



**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

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

**ANÁLISIS DEL DESARROLLO  
COMPETENCIAL**

**Alumno: Alejandro Igualada Hernández**

**Tutora: Veronica Reboll Bueso**

**Curso académico: 2014/2015**

**Fecha de lectura: 03/08/2015**



## **RESUMEN /ABSTRACT**

A continuación se expone en el siguiente trabajo un resumen acerca de las competencias y habilidades adquiridas por el alumno durante el Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos de la Universitat Jaume I. Primero aparece un listado completo de las asignaturas y materias estudiadas durante el curso y los aspectos positivos a destacar en cada una de ellas, haciendo hincapié en lo que el alumno ha aprendido. Seguidamente se muestra un apartado con todas y cada una de las competencias desarrolladas (básicas, profesionales, de investigación y facilitadoras) por el alumno durante las clases y la estancia en prácticas junto con su nivel de desarrollo inicial y final en formato numérico. En este apartado menciona en qué tareas o actividades ha podido desarrollar y adquirir experiencia en cada una de las competencias a modo de justificación. Finalmente, concluye el TFM con una valoración personal en la que explica sus impresiones generales de lo aprendido en el máster y una pequeña visión de proyecto futuro profesional.

The following writing shows a summary about the competences and abilities acquired by the student during the work, organizational and human's resources psychology master. First of all, a list of the subjects studied by the student appears with some information about the contents and positive aspects of each, highlighting the student learning. Secondly, it shows a list of all the developed skills (basic skills, professional skills, researching skills and enabling skills) by the student during the master classes and the stay in bussiness. Also it's writted the development level at first and the development level at the end of practises. In this paragraph, the student writes about the tasks and activities made by and, at the same time, the learning experience acquired in each competence. Finally, the student concludes TFM with a personal valuation of his general impressions about all he learned during the master and a small idea of his professional future project.

## **PALABRAS CLAVE /KEYWORDS**

Competencias, Desarrollo, Estancia en empresa, Trabajo, Recursos Humanos.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	Pág. 5
1. PRESENTACIÓN.....	Pág. 6
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR.....	Pág. 9
3. VALORACIÓN PERSONAL.....	Pág. 19
4. FUTURO PROFESIONAL.....	Pág. 21
5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	Pág. 22
6. ANEXOS.....	Pág. 23

## **AGRADECIMIENTOS**

Me gustaria agradecer a mis padres Juan José y Paulina todo el apoyo incondicional que me han dado durante tantos años en las decisiones que he tomado y su comprensión en los momentos difíciles. Siempre he intentando que se sientan orgullosos de mí.

A mi hermana Elena por "robarle su sueño frustrado". Porque por ella descubrí la psicología y a ella quiero dedicarle ambos títulos.

A mis compañeros de clase, que en poco tiempo hemos hecho "piña" y nos llevamos con nosotros grandes personas y grandes momentos. Especialmente a Ana y Cesar. Momentazos en las cabinas de estudio que nunca olvidaré.

A todos los profesores que han contribuido en que este año haya crecido un poco más en todos los aspectos de mi vida. Pero sobretodo por inculcarnos esa vocación y esas ganas que solo puede transmitir alguien que es feliz haciendo su trabajo.

A todos vosotros. ¡Gracias!

## 1. PRESENTACIÓN

A continuación se expone el listado de asignaturas del máster PTORH y los aspectos más importantes a destacar a modo de resumen de lo aprendido.

Nombre de la asignatura	Aspectos claves a destacar
<b>SBE001-SBE501 - Trabajo y Salud Ocupacional</b>	<p>Hasta el momento de cursar esta asignatura no podía imaginar como el estrés puede tener tantas consecuencias negativas y mucho menos que pudieran afectar al desempeño de la organización más allá del impacto físico/psicológico individual. No le había dado nunca la importancia considerada al observar estas consecuencias negativas en el ámbito laboral. Ahora veo que son un aspecto importante a tratar en mi futuro profesional dentro de las empresas.</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> ideas o métodos para prevenir o intervenir en situaciones de BURNOUT, MOBBING, TECNOESTRÉS y ADICCIÓN.</p>
<b>SBE002-SBE502 - Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional</b>	<p>Esta asignatura fue la que me hizo despertar el interés y la vocación en el mundo de los RRHH. EL profesor Miguel Ángel Nadal nos descubrió la cruda realidad laboral actual pero también "hacia donde nos dirigimos" y qué papel tendremos como mediadores del cambio en las empresas el día de mañana. En estas sesiones aprendí que tenemos que adaptarnos al entorno y actualizar nuestros conocimientos y aptitudes continuamente. Tenemos que "aprender a aprender".</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> la METODOLOGÍA 5S. Todavía me sigue sorprendiendo su sencillez y simplicidad y los resultados obtenidos en relación con la productividad. Tuve la suerte de poder aplicarla en una empresa como proyecto de investigación de la asignatura.</p>
<b>SBE003-SBE503 - Psicología Organizacional Positiva</b>	<p>Si en la primera asignatura descubrí las situaciones de riesgo psicosocial en el trabajo (Mobbing, burnout, etc.), en esta iba a aprender todo lo relacionado con las situaciones positivas (Flow, Engagement, Capital psicológico positivo, etc.). La metodología positiva del equipo WONT incluye una visión mucho más "motivadora" desde la que abordar el estudio, no solo desde la intervención o la prevención de riesgos, sino desde la OPTIMIZACIÓN del bienestar y la felicidad de las personas en el</p>

	<p>trabajo. Una vez más me sorprendieron los resultados que se obtienen a nivel de desempeño organizacional.</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> la INTELIGENCIA EMOCIONAL. La importancia de saber gestionar nuestras emociones en todos los ámbitos de nuestra vida.</p>
<b>SBE004-SBE504 - Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad</b>	<p>Lo más interesante para mí fue conocer los sistemas de gestión de la calidad y seguridad en el trabajo y para qué servían (OHSAS 18001, ISO9001 y ISO14001).</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> la técnica del SURVEY FEEDBACK como método sencillo pero tremendamente eficaz de obtención de información y, al mismo tiempo, fuente de propuestas y soluciones prácticas.</p>
<b>SBE005-SBE505 - Técnicas de Gestión de Recursos Humanos</b>	<p>Con esta materia empezamos a profundizar en todas aquellas funciones y recursos de los que dispone un responsable de RRHH. Me parecieron muy interesantes las técnicas de Análisis de Puestos de Trabajo y de reclutamiento y selección como la entrevista por competencias o incidentes críticos.</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> los diferentes tipos de OUTDOOR-TRAINING y sus beneficios en el desempeño grupal.</p>
<b>SBE006-SBE506 - Prácticas Organizacionales Saludables</b>	<p>El modelo HERO me pareció una propuesta interesante. Crear organizaciones saludables centrándonos en lo más básico y en aquello donde los psicólogos sabemos y podemos actuar, en los empleados. Para ello es fundamental promocionar en las empresas la comunicación y participación, la confianza y la justicia organizacional.</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> sin duda alguna la clase de NEGOCIACIÓN como medio de resolución de conflictos. Una sesión interesantísima en la que aprendí mucho sobre la mediación y el equilibrio de intereses por ambas partes implicadas.</p>
<b>SBE007-SBE507 - Intervención Psicosocial en el Trabajo</b>	<p>Aquí es cuando relacionamos el modelo teórico RED con la práctica desde el punto de vista de evaluación e intervención. Empecé a entender entonces la utilidad de este enfoque y a percibirlo como una herramienta útil de prevención de riesgos psicosociales, de</p>

	<p>intervención cuando el daño ya está hecho y de optimización para la mejora del desarrollo organizacional (DO).</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> el PROYECTO DE INTERVENCIÓN que realicé con mis compañeros, en el que utilizamos muchas de las técnicas anteriormente aprendidas en un caso práctico que nos ayudó a verles utilidad.</p>
<p><b>SBE008-SBE508 - Psicología del Coaching</b></p>	<p>Una asignatura brillante con unos profesores sobresalientes. De las que más me han marcado personalmente, incluso diría que en alguna sesión me encontré conmigo mismo con la ayuda de los ejercicios prácticos.</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> TODO. El proceso de coaching, las preguntas, la mayéutica, el cuestionar los propios pilares de tu vida... Sin duda podríamos llamarla la herramienta de la felicidad.</p>
<p><b>SBE011-SBE511 - Prácticas Externas</b></p>	<p>Una aproximación al mundo laboral muy útil y enriquecedora donde he podido interiorizar conceptos vistos en el máster y al mismo tiempo, descubrir y desarrollar nuevas competencias.</p> <p><i>De esta asignatura me quedo con...</i> la experiencia adquirida y la ilusión por continuar desarrollándome en el ámbito de los RRHH.</p>



## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR

A continuación presento de forma explicativa un listado de competencias básicas adquiridas y desarrolladas tanto durante el transcurso del máster como en la estancia en prácticas, indicando, en cada una de ellas, el nivel inicial de dominio y el nivel final para su posterior comparación y análisis reflexivo.

1. Competencias básicas: presentes en la gran mayoría de actividades profesionales y de investigación. Se trata de profundizar en las competencias desarrolladas en el grado, contextualizándolas dentro del ámbito de la POT-RH.

Nombre de la competencia desarrollada	Desarrollo de la competencia antes (1-4)	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo de la competencia después (1-4)
<p><i>AUTOGESTIÓN</i></p> <p>Establecimiento de metas.</p> <p>Evaluación de los recursos necesarios.</p> <p>Planificación de actividades.</p> <p>Organización de actividades.</p> <p>Revisión del propio progreso y desempeño.</p>	1	<p>A lo largo del máster hemos tenido que cumplir con los plazos de entrega de los trabajos. Al coincidir estas fechas con el día del examen ha sido necesario realizar una planificación semanal para distribuir mejor el tiempo y poder estudiar al mismo tiempo. De la misma forma, al trabajar en grupo, y teniendo en cuenta la dificultad para reunirnos, ha sido importante el establecimiento de objetivos de cada sesión para poder cumplir con los plazos del trabajo en cuestión.</p> <p>Durante mis prácticas también he desarrollado esta competencia significativamente. La multitud de tareas diferentes que hacer me llevó a organizarme bien las cuatro horas diarias para que me diera tiempo a todo. De 10:00 a 12:00 atención al público y recepción de curriculums, y de 12:00 a 14:00 debía distribuirme el tiempo como quisiera (en función de prioridades y tareas más urgentes) de forma que pudiera realizar llamadas a empresas, actualización de datos de CVs, archivar partes de horas o contratos, realizar búsqueda</p>	3

		<p>de candidatos, hacer entrevistas, etc.</p> <p>Una de las evidencias por las que he percibido una mejora en esta competencia, ha sido el uso continuado de material administrativo como agenda, calendario, post-its y carpetas para poder tener una mejor organización y gestión del tiempo.</p>	
<p><i>MANEJO DE INFORMACIÓN</i></p> <p>Recogida eficaz de información de libros y revistas.</p> <p>Recogida eficaz de información de documentos.</p> <p>Recogida eficaz de información de otra gente.</p> <p>Diseño y conducción de entrevistas.</p> <p>Custodia de documentación.</p>	2	<p>Durante mi estancia en prácticas he tenido que elaborar un pequeño cuaderno a modo de guía donde he recogido toda aquella información básica que necesitara en el día a día como por ejemplo diferentes procesos con el sistema informático. Además, la "intranet" estaba llena de manuales y tutoriales para los consultores que podíamos revisar en caso de necesidad. Toda esta cantidad de información ha sido necesario resumirla, organizarla e interpretarla correctamente para su uso, de tal forma que cuando me enfrentaba a una tarea desconocida para mí, únicamente tenía que recurrir a un vistazo a mi cuaderno para saber cómo hacerlo.</p> <p>Otro caso a parte son las entrevistas. Cada perfil de puesto ofertado requería de unas cualidades o competencias que debíamos indagar en la conversación con el candidato. Mis preguntas eran abiertas y breves para que el candidato pudiera soltarse y expresarse ampliamente. De igual forma, cuando realizaba alguna criba curricular, debía constatar rápidamente y de manera eficaz la información valiosa o no valiosa (descartable) de un CV para poder encontrar lo antes posible a un buen candidato sin perder demasiado tiempo.</p> <p>Por último, destacar que cada vez que alguien dejaba su CV le informaba de que sus datos personales iban a ser tratados con la confidencialidad debida y únicamente con la finalidad de búsqueda de empleo.</p>	4
<i>COMUNICACIÓN</i>	1	Durante las clases del máster realicé junto con mis	2

<p>Lectura y escritura en inglés.</p> <p>Realización de presentaciones audio-visuales.</p> <p>Realización de informes orales y escritos.</p> <p>Comunicación de doble vía eficaz.</p> <p>Interpretación de las intenciones de la gente.</p>		<p>compañeros una presentación en power point de unos artículos sobre justicia organizacional en la sesión de la profesora Lidon Nebot. Debíamos leer y resumir cuatro artículos en un límite de tiempo, sacando de ellos la idea más importante para poder exponerla después a la clase.</p> <p>Durante mis prácticas, en muchas ocasiones mi labor consiste en crear y publicar las ofertas de empleo tanto en los portales de empleo como en nuestra cristalera de anuncios. Para ello debe tratarse la información con extremo cuidado y con la mayor claridad posible, sin dejar indicios de racismo, xenofobia, sexismo o cualquier tipo de discriminación.</p>	
<p><i>TRABAJO EN EQUIPO</i></p> <p>La cooperación en equipos.</p>	<p>3</p>	<p>Una de las competencias más trabajadas durante la totalidad del máster. He realizado junto con mis compañeros muchos proyectos de investigación o informes para las asignaturas. Cada vez, trabajo a trabajo, nos íbamos conociendo mejor, descubriendo las virtudes y debilidades de cada uno para poder compensarlas en equipo. Cada uno, y de forma casi inconsciente, ocupaba un rol o un papel dentro del equipo de forma que ya sabíamos en cada momento quién iba a hacer qué sin perder el tiempo y sin estorbarnos mutuamente, incrementando así nuestra efectividad.</p> <p>También ha sido fundamental el trabajo en equipo durante mis prácticas. He tenido la suerte de poder participar en muchos procesos y tareas propios de los consultores. La comunicación, al estar en la misma estancia de la oficina, es continua y fluida de forma</p>	<p>4</p>

		que no pasan cinco minutos sin preguntarnos, informarnos o avisarnos entre nosotros de cualquier cosa. De la misma forma la comunicación entre departamentos de la misma oficina es primordial a la hora de desviar llamadas por ejemplo.	
<i>ACADÉMICAS</i>			
Razonamiento lógico.			
Pensamiento crítico.			
Aplicación de varias estrategias de solución de problemas.	2	La tarea donde más he podido desarrollar esta competencia ha sido la de la organización y clasificación de curriculums. La ingente cantidad de curriculums que almacenamos en papel requiere de un sistema de clasificación por carpetas, sub-carpetas, códigos y números que facilitan el acceso y la búsqueda de un perfil de candidato de manera eficaz. Durante mi estancia he tenido libertad de poder re-clasificar y crear un nuevo sistema de códigos y carpetas que habían quedado obsoletos. A la hora de realizar esta tarea es muy importante pensar bien qué categorías de empleo pueden ser más demandadas o cuáles deberían ser más accesibles. También es necesario el pensamiento crítico a la hora de clasificar un curriculum por su experiencia o formación para que el candidato sea lo más empleable posible.	3
Evaluación de nuevos desarrollos.			

2. Competencias profesionales del rol profesional: requeridas para un adecuado desempeño del rol en las diferentes áreas de la profesión de psicólogo del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

<b>Nombre de la competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo de la competencia a antes (1-4)</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo de la competencia después (1-4)</b>
<i>DEFINICIÓN DE OBJETIVOS</i>			
Análisis de necesidades.	1	Es una de las competencias más difíciles de desarrollar por mi parte. En cada proyecto de investigación de las asignaturas era necesario establecer unos objetivos en los que se iba a basar todo el trabajo. Saber realmente lo que queremos y hacia donde queremos llegar es básico en cualquier ámbito profesional.	2
Establecimiento de			

objetivos.		Durante mi estancia en prácticas no he podido trabajar mucho este aspecto ya que los objetivos venían impuestos por nuestra directora comercial o por los propios clientes de las empresas.	
<i>DIAGNÓSTICO</i>  Diagnóstico individual.  Diagnóstico de grupos.  Diagnóstico organizacional.  Diagnóstico situacional.	1	En relación al diagnóstico individual, he tenido la oportunidad de realizar entrevistas cara a cara en las que tenía que decidir en cuestión de minutos si un candidato era apto o no apto para el puesto en función de mi criterio personal. A través de la práctica esta competencia mejora muchísimo y es a la vez una experiencia muy enriquecedora.  En cuanto al diagnóstico organizacional, he descubierto (de forma general) qué posición ocupa Manpower en el ámbito laboral en relación con las demás ETTs, sus puntos fuertes y sus debilidades frente a sus competidores así como sus proyectos internos de desarrollo y sus planes de futuro.	3
<i>DESARROLLO DE PRODUCTOS/SERVICIOS</i>  Definición del producto/servicio y análisis de requisitos.  Diseño o adaptación de los productos/servicios  Prueba del producto/servicio.  Evaluación del producto/servicio	1	No he podido desarrollar esta competencia en ningún ámbito.	1
<i>INTERVENCIÓN</i>	1	Realicé junto a mis compañeros un proyecto de	3

<p>Planificación de la intervención.</p> <p>Intervención directa orientada a la persona.</p> <p>Intervención directa orientada a la situación.</p> <p>Intervención indirecta.</p> <p>Implementación del producto/servicio.</p>		<p>intervención para la asignatura Intervención Psicosocial en el Trabajo en el que propusimos una serie de medidas para reducir el burnout en los trabajadores de un hospital.</p> <p>Por otra parte, en las prácticas, realizamos casi constantemente la preselección y la selección. El proceso comienza con la llamada del cliente/empresa que solicita un perfil de candidato específico. Entonces comienza nuestro trabajo buscando candidatos a través de nuestra base de datos, nuestro archivo en papel o mediante portales de empleo (infojobs y infoempleo). Una vez preseleccionados, sometemos al candidato a una entrevista personal. Si la supera, le enviamos el CV a la empresa, quien decide por última instancia.</p>	
<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <p>Planificación de la evaluación.</p> <p>Medida de la evaluación.</p> <p>Análisis de la eficacia de la intervención.</p>	<p>1</p>	<p>Apenas he podido adquirir experiencia relacionada con esta competencia. En los proyectos de intervención o informes de las asignaturas mis compañeros y yo recalamos la importancia de la evaluación a largo plazo para constatar que el cambio es perdurable en el tiempo, pero siempre planteando el proceso.</p> <p>Aun así, durante el máster he descubierto nuevas herramientas y recursos de evaluación tales como el cuestionario RED, el MBI, el UWES, el DUWAS y otros.</p>	<p>2</p>
<p><i>COMUNICACIÓN</i></p> <p>Redacción de informes sobre evaluación, productos diseñados, intervenciones y evaluaciones.</p>	<p>2</p>	<p>Un aspecto en el que he podido desarrollar la comunicación a través de informes ha sido a la hora de pedir referencias a las empresas sobre candidatos. Mi labor consistía en hacer una serie de preguntas para recopilar información valiosa de los trabajadores (duración, ejecución, satisfacción, motivo de cese, etc.) para después realizar un informe resumido que se registra en la base de datos de la plataforma informática.</p>	<p>4</p>

Entrega de feedback oral a clientes/usuarios individuales.		También he mejorado de forma sustancial (casi lo que más) mi comunicación y fluidez verbal tanto con candidatos como con empresas, siempre de manera formal, profesional y educada. He tenido la oportunidad de adquirir experiencia en este sentido al realizar llamadas a candidatos ofreciendo nuestros puestos vacantes o a las empresas ofreciendo nuestros servicios.	
--	--	---	--

3. Competencias de investigación: requeridas para llevar a cabo, de forma adecuada, actividades de investigación.

<b>Nombre de la competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo de la competencia antes (1-4)</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo de la competencia después (1-4)</b>
<i>DISEÑO DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN</i>	1	No desarrollado.	1
<i>RECOGIDA DE DATOS DE INVESTIGACIÓN</i>	1	No desarrollado.	1
<i>ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS DE INVESTIGACIÓN</i>	1	No desarrollado.	1
<i>REDACCIÓN DE UN INFORME DE INVESTIGACIÓN</i>	1	No desarrollado.	1
<i>ENTREGA DE FEEDBACK DE INVESTIGACIÓN</i>	1	No desarrollado.	1

4. Competencias facilitadoras (competencias profesionales de carácter genérico): requeridas para proporcionar calidad en los servicios suministrados.

<b>Nombre de la competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo de la competencia antes (1-4)</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo de la competencia después (1-4)</b>
<p><i>ESTRATEGIA PROFESIONAL</i></p> <p>Elección de una estrategia apropiada para tratar con el problema o problemas, basándose en una reflexión sobre la situación profesional y las propias competencias básicas de uno.</p>	1	<p>El único aspecto en el que he podido trabajar esta competencia ha sido a la hora de elegir un método de búsqueda de candidatos u otro en función de las necesidades del cliente, la urgencia que nos transmite y el tiempo del que dispongamos para llevar a cabo la selección. Estos métodos podían ser: búsqueda por base de datos interna mediante programa "selecciona", búsqueda en carpetas en nuestro archivo en papel o publicación de oferta en portales de empleo.</p>	2
<p><i>GESTIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL</i></p> <p>Diseño y gestión de la práctica profesional, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada</p>	1	<p>Únicamente me he ocupado de aspectos de personal, por ejemplo, avisando a nuestros colaboradores (trabajadores vigentes) de entregarnos los partes de horas a final de mes para su facturación, recordándoles cuando finaliza su contrato o realizando llamadas para solucionar problemas inesperados o incidencias personales, todo ello intentando que el empleado se sienta atendido, protegido y cuidado por la empresa.</p>	1



de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.			
<p><i>GARANTÍA DE CALIDAD</i></p> <p>Establecimiento y mantenimiento de un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.</p>	1	<p>Cada uno de los nuevos trabajadores debe realizar una prueba en forma de test en función del puesto ocupado (por sectores: atención al cliente, peón industrial, administrativo, etc.) sobre los riesgos de dicho puesto. De esta forma la empresa se asegura que el colaborador conoce bien los riesgos y está debidamente informado sobre cómo proceder en su trabajo en materia de seguridad e higiene laboral.</p> <p>También he colaborado con mis compañeras consultoras en las auditorías internas recogiendo toda la documentación necesaria y solventando incidencias.</p>	2
<p><i>RELACIONES PROFESIONALES</i></p> <p>Establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, así como con organizaciones relevantes.</p>	1	<p>Una de las razones por las que me enorgullezco de haber trabajado en mi empresa ha sido la amabilidad, flexibilidad y paciencia que tanto mis compañeras, como la directora de la oficina, como la auditora han tenido conmigo desde el primer momento. La cercanía de las mesas en la misma sala ha facilitado enormemente la comunicación y la complicidad en el día a día. Me he sentido libre y seguro de poder preguntar cualquier cosa en cualquier momento y de pedir cualquier favor. Más allá de la experiencia profesional me llevo conmigo grandes personas que han aportado mucho a mi experiencia personal en la empresa.</p>	4

		De la misma forma, en ocasiones, he tenido la oportunidad de comunicarme brevemente con gerentes y responsables de otras empresas, dándome a conocer y presentándome formalmente en cada conversación.	
<p><i>DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO</i></p> <p>Actualización y desarrollo de las propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.</p>	1	<p>La habilidad para auto-percibir la mejora de nuestras competencias es al mismo tiempo una competencia propiamente dicha. Aunque es algo difícil en ocasiones, he podido constatar una importante mejora sobretodo en mis aptitudes de autogestión del tiempo, comunicación oral y escrita, trabajo en equipo y relaciones profesionales. Aquello de lo que más me enorgullezco es de haber perdido el miedo a las nuevas situaciones, a quitarme presión ante las dificultades como por ejemplo a la hora de llamar a las empresas para ofrecer nuestros servicios. He ganado sobretodo confianza en mí mismo y también cierto grado de profesionalidad y formalidad en mi discurso.</p> <p>En lo referente a normativas y leyes, he aprendido mucho sobre por ejemplo la Ley de Protección de Datos, cuyas bases tenía que explicar a cada persona que venía a dejarnos su CV. También he aprendido algo sobre leyes relacionadas con el trabajo temporal y con los tipos de contratos que existen y sus particularidades.</p>	3
<p><i>ADQUISICIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DE LA PROFESIÓN</i></p> <p>Reconocimiento de aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los</p>	3	Conforme a mis valores y creencias morales personales, he atendido, informado, hablado y tratado a todas las personas recibidas en la oficina de la misma forma sin importar raza, sexo, edad o nivel socio-económico, dando las mismas oportunidades de empleo dentro de los márgenes y requisitos exigidos por el cliente/empresa. Al mismo tiempo, he intentado ser lo más claro posible a la hora de decir a un candidato si hay ofertas en las que pudiera incluirle o no, sin dar falsas esperanzas pero también sin	4

<p>diferentes agentes.</p> <p>Garantía de respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones.</p> <p>Consideración de asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales.</p> <p>Competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.</p>		<p>descartarlo completamente.</p> <p>Conforme a la Ley de Protección de Datos no he dejado que ningún dato de carácter personal o profesional fuera filtrado o utilizado indebidamente en ninguno de los casos además de utilizar los recursos necesarios para su tratamiento y/o destrucción.</p> <p>Como curiosidad, destacar la mala impresión que me han dado algunas empresas al solicitar discriminadamente un perfil de un sexo, edad o nacionalidad determinada sin ningún tipo de pudor o reparo.</p>	
--	--	--	--

### 3. VALORACIÓN PERSONAL

Tal y como he mencionado anteriormente, en ocasiones es difícil constatar el progreso o desarrollo que hemos experimentado a lo largo de tantas materias, trabajos y horas de prácticas. Es algo que intentamos cuantificar en forma de números o gráficas para hacerlo visible, pero la mejor forma de hacer notable este desarrollo es en la práctica, en el ejercicio profesional y en la vida personal de cada uno. Intentando convertir en observable mi aprendizaje durante el máster, resumiré a continuación aquellas competencias en las que más he notado progresión.

En lo referente a las competencias básicas, el promedio ha sido realmente bueno. He incrementado mi habilidad significativamente en casi todas las competencias, haciendo especial mención en la **comunicación oral**. La atención al público constante o las llamadas telefónicas han hecho que desarrolle un pequeño automatismo en el trato con el público de forma que poco a poco he ido superando la presión, vergüenza o inseguridad que podía tener. Además, y aunque suene a tópico, me siento mucho más paciente y equilibrado emocionalmente en el momento de tratar con todo tipo de gente ya sean quejas, gente maleducada o informal, etc. Otra competencia a destacar ha sido el **trabajo en equipo**. La comunicación constante es fundamental, y además, ayuda a establecer confianza entre el grupo y garantizar la coordinación en el trabajo diario. Por otra parte, la **autogestión** del tiempo me ha ayudado a organizar mejor mi tiempo y a "no dejarlo todo para el último día".

Aunque he podido trabajar la mayoría de las competencias profesionales, no han sido las más destacables a nivel de mejora como las competencias básicas más personales. Por suerte, sigo trabajando con mi empresa por mediación de la FUE y espero poder seguir desarrollando todas y cada una de las competencias lo máximo posible.

Respecto a lo que más me ha gustado de todas las funciones que puede desarrollar un psicólogo del trabajo, quiero destacar el proceso de selección. La selección de personal y el reclutamiento siempre me han parecido los temas más interesantes del máster y he podido ponerlas en práctica durante mi estancia. He adquirido una notable experiencia en este ámbito que ha sido demostrada en forma de satisfacción por parte de las empresas con los candidatos presentados, candidatos que en ocasiones fueron elegidos por mí. Pero la verdad es que me hubiera gustado poder incidir más en otros aspectos como la formación, el plan de carrera, la orientación, etc.

Pero sin duda, lo que me voy a llevar del máster es la iniciativa, la predisposición, la curiosidad y las ganas de aprender que he adquirido. Saber aprovechar las oportunidades para aprender y crecer. Conocer todas las herramientas, medios y recursos disponibles a mi alcance. Y, por supuesto, saber evaluar mi propia ejecución a modo de autocrítica para la mejora continua.

#### 4. FUTURO PROFESIONAL

Nunca he tenido claro qué quería ser en un futuro o donde me veía trabajando. Quizá por eso tengo una puntuación tan baja en "establecimiento de objetivos". Pero tampoco me ha preocupado demasiado como para quitarme el sueño. Al finalizar la educación secundaria, no sabía que bachillerato hacer o cual era "el mejor" para mí, solo sabía qué asignaturas me gustaban. Cuando finalicé el bachillerato, no sabía qué carrera elegir porque no me veía trabajando en ningún sitio, solo sabía que quería seguir estudiando y que tenía curiosidad por conocer cómo funcionaba la mente y la conducta humana. Al finalizar psicología, al fin, sabía lo que quería, ser psicólogo clínico. Pero para una vez que sabía lo que quería, la cosa salió mal, y por diversas causas y problemas que me encontré, tuve que renunciar a esa opción. Así es como descubrí el mundo de los Recursos Humanos. Y la verdad es que me ha gustado más de lo que me imaginaba. La conclusión de todo esto es que no me importa no saber qué quiero ser o donde quiero trabajar mientras sepa y tenga claro aquello que me gusta y qué no me gusta, mis preferencias y mis prioridades, mis principios y mi ética, que al fin y al cabo, son lo que me define como persona, de tal forma que poco a poco con paciencia y perseverancia llegaré donde tengo que llegar por mí mismo. Pero tengo que especificar, que puestos a llegar, quiero llegar a lo más alto. Con el tiempo he sustituido la conformidad por la ambición. Puede que no tenga un objetivo claro, pero sé que éste será ambicioso. Y cuando lo consiga, continuaré esforzándome para llegar al siguiente nivel. Puede que sea un camino interminable e inconformista, pero si algo he aprendido en este máster es que hay que actualizarse y renovarse continuamente, "aprender a aprender", mejorar y desarrollarnos constantemente, adaptarnos a las exigencias del entorno laboral cambiante.

En cuanto a mi futuro más cercano, quiero continuar formándome y adquiriendo conocimientos en el ámbito de los Recursos Humanos. Me he podido dar cuenta durante las prácticas que los psicólogos "flojeamos" un poco en algunos aspectos laborales en relación por ejemplo a nóminas, contratos, leyes, normativas, procedimiento legales, etc. Por eso me he propuesto hacer algún que otro curso de relaciones laborales. Y sobre todo inglés. Una ventaja de trabajar en una empresa de trabajo temporal, es que puedes ver de primera mano qué quieren y qué buscan las empresas. Los idiomas se han convertido en algo indispensable para casi cualquier empleo. No descartaré realizar alguna estancia en el extranjero para seguir formándome y mejorar mi nivel de inglés.

Puestos a soñar, y a modo de ejercicio de establecimiento de metas, me propongo llegar a ser director de Recursos Humanos de una gran empresa. Un puesto que me ofrecerá la oportunidad de poder poner en práctica todo lo que he aprendido y aportando además mi pequeña contribución personal con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas en un ámbito personal tan importante como es el trabajo.

## **5. BIBLIOGRAFIAY WEBGRAFIA**

## 6. ANEXOS



2Equipo Manpower Castellon: Silvia, Noelia, Alex, Montse y Sara.



1Clase de Máster PTORH 2014/2015