

**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

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

**EMPLEADOS Y EMPLEADAS SALUDABLES  
MEDIANTE PRÁCTICAS  
ORGANIZACIONALES SALUDABLES**

Alumno: Javier Catalán Pachés

Tutor: Raül Burriel Calvet

Curso académico: 2016/2017

Fecha de lectura: septiembre de 2017

## RESUMEN/ABSTRACT

El trabajo que encontramos a continuación es un relato sobre mi experiencia y aprendizaje de conocimientos mediante la realización del máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos. Se va a detallar todas las competencias y habilidades que he desarrollado en el máster, las cuales considero que son herramientas muy útiles a la hora de desempeñar mis funciones como profesional de la Psicología de los Recursos Humanos.

Este trabajo se ha basado en una autoreflexión desde un punto de vista teórico y práctico de todas las materias y competencias cursadas en el máster y, puedo decir, que gracias a la realización de esta formación soy conocedor de la gran importancia que tiene para las organizaciones tener empleados/as con un gran nivel de bienestar.

En dicho trabajo se presentan varias técnicas para ayudar a los trabajadores/as de una organización para que consigan superar las metas mediante una mejora de su capital psicológico y una reducción de los daños psicosociales. Según he podido aprender en el máster tener un capital psicológico desarrollado y sano es la mejor herramienta para poder afrontar los diferentes estresores laborales que hay en las organizaciones.

*This essay talks about my experience and learning of knowledge that I have got at the Master degree in Work and Organizational Psychology and Human Resources. I am going to talk about the competencies and abilities that I have developed with this Master degree. I am sure these abilities will be very useful tools in my functions as a professional psychologist in this field.*

*This text is based on a self-reflection using a theoretical and practical point of view of all subjects and all competencies that I have studied in this professional training. Thanks to this master degree I can say that I know how the important is for the organizations having a high level of welfare in their employers.*

*In this essay are exposed different technical to help the organization workers to achieve their aims through the improvement of their psychology abilities and reduction of psychosocial damages. As I have learn in this master degree a great psychology abilities is the best tool to can to face the different labor stresses.*

## PALABRAS CLAVES/KEY WORDS

Psicología Positiva, Capital Psicológico, Prácticas Organizacionales Saludables, Psicología de los Recursos Humanos.

*Positive Psychology, Psychological Capital, Healthy Organizational Practices, Human Resources Psychology.*

# ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| AGRADECIMIENTOS .....   | 4  |
| 1. PRESENTACIÓN.....  | 5  |
| 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL CURSADO DEL MÁSTER. ....   | 8  |
| CE1. Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía .....   | 8  |
| CE2- Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.....                                     | 9  |
| CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.....   | 10 |
| CE4- Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva .....               | 12 |
| 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 .....                | 13 |
| CE6- Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo organizacional a través del tiempo.....                     | 15 |
| 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..... | 17 |
| CE8- Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional .....  | 19 |
| CE9- Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.....  | 20 |
| 3. VALORACIÓN FINAL.....  | 22 |
| 4. FUTURO PROFESIONAL.....  | 26 |
| 5. BIBLIOGRAFÍA.....  | 28 |

## AGRADECIMIENTOS

Quisiera empezar este trabajo comentando que durante este camino no he estado solo en ningún momento. Siempre he tenido a gente acompañándome y ayudándome en los momentos más malos, por ello me enorgullece poder dedicarles unas palabras en este trabajo.

Por tanto, quisiera agradecer a mis padres y mi pareja la ayuda que me han dado en todo momento. A mis padres porque gracias a la educación que me han dado y los valores que me han transmitido soy la persona que soy ahora, sin ellos no hubiera podido ser posible tener esta formación. Y a mi pareja, agradecerle todo lo que me ha ayudado en los momentos más bajos ya que sin sus ánimos muchas veces no hubiera podido afrontar las adversidades.

Agradecer a todo el profesorado que ha pasado durante este año en el máster ya que cada uno de ellos ha aportado un granito de arena en mi formación. Me llevo un gran recuerdo y mucho aprendizaje de todos ellos.

Por último, quisiera hacer una mención especial a mi tutor de prácticas Raül por toda su dedicación que ha tenido en mí. Siempre ha estado muy pendiente y predispuesto para ayudarme cuando ha habido problemas en las prácticas y en el trabajo final de máster. Estoy seguro que sin su ayuda el nivel de desarrollo de mis competencias profesionales no sería el que es ahora.

Por todo ello, he querido dedicar unas palabras a todas estas personas que han sido tan importante en mi nueva etapa profesional.

## 1. PRESENTACIÓN

La decisión de realizar este máster fue tomada a través de una gran reflexión, en la que viendo la situación actual tuve muy claro hacia dónde me debía y quería enfocar mi formación. Por ello no dudé en matricularme en este máster. Espero que esta formación me proporcione infinidad de conocimientos para poder seguir desarrollándome y creciendo como profesional de la Psicología de los Recursos Humanos.

Después de los agradecimientos y esta breve introducción, me dispongo a realizar una autoevaluación de las competencias previas a la realización del máster. Esta revisión se elaborará con una escala de autoevaluación con una escala del 1 al 4, asimismo se expresan mis expectativas en la adquisición de estas competencias a través de las asignaturas del máster.

Como bien he comentado la escala de valoración que se ha seguido es una escala de 1 a 4.

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

Tabla 1. Escala de valoración. Fuente: Guía TFM 2016/2017

Una vez visto la tabla y la descripción que se va a tener en cuenta para poder cuantificar el nivel de las competencias, me dispongo a exponer las competencias transversales previas al inicio del máster.

| Competencia                                  | Valoración | Expectativa   |
|--|------------|---|
| Trabajar en equipo                           | 4          | Esta competencia la he ido adquiriendo en la Licenciatura, por lo que sé trabajar conjuntamente con otras personas viendo de qué manera podemos realizar las tareas de manera conjunta.<br>Esta competencia es muy valiosa a la hora de realizar los trabajos de clase. |
| Planificación y gestión del tiempo           | 4          | Es una competencia muy valiosa a la hora de planificarme para estudiar las asignaturas del máster.  |
| Capacidad de aplicar la teoría a la práctica | 3          | Gracias a haber trabajado en diferentes ámbitos y a la materia aprendida en el máster, tengo la capacidad de saber cómo se podría actuar en diferentes situaciones laborales vividas.   |

Tabla 2. Competencias transversales. Fuente: Elaboración propia

A continuación, se explica las competencias que ofrece el máster, mi autoevaluación en ellas antes de cursar el máster y las expectativas que tengo de mejora sobre ellas. La escala de evaluación que se ha seguido es la misma que en la tabla anterior, una escala ascendente de 1-4.

| COMPETENCIAS  | VALORACIÓN (1-4)  | EXPECTATIVAS  |
|---|---|---|
| <b>CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía</b>   | La valoración que realizo es de una <b>puntuación de 1</b> .<br>Esta puntuación la realizo debido a que conocía el concepto de Ergonomía pero no aplicado a la Psicología Ocupacional.  | Mis expectativas son conseguir esta competencia a través de asignaturas del máster. Espero adquirir conocimientos sobre la prevención y corrección de los daños psicosociales que pueden aparecer en una organización, como pueden ser: burnout, mobbing, tecnoestrés, etc...   |
| <b>CE2- Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.</b>                      | En esta competencia la <b>valoración</b> según la tabla es de <b>1</b> .<br>Aunque soy conocedor de algunos conceptos en cuanto a la Psicología de la Salud Ocupacional, no dispongo de conocimientos profundos para poder realizar investigaciones sobre ello. | Espero adquirir y desarrollar conceptos de los diferentes modelos de gestión de los recursos humanos, intervenciones y modelos de aplicación de psicología positiva en el ámbito laboral. De tal manera, tengo expectativas de desarrollar conocimiento en el planteamiento y desarrollo de una investigación científica dentro de esta campo de la Psicología. |
| <b>CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos</b>   | La valoración que me doy en esta <b>competencia es de 1</b> .<br>Ya que no dispongo de conocimientos sobre las diferentes teorías sobre Psicología de los Recursos Humanos.   | Espero poder adquirir conocimientos de investigaciones previas sobre intervenciones en Psicología de los Recursos Humanos para poder saber la manera de desarrollar recursos personales eficaces para afrontar las diferentes tareas laborales de un colaborador.   |
| <b>CE4- Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</b> | La <b>valoración es de 1</b> .<br>Tengo nociones básicas sobre la Psicología Positiva, pero no sé cómo se puede aplicar en una organización.  | Espero adquirir técnicas de intervención específicas para mejorar los recursos personales y laborales. Asimismo, en base a las investigaciones espero aprender algún modelo de intervención eficaz para mejorar las fortalezas en los colaboradores y en las organizaciones.  |
| <b>CE5- Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio</b>   | Esta <b>competencia la valoro con un 2</b> .<br>Gracias a mi formación en Psicología del Deporte tengo conocimientos sobre la   | Aunque poseo ciertos conocimientos sobre clima grupal, espero desarrollar de manera más profunda los conceptos de clima y cultura. Así como, las diferentes etapas para la  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| y desarrollo organizacional a través del tiempo.  | creación de un buen clima grupal.   | creación de climas laborales adecuados y los diferentes patrones de conducta que afecta a la creación de una buena cultura organizacional.  |
| <b>CE6- Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo organizacional a través del tiempo.</b>                    | <b>La valoración esta competencia es de 1.</b><br>Ya que no poseo conocimientos firmes sobre la gestión de los Recursos Humanos, no puedo relacionarlo con otros conceptos.   | Espero adquirir técnicas de evaluación en Recursos Humanos para desarrollar diferentes procesos de selección. Además, me gustaría aprender diferentes técnicas efectivas de socialización laboral y los diferentes tipos de desvinculación de las organizaciones.   |
| <b>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</b> | <b>Esta competencia la tengo que valorar en 1.</b><br>Esta valoración viene dada debido a que aunque tengo nociones básicas sobre la prevención de riesgos laborales, no me veo capacitado para poder desempeñar ninguna tarea en relación a este concepto. | Espero aprender técnicas eficaces de intervención para prevenir y evitar los diferentes riesgos psicosociales en el trabajo. Además, me gustaría conocer algún modelo de intervención para mejorar la salud ocupacional a través de diferentes técnicas psicológicas.   |
| <b>CE8- Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.</b>  | <b>La valoración para esta competencia es de 1.</b><br>Considero que no tengo suficientes conocimientos sobre las técnicas de intervención de la salud psicosocial para poder aplicarlas en ningún campo de la Psicología de la salud ocupacional.          | Me gustaría aprender diferentes prácticas organizacionales saludables, ya que considero que una buena aplicación de estas prácticas puede ayudar a la salud ocupacional de los empleados. De igual manera, me gustaría saber los diferentes niveles de intervención y los protocolos de actuación ante estas situaciones. |
| <b>CE9- Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.</b>   | <b>Dicha competencia la valoro con una puntuación de 1.</b><br>Creo que no poseo conocimientos para poder juzgar ninguna competencia del máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.                                     | Una vez cursado el máster me gustaría tener desarrolladas todas las competencias aquí expuestas, para así poder hacer juicios críticos y constructivos de las competencias que se adquieren en el máster que nos atañe.   |

Tabla 3. Competencias que ofrece el máster. Fuente: Elaboración propia

## **2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL CURSADO DEL MÁSTER.**

Una vez he comentado mis expectativas sobre las competencias que espero adquirir, voy a relatar como las he ido adquiriendo durante la realización del máster y en qué nivel están ahora, una vez ha transcurrido esta formación.

Para realizar este análisis de las competencias he tenido que hacer un ejercicio de reflexión sobre todos los conocimientos que he ido adquiriendo a lo largo del máster y, considero que este análisis servirá para poder llegar a unas conclusiones solidas sobre mi aprendizaje en esta formación. A continuación, comentaré las competencias detalladamente explicando todo lo expuesto en el máster y mi desarrollo profesional en dichas competencias. A mi entender estas competencias son muy útiles y eficaces para mi futuro profesional como psicólogo de los recursos humanos.

Como he comentado anteriormente en la tabla 1, la escala de valoración que se ha seguido es una escala de 1 a 4.

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

Esta competencia la he desarrollado a través de la asignatura "SBE001, Trabajo y Salud Ocupacional". He podido aprender de grandes profesionales de la materia como son los profesores: Isabella Meneghel, Jordi Escartín, Joan Franco y Mario de Líbano.

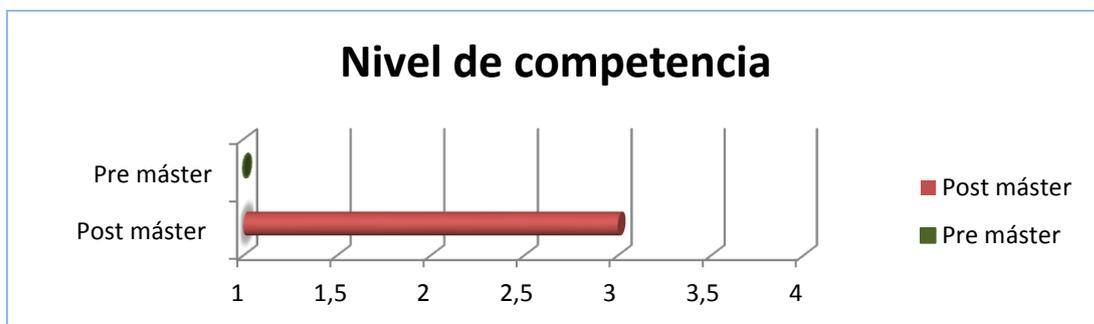
Gracias a esta asignatura cuento con conocimientos científicos y prácticos de las diferentes teorías de los modelos que se basa la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, como son: 1) Modelos de pérdida de recursos, 2) Modelo de Ausencia de reciprocidad y 3) Modelo de sobre o baja estimulación, y 4) Modelos de interacción Demanda-Recursos.

Asimismo, dentro de la competencia de Psicología de la Salud Ocupacional, he podido adquirir conocimientos sobre el Mobbing, Tecnoestrés, Burnout, y Adicción al trabajo. Del primero, he aprendido a diagnosticar el mobbing, el nivel de análisis, los modelos teóricos y, las estrategias de prevención e intervención sobre el mobbing. De los daños psicosociales restantes he desarrollado conceptos sobre las dimensiones, perfiles, antecedentes y la evaluación de estos daños psicosociales.

La competencia de ergonomía se trabajó con el profesor Joan Franco. He aprendido conocimientos sobre la ley de prevención de riesgos laborales (31/1995) y sobre el concepto de adaptar el trabajo al trabajador/a, dicho en otras palabras, el concepto de ergonomía en el trabajo.

Durante mi estancia en prácticas espero seguir desarrollando todos estos conocimientos de una manera práctica, ya que es de gran importancia la prevención de riesgos laborales y las normativas que obliga a las empresas tener planes de prevención.

Por todo ello, considero que **mi nivel en esta primera competencia** ha incrementado hasta un **valor de 3**. Esta mejora es debido a que considero que tengo conocimientos suficientes sobre las diferentes teorías para intervenir varios procesos de desarrollo en Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.



### **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 y la Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos, como disciplinas científicas, cuenta con una vertiente de investigaciones que consolidan las teorías y conocimientos antes de que formen parte de la práctica diaria de los profesionales de estas disciplinas.

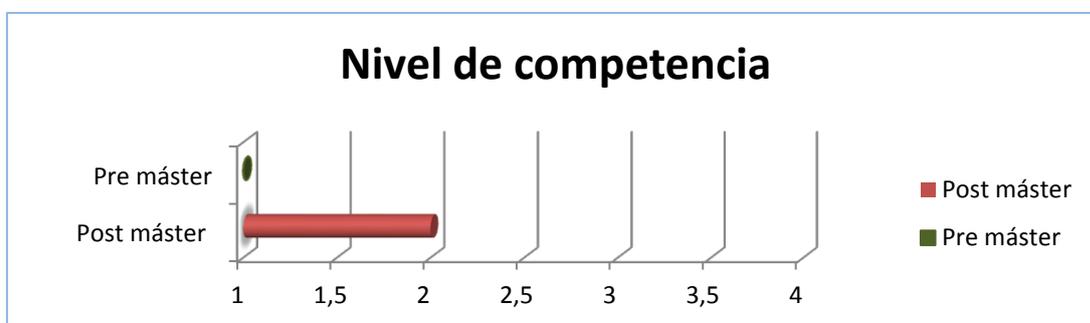
Es fundamental que la práctica profesional vaya de la mano de la investigación, ya que las investigaciones deben ser la previa a la puesta en práctica de los resultados positivos de las investigaciones realizadas previamente.

Debido a que la modalidad de mi máster era de carácter profesional, no he tenido asignaturas que hayan profundizado en el desarrollo de conocimientos para poder realizar investigaciones en este campo. A pesar de ello, durante el cursado del máster sí que hemos realizado trabajos en los que hemos tenido que poner en práctica los diferentes conocimientos que tenemos sobre cómo realizar investigaciones básicas.

Tal es así, que en la asignatura "SBE001, Trabajo y Salud Ocupacional" tuvimos que desarrollar un trabajo basado en una investigación sobre los efectos psicosociales que desencadenan el síndrome de Burnout atendiendo a factores organizacionales y sociales presentes en el alumnado de la Universitat Jaume I.

Para realizar esta investigación tuvimos que hacer una revisión de las investigaciones previas sobre este tema, seleccionar una muestra representativa a quienes aplicar los test de medición (cuestionario MBI-SS de Schaufeli, et al. (2002), la Escala de Clima Institucional de la Universidad de Sonora, y la Escala de clima Social en el Aula para Universitarios de Rostan, et al. (2015)) y, analizar los datos recogidos para poder sacar unos resultados concluyentes. Los datos fueron tratados mediante un análisis descriptivo, correlaciones bivariadas y regresiones lineales. A través de este análisis, se demostró diferencias entre las diferentes titulaciones de los alumno y las puntuaciones en los test aplicados.

Gracias a esta práctica, puedo asegurar que mi competencia a la hora de elaborar una investigación científica de rigor ha aumentado considerablemente hasta poder valorarla con un **valor de 2**. Esta práctica me ha dotado de nuevos conocimientos en cuanto a la metodología que hay que seguir para el desarrollo de investigaciones básicas en Psicología de la Salud Ocupacional y la Psicología de las Organizaciones y el desarrollo de los Recursos Humanos. A pesar de ello, considero que aún necesitaría supervisión para realizar la tarea con éxito.



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

Durante el máster he podido ir desarrollando esta competencia mediante la asignatura: "SBE002, Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional".

Gracias a profesionales como Miguel Ángel Nadal, he podido adquirir conocimientos sobre las diferentes concepciones acerca de la naturaleza de las personas. Con él aprendí el concepto de

hombre<sup>1</sup> económico, hombre social, hombre que se autorealiza y hombre complejo. Este aprendizaje me ha ayudado a entender más sobre la evolución del concepto del hombre en el ámbito laboral, cosa que me ayuda a comprender los diferentes tipos de personas que me puedo encontrar en un entorno laboral. Asimismo, se nos explicó los diferentes modelos de gestión para cada uno de los diferentes conceptos anteriores. Por ejemplo, el modelo de gestión “administrativa” es un modelo válido para la concepción de hombre económico; la gestión “gestión” es un modelo recomendado para la concepción de hombre social; la gestión de “desarrollo” es el más apropiado para utilizarlo con la concepción de hombre que se autorealiza y; la gestión de “estrategia” es un modelo recomendable para la concepción de hombres complejos.

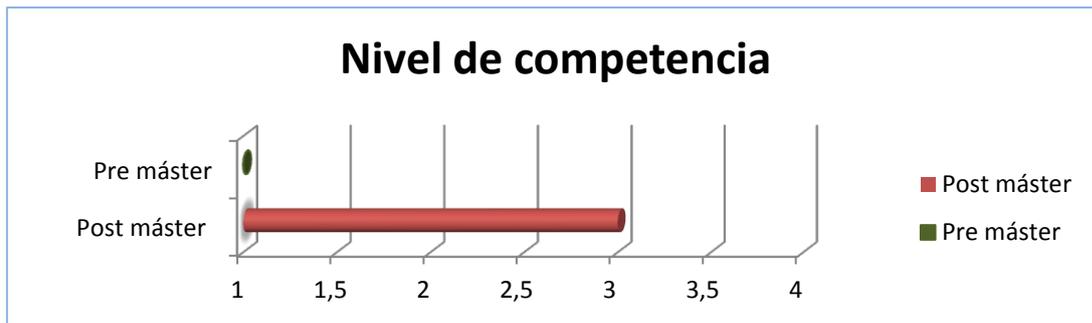
Por otro lado, he aprendido diferentes teorías para la gestión de las personas. El profesor Alberto Ortega nos introdujo un modelo de gestión muy eficiente como es el modelo HERO (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012) del grupo WANT. Este modelo se basa en gestionar el capital humano de una entidad mediante intervenciones positivas, lo cual va a aportar empleados saludables mejorando en su bienestar y provocando resultados excelentes en la organización.

Con los profesores Francisco Gil y Javier Canteras he aprendido diferentes modelos de gestión de personal. Más en concreto, con el profesor Gil desarrollamos los diferentes modelos de liderazgo dentro de sus contextos actuales y desafíos. El modelo de liderazgo más destacable fue el modelo “de liderazgo transformacional” ya que emplea mensajes inspiradores, moviliza sentimientos, promueve compromiso y consigue cambios en actitudes y creencias. Por su parte, el profesor Canteras me ayudó a desarrollar conocimientos en la planificación de estrategias para la gestión de los recursos humanos mediante los modelos “integral de gestión de personal” y el modelo “integrado de gestión de gestión de personal”.

Gracias a estas teorías y modelos de gestión de personal, poseo una gran variedad de herramientas para poder gestionar de manera eficaz el capital humano de una organización. Por tanto, considero que **esta competencia** la he desarrollado hasta un **nivel de 3** debido a que poseo las competencias necesarias para comparar las diferentes teorías y los diferentes procesos de desarrollo de los recursos humanos.

---

<sup>1</sup> Entendemos hombre como ser humano, no solo el sexo masculino



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

Uno de los conocimientos que más he podido desarrollar durante el máster es el concepto de Psicología Positiva enfocada a las organizaciones. Este conocimiento se me ha proporcionado con la asignatura “SBE003, Psicología Organizacional Positiva”.

En esta asignatura he podido aprender los diferentes componentes que engloban el capital psicológico de los comportamientos organizacionales positivos. De tal manera, se explicó la percepción de autoeficacia como recurso personal ante situaciones adversas.

Desde una perspectiva más organizacional, se nos explicó cómo aplicar en un entorno laboral los modelos de “Interacción Demanda-Recursos” y “Modelo Hero” mediante la potencialización de recursos personales y prácticas organizacionales positivas. Estos modelos son herramientas que poseemos para conseguir organizaciones positivas y saludables.

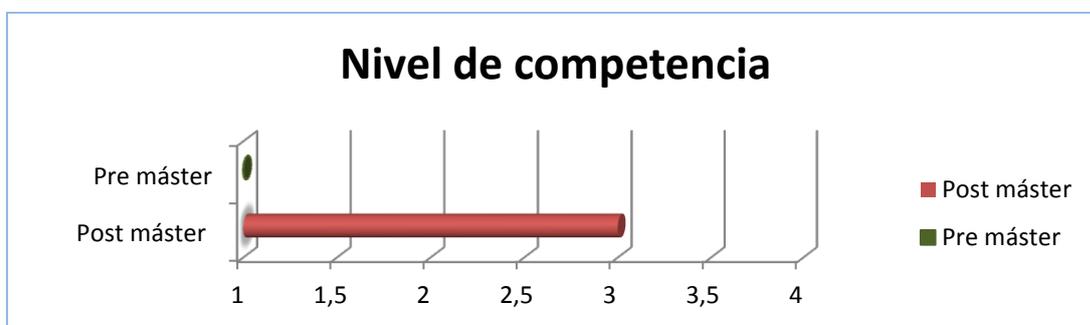
Asimismo, gracias al máster soy conocedor de que la felicidad puede ser un recurso muy poderoso para poder tener éxito en el trabajo. He aprendido que la felicidad está compuesta por la satisfacción personal de la vida más las emociones positivas menos las emociones negativas. Dentro de este apartado hay una serie de estudios en los que gracias a ellos podemos entender mejor el concepto de felicidad. El estudio sobre la “Teoría de las tres vías hacia la felicidad” de Seligman (2003) nos enseña tres formas de conseguir una vida plena o felicidad según las acciones de cada persona. Las tres vidas que explica este estudio son: la vida placentera, la buena vida y la vida significativa. Otro estudio relevante para el desarrollo del concepto de la felicidad fue el de Lyumbomirsky (2008), dicho estudio expone la teoría de que hay un 40% de la felicidad que depende solo de nosotros. Por lo que un gran porcentaje de la felicidad depende solo de nosotros y, por tanto, todos nosotros podemos conseguir ser personas positivas en el trabajo. Por último, el estudio más reciente que me enseñaron en clase fue el realizado por Seligman (2011) con el “Modelo (PERMA) de la felicidad”. Este modelo está compuesto por

cinco factores principales (emociones positivas, engagement, relaciones, éxitos y la búsqueda de sentido a nuestra vida) y trata de la elección libre por parte de las personas para aumentar su propio bienestar.

Por otro lado, me gustaría mencionar dos conceptos relevantes para obtener un espacio de trabajo saludable. Estos conceptos son el Engagement y la Inteligencia Emocional. He tenido la gran suerte de poder conocer a una gran referente dentro de la Psicología Organizacional Positiva como es el profesor Wilmar Schaufeli. Dicho profesor, nos explicó el concepto de Engagement, sus antecedentes y consecuencias y, las diferentes maneras de intervención para potenciar este constructo tan beneficiosos para los trabajadores y las organizaciones.

Por su parte, el profesor Pablo Fernández Berrocal fue el encargado de enseñarnos cómo la inteligencia emocional puede ser un factor relevante para la obtención de la felicidad. Nos expuso una serie de estudios en los que se relacionan niveles altos de Inteligencia Emocional con un aumento de la salud, las relaciones sociales y de pareja, éxito en el trabajo y aumento de felicidad.

Gracias a lo anteriormente expuesto, considero que tengo grandes conocimientos para poder potenciar de manera individual y organizativa diferentes constructos que ayudan a desarrollar fortalezas en el trabajo y, por tanto, conseguir organizaciones saludables. Por ello, evalué mi desarrollo en esta competencia con **una valoración de 3**.



#### 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

A raíz de la intervención del profesor Vicente González-Romá he desarrollado habilidades a la hora de valorar el clima y la cultura en las organizaciones. El profesor González-Romá nos explicó las diferencias que hay entre clima y cultura, debido a que es importante saber bien sus diferencias para poder hacer intervenciones de calidad.

Por lo que respecta al clima organizacional, se nos explicaron las diferentes dimensiones que tiene el clima mediante el “Modelo FOCUS” desarrollado por Van Muijen et al. (1999). Este modelo entiende el clima dentro de cuatro dimensiones o facetas como son las dimensiones de apoyo, de innovación, la orientación a objetivos y la formalización. A su vez, nos enseñó las diferentes etapas que hay que seguir para hacer un estudio de clima en las organizaciones y nos presentó diferentes intervenciones realizadas en el pasado con éxito. Con estas intervenciones he aprendido que según el símbolo que se exponga a los trabajadores/as, éstos van a trabajar con mayor o menos autonomía, con mayor o menor empatía hacia los demás, o con mayor o menor orientación a las recompensas.

En cuanto a la cultura organizacional, se nos comentó que este concepto tiene asociado diferentes niveles de significados interrelacionados. Estos niveles pueden ser observables como los artefactos (ambiente físico, forma de vestir...etc.) y patrones de conducta, los valores y las creencias normativas; o inobservables como los supuestos básicos subyacentes (creencias y valores) que tiene cada organización. Además, he aprendido a distinguir los diferentes tipos de cultura que podemos encontrar. Estas son: la cultura de grupo, cultura de desarrollo, cultura de mercado y la cultura jerárquica. Del mismo modo, gracias a la intervención del profesor González-Romá conozco el modo de hacer un estudio de la cultura organizacional a través de métodos cualitativos (entrevistas, test de las 20 frases y discusiones en grupo) y métodos cuantitativos (cuestionario).

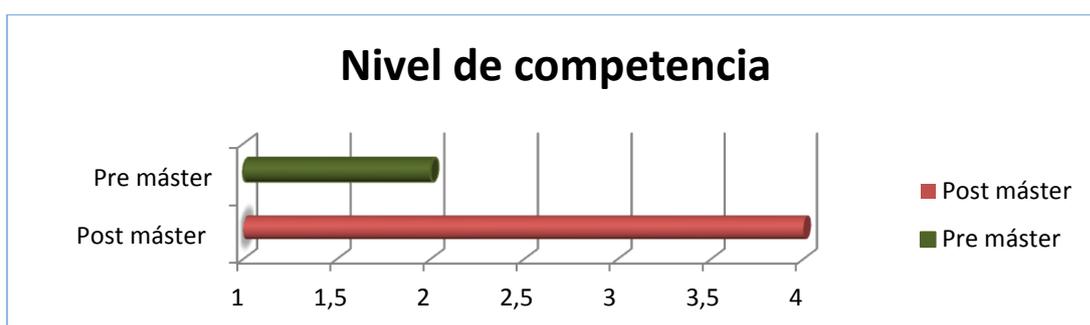
Los procesos de cambio y desarrollo organizacional fueron expuestos por la profesora Valeria Cruz en la asignatura “SBE004 Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad”.

He aprendido que todo proceso de cambio tiene que seguir la “Teoría del cambio” de Kurt Lewin (1947), esta teoría habla de tres fases para realizar un proceso de cambio. La primera fase es la “descongelación” (hay que reducir las fuerzas que mantiene la organización en su nivel actual), la segunda fase es la de “cambio” (desplazar a un nuevo nivel de comportamiento) y, la tercera fase es la “re-congelación” (establecer la organización en ese nuevo estado).

Asimismo, la profesora Cruz nos explicó que es lo que puede hacer una organización para adaptarse a los cambios que se producen de forma inevitable. Las funciones que se recomiendan para tal adaptación son: la mejora de las capacidades de aprendizaje de los empleados, establecer el aprendizaje como responsabilidad compartida, el aprendizaje como parte del trabajo del día a día y, desarrollar condiciones para facilitar el aprendizaje organizacional. Toda organización que siga estas pautas serán empresas con una mejora de adaptación, de respuesta, de anticipación y de aprendizaje ante situaciones de cambio. También he tenido la oportunidad de aprender el “Modelo de aprendizaje continuo” de Goldstein (1993), este modelo habla de tres puntos para realizar un aprendizaje continuo: el primer punto consiste en realizar un

análisis de necesidades de aprendizaje tanto a nivel organizacional, nivel de competencias y a nivel personal; el segundo es realizar un diseño del aprendizaje mediante un plan de aprendizaje, clima de aprendizaje y una didáctica y; un tercer punto de evaluación de aprendizaje.

Mi nivel de desarrollo en esta competencia la valoro con una **puntuación de 4**, ya que gracias al cursado de este máster y a mi anterior formación considero que cuento con un gran abanico de herramientas y conocimientos para realizar intervenciones de calidad sobre el clima y cultura organizacional y el cambio y desarrollo organizacional.



#### **CE6- Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo organizacional a través del tiempo**

Esta competencia la he podido desarrollar con la asignatura “SBE005 Técnicas de gestión de recursos humanos”, en esta asignatura hemos tenido grandes profesionales como Eva Ferrando, Julián Pelacho, Valeria Cruz y Agustín Aguilar.

Con la profesora Ferrando he podido adquirir conocimientos sobre la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Gracias a esta intervención he aprendido los procesos básicos en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones (análisis de flujo de trabajo, diseño del puesto de trabajo, análisis y descripción de los puestos de trabajo, y análisis por competencias). Asimismo, he aprendido conocimientos en cuanto a la selección y reclutamiento de personal, y las diferentes etapas de socialización laboral (etapa de socialización anticipatoria, etapa de encuentro, y etapa de cambio y adquisición). Por último, en dicha sesión con la profesora Ferrando pude aprender cómo realizar un rediseño del sistema de trabajo y de las organizaciones del trabajo y realizar de manera correcta las desvinculaciones de los trabajadores/as con las organizaciones.

He adquirido conocimientos sobre las diferentes técnicas de evaluación que utilizan los profesionales de los recursos humanos. La profesora Cruz nos explicó los diferentes pasos para

realizar un proceso de selección de calidad como son: el reclutamiento, la presentación de candidatos, la obtención de información en profundidad y la oferta de trabajo. Asimismo, aprendimos los conceptos y la aplicación de diferentes técnicas de selección de personal como son: la técnica de observación, la técnica de incidentes críticos y la entrevista por competencias. Esta última técnica es de gran relevancia si se quiere detectar alguna competencia en concreto en el candidato entrevistado. A esta entrevista también se le conoce por el nombre de entrevista STARS, donde se pregunta al candidato por una **Situación** en concreto, qué **Tareas** son las que debía de hacer, sobre las **Acciones** que realizó para resolver la situación y el **Resultado** que se obtuvo.

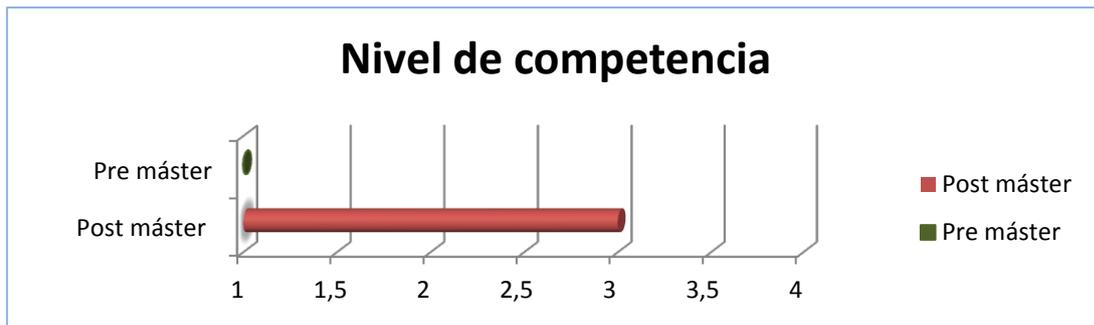
A parte de estas técnicas, he aprendido diferentes pruebas situacionales que son muy utilizadas para detectar competencias necesarias por parte de los profesionales de los recursos humanos. Las pruebas que he aprendido son: los juegos de roles, el método del caso, la bandeja de llegada, los juegos de empresa, los ejercicios de presentación, los ejercicios de ejecución laboral, el *assessment center* y la técnica de *focus group*. Todas estas técnicas o pruebas tienen como principal objetivo encontrar al candidato/a más idóneo para el puesto de trabajo al que se opta.

Con el profesor Aguilar he aprendido que el talento es el resultado de la capacidad por el compromiso y por el contexto, por tanto si falla una de ellas el talento es inexistente. De igual manera, he aprendido a gestionar mediante cuatro fases (detección, atracción, fidelización y desarrollo) el talento de una organización.

Por último, el profesor Pelacho nos impartió una clase práctica con el objetivo de enseñarnos una técnica muy utilizada para potenciar las relaciones de los empleados y, por tanto, mejorar la salud psicosocial de los trabajadores y conseguir un mejor desarrollo en las organizaciones. Dicha técnica es la *Outdoor Training*, que se refiere a las actividades que intentan ser representaciones simbólicas de situaciones laborales. El objetivo de esta técnica es que los aprendizajes que se logran en ellas se transfieran al ámbito laboral.

Esta competencia espero poder desarrollarla más a través de la realización de las prácticas ya que es un campo en el que me gustaría poder poner en práctica. Me gustaría poder intervenir en el algún proceso de selección y así aplicar algunas de las técnicas anteriormente citadas. Considero que sería una gran experiencia para mi formación como profesional de la Psicología de los Recursos Humanos.

El nivel que he adquirido en esta competencia es de **un valor de 3**, debido a que considero muy relevante para poder dominarla tener alguna experiencia en la aplicación de alguna de las técnicas expuestas.



#### **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**

Mediante el cursado del máster he podido adquirir muchos conocimientos sobre diferentes prácticas aplicables a las organizaciones con el objetivo de prevenir y promover la salud de los trabajadores/as.

Como he comentado anteriormente, he estudiado asignaturas que me han dado conocimientos prácticos para poder intervenir en las organizaciones con el objetivo de ayudar a mejorar la salud de los trabajadores/as. Estas asignaturas han sido: “SBE003, Psicología Organizacional Positiva” y “SBE002, Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional”.

En estas asignaturas he aprendido con gran detalle el “Modelo Hero” de (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012)y, esto me ha servido para saber que para conseguir empleados saludables y, por tanto, organizaciones saludables el foco de intervención tiene que estar focalizado a los recursos de tarea (autonomía y variedad en el trabajo, el *feedback*...etc.), los recursos sociales (apoyo social, liderar mediante un liderazgo transformacional, apoyo en las relaciones sociales...etc.), y las prácticas organizacionales (conciliación trabajo familia, políticas de prevención del mobbing, desarrollo de carrera, equidad percibida...etc.).

Más en profundidad, en la asignatura”SBE006 Prácticas Organizacionales Saludables” tuve la oportunidad de aprender de una gran profesional como es la profesora Hedy Acosta. En su intervención profundizamos mucho más sobre las prácticas organizacionales que hay que seguir para promover la salud en los trabajadores/as. Por ejemplo, he aprendido cómo realizar una buena conciliación de la vida laboral y la vida privada mediante horarios flexibles, teletrabajo, planificación de turnos según necesidades, etc. Asimismo, nos enseñó que para la prevención de riesgos psicosociales y del mobbing es muy importante realizar un protocolo de buenas conductas y realizar cada cierto tiempo una evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. Por último, otra práctica fundamental en las organizaciones es

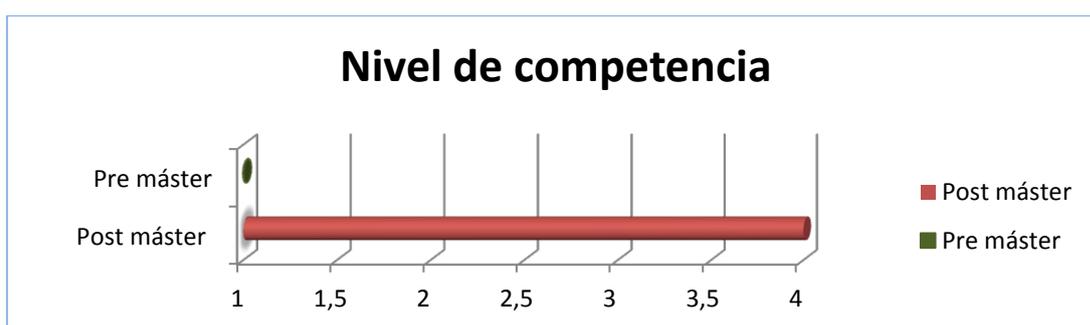
garantizar la existencia de canales de comunicación y garantizar que la información llega a todos los puestos de trabajo de forma clara.

Del mismo modo, la profesora Acosta nos mostró prácticas que suelen sostenerse más en el tiempo. Estas prácticas son: trabajar en equipo y en coordinación (creación de equipos, claridad de los roles y tareas, reuniones, etc.), dar autonomía al trabajador/a (dar responsabilidades, dejar la libre distribución de las tareas, etc.), aumentar el clima de apoyo (tutorización, *coaching*, etc.), dar *feedback* constructivo y, reforzar las creencias de eficacia (aprendizaje vicario, recordar experiencias de éxito, persuasión verbal, etc.).

Todas estas prácticas van a provocar un aumento en las fortalezas de los empleados/as debido a que van a poder observar que la organización cuenta con ellos y que le facilita recursos para poder desempeñar las tareas de la mejor manera. Por ello, se espera que mejoren en su desempeño laboral ya que cuentan con un capital psicológico óptimo para hacer frente a demandas y riesgos psicosociales que puedan estar sometidos.

En mi estancia en prácticas me gustaría ver y aprender de las políticas que tiene la empresa sobre la conciliación de la vida laboral y la vida privada, sobre la prevención de riesgos laborales y la manera de liderazgo que tiene la empresa. Me parece fundamental que las empresas tengan estas políticas desarrolladas, porque si queremos tener empleados/as saludables la empresa debe proporcionarles recursos para ello.

Una vez aprendido todas estas prácticas organizacionales, considero que la puntuación que he alcanzado en esta competencia **es de 4**. Indico esta puntuación debido a que considero que tengo mucho información que podría ponerla en práctica en un entorno laboral.



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

Durante el cursado del máster he aprendido que las intervenciones son un conjunto de actividades diseñadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición a factores de riesgos psicosociales de riesgo. Pero para ello es imprescindible realizar, previamente a la intervención, una evaluación de calidad de los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores/as de una organización.

En este punto, me gustaría recalcar las palabras de la profesora Isabel Martínez: “toda evaluación ya es por sí misma una intervención”. Me parecen unas palabras muy acertadas ya que a veces solo con las evaluaciones hacemos conscientes de la situación actual y esto es el punto de partida para dar respuesta a la situación.

En la asignatura “SBE007 Intervenciones Psicosociales en el trabajo” con la profesora Martínez tuve la oportunidad de aprender los procesos de evaluación de los riesgos psicosociales (identificación de los factores de riesgos, elección de la metodología, aplicación de la metodología, elaboración y puesta en marcha del programa y realizar un seguimiento del mismo). Asimismo, con la intervención de la profesora Martínez amplié mis conocimientos sobre las diferentes metodologías de evaluación de los riesgos psicosociales como son la metodología “RED-WANT” y “COPsoQ istas21”. En esta sesión se profundizó mucho más en la metodología “RED-WANT”, dónde se nos explicó que el objetivo de la metodología “RED” es identificar los factores de riesgo psicosocial, identificar los colectivos potenciales de riesgos, identificar los grupos con riesgo de desarrollar problemas relacionados con el estrés, e identificar las organizaciones psicológicamente sanas para optimizar su bienestar. Posteriormente a la clase, realizamos un trabajo sobre la otra metodología citada que me permitió indagar más en ella y aprender de las dos versiones que dispone según el tamaño de la empresa.

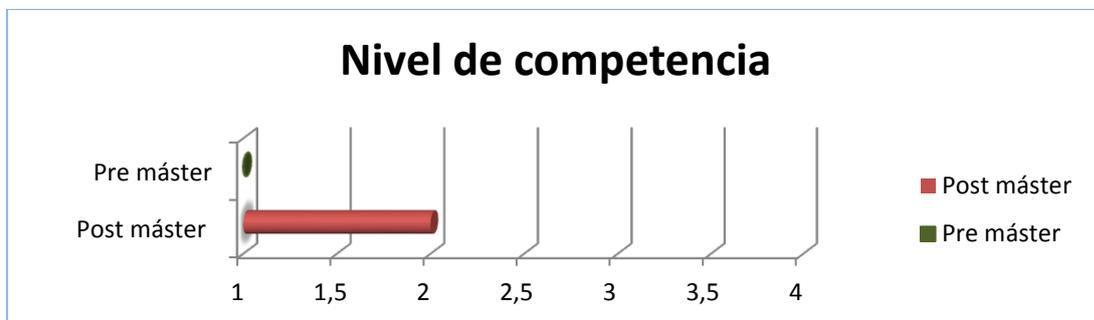
En cuanto a las intervenciones, como ya he citado en anteriores competencias, un modelo muy recomendable es el “Modelo HERO” de (Salanova, Llorens, Cifre y Martínez, 2012). En este modelo se puede realizar intervenciones tanto a nivel individual como a nivel organizacional. A nivel individual se recomienda para optimizar la salud psicosocial de los empleados/as las siguientes tareas: practicar las virtudes de cada uno/a, ser amable con los demás, expresar gratitud, aprender a perdonar, compartir buenas noticias, reflexionar sobre lo positivo, cuidar a los demás, cultivar el optimismo, incrementar la resiliencia, establecer metas personales, saborear los buenos momentos y, practicar Mindfulness. A nivel organizacional se recomienda

realizar intervenciones como son las auditorías positivas, los cambios en los lugares de trabajo, y coaching positivo.

Con la profesora Valeria Cruz pude ver una aplicación práctica de una intervención real en un hospital donde se utilizaron las técnicas de sesiones informativas y survey feedback. La profesora Cruz nos mostró los protocolos de actuación de cada una de las dos técnicas utilizadas y los objetivos que perseguían con la utilización de estas técnicas.

Con el profesor Jonathan Peñalver profundicé en intervenciones sobre adicción al trabajo, tecnoestrés, aburrimiento y burnout. De cada uno de estos daños psicosociales he aprendido diferentes técnicas de intervención dependiendo si la intervención es a nivel individual. En esta sesión vi un ejemplo de intervención en burnout, donde se especificó todos los pasos realizados en esta intervención. Estos fueron: la preparación, la evaluación, el análisis de los estresores, la selección de intervención, la implantación del programa de entrenamientos y la fase de la evaluación de la intervención.

Tras conocer todas estas técnicas de intervención considero que he desarrollado esta competencia hasta **una puntuación de 2**. Considero que aunque he visto casos prácticos de algunas técnicas de intervención, necesitaría realizar en primera persona y de forma práctica alguna de estas intervenciones para poder dar una puntuación más alta a esta competencia.



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

La decisión de realizar el Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos fue tomada en gran medida porque tenía claro que iba a ser una formación muy enriquecedora para mi futuro profesional. Era consciente que una vez finalizados mis estudios de Máster tendría desarrolladas una serie de competencias profesionales que me ayudarían a mejorar como profesional de los recursos humanos.

Gracias a la asignatura “SBE013 Trabajo Final de Máster” he tenido la oportunidad de juzgar el nivel adquirido de cada una de las competencias que transfiere el máster con su realización. Tal como se puede constatar en los párrafos anteriores, he ido adquiriendo una serie de competencias que estoy seguro que me van a ayudar mucho en mi carrera profesional. Gracias a este máster, cuento con herramientas útiles para ayudar a los empleados/as y a las organizaciones en el manejo de las adversidades y, por tanto, conseguir empresas y empleados/as saludables y resilientes.

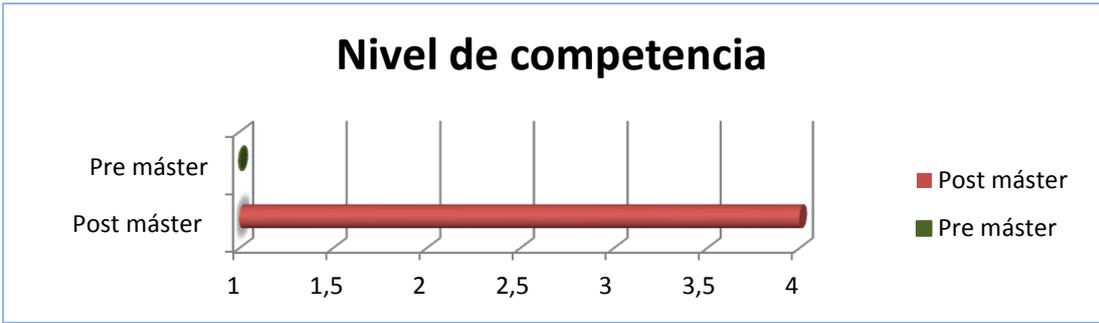
A parte de las competencias que he citado anteriormente, me gustaría juzgar otras competencias que también he podido desarrollar gracias a este máster.

El profesional Carlos Herrero realizó un seminario práctico donde adquirí herramientas y trucos para poder hablar en público de manera profesional. A nivel personal, este seminario me ayudó mucho a ser consciente de ciertas cosas erróneas que hacía cuando hablaba en público y a corregirlas.

En la asignatura “SBE006 Prácticas Organizacionales Saludables” disfruté de una de las sesiones más prácticas de todo el máster con la profesora Lourdes Munduate, en dicha sesión pude desarrollar competencias negociadoras. La profesora Munduate nos explicó conceptos básicos para negociar y, todo lo aprendido en esta clase es muy interesante a la hora de poder negociar con los trabajadores de una organización. En mi opinión, considero que fue una de las sesiones en las que más aprendí gracias al formato totalmente práctico de la sesión.

Por último, quisiera comentar las competencias adquiridas en las dos asignaturas optativas a las que me matriculé. Estas son: “SBE009 Gestión por Competencias de la Empleabilidad” y “SBE008 Psicología del *Coaching*”. En la primera de ellas, aprendí a potenciar mi marca personal, a realizar un currículum y carta de presentación de calidad y a realizar un modelo de negocio como es el “Modelo Canvas”. En la segunda, pude aprender de manera práctica como es un proceso entero de coaching. Del mismo modo, fue muy enriquecedor el ejercicio práctico de esta asignatura ya que tuvimos que detectar técnicas de coaching de un texto, donde se describía un proceso de *coaching* entero.

Una vez juzgadas las competencias que he adquirido con la realización del máster considero que esta última competencia debo valorarla con una **puntuación de 4**. Esta puntuación viene dada porque creo que sí que soy capaz de juzgar todas las competencias que forman este máster y que me han formado como psicólogo profesional de los recursos humanos.



### 3. VALORACIÓN FINAL

Una vez valorada mis competencias actualmente, considero de gran relevancia realizar una comparación pre máster y post máster de las competencias analizadas para ver la evolución que he tenido durante la realización del máster. Esta comparativa se va a realizar siguiendo el marco de puntuación anteriormente citado.

De esta manera, vamos a ver de manera muy visual mi aprendizaje con la realización del máster y con qué competencias cuento para afrontar mi futuro laboral como profesional de la Psicología de los Recursos Humanos.

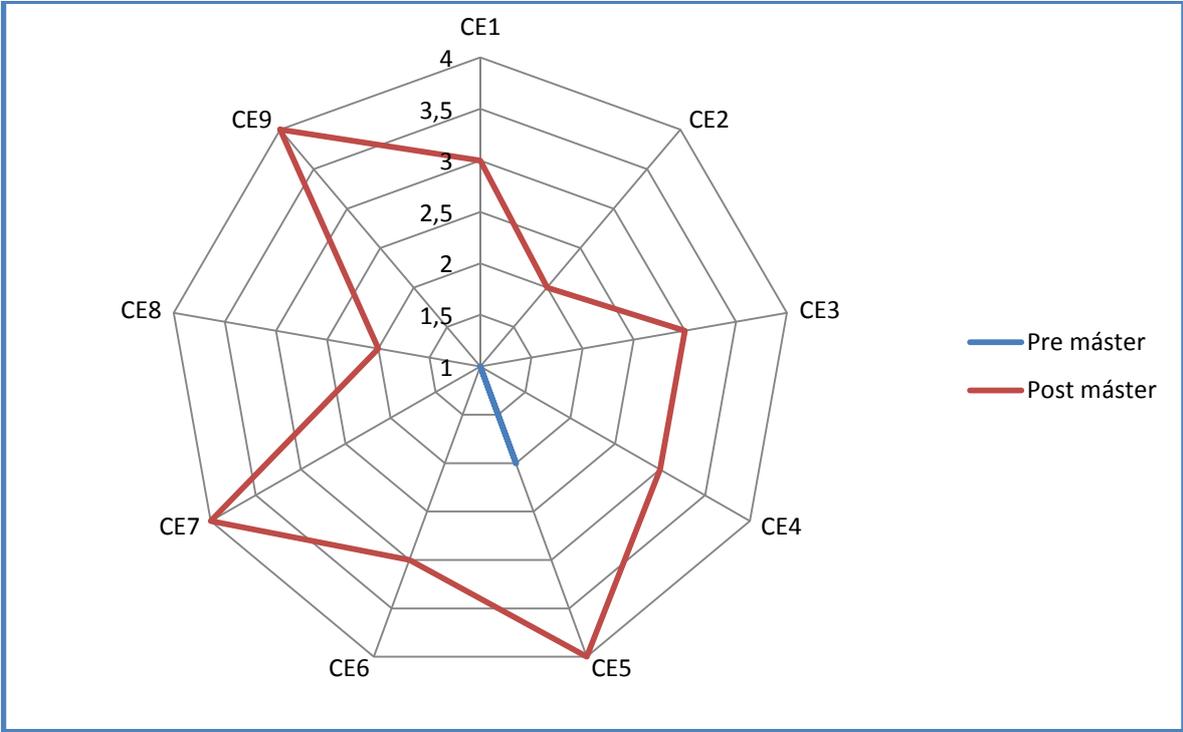


Gráfico 1. Gráfico comparativo de competencias. Fuente: Elaboración propia

Como podemos ver en la gráfica, todas las competencias han aumentado de manera considerable ya que todas ellas previamente fueron evaluadas con puntuaciones bajas pero gracias a la realización del máster han podido aumentar estas puntuaciones.

La interpretación que se puede realizar viendo esta gráfica es que gracias al cursado de todas las asignaturas que componen el máster mis competencias profesionales han aumentado haciéndome sentir competente para realizar tareas básicas del ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos.

Como vemos la competencia CE 1 “Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía” ha mejorado en dos puntos, es decir, ha pasado de una puntuación base de 1 hasta una puntuación final de 3. Este aumento, como he comentado en el punto anterior, es debido a que he tenido asignaturas a lo largo del máster que me han permitido adquirir conocimientos sobre diferentes modelos teórico y procesos de desarrollo en la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.

Previamente he hablado de mis expectativas a alcanzar sobre esta competencia, y una vez finalizado el máster, puedo asegurar que sí se han cumplido ya que esperaba aprender qué riesgos psicosociales podemos encontrar en un entorno laboral y cómo podemos prevenirlos. Gracias al profesor Mario del Líbano esta expectativa quedó satisfecha debido a que nos enseñó varios daños psicosociales que suelen aparecer en un entorno laboral y las características de cada uno de ellos para poder reconocerlos y poder actuar para prevenirlos.

En cuanto a la competencia CE 2 “Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos”, he aumentado esta competencia desde una puntuación de 1 a 2. Este leve aumento es debido a que escogí la modalidad profesional por lo que no he tenido ninguna asignatura específica sobre investigación.

Al ser consciente de la modalidad escogida, mis expectativas en esta competencia no eran muy altas ya que entendía que no se iban a centrar mucho en enseñarme a realizar investigaciones científicas. Por ello, considero que sí se han cumplido mis expectativas iniciales, porque sí que he aprendido a realizar un buen planteamiento inicial de una investigación científica. No obstante, me faltarían conocimientos más profundos en los análisis de resultados para poder valorar esta competencia con una mayor puntuación.

Por otro lado, considero que en la competencia CE 3 “Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos”, ha habido un aumento bastante notable ya que he pasado de una puntuación inicial de 1 a una puntuación posterior de 3 puntos sobre cuatro.

Una vez finalizado el máster, puedo asegurar que las expectativas previas que tenía sobre esta competencia se han cumplido por completo. Mis expectativas se basan en saber conocimientos basados en investigaciones previas que ayudarán a desarrollar a los trabajadores/as recursos personales para afrontar las tareas laborales. Considero que gracias al “Modelo Hero” y los diferentes modelos de liderazgo y de gestión de personal que he aprendido esta competencia la he podido desarrollar hasta la puntuación anteriormente mencionada.

Por su parte, la competencia CE 4 “Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva” también ha sido una de las competencias en las que gracias al cursado del máster he podido mejorar de manera considerable, he pasado de una puntuación de 1 a 3.

Inicialmente esperaba aprender algún modelo de intervención eficaz para mejorar las fortalezas en los trabajadores/as. Una vez finalizado el máster puedo asegurar que mi expectativa si se ha cumplido, porque cuento con recursos para ayudar a los trabajadores/as a potenciarles los recursos personales y laborales frente a las demandas laborales.

En referencia a la competencia CE 5 “Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo”, es una de las competencias que más desarrolladas está debido a que ha pasado de una puntuación de 2 a una puntuación final de 4. Esta puntuación viene dada porque gracias al máster y a conocimientos previos de anteriores formaciones me veo capacitado para realizar tareas complejas sin supervisión.

Esperaba desarrollar de manera más profunda los conceptos de clima y cultura así como los diferentes patrones que afectan a desarrollar un clima y cultura de calidad. Después de la clase con el profesor Vicente González -Romá considero que sí se han cumplido las expectativas que tenía sobre esta competencia para poder valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Por lo que respecta a la competencia CE 6 “Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo organizacional a través del tiempo”, valoré esta competencia con una puntuación inicial de 1 punto pero una vez finalizado esta formación considero que esta competencia ha aumentado hasta una puntuación de 3 sobre cuatro.

Las expectativas iniciales de esta competencia sí se vieron satisfechas ya que durante el máster me enseñaron varias técnicas que son muy útiles para la selección de personal en una empresa. Por ello, considero que tengo herramientas suficientes para evaluar esta competencia con un 3, es decir, realizar tareas simples sin supervisión.

La competencia CE 7 “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” es la competencia que a mi entender más he podido desarrollar con la realización del máster. He pasado de una puntuación de 1 hasta la puntuación máxima de 4.

Mis expectativas previas sobre esta competencia se han visto totalmente satisfechas. He aprendido el modelo Hero, con este modelo podemos realizar intervenciones para prevenir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Además, como ya he comentado, la profesora Acosta profundizó sobre más prácticas organizacionales para promover la salud en los trabajadores/as. Por ello, creo que tengo muchas herramientas para realizar tareas complejas sin supervisión.

Sin embargo la competencia CE 8 “Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional” es una de las competencias que menos he podido desarrollar. Esta competencia ha sido valorada con una puntuación de 1 hasta una puntuación de 2.

A pesar de esta puntuación considero que mi expectativa con esta competencia sí que se ha cumplido. Esperaba aprender diferentes prácticas organizacionales saludables y, a mi entender, he podido aprender varias prácticas. Pero esta puntuación viene dada porque considero que debería de haber visto o realizado algún caso práctico. Entiendo que a pesar que tengo la competencia necesitaría supervisión para una buena realización. No obstante, con la realización de mis prácticas espero aumentar mi nivel de desarrollo en esta competencia.

Por último, la competencia CE 9 “Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos” la he valorado con una puntuación final de 4. Considero que tengo gracias al máster tengo suficientes conocimientos para realizar juicios críticos sobre las competencias adquiridas en el máster.

Asimismo, las expectativas iniciales que tenía sobre esta competencia considero que se han cumplido por completo. Creo tener bastante desarrolladas todas las competencias anteriormente citadas, con lo que puedo hacer juicios críticos sobre ellas.

## 4. FUTURO PROFESIONAL

Tras finalizar la Licenciatura en Psicología, tuve que reflexionar de manera muy profunda hacia donde quería enfocar mi carrera profesional dentro del ámbito de la psicología. Siempre tuve claro que mi verdadera vocación era ayudar a las personas a conseguir sus metas y a superar los obstáculos que les impide conseguir la felicidad. Por ello, después de valorar las diferentes ramas que ofrece la psicología, decidí centrarme en dos campos: la Psicología del Deporte y la Psicología de los Recursos Humanos.

Al ser un apasionado del deporte decidí enfocarme primero a una formación como psicólogo experto en Psicología del Deporte, ya que esta formación me permitía ayudar a los deportistas a alcanzar sus éxitos profesionales. Una vez realizada esta formación, me di cuenta que podía seguir ayudando a las personas, no sólo deportistas, a tratar de conseguir tanto éxitos profesionales como un trabajo adecuado a sus condiciones o a mejorar en sus puestos de trabajo.

Por ello, decidí estudiar este máster para poder ayudar (acompañar) a los trabajadores/as a mejorar en salud laboral, en otras palabras, a ofrecerles recursos para que puedan hacer frente a demandas laborales y, por tanto, que sean felices en su trabajo.

Bien es sabido que los departamentos de recursos humanos son uno de los departamentos con peor fama dentro de las organizaciones. Esta fama es dada porque hay trabajadores/as que solo tratan con el personal de recursos humanos cuando tienen un problema y es por ello que temen a este departamento. Una vez realizado este máster, puedo afirmar que las funciones del departamento de recursos humanos van mucho más allá de temas como despidos o vacaciones. El departamento de recursos humanos es el encargado de dar herramientas necesarias a los empleados/as de una organización para que puedan hacer frente a las demandas y exigencias que tienen en su día a día y, por tanto, a que tengan éxito<sup>2</sup> laboral contribuyendo a un aumento en la satisfacción personal de los empleados/as.

Hacia este camino es donde me gustaría enfocar mi futuro profesional. Me gustaría poder cambiar ese concepto generalizado de los departamentos de recursos humanos y, así poder demostrar que el objetivo del personal de recursos humanos es ayudar a las personas a que tengan una mejor salud laboral. Por ello, me gustaría ocupar un puesto en un departamento de RRHH de una organización donde pudiera dar ese soporte a los empleados/as y que vean que son el pilar básico de toda organización.

Me gustaría desempeñar funciones tales como: reclutamiento y selección de personal, formación a empleados/as, establecer políticas de ayuda a los empleados/as, análisis y adaptación de los

---

<sup>2</sup> Entiendo éxito como la capacidad de dar respuestas de calidad a las demandas laborales.

puestos de trabajo, establecer políticas de reestructuración para ayudar a personas despedidas a conseguir un nuevo empleo. Todas estas funciones las enfocaría mediante todos los conocimientos aprendidos en el máster y, trataría de potenciar los recursos de las personas para que puedan hacer frente a las demandas tal y como hemos visto en el “Modelo de demandas – recursos”.

Asimismo, soy consciente de que esto es sólo el inicio de una larga carrera, donde debo aprender mucho y seguir formándome para conseguir ser un gran profesional de la Psicología de los Recursos Humanos.

No quisiera acabar este trabajo sin agradecer a la organización del máster por abrirme una nueva perspectiva de futuro laboral, gracias a este máster cuento con muchas herramientas para hacer frente a todas las tareas anteriormente citadas y espero poder ponerlo en práctica lo antes posible.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Guía Trabajo Fin de Máster. Máster Universitario de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Curso 2016/2017. Castellón. Universitat Jaume I.
- Lewin, K. (1947): «Frontiers in group Dynamics», *Human Relations*, vol. 1, PP. 5-41.
- LLEU – Libro Electrónico de la Universidad (2016). Castellón: Universitat Jaume I.
- Seligman, M.E.P. (2003). *La autentica felicidad*. Barcelona, España: Vergara.
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad* (Alejandra Devoto, Trans.). Barcelona, Spain: Urano.
- Material de apoyo en el Aula Virtual de la Universitat Jaume I. Curso 2016/2017. Castellón.
- Universidad de Sonora. (2012). Segunda encuesta de Clima Institucional. Recuperado el 22 de octubre de 2016 de <http://www.sga.uson.mx/docs/ClimaInstitucional2012.pdf>.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822.
- Salanova, Marisa; Llorens, Susana; Martínez, Isabel M.; (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, Septiembre, 177-184.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Rostar, C., Cabañete, D., González, M., Albertín, P., Pérez, M. (2015). Una herramienta para evaluar el clima social del aula en entornos universitarios. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 13(36), 387-408.

Van Muijen, J. J., Koopman, P., De Witte, K., De Cook, G., Susanj, Z., Lemoine, C., Bourantas, D., Papalexandris, N., Branyicski, I., Spaltro, E., Jesuino, J., Gonzalves das Neves, J., Pitaria, H., Konrad, E., Peiró, J., González-Romá, V. y Turnipseed, D. (1999). Organizational Culture: The Focus Questionnaire, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (4), 551- 568.