

**UNIVERSITAT
JAUME•I**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE
LAS ORGANIZACIONES Y EN
RECURSOS HUMANOS**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER:
*Un Final Para Un Nuevo Comienzo.***

Andrea Erice Tessier

Miguel Ángel Nadal

2015/2016

Septiembre 2016

RESUMEN/ABSTRACT

Hace ya varios años, en la universidad, mientras estudiaba la carrera de psicología, descubrí que era en el ámbito laboral donde quería y donde creía que los conocimientos y habilidades, que durante aquellos cinco años la licenciatura me había aportado, podían no solo ser útiles, sino que era aquel, un camino que podía satisfacerme profesionalmente y en el que podía marcar la diferencia.

Desde entonces muchas cosas han pasado, no siempre fáciles, tanto personal como profesionalmente, pero esa idea original siempre ha sido mi meta. Hace ya algo más de un año, la oportunidad de alcanzarla vino de la mano de este Máster, y hoy al final del mismo, la conclusión no puede ser más satisfactoria.

No solo ha supuesto un avance a nivel de formación, sino que me ha aproximado a nuevas visiones y perspectivas. Este trabajo de fin de Máster tiene por objetivo principal, poner de manifiesto cuales son las competencias que a lo largo de este año he ido adquiriendo.

El reto no ha sido fácil, pero veo el final de esta andadura como un nuevo comienzo en mi futuro profesional.

Makes already several years, in the University, while studying the career of psychology, discovered that was in the field labor where wanted to and where believed that them knowledge and skills, that during those five years the degree me had contributed, could not only be useful, but was that, a road that could meet me professionally and in which could mark the difference.

Since then many things have last, not always easy, both personal as professional, but that idea original always has been my goal. Ago already something more than one year, the opportunity of reach it came of the hand of this Master, and today at the end of the same, the conclusion not can be more satisfactory.

Not only has alleged a progress at the level of training, but I has approximate to new visions and perspectives. This Master's work has as it's main objective, to show which are the skills that I have gained this year.

The challenge has not been easy, but I see the end of this journey as a new start in my career.

PALABRAS CLAVE/KEYWORDS

Recursos Humanos, Psicología Positiva, Salud Ocupacional, Organizaciones, Gestión.

Human Resources, Positive Psychology, Occupational Health, Organizations, Management.

ÍNDICE

Agradecimientos	4
Presentación	5
Competencias Desarrolladas En El Ámbito Profesional	9
Trabajo Académicamente Dirigido	15
Valoración Personal	16
Futuro Profesional	18
Bibliografía	19

AGRADECIMIENTOS

Muchas personas han sido fundamentales este año y a ellas debo en parte el haber llegado al final del camino. Quiero agradecerles especialmente:

- A **mi familia**: que no solo me ha apoyado siempre, especialmente en los malos momentos, sino que siempre me ha animado a perseguir y a luchar por aquello que deseo.
- A **mis compañeros**, especialmente a David, Elena, María y Merche, con los que fue un placer trabajar, y de los que aprendí mucho.
- A **Valeria Cruz**, porque nunca importo qué, cuándo o cuánto preguntara, siempre tuvo una respuesta para mí, y me ayudó en todo lo que puedo, a veces con resultados positivos y otras no, pero siempre pude contar con ella.
- A **Miguel Ángel Nadal**, mi tutor, por tener infinita paciencia conmigo.
- Finalmente, a **mis profesores** que no solo se limitaron a transmitirme conocimientos, sino que compartieron conmigo y mis compañeros, su experiencia y su pasión por esta disciplina.

PRESENTACIÓN

Al comienzo del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, sus responsables, nos dejaron claro que su objetivo principal a la hora de desarrollarlo, era prepararnos para que al finalizar el mismo, fuéramos profesionales competentes en el campo de la Psicología de la Salud Ocupacional y Desarrollo de Recursos Humanos.

Éste, era también mi objetivo principal. A pesar de contar con una base teórica en el campo de la psicología laboral; primero, gracias a mi último año de la Licenciatura de Psicología, donde tuve la oportunidad de especializarme en dicha área y después, al finalizar la misma, cuando realicé un Postgrado en Dirección de Recursos Humanos; no consideraba que tuviera los conocimientos suficientes para ejercer dicho rol profesional de la forma más óptima.

La situación económica y laboral en la que se encontraba nuestro país a la finalización de mis estudios, limitó mi experiencia laboral en este campo a diversas prácticas laborales; y encaminó mi vida profesional, hacia áreas que nada tenían que ver con la psicología. Esta situación supuso un freno en mi aspiración a desempeñarme como psicólogo laboral.

Por tanto, partió mi andadura en este Máster con el ya mencionado objetivo principal; y con otras muchas metas, entre las que se encontraban: incrementar mi nivel de competencias, ampliar mi red de contactos y aumentar mis oportunidades en el mercado laboral.

A continuación, presento el plan formativo desarrollado en el Máster, enfocado precisamente a permitirme alcanzar mis aspiraciones y propósitos dentro del campo de la Psicología Organizacional.

Nombre de la asignatura	Aspectos claves a destacar
<p>Trabajo Y Salud Ocupacional</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: clarificamos el concepto de Salud Ocupacional; analizamos diferentes teorías y modelos relacionados con el área en cuestión; y respondimos a preguntas clave como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué factores pueden poner en riesgo la salud? (A Destacar: Mobbing, Bournout, Adicción al Trabajo, Tecnoestrés) ▪ ¿Cómo afectan esos factores de riesgo tanto a nivel individual como organizacional? ¿Cómo los medimos? ▪ ¿Cómo podemos fomentar la salud? (A Destacar: Ergonomía y Ley de Prevención De Riesgos Laborales)
<p>Psicología De Los Recursos Humanos Y Salud Ocupacional</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: analizamos las funciones y el valor de los Recursos Humanos dentro de las organizaciones. ¿Cómo gestionar una organización? ¿Cuáles son las mejores estrategias para ello? Fueron preguntas en las que indagamos a través de esta materia.</p> <p>Cabe una mención especial, para un tema al que dedicamos especial atención: El Liderazgo.</p>
<p>Psicología Organizacional Positiva</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: abordamos el estudio de la psicología organizacional desde la perspectiva de la psicología positiva; y tuvimos la oportunidad de conocer más a fondo el concepto HERO (Healthy & Resilient Organization):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué son? ▪ ¿Cómo son? ▪ ¿Por qué son saludables? <p>Además analizamos en profundidad el concepto de Inteligencia Emocional.</p>

<p>Cambio Organizacional Y Gestión De Calidad</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: nos centramos en cinco aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprendizaje en Contextos de Cambio (A Destacar: Aprendizaje On the Job, Empleabilidad, Learning Organizations) ▪ Gestión de la Excelencia (A Destacar: Modelo EFQM) ▪ Cultura y Clima Organizacional (A Destacar: Modelo FOCUS) ▪ Modelos De Calidad (A Destacar: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) ▪ Calidad de Servicio (A Destacar: Modelo SERVQUAL)
<p>Técnicas De Gestión De Recursos Humanos</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: repasamos aquellos procesos básicos para la gestión de personas y aprendimos como gestionar el talento. Además, conocimos las principales técnicas de evaluación de recursos humanos (A Destacar: Método de Incidentes Críticos, Pruebas Situacionales). Y conjuntamente, aprendimos todo lo concerniente a la Metología Outdoor Training y como a través de ella se lleva acabo el desarrollo de competencias.</p>
<p>Prácticas Organizacionales Saludables</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: aprendimos qué son las prácticas organizacionales saludables y cómo determinan las actuaciones dentro de la organización y el logro de objetivos por parte de ésta (A Destacar: Modelo Felicidad). Y profundizamos también en la gestión, mediación y resolución de conflictos. Cabe resaltar en esta asignatura la oportunidad que tuvimos de conocer un método tan interesante como: La Estrategia de las 5S. Que tiene como fin, no solo mejorar la productividad de la organización, sino mejorar nuestro entorno de trabajo.</p>
<p>Intervención Psicosocial En El Trabajo</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: analizamos diferentes modelos y herramientas de evaluación e</p>

	<p>intervención psicosocial.</p> <p>En lo que ha metodología se refiere, señalar la Metodología WONT (A Destacar: Cuestionario RED), de la cual hemos tenido pleno conocimiento de primera mano, a través de sus desarrolladores.</p> <p>En lo que a herramientas de evaluación e intervención se refiere, señalar que durante el desarrollo de la materia se colocó el foco en dos problemáticas destacadas: el Tecnoestrés y la Adicción al Trabajo.</p>
<p>Gestión Por Competencias De Empleabilidad</p>	<p>Durante el desarrollo de esta asignatura: se buscó impulsar lo práctico frente a lo teórico. Aprendimos a fomentar nuestra propia empleabilidad mediante tareas como: la mejora de nuestro Curriculum Vitae, la correcta redacción de una Carta de Presentación, cómo actuar en una Entrevista de Trabajo o el aprendizaje en el uso de las Redes Sociales.</p>
<p>Prácticas Externas</p>	<p>Aunque mi deseo era realizar unas prácticas externas no fue posible; y en sustitución de éstas, he llevado a cabo un Trabajo Académicamente Dirigido. Puesto que el TAD es un sustitutorio de una actividad eminentemente práctica, ese es el enfoque que he querido darle a mi trabajo. Así que recurriendo a los conocimientos adquiridos durante la realización de este Máster, he realizado un Plan de Acogida.</p>

COMPETECIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

Para poder llevar a cabo una valoración global del aprendizaje adquirido, se utilizará la categorización planteada por el Máster en Psicología TORH, donde se indican las diferentes competencias. Además, se utilizará para valorar el desarrollo de las mismas tanto antes como después del Máster, una escala de 1 a 4, que se muestra a continuación:

1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento 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 complejas sin guía ni supervisión

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

A pesar de que cuando comencé el Máster, poseía ya una cierta base teórica referente a la Psicología de la Salud Ocupacional, gracias a lo aprendido durante la carrera de Psicología y a estudios posteriores de postgrado; fue en gran parte gracias a la asignatura *Trabajo y Salud Ocupacional*, donde mi conocimiento teórico se amplió exponencialmente.

La exposición y la ilustración de las diferentes teorías y modelos explicativos de la Salud Ocupacional, y la introducción en las metodologías de iniciación a tareas de investigación e intervención profesional adquiridas durante la asignatura, fue clave para desarrollar esta competencia.

A lo largo de la materia realizamos varias actividades, muy útiles para afianzar conceptos y que fueron de gran ayuda para que pudiera mejorar mi nivel en esta competencia. Por ejemplo, se nos propuso aplicar cada uno de los modelos teóricos vistos, a diferentes casos prácticos del contexto de trabajo. Por ello llevamos a cabo

ejercicios como: el “Modelo de Estrés y Coping”; el “Modelo de Conservación de Recursos”; el “Modelo de Desequilibrio Esfuerzos-Recompensas”; el “Modelo Vitamínico”; o el “Modelo de Demandas-Control”.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
2	4

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

Esta competencia es fundamental, puesto que es a través de la investigación como se avanza en el desarrollo de cualquier área científica. Durante la Licenciatura de Psicología, ya había tenido la oportunidad de aprender cómo llevar a cabo una investigación y durante la formación he profundizado en esta competencia.

En la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional, me fue encomendada la tarea de llevar a cabo mi propio proyecto de investigación. Los conocimientos que me aportó la materia, me permitieron adquirir una base teórica suficiente para llevar a cabo el proyecto: *“Mobbing Maternal”. Análisis y efectos del acoso laboral ante la maternidad*. Cuyo objetivo tal y como se manifestaba en el mismo, consistía en: *analizar aquellas conductas de abuso psicológico, acoso moral y presión, recurrentes y sistemáticas, dentro del entorno laboral y llevadas a cabo contra mujeres que afrontan la maternidad; así como sus efectos en dichas mujeres trabajadoras y en su desarrollo personal y profesional*.

A pesar de que he avanzado en esta competencia, es muy compleja y todavía necesito desarrollarla a su máximo nivel.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
2	3

CE3. Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos

El desarrollo de esta competencia, lo adquirí fundamentalmente mediante dos asignaturas: *Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional y Técnicas de Gestión de Recursos Humanos*. Aunque es justo decir que la base teórica tiene una fuerte presencia a lo largo de todo el Máster y prácticamente todas las materias han aportado algo en este sentido.

En Psicología de los Recursos Humanos concretamente, llevamos a cabo diversos casos prácticos que me ayudaron una vez más a afianzar los conceptos teóricos. Como por ejemplo: el “Caso LOGISC”, centrado en los Cuadros de Mando Integral, la práctica de “Liderazgo” o “La Misión de Makonsa”.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
2	4

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

Esta competencia era una de las que más deseaba desarrollar, puesto que fue la perspectiva positiva de este Máster, una de las razones que me hizo elegirlo. Tenía unos conocimientos bastante básicos a nivel teórico, pero suficientes para captar mi interés.

La asignatura de *Psicología Organizacional Positiva*, fue clave para aumentar mi nivel en esta competencia. Adquirí una detallada y profunda base teórica sobre la Psicología Positiva y aprendí que integrar su perspectiva y visión única en el ámbito de las organizaciones en sinónimo de salud.

Cabe mencionar el trabajo grupal que junto a otras compañeras desarrollamos en el transcurso de esta materia y que me permitió demostrar el nivel de competencia adquirido. En esta tarea, teníamos por objetivo principal, diseñar un plan de acción que nos permitiera aumentar tanto los niveles de bienestar de los empleados de la empresa FRESH & HEALTH, como los aspectos positivos de su trabajo; con el fin de que todo ello repercutiera favorablemente en la futura rentabilidad de la organización.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
1	4

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.

Esta es posiblemente, la competencia que menos había desarrollado antes del comienzo del Máster. Mis conocimientos teóricos en esta área eran bastante limitados.

Gracias a la asignatura *Cambio Organizacional y Gestión de Calidad*, comprendí la importancia del aprendizaje y del desarrollo organizacional en entornos laborales que se encuentran en continuo cambio. Valoro además, el haber desarrollado tanto el tema del el clima organizacional como el la cultura organizacional; aportándome una visión no

solo centrada en el ambiente laboral y en la percepción del mismo por parte de los empleados; sino también en la importancia de clarificar las normas, objetivos, visión... de un empresa para que ésta pueda funcionar correctamente.

En este contexto, y con el fin de poner en práctica lo aprendido, lleve a cabo la tarea del IES Aprentia. El objetivo era identificar los principales problemas o necesidades del ya citado y una vez detallados, elaborar una guía de aprendizaje para el cambio, específica para el IES Aprentia.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
1	3

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.

Esta es una de las competencias más útiles de las que hemos desarrollado a lo largo del Máster y posiblemente para mí, que opte por la orientación profesional, una de las más utilizadas. Por supuesto, la base teórica que obtuve gracias a las competencias anteriores, es fundamental para poder haber desarrollado ésta de la forma más óptima.

Podemos asociar esta competencia con la asignatura: *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos*.

Como puesta en práctica de esta competencia, destacar el trabajo de esta materia, que realice junto a unos compañeros. El objetivo, era crear un proyecto de consultoría en Recursos Humanos, para una organización llamada CAV y consistente en el análisis y descripción de puestos de trabajo a partir de la situación actual de estos, con el fin de optimizar la estructura en función de objetivos organizacionales, tanto a nivel estructural como funcional. Para ello, recurrimos al uso de diferentes técnicas de gestión de Recursos Humanos.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
2	4

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.

El desarrollo teórico de esta competencia está claramente asociado a la asignatura: *Prácticas Organizacionales Saludables*.

Se trata de prevenir y promover la salud de los empleados de la organización, mediante la intervención en su entorno laboral, a través de diversas prácticas.

Una vez más el proyecto principal de la asignatura, sirvió para demostrar el desarrollo realizado en la competencia. Mis compañeros de proyecto y yo, nos decantamos por realizar un estudio de aquellas técnicas y herramientas que nos permitieran observar los elementos y comportamientos indicativos del constructo de la “felicidad” y que podían ser aplicados en los procesos de selección de personal.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
1	3

CE8. Aplicar técnicas de intervención/optimización de la Salud Psicosocial desde la Psicología de la Salud Ocupacional.

Mis habilidades respecto a esta competencia han mejorado sustancialmente tras cursar la asignatura: *Intervención Psicosocial en el Trabajo*.

Ésta, me permitió comprender que no debemos limitarnos a intervenir ante los factores de riesgo psicosociales que detectemos, sino que es fundamental llevar a cabo una tarea de prevención y de optimización dentro de la organización.

Demostre mi dominio de esta competencia al diseñar junto a mi grupo un proyecto de intervención cuya premisa partía de una situación ficticia, donde nosotros formábamos parte de una Consultora de Recursos Humanos. La empresa Prista Ltda., era una empresa de fabricación y distribución textil que estaba experimentando grandes deficiencias y problemas varios a raíz de la adopción de un nuevo sistema de automatización de sus procesos; acumulaba un gran número de problemáticas derivadas del uso de las tecnologías. Nuestra misión aquí era hallar una solución para la situación, efectuándose la intervención, debido a la urgencia, únicamente ante el aspecto destacado del tecnoestrés en su variante de tecnostrain.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
1	3

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

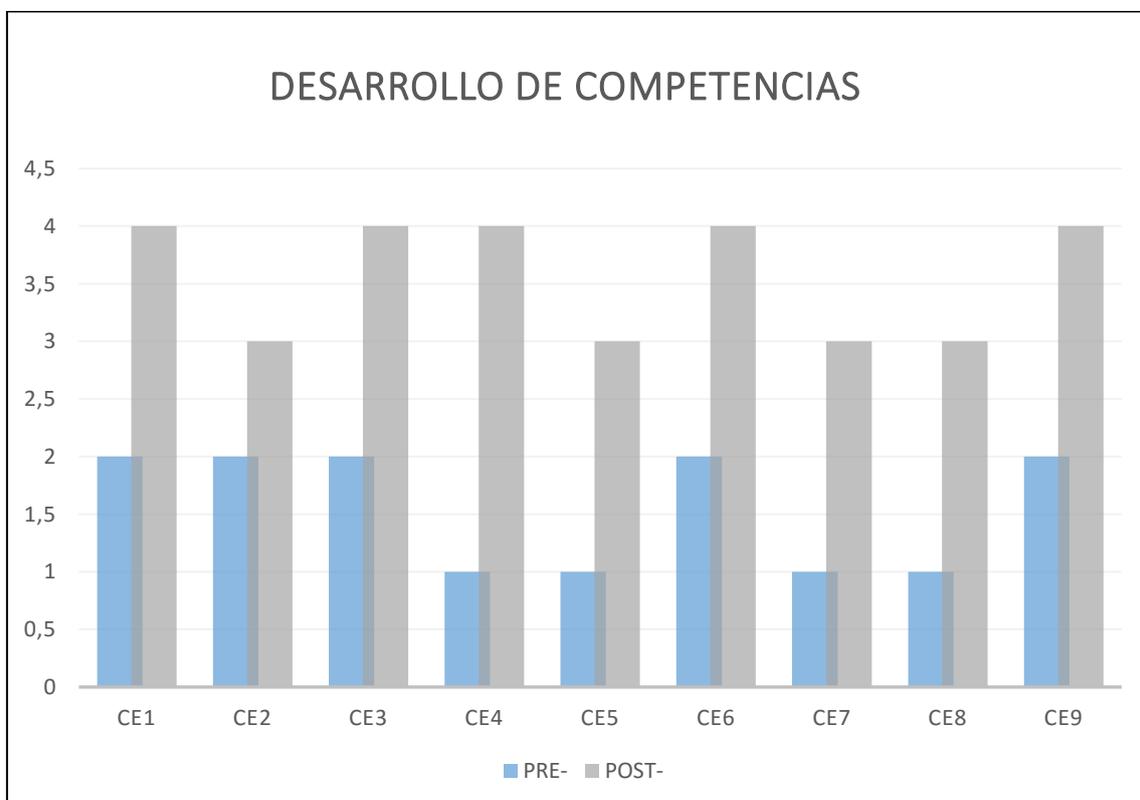
La metodología del Máster, basada no solo en aportarnos una base teórica, sino en combinar aquellos conocimientos, ideas y estrategias en las que basamos la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, con un desarrollo práctico,

a través de diversos ejercicios y actividades, tanto individuales como grupales; ha sido fundamental para que el proceso de aprendizaje haya resultado óptimo.

Puedo afirmar, que me encuentro en posesión de las competencias necesarias para poder enfrentarme en las mejores condiciones posibles ante los retos derivados del desempeño profesional.

Como conclusión, me gustaría mencionar que estas nueve competencias no han sido las únicas que he desarrollado a lo largo de este año, sino que también he desarrollado fortalezas personales que me serán de utilidad tanto en el plano personal como en el profesional.

DESARROLLO PRE-MASTER	DESARROLLO POST-MASTER
2	4



TRABAJO ACADÉMICAMENTE DIRIGIDO

Ante la imposibilidad de llevar a cabo unas prácticas laborales, he realizado una actividad sustitutoria de las mismas, un trabajo académicamente dirigido (TAD). Por ello, me parece relevante dedicar un apartado, en este trabajo de fin de master, para comentar brevemente el contenido del mismo.

En el momento de decidir la temática en la que basaría mi proyecto, tenía claro que ya que no podía realizar mi deseo principal, que era obtener una experiencia laboral, debía de enfocar el TAD como una actividad lo más cercana posible al rol profesional. Quería orientar el trabajo hacia una tarea con la que como profesional de los recursos humanos podía encontrarme durante el desempeño de mi profesión. Además, vi aquí la oportunidad de escoger una labor, relacionada con un área por la que siento especial afinidad: la Selección de Personal. Tras un análisis de las posibles opciones a mi alcance, me decante por llevar a cabo un **Plan de Acogida**.

Plantee pues, describiéndolo brevemente, el siguiente caso: una organización en pleno proceso de expansión, afrontaba la incorporación a sus filas de un número importante de trabajadores muy cualificados y cuyo proceso inicial de selección, había supuesto una tarea compleja, tanto a nivel operativo cómo a nivel económico. Con el fin, de que dicho proceso de selección culminara de la manera más exitosa, se decidió desde la dirección, encargar al departamento de recursos humanos, el desarrollo de un Plan de Acogida, hasta ese momento inexistente en la empresa. Se buscaba adoptar dentro de la organización hacia los nuevos empleados, un conjunto de actuaciones planificadas, que tenían por objetivo, incorporar, socializar, acoger y acompañar a dicho personal.

Una gestión, positiva y estructurada de la acogida, supondrá siempre un impacto inmediato en el nivel de satisfacción del personal recién incorporado y repercutirá positivamente en la empresa.

VALORACIÓN PERSONAL

He de comenzar mi valoración personal, reconociendo que me embarque en este proyecto con ciertas inseguridades. No por la carga formativa que realizar este Máster podía conllevar, sino por la modalidad del mismo. Nunca había estudiado a distancia y aunque fue precisamente esa opción la que me permitió llevarlo a cabo en este momento de mi vida, no estaba muy segura de adaptarme a este sistema. Pero he de decir que la forma de plantear esta formación online por parte, tanto de la universidad como de los responsables de la misma, aunque no carece de puntos de mejora, ha resultado muy positiva para mí y me ha permitido superar las dificultades que en un principio me planteé.

Aunque al comenzar el Máster ya contaba con cierta base teórica en el campo de los Recursos Humanos, primero a través de mi año de especialidad durante la Licenciatura en Psicología, y después a través de un Postgrado en Dirección de Recursos Humanos; los conocimientos y competencias que he adquirido durante todo este año han superado mis expectativas.

Aunque mi visión final es mayoritariamente positiva, también existen puntos negativos que me gustaría reflejar con el fin de que en un futuro puedan subsanarse y hacer más positiva la experiencia de posteriores estudiantes. A continuación, me gustaría enumerar, los principales puntos positivos y negativos que destacaría:

- Positivos

- El desarrollo de competencias fundamentales para el desempeño de mi rol profesional como: el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la automotivación, el compromiso y la planificación y organización.
- La posibilidad de seguir las clases en directo o visionarlas en el momento deseado a través de la plataforma.
- La diversidad del profesorado, dotado de una amplia experiencia y procedente tanto del mundo académico como del mundo profesional.
- El numeroso material teórico a disposición.
- La comunicación fluida con el profesorado.
- La combinación en cada asignatura de una parte teórica con una parte eminentemente práctica, proporcionando un aprendizaje lo más completo posible.

-Negativos

- La dificultad para participar en las tareas prácticas de clase cuando estas siguiendo la asignatura en directo a través de la plataforma.
- Fallos en la plataforma, especialmente perjudiciales para aquellos que pertenecen a la modalidad online.
- La imposibilidad de poder revisar los exámenes una vez finalizados, con el fin de repasar y analizar en que se ha fallado.
- Los inconvenientes para encontrarle prácticas a los alumnos a distancia en sus lugares de origen. Considero que si ofertas esta modalidad, deberías de contar con ello, y tener establecidos ya contactos con empresas en las distintas comunidades autónomas.

Finalmente me gustaría destacar, que como mencioné en el apartado de presentación, inicié este Máster con la idea de alcanzar una serie de objetivos que yo misma me había marcado. En este punto, llegados al final, puedo decir con satisfacción que he visto incrementarse notablemente, tanto mi nivel de competencias como mi red de contactos; y lo más importante, a día de hoy, si puedo decir que me veo a mí misma como una profesional competente dentro del campo de la Psicología de la Salud Ocupacional y Desarrollo de Recursos Humanos.

Un último objetivo, todavía pendiente, es saber si mis oportunidades en el mercado laboral se verán incrementadas. Pero si algo me ha enseñado este Máster, es que enfrentándose a las situaciones con optimismo, gran parte del trabajo, ya está hecho.

FUTURO PROFESIONAL

Una vez finalizado este periodo, enfoco mi futuro profesional con optimismo y con la seguridad de que los conocimientos y competencias adquiridos a lo largo de la formación, aumentarán mis oportunidades de introducirme en el campo de los Recursos Humanos.

Por ello, comenzaré una búsqueda activa de empleo dentro del sector, recurriendo a todas aquellas herramientas a mi disposición, muchas de las cuales he aprendido a optimizar y a explotar al máximo gracias a este Máster.

También continuaré con el aprendizaje de idiomas, tanto del inglés (en el que me encuentro formándome actualmente) como ampliando mi instrucción en un segundo idioma, el francés; y no solo porque la capacidad de hablar más de una lengua es hoy en día una competencia básica de cara a la empleabilidad, sino porque además, me permitirá ampliar el mercado de ofertas a las que puedo acceder, no solo en España sino en otros países.

Tengo claro que en un periodo a medio plazo me gustaría poder desempeñar mi labor como psicólogo organizacional en el área de la selección de personal, donde ya poseo algo de experiencia, puesto que ese ha sido siempre mi deseo desde que finalice mi licenciatura.

Finalmente, este Máster me ha llevado a plantearme una opción que no había barajado hasta el momento: el Autoempleo. No solo como salida al desempleo, sino también para desarrollarme profesionalmente. Aunque, todavía no poseo una idea concreta, si tengo claro que estaría relacionado con los Recursos Humanos. Aunque es un salida profesional que puede acarrear muchas dificultades, me veo con ilusión ante un proyecto de este tipo.

BIBLIOGRAFÍA

Guía Docente: SBE511 - Trabajo Fin de Máster (AD) 2015/2016 [para la titulación de] Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (Plan de 2014) (A distancia). (2015). Castellón: Universitat Jaume I.

Comisión Técnica de Máster. (2015). *Reglamento Trabajo Fin de Máster (TFM): Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (POT).* Castellón: Universitat Jaume I.

Anexo [a la] Guía Docente – Máster POT: Trabajo Fin de Máster. Curso 2015/2016. (2015). Castellón: Universitat Jaume I.