

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

“Mi oportunidad hacia el desarrollo profesional”

Septiembre 2013

Miriam Izquierdo Pérez

Tutora: Isabella Meneghel

# INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	Pág. 1
<b>1.1. Objetivos del Trabajo Fin de Máster</b> .....	Pág. 1
<b>2. REFLEXIÓN SOBRE LOS MÓDULOS DOCENTES</b> .....	Pág. 2
<b>2.1. Módulo de Recursos Humanos</b> .....	Pág. 2
<b>2.2. Módulo de Trabajo</b> .....	Pág. 8
<b>2.3. Módulo de Organizaciones</b> .....	Pág. 13
<b>2.4. Módulo de Especialización en Recursos Humanos</b> .....	Pág. 18
<b>3. EVALUACIÓN DEL OUTDOOR TRAINING</b> .....	Pág. 24
<b>4. REFLEXIÓN SOBRE LA ESTANCIA EN EMPRESA</b> .....	Pág. 25
<b>4.1. Análisis de la asignatura</b> .....	Pág. 25
<b>4.2. Beca de Colaboración en el Equipo Wont</b> .....	Pág. 26
<b>4.3. Valoración de la estancia en práctica</b> .....	Pág. 27
<b>4.4. Actividades complementarias</b> .....	Pág. 28
<b>5. CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN GENERAL DEL MÁSTER</b> .....	Pág. 29
<b>6. ANEXO</b> .....	Pág. 31

# 1. INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO

Durante el curso académico 2012-2013, he podido realizar el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Un Máster que hacía mucho tiempo que quería realizar y que me ha aportado una gran oportunidad de crecimiento personal, educativo y profesional, puesto que me ha otorgado mi primera experiencia laboral en un departamento de recursos humanos, me ha permitido adquirir y consolidar conocimientos, competencias y habilidades y me ha dado la oportunidad de poder formar parte del Equipo Wont, al conseguir una beca de colaboración con el Máster.

En este Trabajo Fin Máster se evidencian las competencias adquiridas en las diferentes sesiones de las asignaturas, así como una reflexión personal de cada uno de los Módulos que se han realizado a lo largo del curso. Por otro lado, se hace una reflexión sobre mi Estancia en Prácticas en Castellblanch (Grupo Freixenet) y sobre los talleres realizados en esta asignatura.

También, se presenta una conclusión final que resume lo que ha significado este Máster para mi crecimiento personal y profesional, puesto que ha supuesto la consecución satisfactoria de mi principal objetivo profesional.

Por último, se incluye como anexo una autoevaluación sobre mi situación personal y profesional durante los meses que ha durado el Máster, lo cual me ha permitido reflexionar sobre los logros que he conseguido durante este periodo formativo.

## 1.1 OBJETIVOS DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

El presente Trabajo Fin de Máster tiene como objetivo plasmar las competencias y habilidades adquiridas a lo largo del curso académico, tanto en el ámbito formativo como en el ámbito profesional, permitiendo hacer una profunda reflexión de los logros y los objetivos conseguidos.

## 2. REFLEXIÓN SOBRE LOS MÓDULOS DOCENTES

A lo largo de este apartado se analizan cada una de las asignaturas impartidas en cada Módulo Docente del Máster, haciendo una pequeña reflexión y exponiendo el nivel de competencias adquiridas. También se expone una comparación con las competencias antes del módulo y después del módulo.

Cabe destacar que, las metodologías utilizadas en todos los Módulos Docentes han sido muy diversas, compaginando las sesiones teóricas, con sesiones prácticas que han permitido llevar a la realidad los conceptos impartidos durante las sesiones teóricas. Estas sesiones prácticas han sido muy diferentes entre sí, puesto que se han utilizado diferentes metodologías, destacando las dinámicas de grupos, conferencias de expertos de reconocido prestigio, análisis de lecturas y artículos científicos y también la puesta en práctica, in situ, de diferentes conceptos explicados durante las sesiones. Además, a lo largo del Máster, también se han generado interesantes debates entre profesores y alumnos que profundizaban y ampliaban los conceptos impartidos por el docente. Personalmente, considero que estas sesiones prácticas han sido las que más me han ayudado a incrementar mis conocimientos, puesto que me han permitido analizar los conceptos teóricos, entenderlos y aplicarlos a situaciones reales.

### 2.1 MÓDULO DE RECURSOS HUMANOS

El Módulo de Recursos Humanos fue el bloque con el que se inició el Máster, siendo la primera clase el 18 de octubre de 2012 y la última el 24 de noviembre de 2012.

Este Módulo tiene como objetivo ser la base para la especialización en la Especialidad de Desarrollo de Recursos Humanos, puesto que ha pretendido capacitar al estudiante como especialista en Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial.

La Responsable del Módulo ha sido la Dra. Isabel M. Martínez y los docentes con los que hemos podido contar, los cuales se detallan a continuación, han sido tanto profesionales de empresas, como profesores de diferentes universidades:

- Dra. Eva Cifre (Universidad Jaume I)
- Dra. Alma Rodríguez (Universidad Jaume I)

- Mercedes Ventura (Universidad Jaume I)
- Dra. María José Chambel (Universidad de Lisboa)
- Dra. María Vera (Dra. en Psicología)
- Francisco Herrero (Empresa: Freixenet)
- M<sup>a</sup> Amparo Calvo (Empresa: Lubasa)
- Patricia Vinuesa (Empresa: Primark)
- Santiago Vázquez (Empresa: R Galicia)

Seguidamente, se presenta una reflexión de lo que me ha aportado cada una de las asignaturas que han formado parte del Módulo de Recursos Humanos.

- **SAK007: Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional.**

Al ser la primera asignatura del Máster, me sirvió para refrescar y aprender conceptos que tenía un poco olvidados e incluso me permitió conocer nuevos conceptos relacionados con la psicología que no conocía.

Por otro lado, esta asignatura me ha permitido saber cómo se puede poner en práctica una Evaluación del Desempeño de forma exitosa, siempre teniendo en cuenta, que a la hora de implantarlo en una empresa puede ser más complicado, puesto que cada organización posee determinadas características que la hacen diferente.

Además, esta asignatura me ha permitido valorar la importancia que tiene mi formación en ADEM, puesto que me ayuda a tener una perspectiva organizacional para entender con mayor facilidad determinados procesos organizacionales.

- **SAK027: Procesos Fundamentales de Recursos Humanos**

En esta asignatura he aprendido como llevar a cabo, de forma práctica, un proceso de Gestión por Competencias, algo que me ha resultado muy satisfactorio porque solo sabía la parte teórica.

También he podido aprender la importancia que tiene saber planificar bien las necesidades de plantilla, así como determinados detalles sobre procesos de selección y reclutamiento, que en caso de haberlos conocido anteriormente los habría llevado a cabo en mis experiencias laborales anteriores.

Además, esta asignatura me ha proporcionado ciertos aspectos sobre los procesos sustractivos y el contrato psicológico en determinados colectivos, que nunca me había planteado y que me parecen muy interesantes cara a mejorar la calidad de vida laboral de los mismos.

- **SAK028: Desarrollo personal y de Grupos**

Las diferentes sesiones de esta asignatura me han resultado muy diferentes entre sí, puesto que se han tratado temas muy novedosos y diversos, además han sido clases divertidas y amenas puesto que se han realizado muchas dinámicas de grupos, las cuales además de transmitirnos el conocimiento acerca del contenido, nos ha permitido trabajar en equipo y desarrollarnos como grupo.

Por un lado, he podido conocer y comprender cuál es la importancia de tener un plan de carrera bien especificado y bien definido, teniendo en cuenta las necesidades del empleado. Además, he aprendido la importancia que tiene realizar una autoevaluación para saber qué es lo que realmente nos llena y nos motiva y donde queremos llegar. Por ese motivo, y siguiendo las recomendaciones de Alma, una de las docentes del Módulo, decidí hacer mi autoevaluación en tres momentos de tiempo, a lo largo del Máster, el cual se expone en el Anexo.

Por otro lado, también pude conocer a través de la sesión impartida por Santiago Vázquez, el modelo de felicidad implantado por su empresa. Esto me demostró que no importa ser una gran o pequeña empresa, si no que lo que importa es creer en lo que haces y en saber gestionar bien la realidad. Una de las frases que me gustó mucho de esta sesión fue la siguiente: *“Altos niveles de compromiso sumado a niveles medios en capacidades y competencias, dan resultados sorprendentes”* Estoy muy de acuerdo con esta frase, el compromiso y el engagement en el trabajo es un tema que me apasiona y considero que todo trabajador con niveles altos de ambos conceptos, puede realizar tareas de una forma más eficaz y hacer cosas que no creía capaz de hacer.

Además, pude conocer de forma teórica y práctica que es el JobCrafting, concepto que desconocía, pero que me pareció una práctica muy productiva, siempre que se utilice de forma adecuada, para el desarrollo de la felicidad individual y para mejorar la productividad de la empresa. También es cierto, que es un concepto poco estudiado y por tanto solo se conocen sus efectos positivos, pero lógicamente es una técnica que también puede llevar efectos negativos para los compañeros de trabajo o para la organización.

Por último, también he podido ampliar y profundizar los conocimientos que ya poseía de la Psicología de los Grupos y de cómo conseguir que un grupo sea eficaz. Fue una sesión útil porque todas las personas a lo largo de nuestra vida laboral y personal formamos parte de algún grupo o equipo de trabajo y tener este tipo de formación ayuda a que estos se desarrollen más positivamente, obteniendo mejores resultados.

- **Competencias desarrolladas en el Módulo de Recursos Humanos**

A continuación se presenta un cuadro donde se reflejan las competencias desarrolladas en el Módulo de Recursos Humanos.

Posteriormente, también se exponen de forma gráfica las competencias adquiridas.

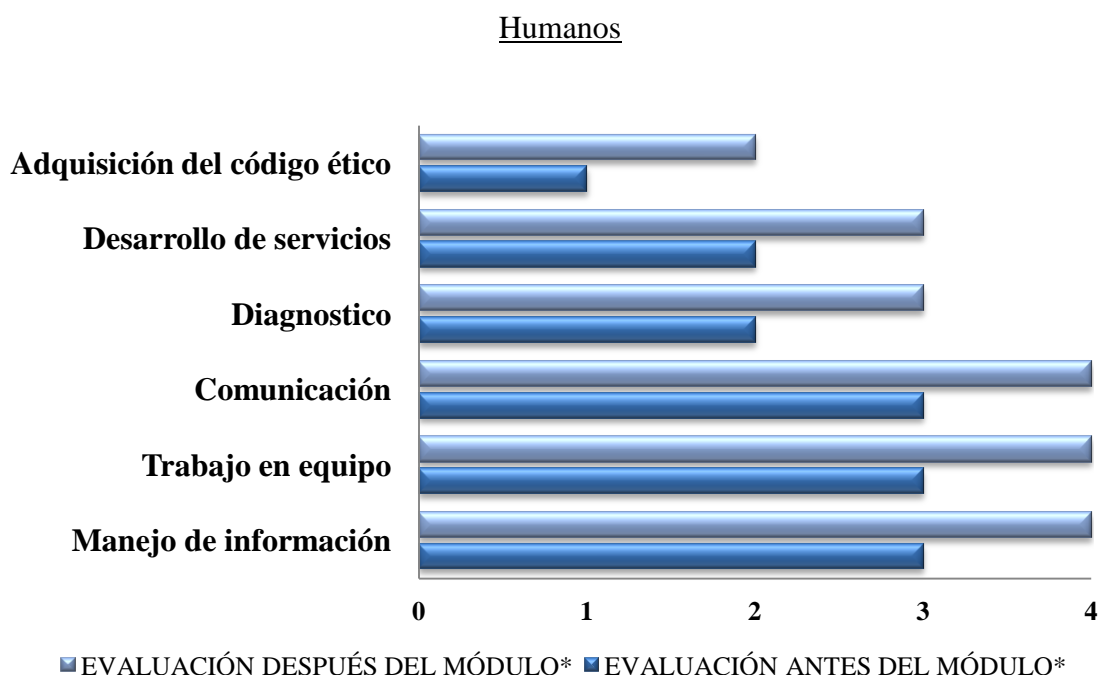
**Cuadro 1: Competencias desarrolladas en el Módulo de Recursos Humanos**

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Manejo de información</b>	Recopilación de información a través de artículos científicos, libros, revistas y otros recursos para completar los conocimientos adquiridos	3	4
<b>Trabajo en equipo</b>	Se han realizado diferentes dinámicas de grupo en las sesiones, además de haber realizado el trabajo final del módulo en un equipo de trabajo.	3	4

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Comunicación</b>	Presentación escrita de del trabajo final del Módulo.	3	4
<b>Diagnóstico personal</b>	Realización de una autoevaluación que me ha permitido conocerme mejor	2	3
<b>Desarrollo de servicios</b>	Realización del trabajo final del Módulo de la prestación de un nuevo servicio a través de una consultora.	2	3
<b>Adquisición del Código Ético</b>	Conocimiento del Código Deontológico de la práctica psicológica	1	2

\* *Escala del 1-4: donde 1 = Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada. 2 = Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión. 3 = Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión. 4 = Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.*

Figura 1: Evaluación de las Competencias desarrolladas en el Módulo de Recursos





- **Opini3n personal del M3dulo de Recursos Humanos**

Las diferentes sesiones que han formado el M3dulo de Recursos Humanos, han sido clases muy enriquecedoras en las que he aprendido muchos conceptos nuevos y he podido recordar y consolidar conceptos relacionados con los Recursos Humanos que ya conocía.

Quisiera destacar que a lo largo de este M3dulo he aprendido que el mundo de los Recursos Humanos est3 cambiando hacia una perspectiva de la Psicología Positiva, en la que el bienestar de los trabajadores prima por encima de otras cosas, con el objetivo de poder incrementar su satisfacci3n y motivaci3n y con ello incrementar los beneficios y la productividad.

Adem3s, el Trabajo final del M3dulo, el cual decidimos realizarlo sobre Auditorias de Engagement, fue todo un reto, puesto que nunca habíamos realizado ninguna actividad parecida y no conocíamos a la perfecci3n el concepto de Engagement, puesto que todavía no habíamos profundizado en el tema. La experiencia de trabajar en equipo result3 muy enriquecedora puesto que el grupo estaba formado por personas de diferentes edades, ámbitos formativos diversos y distintas experiencias profesionales, siendo el resultado final, tanto en el ámbito acad3mico como en el personal, muy positivo.

En definitiva, este M3dulo me ha corroborado que el ámbito de Recursos Humanos es un área profesional que me gusta, me motiva y sobre todo me apasiona. Lo cual me empuja a seguir con inter3s aprendiendo sobre todos estos temas.

Me gustarí3 acabar esta reflexi3n con 2 frases que se han expuesto a lo largo del M3dulo y que me llamaron la atenci3n, por la importancia que tiene tener claro cuál es nuestro objetivo, tanto personal como profesional, para poder lograrlo.

- *“No hay ning3n viento favorable para el que no sabe a qué puerto se dirige”* Arthur Schopenhauer. Fil3sofo.
- *“Siempre llegarás a alguna parte, si caminas lo suficiente”* Alicia en el país de las maravillas (Lewis Carroll, 1865).

## 2.2 MÓDULO DE TRABAJO

El Módulo de Trabajo fue el segundo bloque del Máster, empezando el 29 de noviembre de 2012 y finalizando el 25 de enero de 2013.

El objetivo de este Módulo es, ser la base para la especialización del itinerario de Psicología de la Salud Ocupacional, puesto que pretende capacitar al estudiante como especialista en Psicología de la Salud Ocupacional desde una perspectiva psicosocial.

La Responsable del Módulo ha sido la Dra. Marisa Salanova y los docentes con los que hemos podido contar han sido en su mayoría profesores de diferentes universidades. Seguidamente se detallan los nombres de los docentes del Módulo de Trabajo.

- Dra. Susana Llorens (Universidad Jaume I)
- Dra. Alma M<sup>a</sup> Rodríguez (Universidad Jaume I)
- Dr. Wilmar B. Schaufeli (Utrecht University, Holanda)
- Joan Franco (Universidad Jaume I)
- Dr. Pablo Fernández-Berrocal (Universidad de Málaga)
- Dr. Mario del Líbano (Universidad Jaume I)
- Dr. Jordi Escartín (Universidad de Barcelona)
- Matilde La Hera (Conserjería Navarra de Educación)

A continuación, se presenta cada una de las sesiones que ha formado parte del Módulo de Trabajo, haciendo una reflexión de cada una de ellas.

- **SAK001: Psicología de la Salud Ocupacional.**

A lo largo de esta asignatura he conocido la disciplina de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), disciplina que no conocía. Considero de vital importancia conocer todos estos conceptos y saber cómo se relacionan con el mundo laboral.

Además, he podido profundizar en las diferentes teorías y modelos explicativos de la PSO, haciendo especial hincapié en las consecuencias psicosociales y organizacionales, lo cual considero que es muy importante ya que aporta las claves para poder saber cuál es la raíz del problema. También, he podido adquirir las bases técnico-jurídicas de la PSO, concretando y profundizando en el área de los Riesgos Psicosociales.

Por otro lado, una de las sesiones de esta asignatura se dedicó a explicarnos como realizar un proyecto de investigación, el cual forma parte del Trabajo final de Módulo. Personalmente, considero que fue una sesión muy útil y necesaria, ya que en mi caso nunca había realizado un trabajo de estas características y mis conocimientos sobre metodología, búsqueda de artículos científicos y conocimiento de las Normas APA era escaso.

- **SAK026: Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales.**

Durante las diferentes sesiones de esta asignatura, se han visto diversos conceptos relacionados con los Riesgos Psicosociales, como Burnout, Adicción y Mobbing, conceptos que conocía, pero que con la teoría aportada por los diferentes docentes, me ha permitido profundizar en los términos pudiendo conocer las diferentes teorías y modelos, aclarándome diferentes dudas que tenía y aportándome información nueva para poder ampliar mis conocimientos.

También, he podido conocer al detalle cómo funciona un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo ver a través de ejemplos reales, cual es la realidad y el día a día en un servicio de estas características, así como las actuaciones que se llevaron a cabo.

- **SAK003: Psicología Ocupacional Positiva.**

La importancia de la Psicología Ocupacional Positiva (POP) ha quedado plasmada durante las diferentes sesiones de esta asignatura.

En primer lugar, conocí lo que significa el término Flow. Es curioso saber que casi todos lo hemos experimentado en nuestras vidas sin saberlo. Me resulta muy curioso lo útiles que son los momentos de reflexión, para darse cuenta de cuales son los motivos por los que una persona disfruta y en la mayoría de ocasiones no somos conscientes.

En segundo lugar, pude profundizar en el término tan conocido y perseguido por todo ser humano: la Felicidad. Esta sesión, me resultó muy enriquecedora, además de enseñarme cosas muy interesantes para aplicarlas al mundo laboral y a transmitirlo al personal de una empresa, además me ha enseñado pautas y prácticas clave para mi desarrollo personal, en definitiva, aprendí muchas prácticas y pequeños secretos para incrementar la felicidad. Por otro lado, me gustaría destacar de esta sesión la práctica que hicimos con Marisa, que consistía en decirle a los demás cosas positivas, las cuales no estamos acostumbrados a escuchar y nos proporcionan una gran satisfacción y gratitud.

En tercer lugar, pude conocer con más detalle en qué consiste la Inteligencia Emocional, una sesión muy amena en la que todos los alumnos participamos y pudimos profundizar en los diferentes estudios que se han hecho sobre el tema y que demuestran resultados muy interesantes.

Por último, contamos con una sesión sobre Engagement, un término que he conocido este año y que me ha apasionado. Cuando le descubrí, empecé a leer sobre el tema, pero con la sesión impartida en esta asignatura todo lo que pude leer, conocer y aprender se ha visto multiplicado, puesto que se aportaron datos y teorías muy interesantes para complementar mis conocimientos.

- **Competencias desarrolladas en el Módulo de Trabajo**

A continuación se presenta un cuadro donde se reflejan las competencias desarrolladas en el Módulo de Trabajo.

Posteriormente, también se exponen de forma gráfica las competencias adquiridas.

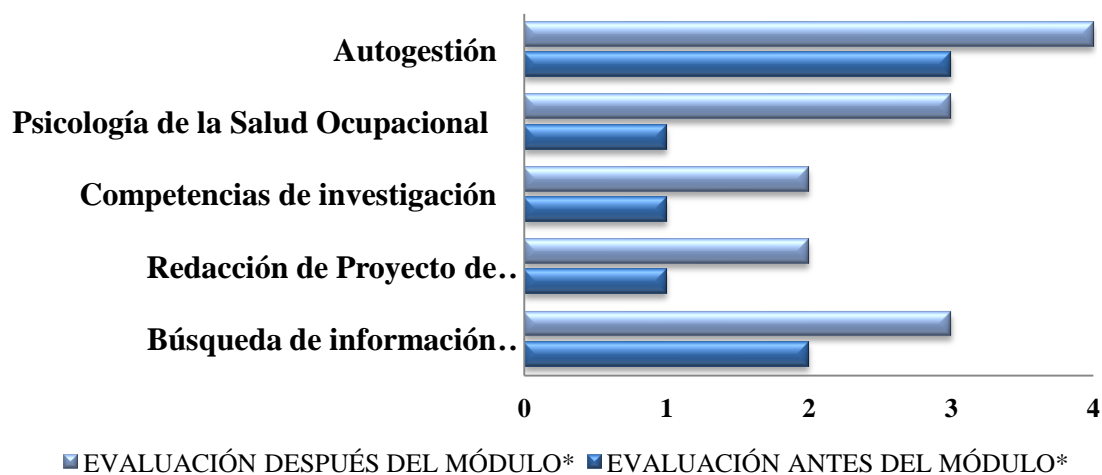
Cuadro 2: Competencias desarrolladas en el Módulo de Trabajo

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Búsqueda de información relacionada con la investigación</b>	Recopilación de información a través de artículos científicos, libros, revistas y otros recursos para completar los conocimientos adquiridos	2	3

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Redacción de Proyecto de Investigación</b>	Presentación escrita de del trabajo final del Módulo según las Normas APA.	1	2
<b>Competencias de investigación</b>	Realización de un Proyecto de Investigación como trabajo final del Módulo	1	2
<b>Psicología de la Salud Ocupacional</b>	Comprensión de la disciplina de la PSO	1	3
<b>Autogestión</b>	Establecimiento de un plan de trabajo para elaborar de forma eficaz el Proyecto de investigación.	3	4

\* *Escala del 1-4; donde 1 = Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada. 2 = Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión. 3 = Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión. 4 = Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.*

**Figura 2: Evaluación de las Competencias desarrolladas en el Módulo de Trabajo**



- **Opinión personal del Módulo de Trabajo**

El Módulo de Trabajo, ha significado para mí una oportunidad para poder conocer múltiples conceptos relacionados con la Psicología de la Salud Ocupacional y la Psicología Ocupacional Positiva, las cuales desconocía, además de que me ha permitido profundizar y consolidar conceptos que ya conocía.

Destacar que, durante las diversas sesiones del Módulo, he aprendido muchas cosas relacionadas con la Psicología, área que apenas he podido estudiar durante mis años formativos, lo cual me ha dado la posibilidad de incrementar mis conocimientos en este ámbito.

Por otro lado, recalcar que el Trabajo final del Módulo, que ha consistido en la realización de un Proyecto de Investigación, ha sido una de las tareas más complicadas a las que me he enfrentado durante el Máster. El realizar este Proyecto, ha supuesto para mí superar mis miedos, puesto que mis conocimientos sobre metodología e investigación eran escasos, ya que nunca había dado asignaturas relacionadas con estos temas. Aunque con la ayuda de mi tutora y mi interés por sacar lo mejor posible este Proyecto adelante, conseguí realizar un Proyecto de Investigación que tenía como objetivo conocer si el liderazgo transformacional y las creencias de autoeficacia son recursos clave que favorecen en la felicidad de los trabajadores de los departamentos de ventas. Finalmente, debo reconocer que la experiencia de realizar este Proyecto ha sido todo un logro, puesto que finalmente el resultado obtenido resultó muy satisfactorio, obteniendo una buena nota.

Por lo tanto, este Módulo ha contribuido a aportarme nuevos conocimientos, habilidades y competencias, especialmente en el ámbito de la investigación.

Para finalizar este punto quisiera exponer una frase que me ayudó a conseguir que el Proyecto de Investigación fuera una tarea motivadora.

- *“Nadie sabe de lo que es capaz hasta que lo intenta”* Publio Sirio. Escritor.

### 2.3 MÓDULO DE ORGANIZACIONES

El Módulo de Organizaciones fue el último módulo obligatorio del Máster. La primera sesión se realizó el 8 de febrero de 2013 y la última sesión el 12 de abril de 2013.

El Módulo de Organizaciones tiene como objetivo formar al alumnado en la disciplina de la Psicología de las Organizaciones, ya que ha pretendido capacitar al estudiante como especialista en esta área.

La Responsable del Módulo ha sido la Dra. Susana Llorens y cada una de las sesiones ha sido impartida por diferentes docentes de diversos ámbitos, puesto que hemos podido contar con profesionales de empresas nacionales e internacionales y con profesores de diferentes universidades:

- Eva Ferrando (Universitat Jaume I)
- Isabella Meneghel (Universitat Jaume I)
- Dr. Vicente González-Romá (Universitat de València)
- Dra. Esther Gracia (Universitat de València)
- Agustín Sánchez-Toledo Ledesma (AENOR)
- Dra. Merja Fischer (Wärtsilä Corporation. Finlandia)
- Dra. Lourdes Munduate (Universidad de Sevilla)

Debido a que mediados del mes de febrero tuve que trasladarme a Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona), para realizar mis Prácticas de Empresa, tuve que seguir este Módulo de manera on-line, puesto que solo me fue posible asistir de forma presencial a alguna clase.

En la página siguiente, se presenta una breve reflexión de lo que me ha aportado cada una de las asignaturas que han formado parte de este Módulo.

- **SAK004: Aprendizaje y Desarrollo Organizacional.**

Es evidente la importancia que tiene para las organizaciones saber gestionar los cambios que se dan en el entorno, pero muchas de ellas no son conscientes. Gracias a la conferencia de J.M Peiró y las sesiones de esta asignatura, pude constatar, la importancia del desarrollo del aprendizaje para adaptarse a los cambios, optimizando el desarrollo de los empleados, haciéndoles más empleables.

También, pude profundizar en que son las Organizaciones Saludables y Resilientes, un concepto que poco a poco empieza a ser más conocido en el ámbito empresarial, pero que bajo mi punto de vista, todavía queda mucho por recorrer, puesto que la gran parte de las empresas saben de la importancia que tiene tener trabajadores saludables y positivos para que sus organizaciones consigan resultados saludables, pero muchas de ellas no llevan a cabo Prácticas de Recursos Humanos que lo incentiven.

Destacar, por otro lado que, esta asignatura me ha servido para comprender el concepto de resiliencia, el cual desconocía antes de empezar el Máster. Poder conocer y profundizar en conceptos como este, me permitió reflexionar sobre situaciones vividas a lo largo de mi vida, averiguando que en muchas ocasiones las situaciones negativas, con el paso del tiempo me han permitido recuperarme y conseguir cosas que antes de esa situación no habría conseguido.

El clima y la cultura organizacional son términos muy conocidos, pero que quizás no se les de la importancia que tiene en una organización. Gracias a las sesiones que tuvimos referentes a estos dos términos pudimos conocer los diferentes modelos que existen para estudiar ambos conceptos. Además, pudimos conocer de forma práctica como realizar un estudio de clima y cultura organizacional lo cual fue muy útil.

- **SAK005: Gestión de la Calidad en las Organizaciones.**

El tema de la Gestión de la Calidad en las organizaciones, es un área desconocida para mí y por tanto, esta asignatura me ha servido para poder cubrir una laguna formativa.

Durante las diferentes sesiones, se puso en evidencia la importancia que tiene en el buen funcionamiento de una organización, poseer un Sistema de Gestión de Calidad, así como la relevancia y los resultados positivos que tiene poseer una buena calidad en el servicio proporcionado al cliente.



Principalmente, hubo dos temas que desconocía y que me han dado la base teórica para poder entender y aplicar los conceptos en la práctica. Uno de ellos ha sido las Normas de Calidad ISO, las cuales están presentes en muchas empresas y no conocía a que hacían referencia cada una de ellas. El otro concepto, es la Técnica Survey Feedback, una técnica muy útil y relativamente sencilla de llevar a cabo. Considero, que es una manera de conocer que opinan los trabajadores y con ello poder llegar a soluciones o planes de acción que pueden ayudar a la mejora de la calidad en la organización.

- **SAK006: Relaciones Laborales, Mediación y Gestión del Conflicto.**

En mi formación durante la Licenciatura de Ciencias del Trabajo tuve una asignatura en la que pude familiarizarme y conocer todo lo relacionado con la Psicología del Conflicto y la Negociación, abarcando temas relacionados también con la Mediación. Por este motivo, esta asignatura me ha servido para refrescar y recordar todos estos conceptos, teorías y modelos relacionados con esta área.

- **Competencias desarrolladas en el Módulo de Organizaciones**

A continuación, se puede observar un cuadro donde se reflejan las competencias desarrolladas en el Módulo de Organizaciones.

Seguidamente también se exponen de forma gráfica las competencias adquiridas.

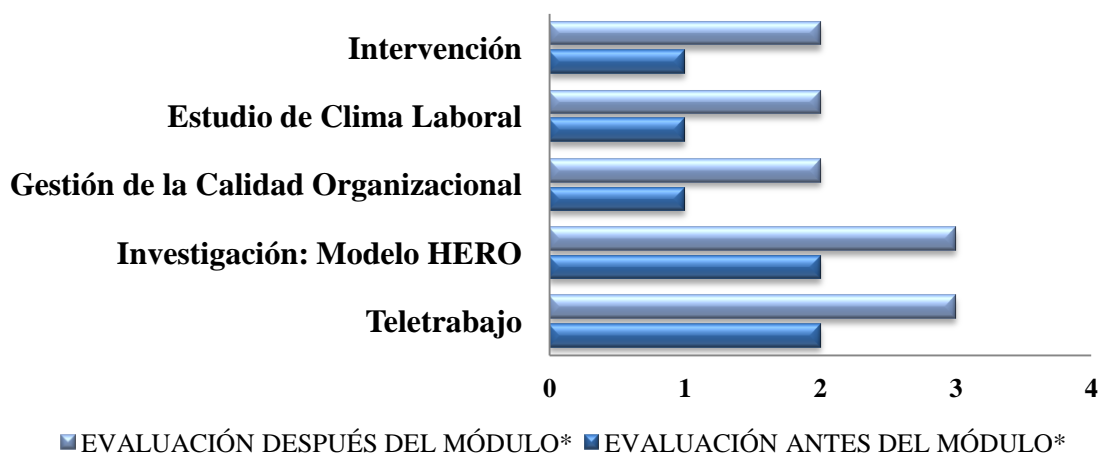
Cuadro 3: Competencias desarrolladas en el Módulo de Organizaciones

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Teletrabajo</b>	Seguimiento On-line de la mayor parte del Módulo y realización del Trabajo del Módulo en equipo de manera virtual.	2	3
<b>Investigación: Modelo HERO</b>	Realización del trabajo fin del Módulo sobre la aplicación del Modelo HERO	2	3
<b>Gestión de la Calidad Organizacional</b>	Asumir nuevos conceptos, teorías y modelos relacionados con esta área	1	2

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Estudio de Clima Laboral</b>	Realización de una simulación de estudio de clima laboral en el aula	1	2
<b>Intervención</b>	Identificación de problemáticas específicas y resolución de estudios de caso.	1	2

\* *Escala del 1-4; donde 1 = Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada. 2 = Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión. 3 = Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión. 4 = Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.*

Figura 3: Evaluación de las Competencias desarrolladas en el Módulo de Organizaciones



- **Opinión personal del Módulo de Organizaciones**

A lo largo de este Módulo he podido profundizar en temas relacionados con la organización y los trabajadores, dos áreas que me resultan de especial interés, puesto que mi formación inicial está basada en la Administración de Empresas y posteriormente, me decante por los Recursos Humanos, debido a la relación tan importante y estrecha que existen entre ambos términos.

La situación económica actual ha provocado que las empresas tengan que enfrentarse día a día a nuevos retos, ya que las únicas características estables que pueden definir a una organización son el cambio y el fuerte incremento de la competitividad. Este Módulo me ha proporcionado determinadas claves que debe seguir una organización para poder sobrevivir ante situaciones de cambio, pero además me ha aportado ciertas claves de cómo puede, además de sobrevivir, salir fortalecida.

De hecho, durante las diferentes sesiones, los docentes nos han proporcionados datos muy interesantes sobre investigaciones, las cuales reflejan la importancia que tienen las prácticas saludables en las organizaciones, ya que cuanto más se tiene en cuenta el bienestar del empleado, este posee más recursos y eso repercute al resultado positivo de la empresa, creando así Espirales de Salud Ocupacional.

Por otro lado, destacar que durante este módulo, tuvimos la conferencia de J.M.Peiró sobre el cambio organizacional, la cual fue muy interesante, puesto que nos dio varias claves para gestionar con éxito los cambios que se pueden producir en el entorno de una empresa.

Además, el Trabajo final del Módulo, realizado sobre el Modelo HERO, desarrollado por Equipo WONT, me ha permitido poder identificar de forma práctica las características que posee una organización saludable y resiliente, más concretamente identificamos que elementos del Modelo HERO posee Leroy Merlin Castellón, elaborando un informe donde se plasmaron los resultados de los indicadores analizados.

Finalmente, me gustaría plasmar una reflexión, que me ha permitido valorar la importancia que ha tenido mi formación inicial en Administración de Empresas, pese a no tener relación con la psicología, puesto que me ha proporcionado una base muy útil para conocer y comprender el funcionamiento organizacional.

- *“Persevera en tu empeño y hallarás lo que buscas, prosigue tu fin sin desviarte y alcanzarás tu empeño, combate con energía y vencerás.” Buda.*

## 2.4 MÓDULO DE ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Finalmente, se presenta El Módulo de de Especialización en Recursos Humanos, el cual comenzó el 18 de abril de 2013 y finalizó el 22 de junio de 2013.

El principal objetivo del Módulo es capacitar al estudiante como especialista en Recursos Humanos, desde una perspectiva psicosocial, con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en problemas relacionados con la Gestión y sobretodo el Desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones.

El Responsable del Módulo ha sido Pedro Torrente y los docentes que han impartido las diferentes sesiones proceden de ámbitos muy heterogéneos, ya que pudimos contar con profesores universitarios y profesionales del sector privado, como se observa a continuación::

- Dr. Mario del Líbano (Universitat Jaume I)
- Dra. Eva Cifre (Universidad Jaume I)
- Miguel Ángel Nadal (Universitat Jaume I)
- Dr. Vicente Martínez-Tur (Universitat de Valencia)
- Inmaculada Enguídanos (programa Equal-Ercova, FSVE)
- Mercedes Álvarez (Oportunitas Consulting)
- Dr. Edgar Bresó (Universitat Jaume I)
- Francisco Gil (Universidad Complutense de Madrid)
- Dra. Paola Ruiz (Universitat Jaume I)
- Elena Cucala (Hybris Consulting)

Pese a que pude asistir de forma presencial a alguna sesión de este Módulo, la mayor parte de las sesiones tuve que seguir las de manera on-line.

En la siguiente página, se realiza una reflexión breve de lo que han supuesto las sesiones de este Módulo, para mi desarrollo personal y profesional.

- **SAK029: Técnicas de Evaluación en Recursos Humanos**

Esta asignatura, orientada a darnos a conocer diferentes Técnicas de Evaluación en Recursos Humanos, ha sido muy práctica y bajo mi punto de vista me ha proporcionado información útil para llevar a cabo a la práctica organizacional diferentes técnicas y procedimientos.

En primer lugar, se explicaron con detalle las diversas Técnicas de Evaluación de Recursos Humanos que se pueden implantar en una empresa, con información muy útil y practica de cómo llevarlas a cabo y poniendo en evidencia las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas.

En segundo lugar, pude recordar el concepto de Cuadro Mando Integral (CMI), puesto que durante mi formación en Administración y Dirección de Empresas estudie este concepto. Pero, ahora he podido profundizar en la perspectiva de aprendizaje y conocimiento del CMI, la cual considero que es primordial para que el valor de una empresa se incremente.

Por último, destacar que, es evidente, que a la hora de llevar a cabo las diferentes técnicas de evaluación a la vida real de una empresa, es difícil aplicar la teoría tal y como nos la han explicado, ya que hay que considerar que cada organización es especial y por tanto, primero hay que hacer un análisis y diagnóstico para saber que Técnica de Evaluación de Recursos Humanos nos puede ser más útil para poder conseguir los objetivos establecidos y poder obtener el funcionamiento óptimo de las personas que la integran.

- **SAK017: Intervención en Igualdad de Oportunidades**

En la actualidad la Igualdad de Oportunidades es un tema implantado en la gran mayoría de las empresas y la sociedad está muy implicada en luchar por que todos los seres humanos tengan los mismos derechos y oportunidades.

Con la entrada en vigor de la Ley Órgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se hizo patente la preocupación que existía en estos aspectos. Durante una de las sesiones de la asignatura, pude profundizar más extensamente en esta Ley y conocer los beneficios que establece para conseguir esta igualdad de oportunidades.

Además, también pude conocer con más detalle las estrategias de conciliación de la vida personal y profesional, conociendo datos de investigaciones muy interesantes que existen sobre este tema.

Por otro lado, tuve la oportunidad de conocer la importancia que está adquiriendo el Tercer Sector, siendo quizás una fuente muy importante de oportunidades para poder desarrollar uno de sus puntos débiles que son los Recursos Humanos.

También, durante esta asignatura se profundizó en el concepto de Responsabilidad Social de Empresa (RSE), un término que es conocido por todos, puesto que hace unos años que la mayor parte de las grandes empresas, poseen memorias anuales de RSE. Esta sesión me resultó una sesión muy teórica, pero que actualmente me está sirviendo para llevarla a la práctica, puesto que en Castellblanch, están interesados en hacer un estudio de Indicadores de Beneficios Sociales, que están muy relacionados con los indicadores que suelen aparecer en las memorias de RSE.

- **SAK030: Desarrollo Directivo**

Durante las diversas sesiones se ha puesto en evidencia la importancia que tienen las habilidades directivas y el liderazgo en las personas que son responsables o directores de equipo.

Todo aquel que tenga a cargo personas, ya sea directivo o responsable de equipo o departamento, debería poseer las habilidades directivas necesarias para motivar a su equipo, saber guiarlo hacía los objetivos y saber cuáles son las necesidades de las personas que tiene a su alrededor, por lo tanto, debería ser un líder que cumpla con todas esas características. Pero, a la hora de ver la realidad esto no es así y hay muchas personas que no están lo suficientemente preparadas para llevar a cabo este tipo de responsabilidad.

Las sesiones de esta asignatura, me han permitido conocer cuáles son las principales clases de liderazgo y que habilidades directivas debe poseer una persona que ostente este tipo de cargo, lo cual me ha ayudado a saber cómo se pueden incentivar las mismas.

- **SAK031: Formación y Coaching**

A lo largo de esta asignatura se han tratado principalmente dos conceptos: Formación y Coaching. Dos temas muy interesantes, por la importancia que tiene aplicar de forma adecuada ambos términos en el ámbito organizacional.

Destacar, las sesiones relacionadas con el Coaching, una técnica que conocía muy poco y que me atrae mucho, puesto que si se aplica de forma adecuada por un profesional, los resultados que obtiene el coachee son unos resultados superiores a los que se imaginaba. En definitiva, he podido conocer en que se basa, qué persigue y cuáles son sus métodos.

En cuanto a los temas relacionados con la formación, ha habido aspectos muy interesantes que se han dado, como por ejemplo como realizar un plan de formación en una empresa, algo que no es sencillo de realizar, puesto que hay muchos aspectos que entran en este proyecto, ya que se debe tener en cuenta principalmente las necesidades formativas del trabajador y su motivación, además, se debe tener en cuenta si esas necesidades formativas encajan con los objetivos de la empresa.

- **Competencias desarrolladas en el Módulo de Especialización en Recursos Humanos**

A continuación, se puede observar un cuadro donde se reflejan las competencias desarrolladas en el Módulo de Especialización en Recursos Humanos.

Después del cuadro, también se exponen de forma gráfica las competencias adquiridas.

Cuadro 4: Competencias desarrolladas en el Módulo de Especialización en Recursos Humanos

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Teletrabajo</b>	Seguimiento On-line de la mayor parte del Módulo y realización del Trabajo del Módulo en equipo de manera virtual.	3	4
<b>Coaching</b>	Adquisición de términos relacionados con esta temática.	1	2

COMPETENCIA DESARROLLADA	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Técnicas de Evaluación de RRHH</b>	Aplicación de Técnicas de Evaluación de RRHH en casos prácticos.	2	3
<b>Diagnóstico organizacional</b>	Evaluación de diferentes casos prácticos	2	3
<b>Intervención en Igualdad de Oportunidades</b>	Conocimiento de la normativa de la Ley de Igualdad	2	3

\* *Escala del 1-4; donde 1 = Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada. 2 = Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión. 3 = Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión. 4 = Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.*

Figura 4: Evaluación de las Competencias desarrolladas en el Módulo de Especialización en Recursos Humanos



En el Anexo 2, se pueden observar a modo de tabla resumen, todas las competencias adquiridas durante el Máster.



- **Opinión personal del Módulo de la Especialidad en Recursos Humanos**

La Especialización en Recursos Humanos, ha estado formada por sesiones muy diversas y enriquecedoras en las que he podido aprender cómo aplicar determinadas técnicas, modelos y estrategias que tienen como objetivo primordial conseguir perfilar un responsable o directivo óptimo, motivado, satisfecho y comprometido con la organización y con el resto de empleados.

En mi opinión, considero que todos los conceptos vistos en este Módulo, están en auge ya que desde hace poco tiempo, algunas empresas se han dado cuenta de la importancia que tiene para el bienestar de sus empleados, poseer este tipo de prácticas y estrategias, ya que favorecen a poseer empleados con una buena salud ocupacional y esto repercute a obtener unos resultados más productivos y por tanto mayores beneficios económicos para la empresa.

Destacar por último, que el Trabajo final del Módulo, el cual lo realizamos en grupo, decidimos realizarlo sobre la Igualdad en España. En este trabajo se realizó un análisis de la realidad actual en nuestro país, analizando también a la empresa Leroy Merlin, la cual está considerada Great Place to Work. La experiencia de trabajar en equipo resultó muy enriquecedora puesto que el grupo estaba formado por personas que ya nos conocíamos y por tanto supimos organizar el trabajo de forma rápida y eficiente, ya que sabíamos las fortalezas de cada uno.

Me gustaría acabar esta reflexión con una frase que me motiva cada día a seguir luchando por mi objetivo profesional, que es desarrollarme profesionalmente en el ámbito de Recursos Humanos.

- *“Nuestros sueños pueden convertirse en realidad si los deseamos tanto como para ir tras ellos.”* Walt Disney.

### 3. EVALUACIÓN DEL OUTDOOR TRAINING

Los días 1 y 2 de febrero de 2013, tuvo lugar el Outdoor Training organizado por el Máster junto con Humania. Esta jornada, era para mí una de las actividades más esperadas y emocionantes del curso, puesto que en varias asignaturas, a lo largo de mi formación, había estudiado el concepto del Outdoor, pero nunca había tenido la oportunidad de poder participar en uno.

Tanto el entorno donde se realizó, como los compañeros que asistieron y los responsables de llevar a cabo las actividades, hicieron de esta jornada una sesión práctica perfecta para desarrollar competencias como el trabajo en equipo, la implicación y compromiso, la comunicación verbal y no verbal y la cohesión entre compañeros.

Bajo mi punto de vista, el Outdoor supuso un punto de inflexión en las relaciones entre compañeros, ya que nos proporcionó la oportunidad de poder estrechar lazos entre nosotros durante las actividades establecidas por Humania, pero sobre todo por la convivencia durante los dos días que duro esta actividad.

Por lo que respecta a las actividades realizadas, cabe señalar que fueron muy divertidas y dinámicas, además de que eran muy enriquecedoras en contenido y variedad, ya que ponían a prueba diferentes competencias y habilidades, tanto individuales como de grupo.

En cuanto a posibles aspectos a mejorar de cara al Outdoor del año que viene, sería interesante para el alumnado, un informe individual de cada participante con las competencias, habilidades, puntos fuertes y débiles que ha demostrado o desarrollado durante las actividades realizadas.

## 4. REFLEXIÓN SOBRE LA ESTANCIA EN EMPRESA

### 4.1 ANÁLISIS DE LA ASIGNATURA

**Taller de Búsqueda de Empleo y Autoempleo:** Esta sesión consistió en dos partes, una dedicada a explicar en qué consisten y como se deben solicitar las Prácticas de Empresa y otra enfocada hacia el autoempleo. La parte de Autoempleo, impartida por Tonia Cerveró, la encontré interesante puesto que nos proporcionó mucha información de cómo iniciarse en un negocio, aunque reconozco que en mi proyecto profesional no contemplo esta posibilidad. Por otro lado, considero que fue una sesión muy general y que debería haberse centrado más en aportar información sobre negocios relacionados con los Recursos Humanos. La otra parte, impartida por Laura García, relacionada con las Prácticas de Empresa, fue una sesión muy centrada en explicarnos en qué consistía esta parte del Máster y nos informó de todas las gestiones burocráticas que se debe realizar. Personalmente esta parte no me aportó información adicional a la que ya conocía, puesto que ya he hecho Prácticas de Empresa en la UJI, y por tanto considero que esta información es relevante para los alumnos que no han estudiado en la UJI. En esta parte, añadiría un apartado en el que se nos diera una guía o consejos de cómo buscar una empresa para hacer prácticas.

**Taller de Reestructuración de Plantillas:** Fue un taller muy interesante y muy gratificante, ya que J.L. Sabido es un profesional de los Recursos humanos que nos demostró que se puede tener sentimientos y tacto a la hora de gestionar personas. Esta sesión me ha enseñado a considerar la importancia que tiene creer en lo que piensas y seguir el camino para conseguirlo, sin tener miedo a los cambios. Además, me ayudó a saber cómo se debe enfocar un plan de despido de forma que no sea tan agresivo para los empleados.

**Taller de Políticas Retributivas:** Este taller, impartido por Edgar Granell, fue una sesión muy dinámica en la pudimos conocer como establecer políticas retributivas. Además aprendí que los nuevos esquemas retributivos dan mayor importancia a la compensación variable, perdiendo peso el salario base fijo. Por ello, es importante tener unos conocimientos sólidos de cómo establecer planes retributivos equitativos y justos.

**Visita a Espaitec:** Durante la Visita a Espaitec, pudimos conocer las instalaciones tan bien preparadas que existen dentro de la UJI para los emprendedores, además pudimos conocer muchos aspectos relacionados con el autoempleo. Personalmente, considero que esta visita me resulto de poca utilidad, puesto que, como he mencionado anteriormente, en mi proyecto profesional no contemplo la posibilidad del autoempleo.

#### **4.2 BECA DE COLABORACIÓN EN EL EQUIPO WONT**

Durante 5 meses he tenido la oportunidad de poder participar a través de una Beca de Colaboración con el Equipo WONT, lo cual me ha permitido conocer de primera mano el funcionamiento de un equipo de investigación.

Por un lado colaboré en la gestión del Máster, realizando diferentes tareas como:

- Gestión de listas de asistencia.
- Elaboración de tutoriales de preguntas frecuentes
- Preparación de las aulas y acogida de profesores externos
- Participación en las reuniones de la Comisión del Máster

Por otro lado, pude tener la oportunidad de participar en el Proyecto HERO que está llevando a cabo el Equipo Wont, el cual tiene como objetivo desarrollar una metodología fiable y válida para la evaluación y optimización de Organizaciones Saludables y Resilientes en PYMES. Más concretamente pude colaborar en las siguientes tareas:

- Participación en las entrevistas realizadas a los Directores de Recursos Humanos de las empresas analizadas.
- Colaboración en el pase de cuestionarios a los empleados y clientes de las empresas analizadas.
- Pase de los cuestionarios recogidos a la base de datos de Excel y transcripción de entrevistas.
- Colaboración en la realización de los informes finales entregados a las empresas.

### 4.3 VALORACIÓN DE LA ESTANCIA EN PRÁCTICA

Como queda reflejado en la Memoria de Prácticas de Empresa, la realización de las prácticas en el Departamento de Recursos Humanos del Grupo Freixenet, me ha otorgado la posibilidad de poder conocer la realidad laboral de un departamento que me interesa profesionalmente y en el que me gustaría poder desarrollarme laboralmente. Por ello, estas prácticas han sido todo un logro personal y profesional.

Los beneficios obtenidos en estas prácticas han sido muchos, ya que he podido conocer y colaborar en el Área de Administración de Personal, he adquirido nuevas competencias en el uso de programas informáticos relacionados con la gestión de Recursos Humanos, he reforzado mis habilidades para llevar a cabo procesos de selección de forma eficaz, he adquirido conocimientos en materia de gestión de planes formativos, he podido poner en práctica conceptos teóricos adquiridos durante mi formación y he adquirido conocimientos fundamentales sobre el funcionamiento de un Departamento de Recursos Humanos. Todos estos aspectos positivos, han hecho que mi estancia en el Grupo Freixenet haya sido muy gratificante, aprendiendo algo nuevo cada día.

Señalar, que durante el periodo en prácticas también me he encontrado con alguna dificultad. Una de ellas, ha sido la falta de experiencia a la hora de usar el programa informático SAP, programa esencial en la gestión del personal en el Grupo Freixenet. Otra de las dificultades con las que me he encontrado, ha sido la falta de experiencia en valorar a los candidatos entrevistados. Pero ambas limitaciones fueron superadas con la ayuda de Pilar Puyo (Jefa de Personal) y de Cristina García (Responsable del Área de Selección y Formación), las cuales me han ayudado en todo momento a superar estas dificultades.

Debo concluir, por lo tanto, que mi valoración de la estancia en prácticas es de total satisfacción, ya que estas prácticas formativas además de proporcionarme nuevos conocimientos, competencias y habilidades para afrontar con éxito las funciones profesionales propuestas, me han permitido integrar a la vida laboral los distintos conocimientos adquiridos durante el desarrollo de mis estudios.

#### 4.4 ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

**Curso de Metodología:** Debido a mi falta de conocimientos sobre Metodología, decidí realizar el Curso Zero de Metodología impartido por varios docentes de la UJI. Con este curso pude incrementar mis competencias sobre análisis estadísticos con SPSS y conceptos teóricos sobre metodología.

**Taller de Coaching Ejecutivo y la Construcción de Comunidades:** Taller organizado por el Club de RRHH en la UJI, impartido por D. Francisco Giménez, quien puso de manifiesto la importancia que tiene el Coaching en la vida personal y profesional, ya que es una herramienta eficaz para el desarrollo directivo. Durante el taller pude reflexionar sobre cuál es mi sueño, que es lo que persigo en esta vida y como se deben proyectar nuestros objetivos.

**Taller de Talento y Liderazgo Hoy:** Taller organizado por el Club de RRHH en la UJI, impartido por D. Andrés Raya. Durante este taller se puso de manifiesto la importancia de la gestión de las personas para conseguir los resultados esperados. Además se hizo hincapié en que en la actualidad las empresas están cambiando la perspectiva en la gestión de los Recursos Humanos, puesto que muchas de ellas ya está empezando a establecer políticas que tienen en cuenta el bienestar de los empleados, siguiendo la siguiente premisa: “solo con la máxima orientación a las personas se conseguirá una máxima orientación a resultados”.

**Curso online de Coaching - Desarrollo Profesional Estratégico:** El Coaching es un tema que siempre me ha llamado la atención y que desconocía. Por ello, decidí realizar este curso de 10 horas, organizado por el Grupo System Formación, con el objetivo de entender este término y profundizar en sus características. Debo reconocer, que los contenidos de este curso on-line fueron muy básicos y por tanto la sesión del Máster me permitió profundizar mucho más en este tema.

**TEDxCastellón:** Fue una jornada apasionante en la que los diferentes ponentes aportaron sus conocimientos y consejos sobre el tema principal de TED, que estaba relacionado con la Actitud Resiliente. Personalmente, fue una jornada que me permitió reflexionar durante y después de todas las ponencias, puesto que fueron sesiones con contenidos muy interesantes para el desarrollo personal y profesional.

## 4. CONCLUSIÓN Y REFLEXIÓN GENERAL DEL MÁSTER

A modo de conclusión y reflexión final, me gustaría señalar que el Máster me ha permitido profundizar en diferentes temas relacionados con los Recursos Humanos, lo cual me ha dado la oportunidad de crecer profesionalmente, por ello, la frase que resumiría a la perfección este periodo formativo sería *“Mi oportunidad hacia el desarrollo profesional”*.

Además, gracias a este Máster y a la Beca de Colaboración obtenida en el Equipo Wont, he podido descubrir el mundo de la investigación, lo cual me ha permitido conocer en profundidad la dinámica de un equipo de investigación, pudiendo colaborar en los proyectos que actualmente están llevando a cabo.

A lo largo del Máster, y durante las sesiones impartidas, me he dado cuenta de que el concepto de Recursos Humanos está cambiando, evolucionando hacía una perspectiva basada en la psicología positiva, en la que las personas pasan a ser un elemento clave en la organización para asegurar su futuro.

La presencia de profesionales como los que nos han visitado, ha sido toda una satisfacción personal y profesional porque nos han enseñado prácticas de Recursos Humanos muy interesantes y sobre todo, nos han proporcionado una visión muy humana de la gestión de los Recursos Humanos en la vida real. Es toda una satisfacción comprobar cómo hay empresas que en tiempos de crisis no han mermado su preocupación por la inversión en capital humano y han seguido desarrollando políticas de Recursos Humanos que pretenden incrementar la satisfacción, motivación, felicidad y salud laboral de sus empleados.

Además, también es un placer haber contado con profesores e investigadores, que están verdaderamente concienciados de la importancia que tiene el bienestar de los trabajadores para el futuro de la organización, así como para poder incrementar su satisfacción laboral y personal.

Por otro lado, debido a mi traslado a Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona), para realizar mi estancia en Prácticas, tuve que seguir casi la mitad del Máster de manera on-line.

Debido a que he podido realizar las dos modalidades del Máster, tanto la modalidad presencial, como la online, debo reconocer que he disfrutado mucho más las sesiones presenciales a las que pude asistir, puesto que conseguí implicarme más durante las clases. Es cierto, que ha sido una suerte, poder contar con las videoclases para seguir la modalidad on-line, pero bajo mi punto de vista, considero que no conseguí extraer el máximo rendimiento a las sesiones que seguí de manera virtual.

Por último, como crítica constructiva, me gustaría plasmar una serie de puntos a mejorar de cara a la gestión del Máster del año que viene.

- En primer lugar, considero muy interesante, proporcionar a los alumnos feedback sobre todos los trabajos y actividades complementarias realizadas, con el objetivo de que el alumno pueda mejorar y sepa cuáles son sus puntos fuertes.
- En segundo lugar, para mejorar la organización del calendario del Máster, propongo que los exámenes de cada Módulo sean unas semanas después de su finalización, para que a final de año no se acumulen Exámenes, Presentación de Trabajos de Módulos y Presentación de Trabajo Fin de Máster.
- Por último, considero que durante el Máster se ha sido muy poco exigente con la preparación previa de las clases, puesto que en muchas ocasiones se colgaba antes de la sesión una gran cantidad de información y artículos que, bajo mi punto de vista, se hacían algo pesados de leer, puesto que en muchas ocasiones eran conceptos desconocidos. Mi propuesta es, empezar cada sesión con un pequeño debate o dinámica de grupo, relacionado con la lectura de algún artículo o información muy concreta, sobre el tema que se vaya a desarrollar en la sesión, con el objetivo de incentivar, motivar y conseguir el compromiso de los alumnos.

Para finalizar, esta reflexión final del Máster me gustaría plasmar dos frases, que me han animado y me han ayudado a aumentar mis fuerzas para perseguir mi objetivo.

*“Quien quiere hacer algo, encuentra un medio. Quien no quiere hacer nada encuentra una excusa”*

*“El futuro tiene muchos nombres: para los débiles, lo inalcanzable; para los temerosos lo desconocido y para los valientes la oportunidad”*



## 5. ANEXOS

### AUTOEVALUACIÓN DURANTE EL MÁSTER

#### AUTOEVALUACIÓN TIEMPO 1: NOVIEMBRE 2012

- **¿Dónde estoy hoy?** Ampliando mis conocimientos y especializándome en el área de Recursos Humanos, combinando formación y experiencia profesional a través de la beca de colaboración en el Equipo Wont.
- **¿De dónde he partido?** De una experiencia inicial en la que pude trabajar en el área de Recursos Humanos y comprobar que era un área que me apasionaba.
- **¿Qué he conseguido?** Poder desarrollarme en el ámbito de los Recursos Humanos y la Inserción Laboral mediante becas y periodos de prácticas, además de conseguir formarme en este ámbito a través de diferentes carreras, cursos y actualmente el Máster.
- **¿Qué espero conseguir?** Me gustaría poder desarrollarme profesionalmente en el área de Recursos Humanos. Mi objetivo prioritario es conseguir unas prácticas en un Departamento de RRHH de una empresa que se preocupe por sus empleados.
- **Corto Plazo ¿Dónde estaré en 6 meses?** Estaré realizando las prácticas del Máster, pudiendo aplicar los conocimientos adquiridos, ampliando mi experiencia profesional y a la vez ampliando mi formación en las sesiones del Máster.
- **¿Dónde quiero estar dentro de 5 años?** Espero poder estar desarrollándome en el área de Recursos Humanos para poder aplicar mis conocimientos adquiridos y poder colaborar en el cambio de la perspectiva de los Recursos Humanos hacía la Psicología de la Salud Ocupacional.
- **¿Cuáles son mis limitaciones?** Mi principal limitación es que me resulta complicado encontrar prácticas en un Departamento de Recursos Humanos en una empresa de la provincia de Castellón.
- **¿Qué pasos he de hacer para conseguirlo?** Iniciar mi búsqueda de Prácticas en Empresa en organizaciones fuera del ámbito empresarial castellonense.

## AUTOEVALUACIÓN TIEMPO 2: FEBRERO 2013

- **¿Dónde estoy hoy?** Haciendo las Prácticas de Empresa en el Departamento de Recursos Humanos del Grupo Freixenet, uno de los objetivos que me había planteado hace unos meses. Me siento muy satisfecha porque tengo la oportunidad de poder ver en la práctica la gestión de Recursos Humanos de una gran empresa.
- **¿De dónde he partido?** De mi inquietud por conocer cómo funciona un Departamento de Recursos Humanos para poder averiguar de primera mano si es el área donde me gustaría desarrollarme profesionalmente en el futuro.
- **¿Qué he conseguido?** Poder cumplir mi objetivo desde hace ya un tiempo, ya que desde hace un par de años he intentado tener la oportunidad de poder formar parte de un Departamento de Recursos Humanos
- **¿Qué espero conseguir?** Espero aprender mucho y poder desarrollar las competencias y habilidades aprendidas en el Máster.
- **Corto Plazo ¿Dónde estaré en 6 meses?** Dentro de 6 meses habré finalizado el Máster, empezando así una búsqueda activa de empleo.
- **¿Dónde quiero estar dentro de 5 años?** Espero poder estar desarrollándome en el área de Recursos Humanos para poder aplicar mis conocimientos adquiridos y poder colaborar en el cambio de la perspectiva de los recursos Humanos hacia la Psicología de la Salud Ocupacional.
- **¿Cuáles son mis limitaciones?** Mi principal limitación es mi bajo nivel de inglés, y esto supone un punto débil para mi perfil profesional, debido a que la mayoría de ofertas de empleo piden un nivel fluido de inglés.
- **¿Qué pasos he de hacer para conseguirlo?** Obtener algún título oficial que acredite mi nivel de inglés.

### AUTOEVALUACIÓN TIEMPO 3: JUNIO 2013

- **¿Dónde estoy hoy?** Actualmente formo parte del Departamento de Recursos Humanos del Grupo Freixenet, como administrativa de personal, desarrollándome profesionalmente en el ámbito de los Recursos Humanos y ampliando mis conocimientos y experiencia en temas relacionados con la administración de personal. Estoy especialmente orgullosa de la oportunidad que me ha ofrecido el Grupo Freixenet, la cual me está ayudando a consolidar y asumir nuevos conocimientos y sobre todo nuevas competencias.
- **¿De dónde he partido?** Mi situación actual se debe a mi decisión de hacer las prácticas del Máster en el Grupo Freixenet. No fue una decisión fácil, debido a que suponía un traslado, independizarme, alejarme de mi familia y amigos, además de no poder asistir de manera habitual a las sesiones del Máster. Pero tengo que reconocer que al final todo el esfuerzo realizado ha tenido su recompensa.
- **¿Qué he conseguido?** He conseguido un contrato laboral en el Departamento de Recursos Humanos de una empresa conocida mundialmente, es decir, analizando las autoevaluaciones anteriores, he conseguido al 100% mi objetivo.
- **¿Qué espero conseguir?** Espero poder crecer profesionalmente aportando todos mis conocimientos al departamento.
- **Corto Plazo ¿Dónde estaré en 6 meses?** Seguiré formando parte del Departamento de Recursos Humanos, puesto que mi contrato finaliza en enero de 2014.
- **¿Dónde quiero estar dentro de 5 años?** Espero seguir estando desarrollándome en el área de Recursos Humanos.
- **¿Cuáles son mis limitaciones?** Aunque para mi puesto actual no es necesario tener un alto nivel de inglés, mi principal limitación sigue siendo este idioma, y esto supone un punto débil para mi perfil profesional, debido a que es necesario para poder crecer en este área.
- **¿Qué pasos he de hacer para conseguirlo?** Obtener algún título oficial que acredite mi nivel de inglés.

## **5.2 RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL MÁSTER**

<b>COMPETENCIA DESARROLLADA</b>	<b>EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*</b>	<b>EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*</b>
<b>Manejo de información</b>	3	4
<b>Trabajo en equipo</b>	3	4
<b>Comunicación</b>	3	4
<b>Diagnóstico personal</b>	2	3
<b>Desarrollo de servicios</b>	2	3
<b>Adquisición del Código Ético</b>	1	2
<b>Búsqueda de información relacionada con la investigación</b>	2	3
<b>Redacción de Proyecto de Investigación</b>	1	2
<b>Competencias de investigación</b>	1	2
<b>Psicología de la Salud Ocupacional</b>	1	3
<b>Autogestión</b>	3	4

COMPETENCIA DESARROLLADA	EVALUACIÓN ANTES DEL MÓDULO*	EVALUACIÓN DESPUÉS DEL MÓDULO*
<b>Teletrabajo</b>	2	4
<b>Investigación: Modelo HERO</b>	2	3
<b>Gestión de la Calidad Organizacional</b>	1	2
<b>Estudio de Clima Laboral</b>	1	2
<b>Intervención</b>	1	2
<b>Coaching</b>	1	2
<b>Técnicas de Evaluación de RRHH</b>	2	3
<b>Diagnóstico organizacional</b>	2	3
<b>Intervención en Igualdad de Oportunidades</b>	2	3