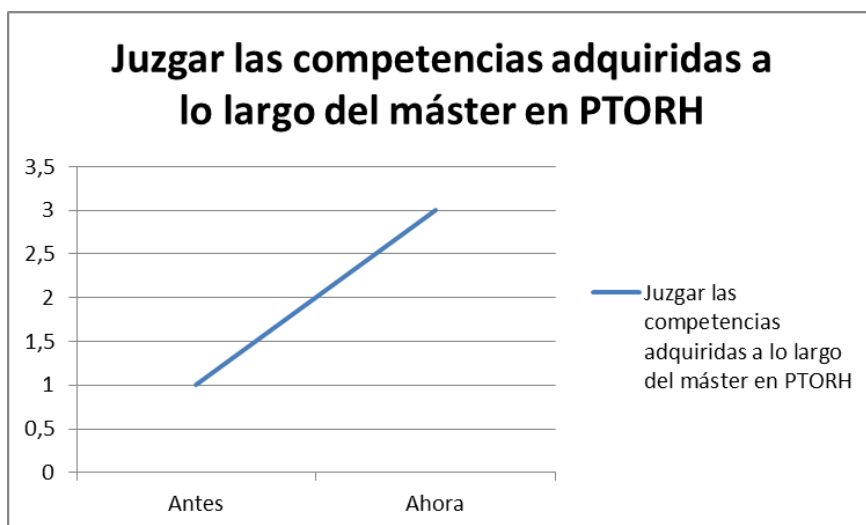
desarrollado en demasía, algo también motivado, en mi opinión, por la falta de más contenidos prácticos en la asignatura. Nuestro trabajo tenía tintes similares a la actividad que se acaba de exponer, en tanto que el contexto era el mismo, un hospital, si bien desarrollamos el procedimiento de evaluación para erradicar o paliar los efectos de un fenómeno de burnout que estaba afectando al sujeto protagonista de nuestro estudio, un médico que comenzó su carrera profesional con entusiasmo pero que como consecuencia de la aparición de conflictos de rol, la sobrecarga de trabajo que tenía que soportar y la falta de reconocimiento de su labor, se sentía cada vez más quemado en su trabajo. Nuestra labor en este proyecto consistió, como he dicho, en desarrollar un procedimiento de evaluación, desde lo general hasta lo específico, que nos permitiera advertir la situación que el sujeto estaba sufriendo.

En cuanto a la vertiente de intervención, en mi opinión, los ejercicios vistos en clase fueron ilustrativos pero se hizo poco énfasis en ellos, priorizando la exposición teórica. Por ello, creo que el desarrollo por mi parte de esta competencia no ha sido el deseado por lo que valoro mi nivel actual con un 2.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Antes	Tareas/Actividades	Después
1	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas externas • Día a día de clase 	3

Esta última competencia la tildaría de cajón de sastre. Caben aquí numerosas competencias, que si bien no las he desarrollado específicamente en ninguna asignatura, son transversales a todas, ya que se trata de competencias que se van asumiendo en el día a día. Aprovecharé este espacio para reflexionar sobre competencias tan diversas como la comunicación, el uso de tecnologías, el trabajo en equipo, etc. También por ello, me resulta difícil valorar con un número un conjunto de competencias. Diría de nuevo que mi nivel inicial era de un 1, porque las titulaciones de que procedo, al margen si acaso de competencias como el trabajo en equipo o el uso de tecnologías aun nivel de usuario, otras como la comunicación, al menos de forma oral, o el manejo de información no hacían demasiado hincapié en ellas. También estoy feliz de poder anunciar que en este caso, mi periodo de realización de prácticas externas ha contribuido notablemente al desarrollo de algunas de estas competencias. Así pues, calificaría mi nivel actual con un 3.



Ciertamente, creo que las competencias que más he podido desarrollar son las siguientes:

- **Trabajo en equipo:** En cada una de las asignaturas hemos tenido que llevar a cabo un proyecto en equipo, por lo que indudablemente ésta es una de las competencias que más he podido consolidar. No sólo esto, sino que la gran mayoría de las actividades que hemos realizado dentro del aula también han sido en grupo. Tal vez haya echado en falta que los equipos de trabajo, salvo en contadas ocasiones, los hayan compuesto los mismos miembros, si bien esta circunstancia sólo es achacable a nosotros mismos.
- **Manejo de información:** Ya venía con cierto nivel de esta competencia por mi paso por la Licenciatura en Derecho, una titulación que exige el manejo de una notable cantidad de información, en forma de leyes, manuales, jurisprudencia, etc. Además, requería una constante renovación de la misma para poder estar actualizados. No obstante, sí que he desarrollado también esta competencia durante el máster. También para la realización de trabajos o el estudio de cada una de las asignaturas exigía tener en cuenta una buena cantidad de información, si bien los distintos ponentes han tenido a bien facilitarnos el trabajo y colgaban materiales relevantes en el Aula Virtual. Por otra parte, durante mis prácticas externas también he tenido que enfrentarme a esta misma situación. Como explico en mi memoria, he tenido que lidiar con numerosos documentos, debiendo además cuidarlos celosamente por las consecuencias que su extravío podía tener.

- **Uso de tecnologías:** Ésta es otra competencia que ya tenía, en mayor o menor medida, algo desarrollada. Y es que ya no es habitual, por ejemplo, escribir un trabajo a mano, o buscar información en una enciclopedia. No obstante, el desarrollo de esta competencia no creo que pueda asumirse por completo en ningún momento. Las tecnologías avanzan a tal velocidad que nunca podemos estar lo suficientemente actualizados. No es que este máster invierta demasiados esfuerzos en el desarrollo de esta competencia, de hecho, no es que sea tampoco necesario. Así pues, en todo caso mi nivel se ha mantenido o incluso ha podido decaer por mi falta de actualización. Sin embargo, debo señalar que durante mi realización de prácticas externas estoy aprendiendo el manejo de un nuevo programa informático cuyo funcionamiento desconocía. Se trata del programa estadísticos SPSS, si bien, considero que soy poco más que un usuario novel.
- **Habilidades de comunicación:** Siempre me he considerado una persona introvertida y a la que le gusta poco exponerse. De hecho, creo que hay una diferencia casi abismal en mi forma de comunicarme oralmente y por escrito. No obstante, dentro de mis límites, a día de hoy estoy bastante satisfecho con mi desarrollo. El carácter tan participativo de este máster ha hecho aflorar en mí esta competencia, hasta el punto de que fui capaz el pasado junio de colocarme enfrente de los asistentes a un taller de entrevista que mi supervisora de prácticas impartía, para poder exponer una parte del mismo. Además, destacaría la fortuita pero agradable casualidad de que durante un ejercicio en parejas durante una de las clases de Psicología del Coaching, mi compañera fuera la profesora, noruega de origen y con pocas nociones de castellano, por lo que tuvimos que hablar, yo más bien intentarlo, en inglés.
- **Pensamiento lógico y crítico:** Creo que la titulación de Derecho exige, para llevarla a cabo con éxito, ciertas dosis de esta habilidad, por lo que creo que ya venía al máster con cierto nivel. No obstante, es otra competencia que también he podido desarrollar, principalmente en la sesión de negociación y conflicto que tuvo lugar durante la asignatura SBE006 – SBE506 “Prácticas Organizacionales Saludables”. En ella realizamos ejercicios de negociación entre nosotros, y para tener éxito en la misma era necesario cierto nivel en esta competencia, la cual pudimos, al menos en mi caso, desarrollar de forma satisfactoria.

En definitiva, considero que gracias al carácter eminentemente práctico de todo el máster, sumado a la estancia de prácticas externas, y yendo mucho más allá de limitarse a clases meramente magistrales, hemos podido ir desarrollando, poco a poco, competencias como las que acabo de citar, transversales y que no sólo se ciñen al marco de la Psicología del Trabajo, sino que son útiles en cualquier ámbito, incluso fuera del profesional.

3. VALORACIÓN PERSONAL

A medida que he ido reflexionando sobre las competencias desarrolladas a lo largo de este trabajo, he ido dejando entrever cuál sería mi valoración en cuanto a los aspectos positivos y a mejorar en cuanto a estas competencias.

Positivamente destacaría, en primer lugar, qué no encuentro en la lista ninguna competencia que no pueda ser de relevancia en un futuro profesional relacionado con lo visto en este máster, por lo que pienso que la dirección que se ha tomado me parece muy acertada. Me quedo también con los esfuerzos del profesorado para con alumnos a la hora de facilitar el desarrollo de las competencias. La gran mayoría de ellos ha demostrado ser un buen catalizador, dados su cercanía y entusiasmo mostrado en cada sesión, si bien debo hacer una mención especial a mi supervisora de prácticas por el empeño que ha puesto en mi aprendizaje. Este hecho, sumado al carácter práctico de cada una de las clases ha contribuido al desarrollo por mi parte de cada una de las competencias.

No obstante, lo que es un halago, también es una crítica. En mi opinión, aunque el enfoque es el adecuado, las prácticas no son suficientes y debería dársele un mayor valor a los proyectos de este carácter de las asignaturas, concediendo también más tiempo, o una mejor planificación, para poder profundizar en su realización y poder adquirir así un mayor nivel de cada una de las competencias, ya que, como he ido comentando a lo largo de todo este trabajo, son este tipo de actividades las que mejor facilitan su asunción y prolongan su interiorización.

Por otra parte, también me parece criticable algo que más arriba ya se dijo, y es que desde el mes de noviembre no hemos vuelto a realizar ningún proyecto básico de investigación, siendo ésta una de las competencias que se pretenden potenciar. De esta manera es difícil hacerlo. Por ello, mi propuesta sería que se hiciera más hincapié en ello, a pesar de que la mayoría de los estudiantes hayamos optado por la vertiente profesional frente a la investigadora, pues de otro modo el desarrollo de la segunda competencia me parece poco factible.

Mi última reflexión no es una crítica ni deja de ser algo positivo. Gira en torno a las prácticas externas, cuya realización me parece una de los aspectos más importantes y beneficiosos de cualquier titulación, incluido este máster, si bien en este caso, la duración de las mismas me ha parecido poco más que efímera. No es mi caso porque he tenido la suerte de disfrutar de una beca que me permite prolongarlas, pero creo que una vez comenzamos a asumir conceptos y a desenvolvemos en la empresa o

institución de que se trate, llega el momento de dejarla. Al hilo de esta reflexión, me parecería una buena forma de mejorar el desarrollo de competencias la inclusión de la posibilidad, sumada a una mayor duración de la estancia, de poder realizar la misma no sólo en una organización. Es algo que nos lo facilitaría, al margen de conocer distintas formas de proceder, de ver otra área sobre las que este máster incide e incluso de mejorar nuestra ocupabilidad, si bien entiendo la dificultad que la adopción de esta medida. Sería una medida a medio o largo plazo.

En resumen, ésta es mi visión global sobre qué aspectos positivos destaco, cuáles creo que son mejorables y qué puedo haber echado en falta. En definitiva, una dirección adecuada, un enfoque acertado y una inversión por parte de todos, ha contribuido a llevar que pueda calificar mi experiencia como satisfactoria en cuanto al desarrollo de las competencias que el máster bien ha elegido. Y es que aunque a lo largo de toda esta reflexión pueda considerar que mi desarrollo no ha sido completo, como puede verse en las distintas valoraciones de nivel, anterior y actual, no debe olvidarse que se trata de una reflexión personal, puramente subjetiva y sujeta al nivel de autocrítica de cada uno. Ya que de valorar se trata, creo que un tres sobre cuatro es la calificación que este máster merecería. Si la Psicología del Trabajo, en las Organizaciones y en Recursos Humanos fuera una casa, a la mía sólo le faltaría el tejado.

4. UNA MIRADA AL FUTURO

De momento, mi futuro más cercano creo que pasa por una estancia en el extranjero para poder aprender idiomas, concretamente inglés. Difícilmente podré desarrollar la misma en una organización de esta índole y posiblemente tenga que ver aparcada mi formación en este campo. Sin embargo, no me importa, ya que creo que no es posible concebir la profesión de psicólogo del trabajo o de gestor de Recursos Humanos sin dominar un poco más esta lengua en un mundo tan globalizado, por lo que creo que sí que tendrá repercusión en ella.

Realmente no sé qué me depara el futuro, profesionalmente hablando. Jurista de profesión aunque no de vocación, siempre he considerado la posibilidad de preparar unas oposiciones como una alternativa real. No obstante, a día de hoy, y tal vez sea por todo lo que he aprendido o porque realmente he disfrutado desarrollando estas competencias, lo que consideraba un plan B pueda pasar a ocupar la primera plaza, si bien para tener una certeza absoluta, considero que debo ponerme a prueba en el terreno de juego, para lo cual creo que cuento con un nivel de competencias más que aceptable tras mi paso por este máster.

5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- <https://ujiapps.uji.es/>
- Recursos del Aula Virtual