



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

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

***La Psicología Organizacional Positiva:
Un horizonte al que se llega***

Alumno: David Colera Calonge

Prof. Tutora: M. Valeria Cruz Ortiz

Curso 2015/2016

Leído en Julio 2016

RESUMEN /ABSTRACT

Dicen que el horizonte es una línea imaginaria que se aleja a medida que nos acercamos a ella y que, por lo tanto, no se puede tocar. Esta idea ha servido, también para establecer un paralelismo entre el horizonte y una meta imposible o muy difícil de alcanzar en nuestras vidas. Algo similar rondaba mi cabeza cada vez que me proponía dar un giro a mi carrera, desde las Ciencias de la Documentación, y explorar nuevas oportunidades profesionales en un campo que siempre he considerado apasionante. La experiencia de este Máster me ha demostrado que es posible y que el horizonte se puede tocar. A través de este trabajo intentaré dejar constancia del recorrido que me ha traído hasta aquí, el cual, a pesar de las dificultades, ha resultado una experiencia extremadamente enriquecedora que me ha abierto las puertas a este nuevo mundo de la Psicología Organizacional Positiva y de los Recursos Humanos. Espero con ello poder demostrar aquí el crecimiento personal y profesional que he experimentado desde que decidiera cursar el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH, y que me ha dado la oportunidad de empezar un nuevo camino profesional que parte desde mi horizonte particular.

People say the horizon is an imaginary line that recedes as we approach it and, therefore, it can't be touched. This idea has served also to draw a parallel between the horizon and an impossible or very difficult goal to achieve in our lives. Something similar was around my head every time I intended to turn my career around from Information Science, and explore new career opportunities in a field that I have always considered exciting. The experience of this Master has shown me it is possible and that the horizon can be touched. By this report I am going to try to put on record the journey that has brought me here, which despite the difficulties has been an extremely enriching experience that has opened the doors to this new world of Positive Organizational Psychology and Human Resources. I hope thereby to demonstrate here the personal and professional growth I have experienced since I decided to study the University Master in Psychology of Work, Organizations and Human Resources, which has given me the opportunity to start a new career path that begins from my particular horizon.

PALABRAS CLAVE /KEYWORDS

Psicología Organizacional Positiva; Salud Psicosocial; Intervención Psicosocial en el Trabajo; Gestión de Personas; Dirección de Recursos Humanos (DRH).

Positive Organizational Psychology; Psychosocial Health; Psychosocial Intervention at Work; People Management; Human Resources Management (DHR).

ÍNDICE

Presentación	4
Competencias Desarrolladas	6
CE1	9
CE2	9
CE3	10
CE4	11
CE5	12
CE6	13
CE7	14
CE8	15
CE9	15
CG1	16
Grado de desarrollo de las competencias	17
Valoración Personal	19
Futuro Profesional	24
Bibliografía	26
Anexos	27

AGRADECIMIENTOS

He de reconocer como una de mis máximas satisfacciones, a la hora de emprender esta aventura, que no he andado el camino sólo. Conmigo han venido de la mano primeramente mis padres, quienes desde mucho antes de lo que puedo recordar, se han esforzado por inculcarme una adoración casi mística del conocimiento, que iba mucho más allá del simple “estudia si quieres ser alguien [en la vida]” y que pasa por reconocer a aquellos que consagraron su vida en adquirirlo, transmitirlo y desarrollarlo. Junto a ellos, sitúo a mi familia y amigos, porque han estado a mi lado animándome y dándome fuerza en todo momento. A ellos va mi agradecimiento más especial, porque sin todos y cada uno de ellos no soy nada.

Por otro lado, quiero aprovechar también la oportunidad que se me brinda aquí para agradecer a todas aquellas personas que han formado parte indispensable en mi camino hacia la psicología del trabajo y los recursos humanos, esa gran pasión profesional que por fin emprendo, y que lejos de conformarse como testigos mudos de mi aventura, se han convertido ya en actores fundamentales de esta: A Valeria Cruz Ortiz, por su apoyo incondicional, su infinita ternura y su máxima dedicación (y a quien tanto le debo). A Conchi Pérez Sánchez, por su valentía y su atención sin límites. A todos los profesores y profesoras que han impartido sus sesiones y asignaturas con tanto esmero, compartiendo con nosotros la riqueza de todos sus conocimientos y experiencia sin reservas. Y a todos mis compañeros y compañeras, con quien he tenido el placer de trabajar y con los que no; aquellos quienes hacían de enlace entre los alumnos de la modalidad online y los profesores, que estaban siempre atentos para que pudiéramos asistir en tiempo y forma a las clases desde la distancia; aquellos con los que he tenido la fortuna de formar grupos de trabajo para realizar las distintas actividades para cada asignatura; aquellos con los que he tenido la ocasión de compartir e intercambiar ideas, conversaciones y demás. Gracias de corazón por esta experiencia.

Guardo para el final mi agradecimiento más sentido para una compañera y amiga muy especial: Merche Roldán Escribano. Fue ella quien me animó y me dio la fuerza necesaria para emprender un viaje que se me antojaba incierto, pero que sabía me ilusionaba enormemente. Por ello, quiso reservar para mí un huequito en su profesión, en los recursos humanos, ahora también la mía, y lo que es más, vino a tomarme de la mano en esta aventura convirtiéndose así en mi compañera inseparable a lo largo de este máster. Sin su inquebrantable apoyo y sus constantes ánimos quizá jamás me hubiera atrevido a dar ese giro a mi carrera profesional con el cual soñaba, o que me quitaba el sueño y que hoy ya no tengo que soñar, sino vivir. Es a ella hacia quien vuela mi recuerdo de mayor agradecimiento en este momento en el que me detengo a echar la vista atrás para observar con perspectiva el camino recorrido.

1. PRESENTACIÓN

El presente Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH de la Univerisitat Jaume I (de aquí en adelante POTRH) representa para mí una ilusión. Me ha abierto un camino hasta ahora inexplorado, pero que me había atraído desde siempre, y que ahora que encuentro el momento y la fuerza para emprenderlo se me presenta lleno de nuevos retos, los cuales he podido ir descubriendo paso a paso en cada una de sus asignaturas:

Asignatura	Aspectos clave a destacar
<p>TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL (SBE 501)</p> <p>Contenidos: <i>Trabajo y Salud Ocupacional; Ley de PRL y Ergonomía; Mobbing; Adicción al Trabajo, Burnout y Tecnoestrés</i></p>	<p>¿Qué he aprendido? El aspecto más importante de esta asignatura, en mi opinión, ha sido la introducción a los principales modelos teóricos de la Salud Psicosocial, con los cuales se abría un mundo completamente nuevo para mí, inmenso y enormemente complejo, como es el de la Psicología del Trabajo. Por otro lado, este primer acercamiento a los fenómenos psicosociales como son la adicción al trabajo, el tecnoestrés, el mobbing o el burnout, me ayudó a comenzar a calibrar la tremenda importancia de la Salud en el Trabajo, especialmente desde el ámbito psicosocial.</p>
<p>PSICOLOGÍA DE LOS RRHH Y SALUD OCUPACIONAL (SBE 502)</p> <p>Contenido: <i>Cuadro de mando integral; Liderazgo; y Dirección por misiones.</i></p>	<p>¿Qué he aprendido? Analizar desde una perspectiva histórica la Gestión de los RRHH, me ha permitido aproximarme a la concepción actual de gestionar personas como tales, con sus sentimientos, emociones... y no meramente como recursos sin alma, lo cual ha sido clave para entender los RRHH como elemento determinante del desarrollo de las organizaciones. También, me llamó especialmente la atención el modelo de gestión de Dirección por Misiones, cuya filosofía de tratar de construir de forma compartida la visión empresarial con sus trabajadores, ahora sí colaboradores, me resultó verdaderamente inspiracional.</p>
<p>PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA (SBE 503)</p> <p>Contenido: <i>Inteligencia Emocional; Capital psicológico positivo; Psicología Positiva, Felicidad y Organizaciones Saludables; Engagement y flow en el trabajo.</i></p>	<p>¿Qué he aprendido? La Psicología Positiva es el gran descubrimiento de este Máster y, además, su columna vertebral. Resulta sorprendente cómo me ha cambiado la imagen de la psicología, vista desde este nuevo ángulo, y del mundo del trabajo que desde este prisma se me hace mucho más amable, más lógico, más inclusivo y, sobre todo, tan prometedor. Me resulta imposible sintetizar toda la riqueza que me ha aportado esta asignatura, dándome nuevos ojos para ver el mundo. Personalmente, considero especialmente enriquecedor el conocimiento de los diferentes recursos personales (optimismo, autoeficacia, resiliencia...) ya que su desarrollo tiene un impacto vital tanto en el ámbito profesional como en el personal.</p>
<p>CAMBIO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE LA CALIDAD (SBE 504)</p> <p>Contenido: <i>Organizaciones que aprenden en contextos de cambio; Gestión de la excelencia; Cultura y Clima organizacional; Modelos de Calidad; y Calidad de servicio.</i></p>	<p>¿Qué he aprendido? He estado tentado de mencionar las herramientas vistas en esta asignatura para la evaluación de la calidad y de clima laboral o, incluso, de los modelos de calidad por su carácter eminentemente práctico. Sin embargo creo que he de situar el acento en el estudio de la gestión del cambio, la gestión de la diversidad y en las organizaciones que aprenden ya que me parece un asunto, no futuro, sino presente y urgente. Un concepto que me impactó mucho es el de la empleabilidad, que supone, en esencia, un nuevo paradigma de la relación contractual entre las empresas y sus empleados, donde ahora no se puede garantizar un trabajo estable y “para toda la vida”, pero que, en contraposición, se ofrece un amplio abanico de posibilidades de desarrollo profesional.</p>

TÉCNICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (SBE 505)	¿Qué he aprendido? Llegados a este punto, he de destacar como aspecto clave de esta asignatura una introducción práctica a los procesos básicos de RRHH, ya que despiertan en mi un gran interés, y en cuyo estudio no se perdió jamás de vista la Psicología Positiva como norte. Por otro lado, me gustaría hacer énfasis en la gestión del talento, donde he de subrayar una idea que se expresa en tan solo una palabra y que me parece trascendental: la Flexibilidad, tan necesaria y exigida en un mercado como el actual donde el entorno, que no es inmutable, cambia y evoluciona constantemente.
Contenido: <i>Procesos básicos en RRHH; Técnicas de evaluación en RRHH; y Técnicas de desarrollo de carrera: metodología outdoor, Gestión del talento.</i>	¿Qué he aprendido? Me resultó de sumo interés, el empleo del constructo de la felicidad aplicado al mundo laboral: Cómo el trabajo puede ser un elemento que contribuya a nuestra felicidad, pero más que eso, cómo la felicidad sirve a las organizaciones: en la selección de nuevo talento, en el aumento de la productividad, el desarrollo de la resiliencia organizacional, la mejora clima laboral, el ahorro de costes, la fidelización de clientes, una mejora en la imagen corporativa tanto interna como externa de la organización... También, llamó mi atención la metodología de las 5's, por parecerme muy útil para mejorar el entorno y los procesos de trabajo.
PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES (SBE 506)	¿Qué he aprendido? Me resultó de sumo interés, el empleo del constructo de la felicidad aplicado al mundo laboral: Cómo el trabajo puede ser un elemento que contribuya a nuestra felicidad, pero más que eso, cómo la felicidad sirve a las organizaciones: en la selección de nuevo talento, en el aumento de la productividad, el desarrollo de la resiliencia organizacional, la mejora clima laboral, el ahorro de costes, la fidelización de clientes, una mejora en la imagen corporativa tanto interna como externa de la organización... También, llamó mi atención la metodología de las 5's, por parecerme muy útil para mejorar el entorno y los procesos de trabajo.
Contenido: <i>Negociación Laboral; Disputa laboral; Evaluación del personal en base al constructo de la felicidad en el trabajo; y Metodología de trabajo: cinco eses.</i>	¿Qué he aprendido? Puede resultar redundante pero me resulta imposible no destacar la intervención psicosocial en el trabajo en toda su extensión. El mimo, respeto y cuidado con que ésta se planifica, se diseña, se implementa y se evalúa. Asimismo, las herramientas y metodologías vistas en esta asignatura, pero también adquiridas de una u otra forma a lo largo de todo el Máster, me han resultado cruciales y de gran interés para actuar sobre la salud psicosocial de los trabajadores, grupos y organizaciones. Destaco el hecho de intervenir, preferiblemente, desde la prevención.
INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO (SBE 507)	¿Qué he aprendido? Puede resultar redundante pero me resulta imposible no destacar la intervención psicosocial en el trabajo en toda su extensión. El mimo, respeto y cuidado con que ésta se planifica, se diseña, se implementa y se evalúa. Asimismo, las herramientas y metodologías vistas en esta asignatura, pero también adquiridas de una u otra forma a lo largo de todo el Máster, me han resultado cruciales y de gran interés para actuar sobre la salud psicosocial de los trabajadores, grupos y organizaciones. Destaco el hecho de intervenir, preferiblemente, desde la prevención.
Contenido: <i>Intervención psicosocial en el trabajo; Intervención en Burnout; Intervención en Tecnoestrés y en Adicción al trabajo; y Metodologías de Intervención.</i>	¿Qué he aprendido? Querría destacar la gestión de la diversidad, causa de mi elección de esta asignatura como optativa, puesto que es uno de mis mayores intereses y preocupaciones: dado que vivimos en una sociedad diversa, lo cual tiene reflejo en nuestras organizaciones, es una cuestión ineludible su gestión dentro de las mismas. Además, he de destacar también la sesión impartida sobre el tercer sector, la cual me sorprendió enormemente al acercarnos y clarificarnos el universo que representan las ONG's y todas las organizaciones relacionadas con la iniciativa social.
INTERVENCIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (510)	¿Qué he aprendido? Querría destacar la gestión de la diversidad, causa de mi elección de esta asignatura como optativa, puesto que es uno de mis mayores intereses y preocupaciones: dado que vivimos en una sociedad diversa, lo cual tiene reflejo en nuestras organizaciones, es una cuestión ineludible su gestión dentro de las mismas. Además, he de destacar también la sesión impartida sobre el tercer sector, la cual me sorprendió enormemente al acercarnos y clarificarnos el universo que representan las ONG's y todas las organizaciones relacionadas con la iniciativa social.
Contenido: <i>Intervención en Igualdad de Oportunidades; Gestión de la Diversidad; Tercer Sector; Ley de Igualdad; y, Gestión de la discapacidad.</i>	¿Qué he aprendido? Más que lo que he aprendido, me gustaría referirme a lo que he descubierto: una calidad humana dentro de la UJI que eclipsa cualquier otro aspecto de esta asignatura que pudiera señalar. No obstante, he de aclarar que elegí el itinerario profesional del máster, precisamente, para poder realizar unas prácticas en las que poder desarrollar los conocimientos adquiridos a lo largo del mismo, así como obtener mi primera experiencia profesional en este ámbito, que es nuevo para mí.
PRÁCTICAS EXTERNAS (SBE 511)	¿Qué he aprendido? Más que lo que he aprendido, me gustaría referirme a lo que he descubierto: una calidad humana dentro de la UJI que eclipsa cualquier otro aspecto de esta asignatura que pudiera señalar. No obstante, he de aclarar que elegí el itinerario profesional del máster, precisamente, para poder realizar unas prácticas en las que poder desarrollar los conocimientos adquiridos a lo largo del mismo, así como obtener mi primera experiencia profesional en este ámbito, que es nuevo para mí.
Contenido: <i>Apoyo a las tareas de orientación, formación e intermediación de la OIPEP. Actualización de la Guía PREOCUPA'T de Orientación profesional.</i>	¿Qué he aprendido? El TFM simboliza un momento calmado para la auto-reflexión sobre el camino que comencé con el inicio del presente Máster. Es también una oportunidad para agradecer a todos cuantos me han acompañado y guiado por este, a veces, intimidante camino. Y es, además, una ocasión para dejar testimonio de todo lo que hasta aquí he vivido, comparando el nivel de partida de mis competencias con el que he adquirido tras estos meses de estudio y de esfuerzo, consolidando conocimientos y poniendo en valor todo el aprendizaje realizado.
TRABAJO FIN DE MÁSTER (TFM) (SBE 513)	¿Qué he aprendido? El TFM simboliza un momento calmado para la auto-reflexión sobre el camino que comencé con el inicio del presente Máster. Es también una oportunidad para agradecer a todos cuantos me han acompañado y guiado por este, a veces, intimidante camino. Y es, además, una ocasión para dejar testimonio de todo lo que hasta aquí he vivido, comparando el nivel de partida de mis competencias con el que he adquirido tras estos meses de estudio y de esfuerzo, consolidando conocimientos y poniendo en valor todo el aprendizaje realizado.

2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

La elaboración del presente Trabajo Fin de Máster (TFM) me ha llevado a realizar una autorreflexión serena que me ha permitido echar la vista atrás y observar el camino recorrido hasta el momento, aquel por el que me han llevado mis ilusiones, las decisiones que he tomado y cómo se ha desarrollado desde una perspectiva muy personal. Pero también es momento de balance: de comprobar si mis expectativas se han visto satisfechas y en qué medida, y qué perspectiva de futuro puedo vislumbrar ahora que el camino termina... o cuando verdaderamente empieza, según se mire.

Lo cierto es que, sea como sea, este análisis íntimo y personal está condicionado por quiénes somos y de dónde venimos, y de cuál era el objetivo que perseguíamos cuando pusimos nuestra atención en este Máster y decidimos cursarlo. El “yo y mis circunstancias” que decía Ortega y Gasset (*Meditaciones del Quijote*, 1914). Es por eso que veo ineludible explicar previa (y rápidamente) el conjunto de toma de decisiones que han condicionado la adquisición y desarrollo de las competencias de este Máster.

En primer lugar, tenía claro que ante la difícil situación económica y laboral actual, debía seguir formándome, ya que sólo las personas mejor preparadas podrían afrontar los retos presentes y futuros del mercado de trabajo. Sin embargo, para poder hacerlo, debía tener en cuenta múltiples factores, como que en ese momento me encontraba disfrutando de una beca de formación e investigación con un horario laboral a jornada completa en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), cuya sede se encuentra en Madrid, lugar donde resido. Por ello, uno de los requisitos *sine qua non* que debía cumplir el Máster, era que pudiera cursarse a distancia (online).

Por otro lado, me llena de orgullo señalar que mis estudios de procedencia son los de la Licenciatura en Documentación, actuales estudios de Grado en Información y Documentación y, como documentalista experto en gestión del conocimiento, caí en la cuenta de que, para que pudieran llevarse a cabo de forma efectiva los procesos de transferencia del conocimiento dentro de las organizaciones, había que contar con las personas. De hecho, solo las personas son capaces de transformar la información en conocimiento y, para ello, se hace necesaria una óptima gestión del talento. Este hecho, unido a un interés que siempre he albergado por los recursos humanos fue el aliciente que necesitaba para probar suerte en este nuevo ámbito profesional. Además, esto me permitiría, también, dar un giro a mi carrera y explorar nuevas oportunidades profesionales en un campo que siempre he considerado muy atractivo. El empujón definitivo vino de parte de una compañera becaria del INAP, hoy también compañera y amiga en la aventura de este Máster, quien con su motivación, su fuerza y su tesón, me animó a adentrarme en este apasionante camino, haciendo hoy de su profesión también la mía, y llenándome de ilusión para encarar este nuevo

horizonte profesional que se abre frente a mí. Fue ella quien compartió conmigo la existencia de este Máster. Y era perfecto, ya que contaba con una modalidad para cursarlo a distancia (de forma online), y ofrecía dos itinerarios: uno profesional y otro de iniciación a la investigación. Elegir el itinerario profesional me permitiría paliar en alguna medida mi carencia de experiencia profesional en el ámbito de los recursos humanos al realizar una estancia, por corta que fuese, en una empresa externa, llevando a la práctica los conocimientos adquiridos a lo largo del Máster.

Además, se trataba de un Máster con orientación a la Psicología, por supuesto, aplicada al ámbito del trabajo y de las organizaciones, y a esa profesión de los recursos humanos que tanto me atraía y que siempre había considerado como un mundo apasionante del que me entusiasmaba formar parte. Pensando, entonces, en su implicación en la gestión del conocimiento, interviniendo en ambientes tóxicos donde es imposible que pueda darse esta transferencia del conocimiento, y en las necesidades de los trabajadores, como personas con emociones y sentimientos, con sus sueños y metas, y como agentes sin los cuales no puede transformarse la información en conocimiento ni generarse nuevas ideas, lo tuve claro: éste era el Máster que debía cursar.

Una vez decidido, valiéndome la posibilidad de realizarlo a distancia y aprovechando las oportunidades que me brindaba el itinerario profesional, sólo tuve que tomar una última decisión: la de elegir una de las asignaturas optativas que se ofrecían en el plan de estudios. Opté ciegamente por la Intervención en Igualdad de Oportunidades, ya que la gestión de la diversidad es una de mis mayores preocupaciones, dado que en mi experiencia profesional he vivido múltiples situaciones que me han mostrado la necesidad inaplazable de que todos nos impliquemos con la consecución de un mundo más inclusivo y más humano para todos, sin importar nuestra condición, procedencia, etnia, edad, sexo, necesidades especiales o cualquier otro factor que pueda representar un riesgo, en cualquier forma o medida, para nuestro pleno desarrollo personal y participación en la sociedad.

Justamente, la sociedad es, en su propia esencia, diversa. Y esta diversidad tiene su reflejo en las organizaciones e, incluso, previsiblemente lo hará cada vez con mayor impacto. De ahí la importancia de saber gestionar correcta y eficazmente las diferentes características de las personas, sus necesidades especiales y sus distintas expectativas.

Así pues, a continuación se muestra de forma esquemática el plan formativo (Gráfico 1) de este Máster según quedó configurado tras las decisiones que adopté al respecto, señalando la modalidad, itinerario y optativas que elegí cursar, así como una relación de las competencias asignadas a cada una de las asignaturas que lo configuran según constan en el LLEU – Libro Electrónico de la Universidad (2015):

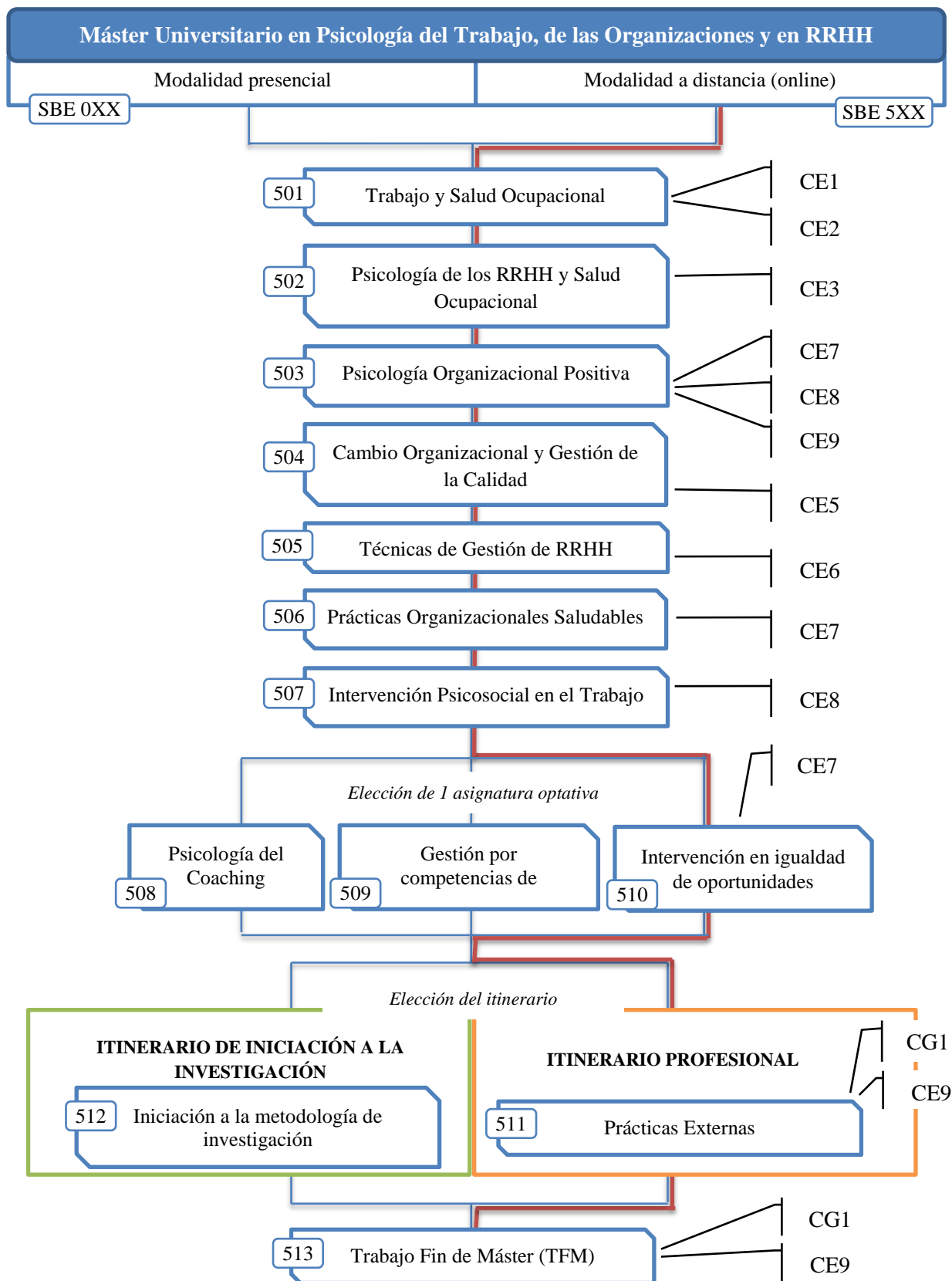
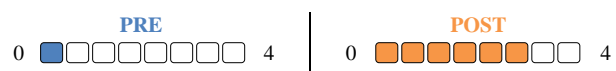


Gráfico 1 - Plan Formativo Máster PTO y RRHH, UJI (Elaboración propia: David Colera)

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

En el marco del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH se hace imprescindible conocer los principales modelos teóricos en que se fundamenta la Psicología de la Salud Ocupacional y, por lo tanto, se hacía imprescindible una detenida revisión de los mismos ya desde la primera asignatura. Más aún en mi caso, cuando procedo de unos estudios y titulación que nada tienen que ver. Precisamente por ello, considero que el grado de desarrollo que he alcanzado en esta competencia ha sido muy alto, sobre todo dado el nivel del que partía. Así, la carga mayor para el desarrollo de esta competencia ha recaído en mayor medida en la asignatura *Psicología de la Salud Ocupacional* (SBE501), a través de la carga teórica y de los trabajos prácticos realizados en la misma. Pero también mediante las múltiples lecturas recomendadas entre las cuales quiero destacar la monografía que dirigió la profesora Marisa Salanova bajo el título *Psicología de la salud ocupacional* (2009). Asimismo, en otras asignaturas he podido repasar y profundizar en muchos de estos modelos teóricos, sirviéndome de éstos como base con fundamento científico para el diseño, planificación y ejecución de las intervenciones y de los procesos en recursos humanos; principalmente en las de *Intervención Psicosocial en el Trabajo* (SBE507) e *Intervención en Igualdad de Oportunidades* (SBE510). Lo cierto es que, a medida que avanzaba el curso, he ido tomando cada vez mayor consciencia de la importancia que tienen estos conocimientos para conformar las bases de la Psicología de la Salud Ocupacional y poder asentar más tarde sobre ellos el resto del aprendizaje que he ido adquiriendo a lo largo del Máster.



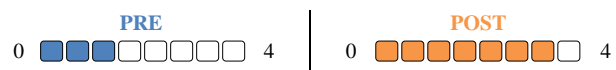
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

La Psicología de la Salud Ocupacional, como toda ciencia, alcanza su máximo desarrollo en la práctica de la investigación. Es justo la actividad científica la que legitima y da valor a toda forma y área del conocimiento. Aquí reside la importancia de desarrollar esta competencia para el presente Máster; poniendo en valor la necesidad de la actividad investigadora, si bien a un nivel básico, aplicada a la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de la Salud Ocupacional, así como a los Recursos Humanos. Una vez estudiados los modelos teóricos existentes, en los cuales debe sustentarse cualquier investigación científica en esta materia, se pudieron ya asentar las bases para ejecutar trabajos de investigación según las directrices e indicaciones que se estudian en la

asignatura *Psicología de la Salud Ocupacional* (SBE501), y que tuve oportunidad de poner en práctica gracias al trabajo teórico-práctico que realicé para ella.

Si bien es cierto que mi práctica investigadora anterior a la descrita no ha estado enmarcada en el ámbito de la *Psicología de la Salud Ocupacional*, sí que podía aportar mi experiencia como investigador que he desarrollado a lo largo de toda mi carrera tanto académica como profesional. Por un lado, en los múltiples trabajos de fin de carrera y de fin de máster (y/o postgrados) que he ido cursando: Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación, Licenciatura en Documentación, Máster en Archivística, Postgrado en Gestión aplicada al Gobierno Abierto, etc. Por otro lado, durante el disfrute de mi beca de formación e investigación en el INAP por un periodo de dos años, o con la creación de blogs profesionales en materia de Documentación y Gestión del conocimiento.

Por ello creo que el nivel de desarrollo de esta competencia ha sido bueno, permitiéndome introducirme a investigación en *Psicología de la Salud Ocupacional*, conociendo nuevos métodos, herramientas y recursos, y afianzando una metodología de investigación que establece unos procedimientos concretos y ordenados con los que poder contribuir al desarrollo de esta ciencia.



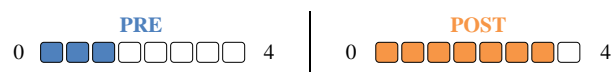
CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

A lo largo del cursado del Máster, los distintos profesores y ponentes que han impartido las sesiones nos han provisto, no solo de la base teórica de la que se nutre la psicología de los recursos humanos, sino también de su particular visión y experiencia de cómo llevarlas a la práctica. Por tanto, esta competencia ha tenido un amplio desarrollo a lo largo de prácticamente todas las asignaturas, pero especialmente en las de *Psicología de los Recursos Humanos* y *Salud Ocupacional* (SBE502) y *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos* (SBE505).

La comparación entre estas teorías y procesos de desarrollo en recursos humanos se han producido de manera casi involuntaria: basándonos en un modelo de aprendizaje significativo, cuando observamos el objeto del aprendizaje (en este caso las diferentes teorías y procesos de desarrollo en *Psicología de los Recursos Humanos*), tendemos de forma automática a incorporar los nuevos conocimientos a nuestro propio esquema cognitivo, comparándolos con los patrones ya conocidos de manera personal, y evaluándolos para poder aplicarlos de manera autónoma. Por tanto, para el óptimo desarrollo de esta competencia, ha sido necesario un ejercicio de introspección sobre mi propia experiencia laboral, de tal manera que pudiera identificar en los comportamientos

de los responsables de Recursos Humanos de las empresas donde he trabajado, la fundamentación de las acciones que llevaron a cabo: los modelos teóricos en los que, conscientemente o no, se enmarcaban sus acciones, y los procesos de desarrollo en recursos humanos que demostraron un impacto en la salud psicosocial de los trabajadores.

Por todo ello, creo haber logrado asimilar los conocimientos sobre los que necesariamente se asienta el ejercicio de comparación citado alcanzando un buen nivel es esta competencia, ya que me he sorprendido a mí mismo cuando me he visto capaz de realizar esa acción de introspección en busca de aquellos elementos que pudieran servirme de ejemplo para comprender tales actuaciones y si éstas eran las más indicadas y por qué.



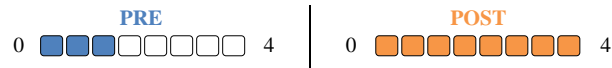
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.

Como ya he apuntado anteriormente, el mayor descubrimiento de este Máster ha sido, sin lugar a dudas, la Psicología Positiva. Desde mi absoluto desconocimiento inicial de la propia psicología, sólo amortiguado por unas nociones superficiales en psicología, me ha causado gran impacto el encontrar en esta ciencia, no sólo un campo de estudio muy atrayente, sino también una filosofía de vida. Máxime, cuando mi primer acercamiento a la Psicología Positiva viene de primera mano del equipo WANT el cual me ha transmitido su particular visión de esta disciplina acercándome a su modelo de la espiral de la salud ocupacional (RED) así como a su modelo HERO (HEalth & Resilient Organization) para las organizaciones saludables (Salanova, Llorens, Torrente y Acosta, 2013); resultado de la aplicación de la Psicología Positiva al mundo organizacional.

El desarrollo teórico de esta competencia ha sido abundante, encontrándose distribuido principalmente en la asignatura de *Psicología Organizacional Positiva* (SBE503) y, de forma más práctica en las de *Intervención Psicosocial en el Trabajo* (SBE507) e *Intervención en Igualdad de Oportunidades* (SBE510). En estas dos últimas asignaturas he podido aplicar los conocimientos adquiridos en esta materia en el diseño de las intervenciones que he desarrollado en los trabajos de las mismas y al verlo reflejado en las explicaciones sobre prácticas organizacionales positivas a implementar en las empresas.

Por otro lado, ha sido especialmente importante para la asignatura de *Prácticas Externas* (SBE511) ya que al haber realizado tareas de orientación laboral para la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP) de la UJI destinadas a estudiantes universitarios y

recién titulados, pude valerme de la Psicología Positiva desde aquella perspectiva a la que apuntaba al principio como filosofía de vida, para fomentar el desarrollo de recursos personales como el optimismo, la resiliencia o la inteligencia emocional en todas las acciones llevadas a cabo; especialmente considerando el público objetivo a quien iban dirigidas (personas cualificadas pero con poca o ninguna experiencia profesional) y la situación actual del mercado laboral.



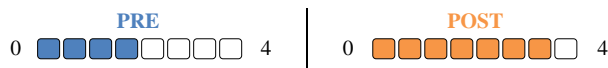
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Uno de los elementos que me ha suscitado mayor preocupación en todos y cada uno de los puestos de trabajo que he desempeñado es, precisamente, el del clima laboral. Esto es debido a que en mis tareas relacionadas con la gestión del conocimiento, encontraba grandes problemas relacionados con la transferencia del conocimiento (con mayor impacto en sus fases de socialización y explicitación) a causa de una mala relación entre los miembros de la organización tanto a nivel horizontal como vertical, ambientes de trabajo tóxicos, un mal liderazgo, etc. Pero, más allá de las implicaciones estrictamente profesionales, este clima laboral daba lugar a un malestar profundo entre los trabajadores, una absoluta falta de confianza y de empatía y un impacto fortísimo en la salud psicosocial en la organización.

Por otro lado, sin una cultura organizacional fuerte, donde el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores de la organización se alineen, no solo con las propias estrategias empresariales, sino con el compromiso de velar por un entorno saludable, tampoco es posible llevar a cabo ninguna de estas acciones. Es, por tanto, otro elemento clave que está, además, íntimamente relacionado con el del clima laboral. Para ello, contar con el compromiso total e incondicional de la organización desde sus más altas instancias es imprescindible.

Todo ello, que formaba parte ya de mi bagaje profesional, fue magistralmente desgranando por el profesor Vicente González – Romá en la asignatura *Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad* (SBE504), aportando información interesantísima, con la cual seguir profundizando este conocimiento y desarrollando esta competencia. Especialmente útiles fueron también las herramientas presentadas por el profesor Santiago Vázquez para la medición del clima laboral y, por supuesto, las prácticas que representaban los trabajos desarrollados en asignaturas como la de *Intervención Psicosocial en el Trabajo* (SBE507), donde tuve la oportunidad de idear y desarrollar iniciativas de intervención a este respecto.

Por todo ello me encuentro especialmente satisfecho con el nivel de competencia alcanzado, representando así mi especial interés durante el Máster en la valoración de las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como el desarrollo y aplicación de técnicas y herramientas para su intervención en cualquier fase (diagnóstico, prevención, secundaria – “aminorativa”, terciaria – reactiva y evaluación).

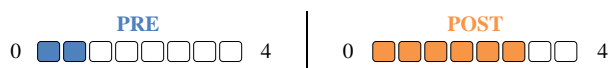


CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Me resulta imposible no destacar la ilusión con que afronté el estudio de las técnicas de gestión de Recursos Humanos, fuertemente influenciado por la idea original de dar un giro a mi carrera y explorar las nuevas oportunidades que podría ofrecerme un ámbito profesional que había llamado mi atención desde siempre. Al fin, tuve la oportunidad de repasarlas y profundizar en ellas en la asignatura de *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos* (SBE505), y con un gran valor añadido; el de su relación con la salud psicosocial en las organizaciones.

Al conocimiento de estas técnicas se añadía ahora el de las implicaciones psicológicas que participan de estos procesos. El gran impacto ya desde el inicio de la relación de la organización con sus futuros trabajadores, que se puede identificar ya en los procesos de reclutamiento y de selección, la tremenda importancia del contrato psicológico a la hora de la contratación, y más aún después, en el desarrollo personal de los trabajadores, de grupos y de las organizaciones.

Así pues, tuve la oportunidad de poner en práctica esta competencia en relación a la salud psicosocial en varias ocasiones, pero cabe señalar muy especialmente el trabajo realizado para la mencionada asignatura *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos* (SBE505) y, sobre todo, durante mi estancia en prácticas en la OIPEP, aplicando criterios de la Psicología Organizacional Positiva en la realización de tareas de orientación laboral, fomentando particularmente recursos personales tales como el autoconocimiento, la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia, etc.

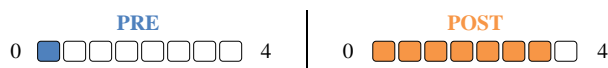


CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Si algo caracteriza al Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH de la UJI es que su plan formativo descansa sobre los pilares de la Psicología Positiva. Y justamente, la intervención es uno de los pilares de la Psicología Organizacional Positiva. Sin ella, las organizaciones no podrían corregir sus deficiencias y aplicar los modelos teóricos que les permita llegar a ser una organización saludable y resiliente, lo que el equipo WANT ha denominado como organizaciones HERO (HEalthy & Resilient Organization).

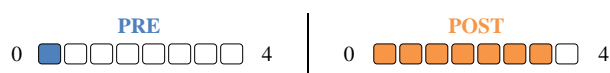
Por tanto, aprendí pronto, no solo la utilidad, sino la necesidad inexcusable de centrar toda mi atención en la intervención, incluso desde antes de comenzar a cursar este Máster, cuando elegí como optativa la asignatura Intervención en *Igualdad de Oportunidades* (SBE510). Así, esta competencia aparece directamente relacionada en el plan formativo, además de con la mencionada asignatura, con las de *Psicología Organizacional Positiva* (SBE503) y *Prácticas Organizacionales Saludables* (SBE506), pero personalmente creo que es lógico añadir, como mínimo, la de *Intervención Psicosocial en el Trabajo* (SBE507). Independientemente de ello, también cabría indicar, a pesar de que parezca redundante, el desarrollo de esta competencia en el resto de las asignaturas del Máster, ya que se encuentra presente de forma transversal de una u otra manera en todas y cada una de ellas por su naturaleza como pilar clave de la Psicología Organizacional.

Al desarrollo teórico de esta competencia le acompañó siempre su aplicación práctica, experimentando la intervención, en primera persona, en las múltiples actividades realizadas durante las sesiones formativas, y en los trabajos realizados para las distintas asignaturas. Pero también creo haber contribuido notablemente a mi desarrollo de esta competencia a través de las tareas realizadas durante mi estancia en prácticas en la OIPEP, si bien es cierto que centré mi intervención exclusivamente en el ámbito de la orientación profesional de estudiantes universitarios y recién titulados, y no en la salud psicosocial de las organizaciones. De esta manera, tuve la oportunidad de participar en la orientación para el desarrollo personal y profesional y en ahondar en el descubrimiento del autoconocimiento de los interesados para empoderarles en la búsqueda de su primer empleo, principalmente mediante la revisión y provisión de nuevos contenidos para la Guía PREPARA'T de orientación [laboral] para universitarios.



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

La Psicología Positiva no sólo contempla la intervención en situaciones de carencia o deficiencia de la salud, o la prevención mediante la cual actuar para eliminar o, al menos, minimizar los factores de riesgo, sino que, además, apunta a procesos de optimización mediante técnicas de intervención en salud psicosocial para seguir mejorando incluso cuando la situación es buena (amplificación/*amplition*): no es necesario estar mal para poder intervenir. El objetivo se sitúa en conseguir personas más ‘positivas’, trabajando en organizaciones cada vez más ‘saludables’. La idea de la optimización se basa en la mejora continua, la cual queda plasmada en la definición que el equipo WANT propone para las organizaciones HERO: «...**organización que desarrolla esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos** para mejorar su salud psicosocial y financiera **mediante prácticas saludables y recursos** para mejorar a nivel de tareas, ambiente social y organizacional, especialmente en situaciones de crisis y cambios bruscos...» (Salanova, Llorens, Torrente y Acosta, 2013). Así pues, he tenido la oportunidad de desarrollar el aprendizaje a que se refiere esta competencia en la conjugación de la teoría y la práctica que se contemplan, principalmente, en las asignaturas de *Intervención Psicosocial en el Trabajo* (SBBE507), y *Psicología Organizacional Positiva* (SBE503). Pero también mediante el estudio, el conocimiento y la aplicación de modelos teóricos, herramientas y técnicas puestas en práctica en los supuestos prácticos expuestos a lo largo de las sesiones. En este caso, como en el de la competencia anterior, cuando partía de un conocimiento insignificante o prácticamente nulo, considero que el grado obtenido en el desarrollo de esta competencia es muy elevado.



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

Parte de la decisión de inscribirme en este Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH de la UJI vino de la mano de las expectativas que me había formado sobre lo que aprendería en él y lo que sería capaz de hacer después con todo lo aprendido. Este parece ser el momento de hacerlo. Sin embargo, seguramente deba aclarar que llevo valorando la obtención de estas competencias desde el primer minuto en que comenzó esta aventura; en el día a día cuando asistía vía streaming a las sesiones de las asignaturas, en el momento de poner en práctica los conocimientos adquiridos para la realización de las actividades y los trabajos fuera y dentro del aula, en el estudio diario de los contenidos de las asignaturas de cara a los exámenes y,

sobre todo, en esta asignatura de *Trabajo Final de Máster (SBE513)* donde debemos dejar constancia del resultado final en que ha derivado el cursado del Máster. Es en este proyecto de TFM donde he dejado constancia explícita en forma escrita de las competencias que se perseguía desarrollar a lo largo del curso, cómo, cuándo y de qué manera. Pero no es menos cierto que en cada ocasión que he tenido que poner en práctica las habilidades, conocimientos y destrezas en que se resumen cada una de ellas, me hacía consciente de los avances que iba conquistando con muchísimo esfuerzo y dedicación. Quizá sin tampoco mucho mérito ya que el verdadero esfuerzo pertenece a los diferentes profesores y ponentes que me han acompañado y guiado en todo momento, y por todos los compañeros con quien he participado en trabajos grupales, aspecto que me gustaría destacar por encima de todos, ya que mediante nuestras discusiones y debates, y en el intercambio de ideas y razonamientos he alcanzado a comprender mejor todo: no sólo la teoría y la aplicación práctica, sino sobre ellos y sobre mí mismo.

Mención aparte merece la asignatura de *Prácticas Externas (SBE511)*, donde con mi estancia en prácticas en la OIPEP realizando labores de apoyo a sus tareas de orientación, formación e intermediación y de actualización de la Guía PREOCUPA'T de Orientación profesional para universitarios, he podido comprobar el grado de desarrollo de las competencias del propio Máster, representadas en un sentimiento casi pleno de autoeficacia que se veía fortalecido por el apoyo y los ánimos constantes tanto de mi tutora, Valeria Cruz Ortiz, como de mi supervisora en la OIPEP, Conchi Pérez Sánchez. Así pues, no puedo considerar que venía con las manos vacías, pero sí que valoro especialmente como máximo el desarrollo en esta competencia.

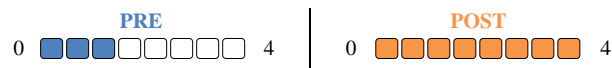


CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

A priori, puede parecer que esta competencia está más dirigida a los alumnos que, como yo, hemos elegido un itinerario formativo profesional, donde se nos ofrece la gran oportunidad de poner en práctica las competencias adquiridas durante el Máster en el contexto real de la empresa en que realicemos nuestra estancia. Sin embargo, nada más lejos de la realidad, ya que durante el itinerario de iniciación a la investigación se realiza un TIMI (Trabajo de Iniciación a la Metodología de Investigación) el cual representa, de igual manera, un contexto real. Es por ello que ésta aparece recogida, muy acertadamente, como competencia genérica y no como específica del Máster.

Nuevamente quiero hacer mención aquí a la oportunidad de realizar mi estancia en prácticas en la OIPEP, donde no sólo he podido poner en práctica muchos de los conocimientos adquiridos a lo largo del Máster, sino también adquirir otras competencias propias que tienen que ver con la modalidad en la que las he realizado (teletrabajo – a distancia/online) y con la propia naturaleza de estas, la orientación profesional a universitarios y recién egresados. En resumen, esta experiencia me ha permitido adquirir unos conocimientos relacionados con la temática del Máster, si bien no se contemplaban explícitamente en sus contenidos, así como aplicar los que sí se hubieron estudiado en él y, además, experimentar en primera persona las ventajas y desventajas del trabajo a distancia o teletrabajo (siendo el primer alumno en este Máster que se beneficia de una modalidad de prácticas como esta) como son, por un lado, la flexibilidad, la autonomía o la deslocalización geográfica y, por otro, la autodisciplina, el aislamiento, el mantenimiento de la motivación, etc.

De esta manera, quiero complementar el enunciado de esta competencia, no solo refiriéndome a la transferencia de los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales, sino también al desarrollo de nuevos conocimientos derivados de la experiencia en esos contextos reales, y que, dan lugar a nuevas competencias no contempladas en el plan formativo, y que son propias, como pueden ser en mi caso las de “la aplicación de los distintos conocimientos y habilidades en materia de teletrabajo a las distintas tareas realizadas en el marco de un contexto real” o “el desarrollo de tareas y actividades que lleven aparejada la adquisición de nuevos conocimientos básicos en materia de orientación profesional”.



Grado de desarrollo de las competencias del Máster

Para la valoración del grado o nivel de desarrollo de las competencias adquiridas durante el Máster he tenido en cuenta múltiples factores, como son las calificaciones finales de asignaturas, trabajos y exámenes, mi valoración personal sobre el nivel de la competencia al inicio y al final del curso o la sensación de aprovechamiento y desarrollo de estas competencias en las asignaturas, trabajos y actividades con las que se relacionaban directamente. En esta línea, he valorado las competencias en una escala de 0 a 4, donde la calificación de 0 se refiere a un nivel de desarrollo bajo o nulo de la competencia, y 4 al valor máximo de desarrollo de la misma. Si bien la escala planteada por el máster Psicología TORH contemplaba la categorización 1 - 4, me he tomado la libertad de ampliarla por la izquierda ya que, en mi caso, al proceder de una titulación no relacionada con el ámbito de la Psicología y de los Recursos Humanos, iba a necesitar establecer un nivel de competencia aún menor. De la misma manera, para una profundización mayor en el grado

de desarrollo de las competencias, he planteado rangos con amplitud de medio punto (0,5) en lugar de por puntos completos.

De esta manera, las categorías a las que se hace referencia se establecen según la siguiente clasificación:

0	1	2	3	4
Se constata un acusado desconocimiento que no permite el desarrollo de la competencia.	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.

Así también, en el siguiente gráfico (Gráfico 2) se representan dos perspectivas diferentes. Una hace referencia al nivel de desarrollo de las competencias antes del comenzó del curso (PRE), y otra con una valoración del nivel de desarrollo alcanzado tras éste (POST):



Gráfico 2 - Desarrollo de competencias (Elaboración propia: David Colera)

3. VALORACIÓN PERSONAL

Desde el momento en que decidí emprender esta aventura y me matricule en el Máster POTRH de la UJI tenía claro que comenzaba un largo camino que iba a exigir de mi un gran compromiso y, sobre todo un enorme esfuerzo, ya que la titulación con la que accedía al mismo no estaba en absoluto relacionada con la Psicología, las Ciencias del Trabajo o los Recursos Humanos. Era consciente de que esto me iba a suponer, no solo tener que afrontar los propios retos a los que me iba a someter el Máster, sino el ejercicio extraordinario de situarme en el mismo punto de partida que mis compañeros para poder realizar un seguimiento óptimo de los contenidos, sin resultar una carga excesiva para profesores y compañeros, etc. Estimaba, entonces, que el secreto residía en mi constancia, en la perseverancia incluso ante una dificultad que desconocía, pero que intuía ardua, y la capacidad a sobreponerme a unos posibles malos resultados a pesar de los esfuerzos que pudiera realizar.

Sin embargo, si bien el camino ha sido ciertamente costoso, nada más lejos de la realidad: ahora que esta aventura llega a su fin y que contemplo desde la atalaya de la memoria de lo vivido, me alegra asegurar que me equivoqué. Ciertamente vuelvo la vista atrás y no puedo sino recordar el gran apoyo, mimo y cariño con que todos los actores de quien dependía mi aventura me han obsequiado haciendo de mi aprendizaje una experiencia de vida que, estoy seguro, el tiempo no hará más que acrecentar. Cosas de la vida; estaba estudiando la felicidad y me encontré siendo feliz gracias a la oportunidad que se brindaba pero, sobre todo, a las personas que me han acompañado.

Han sido muchos los aspectos positivos que he de destacar de este Máster. Desde la calidad humana que he encontrado en los tutores, profesores y ponentes de todas y cada una de las sesiones que se han impartido, pasando por la solidaridad, compañerismo y amistad de los compañeros, hasta los medios y los materiales que se han puesto a nuestra disposición para guiarnos en el aprendizaje y en el seguimiento del mismo.

El Máster POTRH está diseñado para aprender. Pero no desde una perspectiva tradicionalista del aprendizaje basado en las clases magistrales y en la memorización de datos, información y contenidos, sino en un aprendizaje de calidad; madurando ideas, razonándolas, accediendo a información diversa, poniendo los conocimientos en práctica, aplicando herramientas y técnicas durante las sesiones o en trabajos en grupo, los cuales a su vez nos permitían intercambiar nuevas ideas, conclusiones, más información aún y, finalmente, desarrollar así un pensamiento crítico y un conocimiento amplio de las múltiples caras de la moneda.

Por ello, quiero señalar como muy positivo el sistema de aprendizaje, el cual me ha parecido muy enriquecedor y responsable en gran medida de que el desarrollo de las competencias

propuestas en el plan formativo se llevase a cabo de forma más que eficiente mediante la participación, el estudio y la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en entornos tanto simulados (supuestos prácticos, actividades y ejercicios) como reales (trabajos grupales y prácticas externas).

Además, el que este Máster disponga de una modalidad de estudio a distancia (online) aporta un amplio abanico de ventajas, como flexibilizar su seguimiento para facilitar la compatibilización con la vida privada y profesional de los alumnos (no me atrevo a utilizar aquí el término conciliación), facilitar el acceso sin la necesidad de desplazamientos, o la oportunidad para el desarrollo de competencias digitales. Pero el punto fuerte, en mi opinión, es la deslocalización de los estudiantes: Por ejemplo, yo soy natural y residente en Madrid, y he podido realizar trabajos con compañeros de otras partes y regiones muy diferentes del país, como son Andalucía, País Vasco, Comunidad Valenciana o Castilla y León. Pero también he tenido la oportunidad de colaborar con otros compañeros que residen en otros países como son Colombia, Suecia o Alemania. Estas diferencias en nuestra procedencia, de nuestras culturas y realidades y de nuestra manera de ver y entender el mundo, significaron un enriquecimiento aún mayor.

También, considero de importancia destacar el hecho de poder contar con todo el material que se ha puesto a nuestro servicio en el Aula Virtual, donde podíamos visualizar tantas veces como quisiéramos los videos de las sesiones, o donde encontrábamos todo el material de estudio y otros contenidos complementarios listos para la consulta y la descarga. Sin duda, una oportunidad para fortalecer el conocimiento efímero que ahora, gracias a estos recursos, ya no lo es tanto.

Por otro lado, creo firmemente que el diseño de la estructura del Máster, que contempla la impartición de las asignaturas de una en una y de forma continuada, facilitan enormemente su seguimiento, proveyendo de una exclusividad muy ventajosa a la hora de hacer frente a los requerimientos de cada una de ellas, además de establecer un hilo conductual que parte de unos conocimientos que sirven de cimentación para seguir construyendo, sobre su base, el resto de ellos de forma sólida. Por ello quiero señalar esto como una de sus máximas fortalezas.

Por tanto, el plan formativo, la estructura del Máster, las herramientas a través de las cuales se desarrolla (Aula Virtual, Correo electrónico institucional, Chats, Foros, etc.), la calidad de los docentes, la diversidad de los alumnos, la cantidad y calidad de los materiales y contenidos, etc. hacen, en conjunto, un medio ideal para el desarrollo óptimo de las competencias propuestas como objetivos.

Y aún hay más. Debo señalar muy especialmente mi experiencia en la realización de las prácticas para la asignatura de Prácticas Externas (SBE511), la cual contempla el desarrollo práctico de las competencias en un contexto real: Llegó la fecha límite de propuesta de organizaciones y yo no había logrado encontrar ninguna que estuviera dispuesta a acogerme. Sin embargo, gracias al inconformismo, al tesón y a la valentía de Valeria Cruz-Ortiz, responsable de esta asignatura, que se lanzó contra viento y marea, incansable, a conseguir una opción que se ajustara a las necesidades de los alumnos online que, como yo, no residimos en la provincia de Castellón, logró sacar adelante una opción para la realización de las prácticas en modalidad a distancia o, lo que es lo mismo, basadas en el teletrabajo.

Así me encontré, sin saber muy bien lo que se me venía encima, realizando las primeras prácticas que se desarrollan de esta manera en la Universitat Jaume I, en la OIPEP y en el Máster POTRH, marcadas por la flexibilidad, la autonomía y la deslocalización geográfica. Esta oportunidad me ofreció una experiencia tremendamente enriquecedora donde, además de poner en práctica las competencias adquiridas durante el Máster, aprendí otras muchas cosas directamente relacionadas con los recursos humanos, como son la orientación laboral, los procesos de selección y las técnicas de autoconocimiento de los candidatos. Pero no solo eso, sino que observé en primera persona el potencial del teletrabajo, con sus ventajas y desventajas, y así pude superarlas desarrollando, además, nuevas competencias que me han fortalecido personal y profesionalmente.

Sin embargo, sí que me gustaría hacer referencia a una serie de situaciones y elementos de mejora para optimizar el proceso del aprendizaje desde mi punto de vista personal como alumno de la modalidad online:

En primer lugar, me gustaría rescatar la idea de que la dinamización del aprendizaje, la creación de nuevas ideas y el surgimiento del pensamiento crítico surgen del debate, del intercambio de opiniones, información y experiencia. Muchas veces, estos debates se producen en el aula entre el profesor y los alumnos presenciales y, en estos casos, los alumnos online solo tenemos la mitad de la historia, es decir, sólo oímos la parte de la conversación de aquel quien tiene el micrófono. Creo que la instalación de un micrófono de ambiente o, más sencillo todavía, la disponibilidad de un segundo micrófono que operase al mismo tiempo que el principal durante las actividades y debates que se producen en el aula, transmitiría la riqueza de los mismos también a los que estamos al otro lado de la pantalla.

Por otro lado, en alguna ocasión he echado de menos poder experimentar en actividades durante las clases un poco más en profundidad con las herramientas que se nos iban presentando, así como a interpretar sus resultados, construyendo, por ejemplo, acciones de intervención de forma

colectiva que nos sirviese después como ejemplos y como guía en la realización de los trabajos donde verdaderamente íbamos a poner al final en práctica los conocimientos adquiridos, tratando de desarrollar el máximo posible estas competencias. De esta manera, propongo que se considere para las sesiones formativas la disposición en la plataforma de enlaces a estas herramientas de manera que puedan trabajarse *ad hoc* durante las mismas de forma dirigida por los ponentes y profesores, y comentar sus resultados una vez resueltos.

Otro aspecto clave a mejorar es el relacionado con la comunicación. En un entorno como el del aprendizaje online, que se desarrolla en entornos y plataformas digitales, el orden y la claridad con que se produce la transferencia de información y las comunicaciones debe ser un requisito fundamental. En este caso encuentro múltiples factores que aún admiten un gran margen de mejora. Por ejemplo, cada asignatura del Máster poseía en su espacio en el Aula Virtual entre dos y tres foros, generalmente denominados “Fòrum d'avisos i notícies”, “Novedades” y “Foro de discusión”. Esta proliferación de foros, multiplicados por las 10 asignaturas de que consta el plan formativo, unido al “Foro de discusión” del Aula General, lejos de resultar útil, da lugar a dudas sobre a cuál de estos espacios debemos acudir en función de las dudas que queramos plantear o la comunicación que deseemos realizar. Pienso, por tanto, que con un único foro por asignatura es más que suficiente, pues es sencillo organizar la información contenida en ellos en aras de su naturaleza, clasificándolos únicamente por el “tema” que da nombre al hilo de la conversación, por ejemplo, “Avisos y noticias”. Un elemento muy similar al campo de “Asunto” en los correos electrónicos.

Por otro lado, creo también necesario que, para generar esos debates en los foros, siempre enriquecedores, sería necesaria la dinamización por parte de los profesores de estos espacios. Así, publicando en ellos cuestiones, noticias y artículos de prensa actuales que ayuden a establecer un tema o *topic*, y que tomen parte activa en él revalorizarían esta herramienta que, de otro modo, queda relegada exclusivamente a su función como “tablón de anuncios” donde los profesores publican sus notificaciones y avisos, y los alumnos utilizamos exclusivamente para buscar compañeros para la realización de los trabajos grupales y poco más.

En último lugar, quisiera mencionar la gran carga de trabajo a la que tenemos que hacer frente hacia el final del Máster; con el seguimiento de las últimas asignaturas mientras se está realizando aún las prácticas externas, hay que comenzar ya la redacción de la memoria de éstas y, si hemos decidido presentarnos a la convocatoria de julio, la elaboración del TFM debe estar ya bastante avanzada, con el añadido de la carga burocrática que le acompaña en cuanto a procesos de revisión, aceptación para su defensa, la firma de las distintas autorizaciones para su puesta a disposición en la biblioteca y demás. Todos estos son procesos, que exigen mucho tiempo, esfuerzo

y dedicación, y que pueden llegar a coincidir en el tiempo obligándonos a una priorización y organización del tiempo y las tareas que puede resultar en ocasiones bastante estresante. En este sentido, optaría por una distribución más previsora que contribuyese a disminuir esta presión justo al final del curso.

A este respecto, se me ocurre que podría comenzarse el curso académico un poco antes; por ejemplo, este curso académico comenzó el día 15 de octubre, pero comenzando el día 1 de este mismo mes se habrían ganado quince días. Además hubiera permitido no realizar el examen de la asignatura *Psicología Organizacional Positiva* (SBE503) justo a la vuelta de vacaciones de Navidad. También, existían tres semanas en los meses de febrero y marzo, entre las asignaturas *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos* (SBE505) y *Prácticas Organizacionales Saludables* (SBE506), en las que no se impartían clases debido, entre otros motivos, a la fiesta de la Magdalena y al día de la Universitat Jaume I. Esto significó un “parón” de tres semanas, justo antes del descanso vacacional de Semana Santa. En este caso, podrían haberse trasladado la impartición de las sesiones a otros días de la semana para ganar este tiempo, respetando siempre las festividades.

4. FUTURO PROFESIONAL

Dicen que el horizonte es una línea imaginaria que retrocede y se aleja a medida que nos acercamos a ella y, por tanto, que no podemos tocarla. Sin embargo, en mi caso, esta afirmación no resulta del todo cierta ya que llegados a este punto del camino me encuentro ya muy cerca de él, como trataré de explicar. Y es que, cuando me propuse cursar un Máster con el que seguir formándome y adquirir un perfil multidisciplinar que conjugase perfectamente con mi profesión de procedencia, la documentación, no tuve ninguna duda de que éste estuviera relacionado con los recursos humanos, un ámbito profesional que, como he repetido ya en muchas ocasiones, me atraía desde siempre, pero que era totalmente ajeno a mí.

Dibujé entonces un objetivo que, temía, quizá la realidad revelara utópico e irrealizable, como era el de dar un giro a mi carrera y explorar las nuevas oportunidades que podría ofrecerme este ámbito profesional. Si lo conseguía, podría estar orgulloso de haberlo logrado y feliz por poder dedicarme a una profesión que me apasiona. Si no, sería igualmente un grandísimo aporte para mi currículum profesional como documentalista, con una gran aplicabilidad en atención a los procesos de gestión del conocimiento. Quizá también pudiera explotar algún día los conocimientos adquiridos en materia de liderazgo, clima organizacional, negociación y desarrollo de carrera, por citar solo unos ejemplos, en alguna empresa desde mi faceta de responsable de proyectos externos y de consultoría en gestión documental y del conocimiento.

Este es, pues, mi horizonte. El que, como decía al principio, me encuentro ya a punto de tocar con la yema de los dedos. El de abrirme camino en un mundo nuevo para mí y que, gracias a este Máster, ya no lo es del todo, y que sigue siendo una esperanza que me llena de ilusión y de fuerza para seguir trabajando en esta dirección. Por ello, debo apuntar que mi primera afirmación sobre mi futuro profesional es precisamente la de seguir formándome en éste ámbito profesional para llegar un día a “tocar el horizonte”. Hay muchas señales que me indican que esto es posible, como el hecho de haber finalizado con gran éxito el presente Máster, pero también el que algunas empresas se hayan planteado mi perfil para incluirme como becario en su plantilla, desde donde podré seguir obteniendo experiencia y nuevos conocimientos.

Ésta es la segunda línea que quiero señalar aquí, y es que desde que me propuse encontrar una empresa donde me permitieran realizar mi estancia en prácticas para la asignatura de *Prácticas Externas* (SBE511), lo enlacé con la búsqueda también de empleos y becas relacionadas con la Psicología Organizacional y los Recursos Humanos para contribuir a construirme un perfil sólido e interesante en éste ámbito profesional. Sin embargo, si bien la paciencia es un requisito indispensable en esta tarea, el tiempo no juega a mi favor, ya que desde el pasado mes de diciembre

me encuentro en situación de desempleo tras finalizar mi beca de formación e investigación en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Por otro lado, siempre he tenido la inquietud por ser profesor universitario. Éste se dibuja como un horizonte aún más lejano, ya que opté por un itinerario formativo profesional que no da acceso a los estudios superiores de doctorado. Sin embargo, era algo que ya había considerado, pero que decidí apartar de mi mente fundamentándome en la idea de que, para poder llegar a los escalones más altos, primero se debe comenzar por conocer lo que acontece en los de abajo. Así pues, decidí comenzar por formarme obteniendo una primera experiencia profesional.

Sin embargo, no aparto este objetivo de mi mente; sólo lo aplazo porque en este preciso momento no es posible, porque el camino se construye paso a paso y porque, al menos, ya me encuentro en la senda que quería.

Pienso que para poder llegar, no simplemente a ser profesor en la universidad, sino un buen profesor universitario, un profesor con mayúsculas, son precisas muchas cosas: por un lado conocimiento, experiencia, saber hacer, dominio absoluto de una materia/especialidad o, incluso, de un ámbito profesional... Por otro lado, la capacidad de transmitir el conocimiento que se posee. Y por último, pero probablemente a lo que mayor importancia otorgue, pasión; la pasión de quien disfruta enseñando, de quién enseña lo que le apasiona y de quien comparte y transmite ese entusiasmo. En este sentido, quiero que mis pasos estén dirigidos, aunque no sea de forma explícita, a llegar a ser algún día ese tipo de docente que, más que profesor, sea un guía para sus alumnos.

También me interesa especialmente el trabajo del profesor universitario más allá de la docencia: las herramientas de las que dispone en las instituciones universitarias para mantenerse actualizado, para llevar a cabo proyectos de investigación, para publicar en medios y canales de distribución científica dando visibilidad al trabajo realizado, a la profesión y a la universidad en la que participa, etc. Por lo tanto, considero que son principal y especialmente los profesores universitarios los encargados de potenciar el papel de las universidades como centros de investigación, desarrollo e innovación y su puesta al servicio del conocimiento general y de la sociedad, hecho al que doy extrema importancia.

5. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

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

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.

LLEU - Libro Electrónico de Universidad. (2015). Castellón: Universitat Jaume I. Disponible en: https://e-ujier.uji.es/pls/www/!gri_ass.lleu_portada_g?p_curso_init=2015

Normativa dels Treballs de Final de Màster de la Universitat Jaume I (Aprovada pel Consell de Govern núm. 26 de 26 de juliol de 2012 i modificada pel Consell de Govern n° 30 d'11 de desembre de 2012 i pel Consell de Govern 15-12-14). (2015). Castellón: Universitat Jaume I.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional.* Madrid: Síntesis.

Salanova, M., Llorens, S., Torrente, P. y Acosta, H. (2013). Intervenciones positivas para potenciar organizaciones saludables y resilientes. En Palací, F. J. y Castaño, M. B. (Coords.), *Consultoría Organizacional* (pp 137-166). Madrid: Sanz y Torres.

Ujiapps.uji.es. (2015). *Màster Universitari en Psicologia del Treball, de les Organitzacions i en Recursos Humans (Pla de 2014) (A distància).* Disponible en: <http://ujiapps.uji.es/estudis/oferta/base/masters/actual/centre/fcs/psicologia-treball-2014-distancia/>

6. ANEXOS

Fichas de las Asignaturas

Código: SBE 501	Trabajo y Salud Ocupacional	
Profesorado:	Contenidos:	
<ul style="list-style-type: none"> • Isabella Meneghel (Responsable) • Joan Franco • Carmen Soler Pagán • Mario del Líbano 	Trabajo y Salud Ocupacional; Ley de PRL y Ergonomía; Mobbing; Adicción al Trabajo, Burnout y Tecnoestrés	15 octubre – 5 noviembre 2015 (1º Cuatrimestre)
Código: SBE 502	Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional	
Profesorado:	Contenido:	
<ul style="list-style-type: none"> • Miguel Ángel Nadal Martínez (Responsable) • Francisco Gil • Carlos Rey 	Cuadro de mando integral; Liderazgo; y Dirección por misiones.	5 noviembre – 3 diciembre 2015 (1º Cuatrimestre)
Código: SBE 503	Psicología Organizacional Positiva	
Profesorado:	Contenido:	
<ul style="list-style-type: none"> • Marisa Salanova (Responsable) • Miguel Angel Diaz • Isabel Martínez • Wilmar Schaufeli 	Inteligencia Emocional; Capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia; Psicología Positiva, Felicidad y Organizaciones Saludables; Engagement y flow en el trabajo.	3 diciembre 2015 – 7 enero 2016 (1º Cuatrimestre)
Código: SBE 504	Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad	
Profesorado:	Contenido:	
<ul style="list-style-type: none"> • Lidón Nebot (Responsable) • Vicente González-Roma • Agustín Sánchez Toledo • Mercedes Ventura Campos 	Organizaciones que aprenden en contextos de cambio; Gestión de la excelencia; Cultura y Clima organizacional; Modelos de Calidad; y Calidad de servicio.	7 enero – 28 enero 2016 (1º Cuatrimestre)
Código: SBE 505	Técnicas de Gestión de Recursos Humanos	
Profesorado:	Contenido:	
<ul style="list-style-type: none"> • Lidón Nebot (Responsable) • Eva Ferrando • Julián Pelacho • Agustín Aguilar 	Procesos básicos en RRHH; Técnicas de evaluación en RRHH; y Técnicas de desarrollo de carrera: metodología outdoor, Gestión del talento.	28 enero – 10 marzo 2016 (1º Cuatrimestre)
Código: SBE 506	Prácticas Organizacionales Saludables	
Profesorado:	Contenido:	
<ul style="list-style-type: none"> • Miguel Ángel Nadal (Responsable) • Lourdes Munduate Jaca • Santiago Vázquez Blanco 	Negociación Laboral; Disputa laboral; Evaluación del personal en base al constructo de la felicidad en el trabajo; y Metodología de trabajo: cinco eses.	10 marzo – 7 abril 2016 (2º Cuatrimestre)
Código: SBE 507	Intervención Psicosocial en el Trabajo	
Profesorado:	Contenido:	
<ul style="list-style-type: none"> • Isabel Martínez (Responsable) • Susana Llorens • Laura Lorente • Lidón Nebot 	Intervención psicosocial en el trabajo; Intervención en Burnout; Intervención en Tecnoestrés y en Adicción al trabajo; y Metodologías de Intervención.	7 abril – 28 abril 2016 (2º Cuatrimestre)

Código: SBE 510	Intervención en Igualdad de Oportunidades	
Profesorado: <ul style="list-style-type: none"> • Eva Cifre (Responsable) • Vicente Martínez-Tur • Mercedes Álvarez • Maribel Beas • Carmen Soler 	Contenido: Intervención en Igualdad de Oportunidades; Gestión de la Diversidad; Tercer Sector; Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; Gestión de la Diversidad de personas con discapacidad.	28 abril – 26 mayo 2016 (2º Cuatrimestre)
Código: SBE 511	Prácticas Externas	
Profesorado: <ul style="list-style-type: none"> • Valeria Cruz Ortiz (Responsable/Tutora) • Conchi Pérez (Responsable del centro - OIPEP) 	Contenido: Apoyo a las tareas de orientación, formación e intermediación de la OIPEP. Actualización de la Guía PREOCUPA'T de Orientación profesional.	1 marzo – 15 junio 2016 (2º Cuatrimestre)
Código: SBE 513	Trabajo de Final de Máster	
Profesorado: <ul style="list-style-type: none"> • Valeria Cruz Ortiz (Responsable/Tutora) 	Contenido: Autorreflexión final de las competencias adquiridas en el Máster.	14 y 15 julio 2016 (1ª convocatoria – 2º Cuatrimestre)