

**UNIVERSITAT
JAUME·I**

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

Miguel Cámara Auñón

Tutores: Isabel Martínez y Jesús Rosel

2014/2015

RESUMEN / ABSTRACT

El presente trabajo tiene como objetivo una autorreflexión de las diferentes competencias desarrolladas durante la realización del Máster Universitario de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos. Para ello se presentan las distintas asignaturas estudiadas durante el Máster, y se evalúan las competencias adquiridas en cada una de ellas, indicando la o las actividades que han permitido su desarrollo, así como evaluando en una escala de 1-4 el nivel de adquisición de cada una de ellas, antes y después. Finalmente, incluimos un balance y valoración de lo aprendido en cada asignatura y la aplicación de todo ello en la práctica profesional del autor.

This work aims a self-reflection of the different skills developed during the Master's Degree in Work Psychology, Organizations and Human Resources. To do this, we present the different subjects studied during the Master, and evaluate the skills acquired in each of them, indicating the activity or activities that have allowed its development, as well as evaluating in a scale of 1-4 the level of acquisition of each one, before and after. Finally, we include an assessment and balance of what we have learned in each subject and the implementation of all that in the professional practice of the author.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Balance - Competencias – Autorreflexión

Balance – Skills – Self-reflection

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Presentación	4
3. Competencias desarrolladas en el ámbito profesional	6
• SBE001-SBE501 Trabajo y Salud Ocupacional.....	6
• SBE002-SBE502 Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional.....	8
• SBE003-SBE503 Psicología Organizacional Positiva.....	10
• SBE004-SBE504 Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad.....	12
• SBE005-SBE505 Técnicas de Gestión de Recursos Humanos.....	14
• SBE006-SBE506 Prácticas Organizacionales Saludables.....	16
• SBE007-SBE507 Intervención Psicosocial en el Trabajo.....	18
• SBE008-SBE508 Psicología del Coaching.....	20
• SBE011-SBE511 Prácticas Externas.....	22
• SBE013-SBE513 Trabajo de Final de Máster.....	23
4. Futuro profesional.....	24
5. Valoración personal.....	26
6. Bibliografía	28

1. INTRODUCCIÓN

El Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos es ofrecido por la Universitat Jaume I de Castellón y comprende una duración de un curso académico. Su objetivo principal es preparar a los estudiantes como profesionales de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos. Además de este objetivo general, se persiguen los siguientes objetivos específicos:

- Describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Planificar, implementar, monitorizar y valorar los cambios e intervenciones con el fin de mejorar las conductas, las situaciones y los procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Diseñar, a nivel básico, nuevos modelos, estrategias, métodos y herramientas con el fin de mejorar las conductas, las situaciones y los procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Llevar a cabo un proyecto de investigación y colaborar en el desarrollo de nuevas metodologías y herramientas para la intervención o adaptar las existentes de forma que cumplan los requisitos y estándares del modelo científico-profesional

El Máster consta de 60 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*) con la posibilidad de ser cursados de manera presencial o a distancia. Estos créditos están divididos en 3 bloques, un primer bloque de asignaturas comunes obligatorias (35 créditos), un segundo bloque de especialidad que comprende la asignatura elegida por los estudiantes como optativa, a elegir entre “SBE508 Psicología del Coaching”, “SBE509 Gestión por Competencias” o “SBE5010 Intervención en Igualdad de Oportunidades”, y las “Prácticas externas” o la asignatura de “Iniciación a la Metodología de Investigación”, dependiendo de si el estudiante opta por el itinerario profesional o por el itinerario de investigación (13 créditos), así como un tercer bloque en el que se encuentra el “Trabajo de Final de Máster” (12 créditos).

Cada una de las asignaturas debe superarse mediante la realización de un proyecto final, en ocasiones individual y en ocasiones grupal, y un examen tipo test realizado a través del Aula Virtual.

ASIGNATURA	CRÉDITOS ECTS	CARACTER	BLOQUE
SBE001-SBE501 Trabajo y Salud Ocupacional	5	Obligatorio	Bloque 1: 35 Créditos
SBE002-SBE502 Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional	5	Obligatorio	
SBE003-SBE503 Psicología Organizacional Positiva	5	Obligatorio	
SBE004-SBE504 Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad	5	Obligatorio	
SBE005-SBE505 Técnicas de Gestión de Recursos Humanos	5	Obligatorio	
SBE006-SBE506 Prácticas Organizacionales Saludables	5	Obligatorio	
SBE007-SBE507 Intervención Psicosocial en el Trabajo	5	Obligatorio	
SBE008-SBE508 Psicología del Coaching o SBE009-SBE509 Gestión por Competencias o SBE010-SBE5010 Intervención en Igualdad de Oportunidades	5	Optativo	Bloque 2: 13 Créditos
SBE011-SBE511 Practicas Externas o SBE012-SBE512 Iniciación a la Metodología de Investigación	8	Optativo	
SBE013-SBE513 Trabajo de Final de Máster	12	Obligatorio	Bloque 3: 12 Créditos

En este Trabajo de Final de Máster realizamos una autorreflexión de las diferentes competencias desarrolladas durante la realización del Máster Universitario de Psicología del Trabajo, las organizaciones y en Recursos Humanos. Así mismo llevaremos a cabo un balance y valoración sobre lo aprendido en cada una de las asignaturas y la aplicación de todo ello en la práctica profesional del autor, en ambos apartados se incluirán ejemplos de actividades desarrolladas que han permitido adquirir las diferentes competencias.

Para la valoración del nivel de competencias adquiridas en cada una de las diferentes asignaturas, hemos seguido las categorías planteadas por el Máster psicología TORH en una escala 1-4, correspondiente a las siguientes categorías:

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.

2. PRESENTACIÓN

A continuación presentamos las asignaturas que componen el Máster, y algunos aspectos clave a destacar de estas.

Asignaturas	Docentes	Aspectos a destacar
SBE001-SBE501 - Trabajo y Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Hedy Acosta - Paloma Garrido - Jordi Escartín - Joan Franco - Lidón Nebot - Mario del Líbano 	<ul style="list-style-type: none"> - Adición al trabajo. - <i>Burnout</i> y tecnoestrés - Ley de PRL y ergonomía - <i>Mobbing</i> - Modelos de salud ocupacional
SBE002-SBE502 - Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Miguel Ángel Nadal - Francisco Gil - Pedro Torrente 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelos de liderazgo - Modelo CMI (Cuadro de Mando Integral) - Código Deontológico
SBE003-SBE503 - Psicología Organizacional Positiva	<ul style="list-style-type: none"> - Valeria Cruz - Marisa Salanova - Isabel Martínez - Pablo Berrocal 	<ul style="list-style-type: none"> - Capital psicológico y autoeficacia - <i>Engagement</i> y <i>Flow</i> - Inteligencia emocional
SBE004-SBE504 - Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Mercedes Ventura - Lidón Nebot - Vicente González - Agustín Sánchez 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad y modelo <i>Survey Feedback</i> - Clima y cultura organizacional - Modelo FOCUS
SBE005-SBE505 - Técnicas de Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Lidón Nebot - Isabel Martínez - Agustín Aguilar - Juan Sánchez - Julián Pelacho - Edgar Bresó 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del talento - Gestión del desempeño - <i>Outdoor training</i> - Diseño y rediseño de puestos de trabajo

SBE006-SBE506 - Prácticas Organizacionales Saludables	<ul style="list-style-type: none"> - Hedy Acosta - Miguel Ángel Nadal - Lidón Nebot - Santiago Vásquez - Lourdes Munduate 	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza organizacional - Modelo HERO - Comunicación ascendente, descendente y redes de comunicación
SBE007-SBE507 - Intervención Psicosocial en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Isabel Martínez - Susana Llorens - Laura Lorente - Lidón Nebot 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de riesgos psicosociales - Metodología Wont - Intervención psicosocial
SBE008-SBE508 - Psicología del Coaching	<ul style="list-style-type: none"> - Marisa Salanova - Elena Cucala - Lisa Vivoll - Carmen Collados 	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias del <i>Coach</i> - Modelos de Coaching - Modelo GROW - <i>Coaching Psychology</i> - Modelos de <i>Coaching Psychology</i> - Proceso de <i>Coaching</i>
SBE011-SBE511 – Prácticas Externas	<ul style="list-style-type: none"> - Exento 	<ul style="list-style-type: none"> - Exento
SBE013 – SBE513 – Trabajo Final de Máster	<ul style="list-style-type: none"> - Isabel Martínez - Jesús Rosel 	<ul style="list-style-type: none"> - Autorreflexión de competencias - Valoración personal

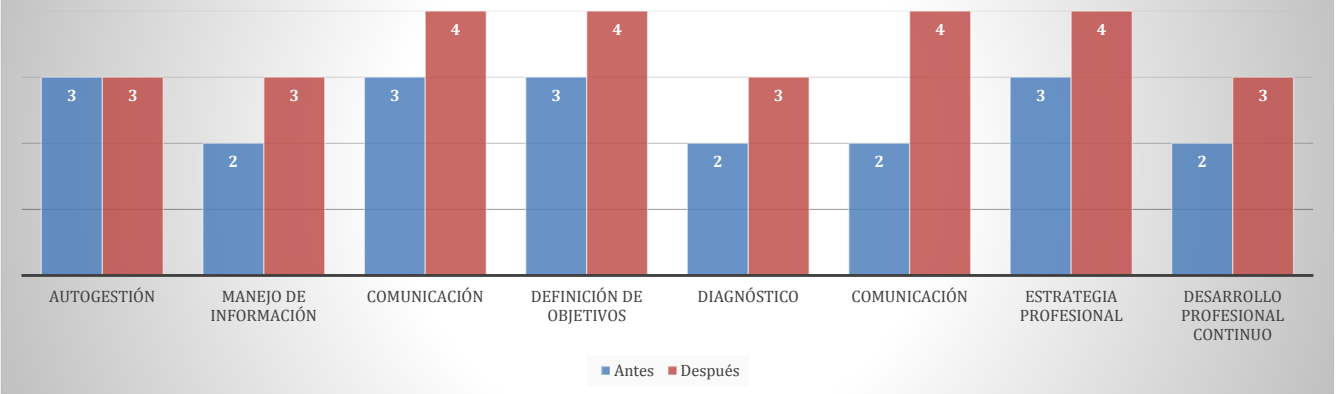
3. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

SBE001-SBE501 - Trabajo y Salud Ocupacional

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión	Durante la realización del proyecto final fue necesario establecer metas y planificar las diferentes actividades a desarrollar, lo mismo ocurrió con el estudio del test.	3	3
	Manejo de información	Realicé una gran búsqueda de información en revistas y artículos para la composición de la introducción del proyecto final, así mismo, fue de gran ayuda la realización del taller de búsqueda de información impartido por la profesora Paloma Garrido.	2	3
	Comunicación	Varios de los artículos consultados para la realización del proyecto final estaban escritos en inglés.	3	4
Profesionales	Definición de objetivos	Antes de iniciar el proyecto final hubo que definir los diferentes objetivos que pretendía conseguir con este.	3	4
	Diagnóstico	Realización del Cuestionario RED sobre tecnoestrés durante la sesión de la profesora Lidón Nebot.	2	3
	Comunicación	Esta competencia se desarrolla en cada uno de los proyectos finales, debido a que estos se presentan de manera escrita siguiendo un tipo de escritura formal.	2	4

Facilitadoras	Estrategia profesional	Durante la realización del proyecto final, se presentaron problemas como la falta de tiempo debido a mi actividad profesional. Esto me llevó a una reflexión sobre las posibles soluciones teniendo en cuenta mis propias competencias.	3	4
	Desarrollo profesional continuo	Identificación de riesgos psicosociales y de las consecuencias que derivan de estos en un supuesto práctico “Vicente: El caso del médico quemado”, entre otros.	2	3

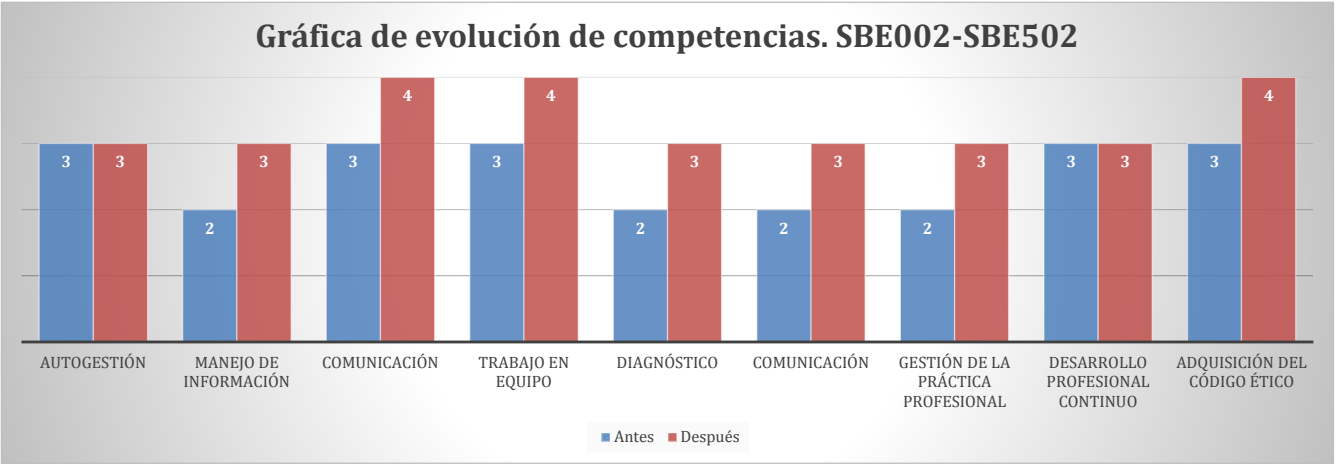
Gráfica de evolución de competencias. SBE001-SBE501



SBE002-SBE502 - Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión	Durante la realización del proyecto final de la asignatura y el estudio del test.	3	3
	Manejo de información	Búsqueda de información y composición de la introducción del proyecto final.	2	3
	Comunicación	Redacción y presentación escrita del proyecto final grupal de la asignatura.	3	4
	Trabajo en equipo	La realización del proyecto final de la asignatura, al haber sido realizado de manera grupal, ha permitido la interacción entre los diferentes miembros y nos ha obligado a adaptarnos a las capacidades y necesidades de cada miembro del grupo.	3	4
Profesionales	Diagnóstico	Durante la realización del estudio del caso propuesto por el profesor Pedro Torrente, debimos analizar la situación de una empresa y sus puestos de trabajo.	2	3
	Comunicación	Realización y presentación de una propuesta de código de buenas prácticas como proyecto final de la asignatura.	2	3
Facilitadoras	Gestión de la práctica profesional	Estudio de las propuestas de Europa 2020, sobre personas y gestión del talento.	2	3

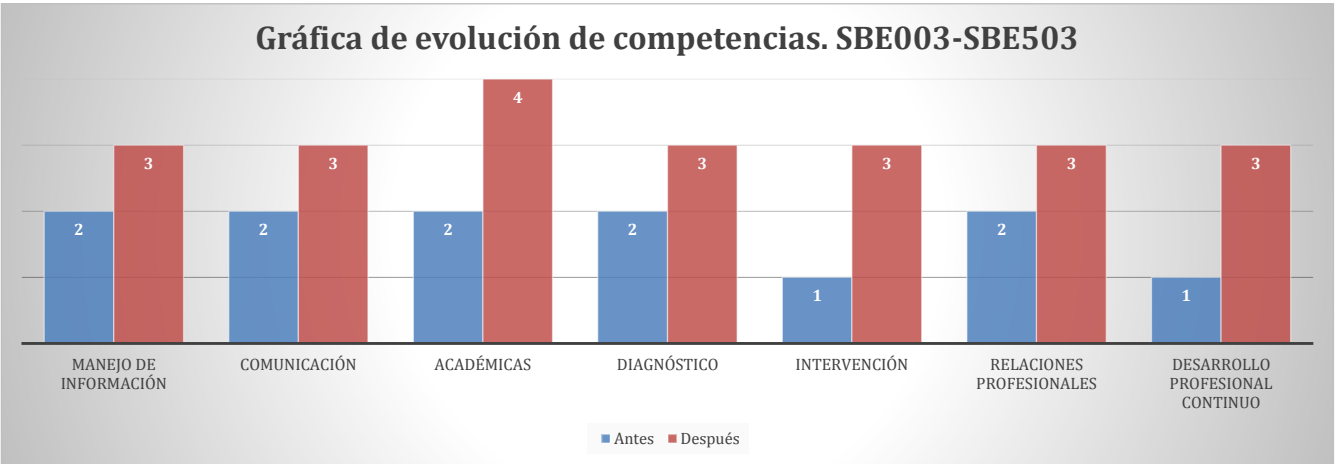
	Desarrollo profesional continuo	Durante la lectura y estudio de la lectura sobre CMI propuesta por el profesor Miguel Ángel Nadal.	3	3
	Adquisición del código ético	Durante el estudio del Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos con el profesor Pedro Torrente.	3	4



SBE003-SBE503 - Psicología Organizacional Positiva

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Manejo de información	Búsqueda de información para la redacción del proyecto final.	2	3
	Comunicación	Realización y redacción de práctica sobre construcción de escala de autoeficacia con la profesora Isabel Martínez	2	3
	Académicas	Aplicación de lo aprendido al análisis del caso práctico propuesto para el proyecto final.	2	4
Profesionales	Diagnóstico	Durante la realización de la actividad voluntaria “Identificando mis Fortalezas”, en la que cada alumno diagnosticó de manera individual sus fortalezas, durante la realización del proyecto final, en la que en grupo se diagnosticó la situación de la empresa en un caso práctico y durante la realización de los ejercicios y cuestionarios DUWAS y UWES propuestos por la profesora Valeria Cruz.	2	3
	Intervención	Diseño de un plan de acción para el departamento de RR.HH de la empresa propuesta en el caso del proyecto final de la asignatura.	1	3
Facilitadoras	Relaciones profesionales	Pese a la complejidad para la interacción entre los alumnos que supone la realización de un Máster a distancia, durante la	2	3

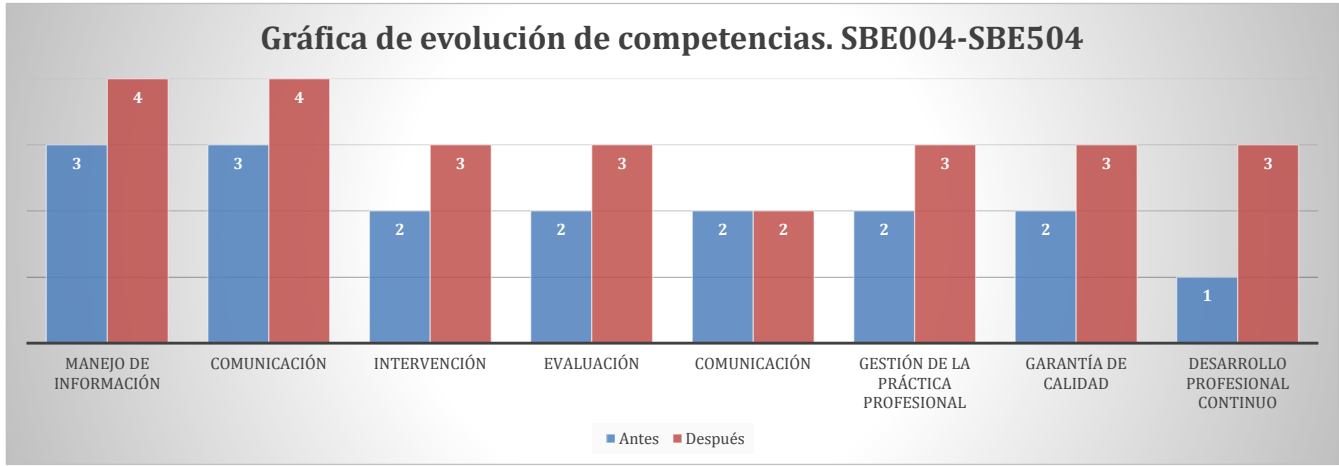
		realización del proyecto final surgieron varios debates entre los miembros del grupo, los cuales resultaron de gran interés.		
	Desarrollo profesional continuo	Esta asignatura me ha hecho darme cuenta de que la psicología no tiene porqué centrarse solo en el análisis de patologías o disfunciones, sino que, mediante la PsiPos, se pueden analizar funcionamientos óptimos para lograr el bienestar psicológico en las organizaciones.	1	3



SBE004-SBE504 - Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Manejo de información y Comunicación	Composición de la introducción del proyecto final de la asignatura.	3	4
Profesionales	Evaluación e Intervención	Desarrolladas durante la realización de un plan de mejora (<i>Survey Feedback</i>) en el caso práctico “Hotel ABC de Castellón”, propuesto por la profesora Merche Ventura.	2	3
	Comunicación	Redacción de una guía de aprendizaje para el cambio en el “Caso Gratzner”, propuesto por la profesora Lidón Nebot.	2	2
	Gestión de la práctica profesional	Durante el caso práctico de “Promoción de la empleabilidad”, trabajado desde el punto de vista de la organización y del empleado, incluido en el “Ejercicio 2”, propuesto por la profesora Lidón Nebot.	2	3
Facilitadoras	Garantía de calidad	Realización de la práctica de modelo EFQM de excelencia, propuesta por la profesora Alma Rodríguez y materiales sobre normas UNE propuestos en su sesión por el profesor Agustín Sánchez.	2	3
	Desarrollo profesional continuo	Aprendizaje de técnicas que consideramos muy interesantes, como el modelo SERVQUAL y su cuestionario para analizar la	1	3

calidad del servicio, o la técnica de *Survey Feedback*, para la mejora de la calidad del servicio.

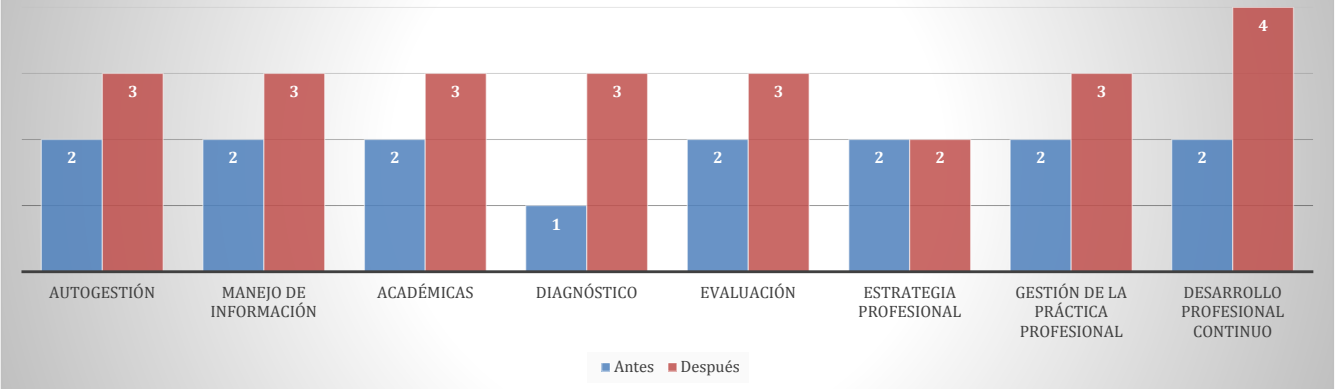


SBE005-SBE505 - Técnicas de Gestión de Recursos Humanos

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión y Manejo de información	Durante la realización del proyecto final, especialmente en la búsqueda de información sobre estudios previos que requirió la confección de la introducción.	2	3
	Académicas	Ejercicio del razonamiento lógico durante la resolución de los casos prácticos propuestos para su resolución.	2	3
Profesionales	Diagnóstico	Realización de un diagnóstico individual de un puesto de trabajo, atendiendo al análisis de las tareas realizadas y las competencias necesarias para realizarlas, propuesto por la profesora Isabel Martínez.	1	3
	Evaluación	Práctica de técnicas de evaluación como “La técnica de los incidentes críticos” o “La técnica de la observación”.	2	3
	Estrategia profesional	Durante la sesión de gestión del talento impartida por el profesor Agustín Aguilar, reflexionamos sobre nuestra empleabilidad, nuestras competencias (globales y de RR.HH), y la calidad de nuestro CV.	2	2
Facilitadoras	Gestión de la práctica profesional	Análisis de las necesidades futuras mediante la preparación de un plan de reclutamiento y de selección durante la realización del	2	3

		caso práctico “Hotel Playa Oro”, propuesto por la profesora Isabel Martínez.		
	Desarrollo profesional continuo	Hemos trabajado algo que considero de gran importancia, y que muchos profesionales no tienen presente, la gestión del despido o <i>outplacement</i> y sus consecuencias.	2	4

Gráfica de evolución de competencias. SBE005-SBE505



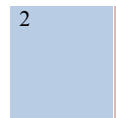
SBE006-SBE506 - Prácticas Organizacionales Saludables

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Manejo de información	En la realización de la introducción del proyecto final sobre Justicia Organizacional.	4	4
	Comunicación	Lectura de artículos en inglés para el estudio de la asignatura.	3	4
	Trabajo en equipo	Durante la realización de actividades grupales, como en el caso de la actividad sobre confianza propuesta por la profesora Hedy Acosta, en la que realizamos una reflexión individual, que posteriormente hubo que poner en común en grupo, llegar a unas conclusiones y exponerlas.	2	4
Profesionales	Diagnóstico	Actividades de desarrollo (encuesta de clima laboral, encuesta de cliente interno, índices, etc.) Propuestas en el marco del “Caso R” por el profesor Santiago Vázquez.	2	2
Facilitadoras	Relaciones profesionales	En la realización del proyecto final, se creó un grupo de trabajo interdisciplinar, debido a que cada uno de los compañeros procedíamos de diferentes ámbitos (psicología, recursos humanos, magisterio, etc.)	3	4

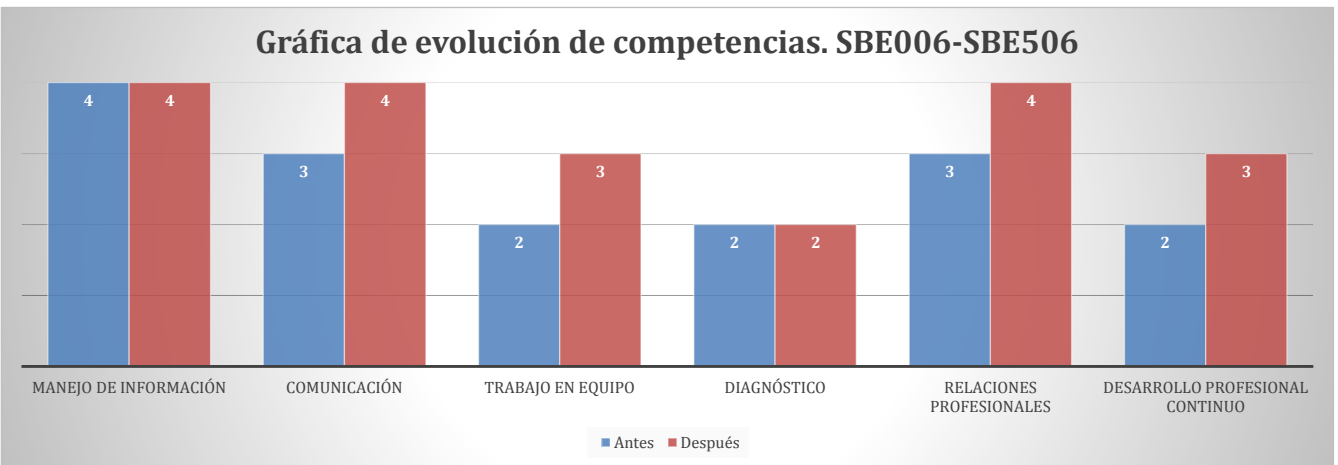


Desarrollo profesional continuo

En el estudio teórico de conceptos como el modelo HERO, (*HEalthy and Resilient Organizations*), u Organizaciones saludables y resilientes.



Gráfica de evolución de competencias. SBE006-SBE506



SBE007-SBE507 - Intervención Psicosocial en el Trabajo

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Comunicación	En la realización de un informe de evaluación.	3	4
	Trabajo en equipo	Desarrollada durante la realización de ejercicios prácticos en grupo sobre demandas laborales propuestos por la profesora Isabel Martínez, así como la realización del proyecto final.	3	4
	Académicas	En la realización de los diferentes casos propuestos, evaluando la situación (pensamiento lógico) y aplicando la estrategia de resolución que mejor convenía a cada caso.	2	4
Profesionales	Evaluación	Estudio y práctica del manual CoPsoQ-istas21 sobre la evaluación de los riesgos psicosociales, así como diferentes actividades de evaluación propuestas por la profesora Susana Llorens.	2	3
	Intervención	Durante la realización del caso práctico "Hospital" en la que se realizó una propuesta de intervención psicosocial, y la elaboración de una propuesta de intervención positiva en el caso práctico "HERO" y en el caso práctico "Burnout", propuestos por las profesoras Susana Llorens y Laura Lorente respectivamente.	3	3

Facilitadoras

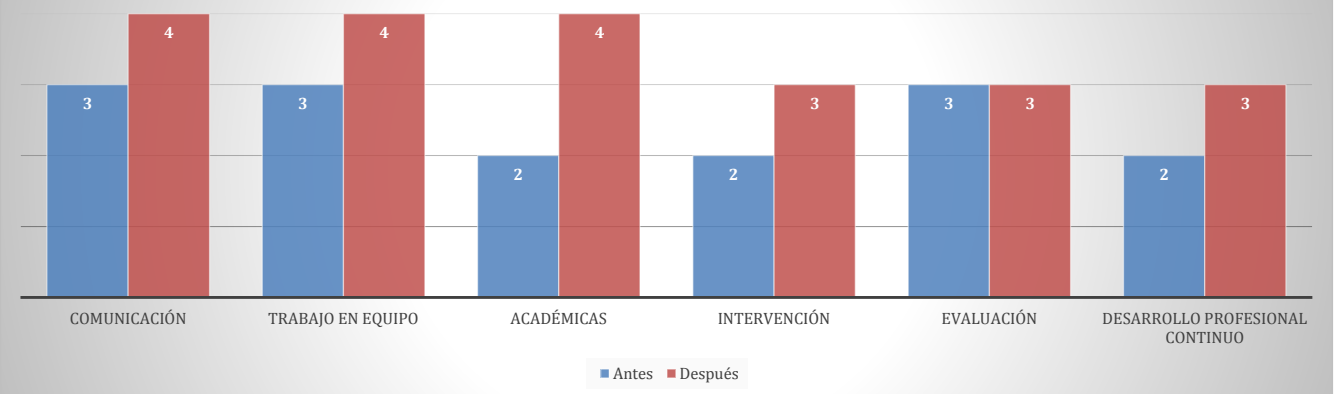
Desarrollo profesional continuo

Actualización de conocimientos relevantes sobre la evaluación e intervención psicosocial.

2

3

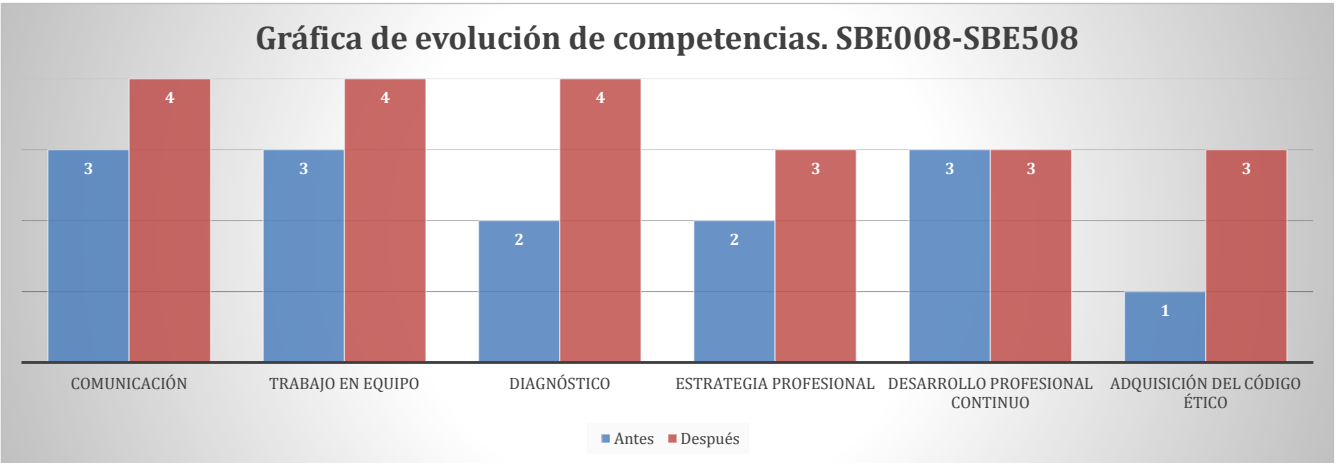
Gráfica de evolución de competencias. SBE007-SBE507



SBE008-SBE508 - Psicología del Coaching

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Comunicación	Lectura de artículos en inglés y sesiones impartidas en inglés por la profesora Lisa Vivoll.	3	4
	Trabajo en equipo	Durante la realización del proyecto final, o estudio de caso, al tratarse de un trabajo grupal realizado “a distancia”, debimos coordinarnos de manera que todos los participantes pudieran dar su opinión al contestar en casa una de las preguntas del caso.	3	4
Profesionales	Diagnóstico	En el estudio de los diferentes herramientas, internas (preguntas poderosas, escucha empática, etc.) y externas (La Rueda de la Vida, anclaje emocional, etc.)	2	4
	Estrategia profesional	Durante la realización del “Ejercicio 2” propuesto por la profesora Marisa Salanova, en el que se pedía una serie de preguntas de reflexión sobre nuestras metas, la situación actual y como lograrlos.	2	3
Facilitadoras	Desarrollo profesional continuo	Aprendizaje de la metodología “GROW” y visión práctica de la misma con el caso de “Sandra Vázquez, ejecutiva”, propuesto por la profesora Marisa Salanova.	3	3

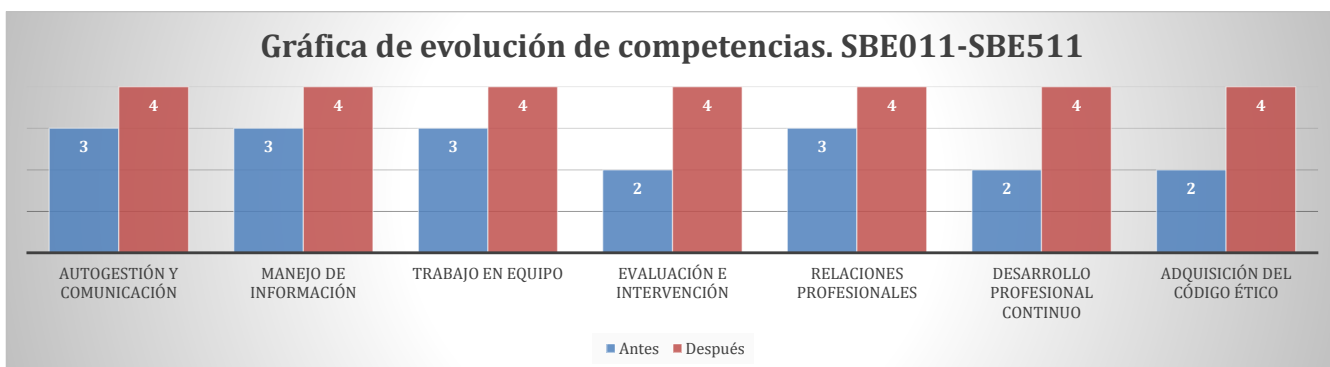
Adquisición del código ético	Estudio de las buenas prácticas en Coaching (en el marco de la <i>Coaching Psychology</i>).	1	3
------------------------------	--	---	---



SBE011-SBE511 – Prácticas Externas*

*Prácticas externas exentas, a continuación se incluyen algunas de las competencias desarrolladas en la actividad profesional del autor.

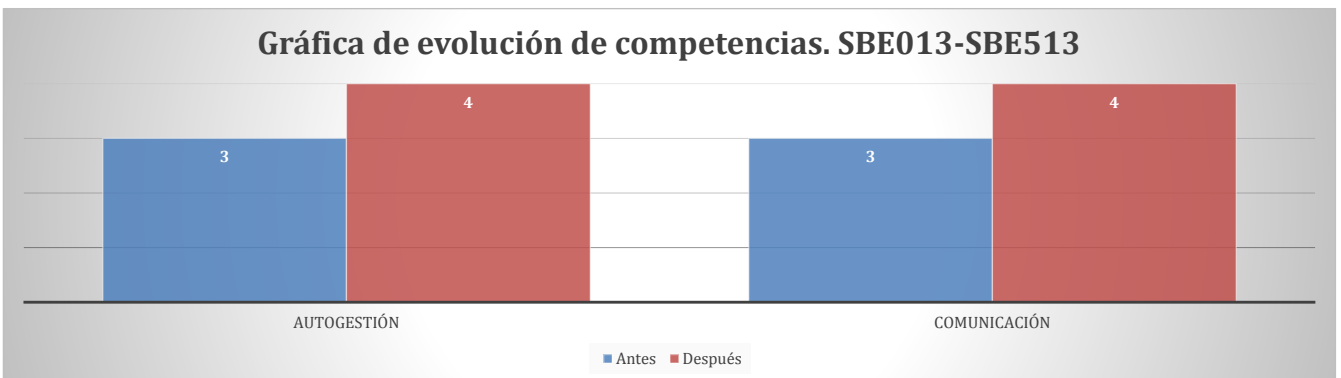
TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión y comunicación	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	3	4
	Manejo de información	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	3	4
	Trabajo en equipo	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	3	4
Profesionales	Evaluación e intervención	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	2	4
Facilitadoras	Relaciones profesionales	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	3	4
	Desarrollo profesional continuo	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	2	4
	Adquisición del código ético	Actividades desarrolladas en apartado 4 “Futuro profesional”	2	4



SBE013 – SBE513 – Trabajo Final de Máster

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión	Reflexión sobre todas las competencias alcanzadas durante el Máster, con atención a las actividades diseñadas para mejorarlas, así como reflexión de la evolución de dichas competencias antes y después de la realización del Máster. Realización de una valoración personal sobre las actividades desarrolladas, destacando aspectos positivos, negativos y propuestas para su mejora. Establecimiento de metas y metas personales.	3	4
	Comunicación	Redacción de un informe o Trabajo Final de Máster, atendiendo a aspectos formales previamente marcados y presentación del mismo ante un tribunal.	3	4

Gráfica de evolución de competencias. SBE013-SBE513



4. FUTURO PROFESIONAL

El presente apartado consiste en una reflexión sobre los conocimientos y competencias adquiridas, y como los he aplicado y aplico a mi desempeño profesional.

Desde hace varios años, desempeño las funciones de Dirección del área de Recursos Humanos en dos PYMES, una del sector de las traducciones, y otra del sector de enseñanza de idiomas.

Ambas organizaciones desempeñan la mayoría de su actividad de manera online, y las metodologías utilizadas siguen esquemas innovadores en sus respectivos sectores. En el caso de las traducciones, todo el proceso de cada proyecto se lleva a cabo a través de internet, siguiendo una estructura matricial en la que un *Project manager* se encarga de todo el proceso, desde el primer contacto con el cliente, la asignación del proyecto y los contactos con el traductor, hasta la entrega del proyecto una vez finalizado. También en el caso de la enseñanza de idiomas, en la que, en la mayoría de ocasiones y gracias a las TIC, se imparten sesiones en modalidad “a distancia”.

Estas características condicionan, como es lógico, las actuaciones de la dirección. Lo mismo ocurre en el área de Recursos Humanos, debiendo incorporar prácticas innovadoras y de “alto rendimiento” para ayudar a la consecución de los objetivos generales.

En relación a las competencias adquiridas en el Máster, y como las he aplicado a mi puesto de trabajo, he de decir que sí he notado una mejoría en varias de ellas, a continuación las detallo:

- Competencias básicas.
 - Autogestión y comunicación: Gracias a que durante la realización del Máster tuve que gestionarme los tiempos libres para la asistencia a clase, realización de los proyectos finales, y el estudio, mi gestión del tiempo ha mejorado sensiblemente, ayudándome a algo tan fundamental para cualquier directivo como el seguimiento diario de la evolución de los diferentes indicadores.
 - Manejo de información: Durante la realización de las introducciones de cada uno de los proyectos finales fue necesaria una búsqueda bibliográfica sobre la materia, esto ha mejorado mi competencia de “Manejo de información”, ya que, siempre es necesaria la búsqueda de información actual, ya sea para la realización de un informe, o para no perder de vista los cambios en el mercado.
 - Trabajo en equipo: Estoy bastante acostumbrado a trabajar en equipo, esto es algo fundamental en la cultura de ambas organizaciones y creo que esta

competencia la tengo bastante desarrollada, no obstante, el tener que realizar proyectos finales en grupo y “a distancia”, ha hecho que vea otras opciones de comunicación, como la utilización de “Google Drive”, y que plantearé su implantación a medio plazo, ya que han logrado buenos resultados.

- Competencias profesionales.
 - Evaluación e intervención: Desde las prácticas de evaluación e intervención psicosocial, hasta la realización y diseño de un plan de acción en la asignatura “SBE003-SBE503 - Psicología Organizacional Positiva, han sido de gran ayuda para desarrollar, en un futuro, evaluaciones e intervenciones.

- Competencias facilitadoras
 - Relaciones profesionales: El contacto con otros profesionales y compañeros de profesión y algunos que en un futuro próximo lo serán, durante las sesiones, el haber tenido la oportunidad de escuchar sus puntos de vista, nuevas ideas y visiones en la resolución de los problemas planteados, ha sido muy positivo, esto es algo que no tenemos muy en cuenta, y sería positivo que pudiera modificar la metodología de alguna de las reuniones de grupo para dar la oportunidad a mis colaboradores de expresarse libremente de una manera menos formal.
 - Desarrollo profesional continuo: Durante la realización de las diferentes sesiones, he tenido la oportunidad de ir mejorando mis conocimientos de una manera multidisciplinar, que estoy seguro de que me será muy útil en mi desempeño profesional.
 - Adquisición del código ético: Gracias a que ahora conozco el Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos, y las buenas prácticas en Coaching, tengo la certeza de que voy a transmitir varios de los puntos que en estos se tratan al resto de la dirección con la intención de incorporarlos.

5. VALORACIÓN PERSONAL

En general, estoy muy satisfecho con el resultado del Máster. A partir de las diferentes asignaturas que lo componen, he podido ampliar mis conocimientos dentro de las áreas de RR.HH, Psicología del Trabajo y Organizaciones en general. Ciertamente ya tenía una base sólida en Recursos Humanos, y que gracias a mi actividad profesional trabajo a menudo con conceptos que se repitieron en el Máster, pero también quiero destacar que muchas otras cosas no las conocía y que me han aportado mucho.

Conceptos tan importantes como “tecnoestrés”, “*burnout*” o “adicción al trabajo”, y que no conocía en profundidad, ahora puedo decir que sabría detectarlos, e incluso evitarlos. Qué decir de otros conceptos, como la Psicología Positiva, algo tan simple pero tan interesante como, en lugar de centrarse en disfunciones o estudiar problemas, centrarse en cosas positivas, en la felicidad, y el bienestar psicológico en las organizaciones. No la conocía en absoluto y ha cambiado mi visión de la psicología en general.

Otro punto positivo a destacar respecto al contenido de las sesiones, es el carácter práctico y multidisciplinar de muchas de ellas. Esto me ha permitido desarrollar competencias como el desarrollo profesional continuo, adquiriendo nuevos conceptos clave y metodologías, la adquisición del código ético (mediante el estudio de las Buenas Prácticas en Coaching, o del Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos) o la gestión de la calidad (con las normas ISO, el modelo EFQM o las normas UNE) de una manera más completa y dinámica. He de decir que no creía que, tratándose de un máster en psicología, tan orientada a la investigación en muchas ocasiones, se pudieran impartir sesiones tan prácticas, con lo que he quedado gratamente sorprendido.

El hecho de que pudiésemos contar con profesorado, en muchas ocasiones, profesional de la materia que impartía, nos ayudó, al menos a mí, a tomar una visión diferente de los diversos conceptos, más práctico, y por tanto a retenerlos mejor.

Un aspecto importante que se ha repetido en todas y cada una de las asignaturas, ha sido la realización del proyecto final en modalidad “a distancia”. Esto nos ha permitido mejorar nuestras competencias de trabajo en equipo y de autogestión, pero también ha supuesto la imposibilidad de realizar reuniones y, debido a las circunstancias particulares de cada miembro, hemos tenido que ir adaptando los plazos y entregas, también en mi caso, ya que, aunque estoy acostumbrado a la realización de este tipo de “informes” con grupos de trabajo “a distancia” en los que no se tiene la posibilidad de realizar una reunión presencial con el objetivo de acercar posturas o expresar

opiniones, en ocasiones sí es necesario *feedback* de los compañeros. Esto se solucionó utilizando la herramienta “*Google Docs*” de trabajo cooperativo, (mediante la que todos podíamos ir viendo el progreso del trabajo, y las aportaciones), y acortando los plazos de entrega y dejando unos días para que cada miembro aportara sus opiniones sobre el trabajo de los demás.

En cuanto a aspectos de mejora, siempre hay cosas que se pueden mejorar y de las cuales podemos aprender, es por ello que a continuación detallo algunos aspectos que modificaría para próximas ediciones del Máster. Espero que se tomen como idea, desde mi punto de vista personal y teniendo en cuenta mis características personal, alumno a distancia, profesional del sector, y compaginando el estudio del Máster con su actividad profesional.

Respecto a la organización, he de decir que me parece encomiable el esfuerzo que se ha puesto por unificar criterios y hacer posible algo tan complicado, como es la realización de un máster, al mismo tiempo, por estudiantes en modalidad presencial y por estudiantes en modalidad “a distancia”. Pese a esto, un punto de mejora serían las grabaciones de las sesiones, algo muy importante, y que en mi opinión se debería mejorar, es que los vídeos deberían poder descargarse, puede parecer innecesario, ya que con una conexión “estándar”, son perfectamente visibles online, pero en mi caso, me encuentro en India durante la realización de este Máster, y la conexión a internet es, como poco, pésima. Por este motivo he tenido muchos problemas para poder visualizar correctamente las sesiones. También a mejorar sería el hecho de que, cuando un compañero “presencial” planteaba alguna cuestión al profesor/a, esta no se recogía por el micrófono, y por tanto los estudiantes “a distancia” no la oíamos.

Otro punto de mejora sería la interacción entre estudiantes “presenciales” y “a distancia”, pese a que una compañera creó un grupo de Facebook que nos ha permitido comunicarnos con más fluidez, sería importante que esto se motivara por parte de los profesores, es posible que mediante la realización de los proyectos finales de manera mixta.

Finalmente, a modo de conclusión, quiero dar las gracias a todo el equipo docente, coordinador y administrativo por todo su trabajo para lograr un nivel de calidad tan notable. También dar las gracias a Isabel Martínez y Jesús Rosel, tutores de este trabajo, por su apoyo, comprensión y disposición en todo momento, y destacar que mi nivel de satisfacción general con la realización del máster es muy alto, y que recomendaré este máster sin dudarlo a cualquier profesional interesado en los RR.HH o la Psicología Organizacional.

6. BIBLIOGRAFÍA

Para la realización de este trabajo se han consultado los diferentes documentos contenidos en el Aula Virtual, Guías Docentes, lecturas y materiales de las siguientes asignaturas:

- SBE001-SBE501 Trabajo y Salud Ocupacional
- SBE002-SBE502 Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional
- SBE003-SBE503 Psicología Organizacional Positiva
- SBE004-SBE504 Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad
- SBE005-SBE505 Técnicas de Gestión de Recursos Humanos
- SBE006-SBE506 Prácticas Organizacionales Saludables
- SBE007-SBE507 Intervención Psicosocial en el Trabajo
- SBE008-SBE508 Psicología del Coaching
- SBE013-SBE513 Trabajo de Final de Máster

Así mismo, se ha consultado la Información Académica del Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. [Disponible en:

<http://www.uji.es/ES/infoest/estudis/titols/e@/22892/?pTitulacionId=42121&pApartadoId=799876>;
última consulta: 04 de Julio de 2015]