



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

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

**LA APLICACIÓN PRÁCTICA
DE LAS 5S**

Mario Juan Hoz Cullen

Elisa Alfaro Ferreres

2014-2015

RESUMEN

El trabajo de fin de máster en psicología ocupacional realizado, es una síntesis de todo los conceptos y competencias adquiridas a lo largo del máster. Pero sobretodo hay que remarcar que el trabajo va acorde con las competencias que al final fueron de más utilidad para la realización del TAD, así como de todo lo aprendido que será de utilidad en un futuro profesional.

Este trabajo también refleja lo que personalmente ha sido lo más positivo adquirido en el máster y como las clases impartidas por los profesores han tenido un efecto muy importante a la hora de hacerse una idea de lo que se puede esperar en los trabajos en este ámbito profesional.

Otro punto que remarcar es la capacidad que tiene este trabajo para cuestionarte lo que de verdad quieres hacer una vez se finalice el máster, y gracias a la visión global adquirida a partir de las asignaturas y las competencias aprendidas te hace ver de una forma más real cualquier tipo de salida profesional que se quiera elegir.

En lo que se refiere al TAD, incorporé a la empresa en la trabajo el modelo generado por la compañía Toyota para realizar un sistema de limpieza y orden mas sistematizado que resultase en una mayor eficiencia y rapidez en las acciones de los trabajadores, así como también en un aumento de la seguridad en la empresa.

En definitiva este trabajo pretende sintetizar todo lo aprendido en el curso y como esta información ha sido clave para el conocimiento de los distintos procesos y vertientes que tiene el sector de los recursos humanos. También destacar como todas estas competencias han sido de ayuda para aprovechar un modelo de intervención en el trabajo y aplicarlo en una empresa, resultando en una mejora notable en el funcionamiento de esta.

ABSTRACT

The final work made in Occupational Psychology is a synthesis of all the concepts and competences that I acquired along the Master. But above all that I have to remark that the work is all about the competences I have used in the final work, as well as for all the concepts I will use in future jobs I can get in this field.

This work also shows what has been more positive about the course, and how the seminaries given by the teachers had an enormous influence to make myself in the idea, of what I can expect in the future if I work in this field.

Another point to remark is the capability that the work has to make yourself questions about what you really want when you finish the masters, and thanks to the global vision that you get from the subjects and the competences learned you get a more real vision of every professional road that you can choose.

Referring to the TAD, I introduced to the company I work a model of work generated by the Japanese company Toyota in order to create a cleaning system more systematic that will result in an increase of the efficiency and promptness on the chores of the workers, as well as in an increase of the security in the company.

Definitely this work tries to sum up all that has been learned along the course and how this information has been crucial to get to know the different procedures and options that the sector of human resources has to offer.

Also I want to stand out how all this competences have been really helpful in order to use a model in working intervention and apply it in a company, this resulting in a noticeable improvement on the performance of this company.

PALABRAS CLAVE /KEYWORDS

Competencias, desarrollo, aprendizaje y realidad.

Competences, development, Learning and Reality.

ÍNDICE

1- RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

2- PRESENTACIÓN

3-COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

4- VALORACIÓN PERSONAL

5- FUTURO PROFESIONAL

6- BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

1. Presentación

Nombre de la asignatura	Aspectos claves a destacar (¿qué has aprendido?) poner un ejemplo para que sirva
Trabajo y Salud Ocupacional	<p>Lo primero a destacar de esta asignatura, es que es el primer contacto con la psicología ocupacional y lo que engloba esta noción. También empecé a conocer los distintos procesos importantes en el trabajo y que pueden poner en riesgo la salud psicosocial de los trabajadores. Por ejemplo pude darme cuenta de la importancia que tiene en el trabajo las situaciones como el moobing o el burnout y lo común que son.</p>
Psicología de los Recursos Humanos i Salud Ocupacional	<p>Esta asignatura me sirvió para poder empezar a entender la función del área de recursos humanos y sus características específicas, así como el aprendizaje de algunos de los modelos de gestión en esta área. Otra cosa que aprendí son los tipos de liderazgos presentes en las empresas y un acercamiento al concepto de socialización laboral. Con esta asignatura rompí muchos estereotipos que tenía sobre las profesiones que engloban los recursos humanos.</p>
Psicología Organizacional Positiva	<p>Durante esta asignatura adquirí los conocimientos básicos sobre la psicología positiva y el cómo se puede utilizar en la psicología ocupacional para fomentar las fortalezas de los trabajadores. También se aprenden los factores positivos que pueden surgir en el trabajo como el flow, también destacar el acercamiento a la inteligencia emocional y su capacidad para mejorar el rendimiento gracias a un mejor conocimiento de las emociones.</p>
Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad	<p>En esta asignatura se empieza aprendiendo conceptos sobre la calidad en el servicio, así como las herramientas con las que se puede medir. También empecé a ver lo complejo que es el sistema de prevención de riesgos laborales y todas las normas que conlleva la seguridad en las empresas. Otro aspecto que</p>

<p>Técnicas de Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>aprendí es la empleabilidad y como puede ser importante en el futuro para adaptarse a cualquier empresa y a cualquier situación.</p> <p>Esta asignatura fue de gran ayuda para comprender los procesos de selección que se pueden utilizar en una empresa y las nuevas técnicas que se utilizan como el método de los incidentes críticos. Otros conocimientos aprendidos son la gestión del talento y el desempeño de los trabajadores así como la formación de los trabajadores para que mejoren en según qué aspectos. Todo esto fundamental en un futuro cuando se trabaje en un puesto de recursos humanos, haciendo más claro que hay que buscar en los candidatos y cuando harán falta para la empresa.</p>
<p>Prácticas Organizacionales Saludables</p>	<p>Esta asignatura destaca los procesos claves que una organización tiene que tener presente para crear un entorno y unas relaciones saludables. Esta asignatura fue importante para entender como los aspectos confianza y justicia en el trabajo pueden tener un efecto muy positivo en el rendimiento y el compromiso de los trabajadores hacia a la empresa. También la clase sobre el caso R fue importante para ver como una empresa con una cultura directiva distinta puede ser tan y más viable que otras empresas en su campo.</p>
<p>Intervención Psicosocial en el Trabajo</p>	<p>Esta asignatura sirvió para conseguir un conocimiento mayor sobre los factores negativos que tienen lugar en el puesto de trabajo, así como las técnicas utilizadas para minimizar las consecuencias negativas que puedan tener. Personalmente al tener en esta asignatura muchos casos reales sobre el tema me ayudo a ver de una manera más práctica las circunstancias que pueden producir estos riesgos. También esta asignatura me</p>

<p>Psicología del Coaching</p>	<p>sirvió para poder ir haciéndome una idea de lo que iba a ir haciendo en el TAD.</p> <p>Esta asignatura la escogí para poder tener una idea y una base sobre el coaching ya que era un concepto que me interesaba pero no tenía muy claro. Por ejemplo aprendí que es una técnica que se utiliza para sacar el máximo potencial de una persona en una faceta que quiera mejorar, pero que no es lo mismo que la terapia convencional. También aprendí las distintas técnicas utilizadas en el coaching, así como distintas preguntas destinadas a que el cliente saque sus propias conclusiones de lo que quiere mejorar.</p>
<p>Practicas externas</p>	<p>Con esta asignatura he podido aplicar gran parte de los conocimientos aprendidos en el máster. En mi caso al realizar el TAD me he permitido desarrollar un modelo aprendido en el temario y aplicarlo a la empresa en la que trabajo, todo esto me ha permitido ver como lo aprendido puede tener efectos positivos en una empresa. También me ha ayudado a tener un primer contacto como profesional en el sector de la psicología ocupacional.</p>

1. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR

1. Competencias básicas:

Nombre de la competencia desarrollada: Autogestión

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia la he ido desarrollando a lo largo del máster, pero sobre todo a la hora de realizar el TAD he tenido que utilizarla para poder en desarrollo el proyecto de mejora en la empresa. La he ido desarrollando al tener que ir estableciendo distintas etapas para conseguir los objetivos, así como para poder evaluar los recursos que tenía la empresa y poder ir midiendo los progresos conseguidos. Sobre todo esta competencia la he ido mejorando al no tener nadie que me fuese dando directrices de cómo aplicar el modelo que hice en el TAD y tener que ponerlo en marcha de una manera autónoma. Esta competencia también tiene gran repercusión en la vida diaria ya que me ha permitido gestionar todos los recursos y el tiempo disponible, y sobre todo al ser alumno a distancia he tenido que gestionarme muy bien las horas libres para poder atender todas las clases y realizar los trabajos correspondientes.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: Manejo de información recogida eficaz de información de libros y revistas; recogida eficaz de información de documentos; recogida eficaz de información de otra gente; diseño y conducción de entrevistas; custodia de documentación.

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia ha sido importante tanto para la realización de los trabajos del máster, como para la realización de los exámenes. Sobre todo la principal actividad que me ha obligado a mejorar el manejo de la información, ha sido la realización de los trabajos grupales de cada asignatura ya que en estos hacía falta consultar diversas fuentes y relacionarla con el resto de información aportada por los compañeros.

También he podido aplicar esta competencia para mejorar mi capacidad para concretar qué información fue necesaria para realizar el TAD y desechar el material que no tiene ninguna utilidad.

Si que tengo que remarcar que esta competencia la podía haber mejorado aun mas si hubiese utilizado todo el material complementario del curso, sobre todo el que estaba en ingles o el que era más específico en un campo concreto.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: Comunicación lectura y escritura en inglés; realización de presentaciones audio-visuales; realización de informes orales y escritos; comunicación de doble vía eficaz, interpretación de las intenciones de la gente

Desarrollo de la competencia antes: 3

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia en lo que se refiere a la comunicación y escritura en ingles ya contaba con un buen nivel de inglés, pero los distintos artículos en ingles publicados en el curso me han servido para mejorar el vocabulario relacionado con los distintos procesos implicados en los recursos humanos. También tengo que destacar que la realización de los numerosos trabajos escritos obligatorios en el curso me han servido para ir incrementando la facilidad para realizar informes escritos; lo cual ha sido clave para esquematizar de la mejor manera el TAD y que los aspectos claves a realizar hayan sido perfectamente entendidos por parte de los trabajadores que tenían que implementar el modelo, así como también la capacidad de interpretar sus necesidades específicas.

Un punto negativo seria la poca experiencia adquirida en exposición oral, solo a la hora de explicar a las trabajadores el modelo realizado en el TAD he usado esta habilidad de comunicación.

Desarrollo de la competencia después: 4

Nombre de la competencia desarrollada: Trabajo en equipo.

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia al principio del máster no la tenía muy desarrollada ya que cuando realicé la carrera en psicología los trabajos eran mayoritariamente individuales, pero en el presente curso al tener que realizarlos en equipo he

tenido que mejorar mi capacidad de cooperar con el resto de compañeros. Tanto el tener que discutir la mejor forma para realizar el trabajo como el ponernos de acuerdo en que parte va a realizar cada uno, ha sido productivo para incrementar mi capacidad de adaptarme a otras forma de trabajar y de pensar.

En lo que se refiere a las prácticas externas esta competencia me ha permitido mejorar mi capacidad para establecer buenas relaciones profesionales con el resto del equipo de la empresa en la que implanté el modelo propuesto en el TAD.

También destacar que el ponerme de acuerdo con los dueños de la empresa en un resultado común, me ayudó de gran manera a trabajar codo con codo para que el resultado final fuese el más idóneo.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: Académicas: razonamiento lógico; pensamiento crítico; aplicación de varias estrategias de solución de problemas; evaluación de nuevos desarrollos.

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: en esta competencia sobre todo he ido desarrollando el razonamiento con la realización de los distintos casos prácticos desarrollados en el curso, al tener que resolver y razonar distintos problemas prácticos con los conocimientos aprendidos en las clases . Todo esto también ha sido de gran ayuda a la hora de resolver diversos problemas que me surgían en la aplicación del modelo desarrollado en el TAD, como por ejemplo aplicar algún fundamento teórico del modelo para que sea realizable por los trabajadores de la empresa. El pensamiento crítico también ha ido creciendo a la hora de tener que plantearme nuevas formas de concebir la información aprendida sobre las empresas y tener que fundirlos con los esquemas mentales anteriores.

También la capacidad para encontrar diversas soluciones fue creciendo, ya que con la aplicación del modelo iban surgiendo diversos problemas que fui resolviendo con distintas estrategias como el uso de técnicas en justicia organizacional al repartir las tareas.

Desarrollo de la competencia después: 3

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

Nombre de la competencia desarrollada: - Definición de objetivos: análisis de necesidades (recogida de información; analizar las necesidades del cliente/usuario); establecimiento de objetivos (propuesta y negociación de objetivos con el cliente/usuario).

Desarrollo de la competencia antes: 3

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: en esta competencia ya contaba con una base para poder definir objetivos y los métodos para poder implementarlos gracias a la formación como psicólogo, pero sí que gracias a los conceptos estudiados en el curso he podido aplicar esta competencia en el área de recursos humanos. Con las clases atendidas he conseguido aprender cuales son los aspectos importantes a conseguir en el mundo de la empresa como pueda ser ayudar a conseguir flow y no burnout a los trabajadores. Aplicando esta competencia al TAD me ha ayudado a ser capaz de definir y esclarecer objetivos que puedan ser de utilidad en mi empresa y a poder negociarlos con los participantes en el modelo, por ejemplo descubrí que uno de los mayores problemas de los trabajadores de la empresa, era la pérdida de tiempo realizando conductas repetitivas y innecesarias día tras día.

También fue de utilidad a la hora de negociar los cambios sugeridos en el TAD con los trabajadores, ya que al principio no estaban del todo en acuerdo con todos los cambios y con comprensión se adaptaron los cambios a los trabajadores.

Desarrollo de la competencia después: 4

Nombre de la competencia desarrollada: - Diagnóstico: diagnóstico individual (evaluación de atributos individuales: capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.); diagnóstico de grupos (evaluación de características de los grupos y de la interacción grupal: estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.); diagnóstico organizacional (evaluación de características organizacionales: estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.); diagnóstico situacional (análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.).

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia la pude mejorar rápidamente por que ya contaba con la base para evaluar los atributos y rasgos psicológicos de las personas, pero sí que con las clases pude ver que rasgos son los importantes para un buen desempeño organizacional o que características personales son mejores para los puestos. Esta competencia fue de gran ayuda para poder darme cuenta de algunos de los factores que tendría que tener en cuenta a la hora de establecer el nuevo modelo de trabajo propuesto en el TAD, ya que me permitió ver como interactuaban los trabajadores con el jefe o como cada uno desempeñaba la función asignada. Otro aspecto que pude mejorar con la competencia fue la capacidad para analizar de una forma específica cada parte de una empresa, por ejemplo con la asignatura de técnicas en evaluación aprendí diversas formas de valorar que una persona es capaz desempeñar el puesto o de cubrirlo.

Desarrollo de la competencia después: 4

Nombre de la competencia desarrollada: - Desarrollo de productos/servicios: definición del producto/servicio y análisis de requisitos; diseño o adaptación de los productos/servicios; prueba del producto/servicio (examen de su viabilidad, fiabilidad, validez, etc.); evaluación del producto/servicio (utilidad, satisfacción del cliente/usuario, amigabilidad para el usuario, costes). Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia la fui aprendiendo sobre todo en la asignatura de gestión de la calidad, ya que fue en esta asignatura que empecé a ver como se medía la calidad en los servicios ofrecidos. Esta competencia fue de gran importancia para el TAD ya que el modelo que implementaba en la empresa, tenía que tener repercusiones en la calidad final del producto ofrecido a los clientes así como en la satisfacción final del cliente. Con esta competencia fui capaz de medir de una manera más fiable la calidad de los productos realizados en la empresa, así como para darme cuenta de si el modelo iba a ser viable teniendo en cuenta las características específicas de la empresa y los trabajadores.

En el caso del TAD también me sirvió para entrar en más detalle a la hora de detallar como quería que los productos en este caso bebidas, fuesen servidos y presentados.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Intervención: planificación de la intervención; intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de

carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas... e introducción de cambios en el entorno laboral); intervención indirecta (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementación del producto/servicio.

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia significa tener la capacidad de planificar una intervención que produzca un cambio sobre una persona o una situación y poder implementarla. Esta competencia la fui desarrollando en primer lugar con el material sobre intervención psicosocial en el trabajo y también con el material en gestión organizacional, mas tarde con la realización del TAD tuve la oportunidad de aplicar este conocimiento para poder adecuar el modelo pretendido a la empresa. Con esta competencia mejoró la capacidad para poder introducir los cambios requeridos en la empresa, así como la mejoro mi manera de intervenir en la situación para que los trabajadores respondiesen de la mejor manera y fuese lo más expcítico posible. Tanto la buena adaptación de los trabajadores a sus nuevas conductas o procedimientos, cómo la correcta implementación del modelo 5s en la cultura de la empresa demuestra una mejoría notable en el desarrollo de esta competencia.

También mediante esta competencia mejoró mi capacidad para aconsejar y demostrar a los dueños como la aplicación de este modelo de las 5s, seria al final muy beneficioso para la empresa y para la competitividad de esta con el resto de empresas parecidas.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Evaluación: planificación de la evaluación (desarrollo de un plan para la selección, formación, desarrollo de carrera, etc.); medida de la evaluación (evaluación de criterios de productividad, eficacia, eficiencia y bienestar); análisis de la eficacia de la intervención.

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia permite evaluar de una manera sistemática el éxito de la intervención llevada a cabo en una situación específica. La competencia la fui desarrollando sobre todo gracias a la asignatura de técnicas de evaluación, ya que proporcionaba conocimientos sobre las distintas técnicas de evaluación como la observación o las pruebas situacionales. Todo esto me permitió centrarme en las variables tanto

personales como situacionales que eran más importantes para evaluar la implantación del modelo, por ejemplo a la hora de evaluar la ejecución de las tareas tuve que centrarme en variables como la duración, la complejidad y la eficacia. Además con esta competencia llegué a la conclusión de una mejora notable en los tiempos de ejecución de las tareas de los trabajadores, demostrando la eficacia del modelo de las 5s en la empresa.

Si que en el TAD podría haber sacado una medida para ver si el bienestar de los trabajadores mejoraba o empeoraba con la aplicación del modelo, esto sería un punto a mejorar en relación a esta competencia.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Comunicación: redacción de informes sobre evaluación, productos diseñados, intervenciones y evaluaciones; entrega de feedback oral a clientes/usuarios individuales.

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia permite redactar informes o capacitar a una persona para comunicar resultados de un estudio de una manera sistemática y clara. Esta competencia la fui consiguiendo gracias a la experiencia obtenida con la realización de los múltiples trabajos escritos, pero sobre todo con el trabajo de la asignatura de trabajo y salud psicosocial en la cual tuve que realizar un informe detallado sobre una propuesta de un proyecto de investigación. Con esta experiencia conseguí realizar de una manera más sencilla y sistemática la redacción de los procesos llevados a cabo en el TAD, así como la comunicación de los resultados obtenidos a los dueños de la empresa en la que se implementó el modelo.

También esta competencia me sirvió para desarrollar de una manera escrita todos los acontecimientos que iban sucediendo a lo largo del proceso de adaptación al nuevo modelo.

Desarrollo de la competencia después: 3

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

Nombre de la competencia desarrollada: - Diseño de un estudio de investigación

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta es la competencia que permite desarrollar de forma adecuada un diseño de investigación y que todas sus partes sean congruentes entre sí. Esta competencia la fui desarrollando con la necesidad de realizar muchos trabajos escritos tanto en este máster como en la carrera de psicología. Esta competencia me ha sido muy útil a la hora de tener que formular el trabajo del TAD, ya que me ha permitido diseñar un modelo que fuese eficaz y riguroso.

Sobre todo esta competencia me ha servido a la hora de poder distinguir en cada caso que tipo de estudio debía utilizar ya fuese experimental, cuasi-experimental, correlaciona o qué tipo de variables tendría que establecer para medir los resultados que demuestran la utilidad del estudio.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Recogida de datos de investigación

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: sobre esta competencia he de decir que no he acabado indagando mucho sobre los distintos métodos de recogida de datos, ya que en la mayoría de proyectos incluido el TAD la observación sistemática ha sido el método de recogida de información. Pero también me gustaría destacar que gracias al máster he aprendido algún test o herramienta que permite recoger información sobre alguna cualidad de personalidad o alguna variable importante en psicología ocupacional.

En relación al TAD si que esta competencia me ha permitido especificar y recoger puntuaciones sobre la variables más importantes a la hora de medir si el modelo ha sido efectivo en relación a un aumento de eficacia en el trabajo de la empresa.

Desarrollo de la competencia después: 2

Nombre de la competencia desarrollada: - Análisis estadístico de datos de investigación -
Redacción de un informe de investigación

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia ha sido la menos desarrollada por mi parte ya que no he mejorado en gran medida mi capacidad para analizar los datos establecidos en los proyectos, tan solo contaba con los conocimientos previos aprendidos en la asignatura de análisis estadístico estudiado en la carrera. Durante el máster he utilizado procedimientos correlacionales en los trabajos realizados, con la finalidad de demostrar que el cambio se ha producido por el factor cambiado.

Si que creo que podía haber utilizado mas la información de los trabajos que había colgado en el aula virtual y que ofrecían ejemplos de cómo se establece una prueba experimental para medir valores importantes en el ámbito de la psicología ocupacional.

Desarrollo de la competencia después: 2

Nombre de la competencia desarrollada: - Entrega de feedback de investigación

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia me ha permitido ir entregando resultados y sensaciones a los tutores sobre mis avances en los trabajos realizados como el TAD, pero también ha sido de gran ayuda para darme cuenta de los resultados de mis propios trabajos e ir mejorando poco a poco aprovechando esta información.

La utilización del feedback ha sido determinante para la mejora continua en el desarrollo del máster, gracias a esta herramienta los fallos cometidos al principio los fui corrigiendo para evitar que los repitiese en el futuro.

También el feedback se produjo de una manera positiva ya que cuando no tenía muy claro el éxito del modelo en esta empresa concreta, los primeros resultados sirvieron como refuerzo para seguir con el proyecto.

Desarrollo de la competencia después: 3

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

Nombre de la competencia desarrollada: - Estrategia profesional: elección de una estrategia apropiada para tratar con el problema o problemas, basándose en una reflexión sobre la situación profesional y las propias competencias básicas de uno.

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia proporciona la capacidad a la persona de elegir en cada caso particular la mejor manera de abordar un problema, teniendo en cuenta tanto las características específicas del caso como los puntos fuertes que posee uno mismo. Esta competencia la fui desarrollando a medida que iba recolectando más información sobre las diversas estrategias que se pueden utilizar para abordar diversos problemas, por ejemplo en el caso de que una persona quiera mejorar un problema en su trabajo se podría utilizar el coaching.

La competencia la pude aplicar en el TAD ya que me aportó la capacidad de elegir la mejor estrategia que podía realizar para solventar los problemas específicos que tenía la empresa en la que trabajaba, por ejemplo con el modelo realizado en la empresa conseguí que se eliminaran conductas repetitivas que llevaban a reducir la eficacia de los trabajadores.

También esta competencia me sirvió para poder ir reflexionando a lo largo del proceso de la puesta en marcha del modelo elegido en el TAD, y ver si este proceso era el adecuado o tenía que cambiar la forma en la que lo estaba aplicando.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Gestión de la práctica profesional: diseño y gestión de la práctica profesional, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: sobre esta competencia destacar que ha sido de las más importantes para poder haber realizado la práctica que aplique en la empresa en la que trabajaba. Gracias a ella tuve la capacidad para diseñar la puesta en marcha del modelo elegido en el TAD, y también pude gestionar la práctica teniendo en cuenta todos los factores que podían ser un problema como fue la aceptación del modelo o los posibles sacrificios que debía hacer el personal.

Con esta mejor capacidad para gestionar pude ser más asertivo a la hora de imponer mi criterio y mi capacidad de liderar el cambio fue decisiva para que todo el personal se implicase de una manera concienzuda para el éxito de la práctica.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Garantía de calidad: establecimiento y mantenimiento de un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia permite al profesional desarrollar un sistema de calidad en la empresa que trabaje, con esto tiene que llevar a la empresa a un nivel adecuado de calidad teniendo en cuenta los estándares establecidos por parte de las organizaciones correspondientes.

Con el desarrollo de las asignaturas de gestión de la calidad y los sistemas de calidad, he podido ir desarrollando esta competencia de una manera que me ha permitido ver los puntos importantes que hay que tener en cuenta a la hora de establecer un sistema de calidad.

Esta competencia al final pude aplicarla de una manera muy notable en el TAD, ya que el modelo que instauré en la empresa en la que trabajado se basa sobre todo en la mejora de la calidad y en la capacidad de establecer una cultura que fomente esta calidad. También la mejora en el orden y la limpieza en la empresa mejoran la garantía de que todo se realice todo acorde a los cánones establecidos por las organizaciones encargadas de la sanidad.

Desarrollo de la competencia después: 4

Nombre de la competencia desarrollada: - Relaciones profesionales: establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, así como con organizaciones relevantes.

Desarrollo de la competencia antes: 2

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia la he ido forjando en el ámbito de los recursos humanos gracias a la mayor información que he podido conseguir, sobre los distintos campos de trabajo que se encuentran en la psicología ocupacional y los profesionales que actúan en ella.

Por otra parte a la hora de aplicar esta competencia al TAD me ha servido para poder mantener una colaboración constante y dinámica con el resto de profesionales que trabajaban en la empresa, tanto si eran los dueños o el gerente como si eran los camareros que iban a ser los participantes principales en el modelo.

Esta competencia me ha servido también a darme cuenta de cómo me he de relacionar con la gente del trabajo dependiendo de las necesidades o expectativas que poseen, por ejemplo en el

TAD con los dueños tenía que comunicarme de una manera más formal que con los trabajadores con los que intente establecer una relación de más confianza.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Desarrollo profesional continuo: actualización y desarrollo de las propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

Desarrollo de la competencia antes: 1

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: en principio esta competencia la he ido desarrollando con la realización del máster, ya que he ido ampliando mi conocimiento en las distintas áreas que afectan al mundo de la psicología ocupacional y recursos humanos.

Pero tengo que remarcar que una vez que entre a trabajar, espero poder ir superando mis competencias e ir aumentando mi capacidad para ser un profesional más polivalente en este sector con tantas vertientes.

Esta competencia me ha sido de utilidad para la realización del TAD, ya que me ha proporcionado la capacidad para ir mejorando mis conocimientos y destrezas y esto ha resultado en un modelo de trabajo más global y abierto a todas las teorías. También con la realización de un modelo creado en el extranjero me ha permitido indagar más en cómo ven y trabajan esta área de la psicología, otros países tan lejanos como en este caso Japón.

Desarrollo de la competencia después: 3

Nombre de la competencia desarrollada: - Adquisición del código ético de la profesión: reconocimiento de aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantía de respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Consideración de asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales. Competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

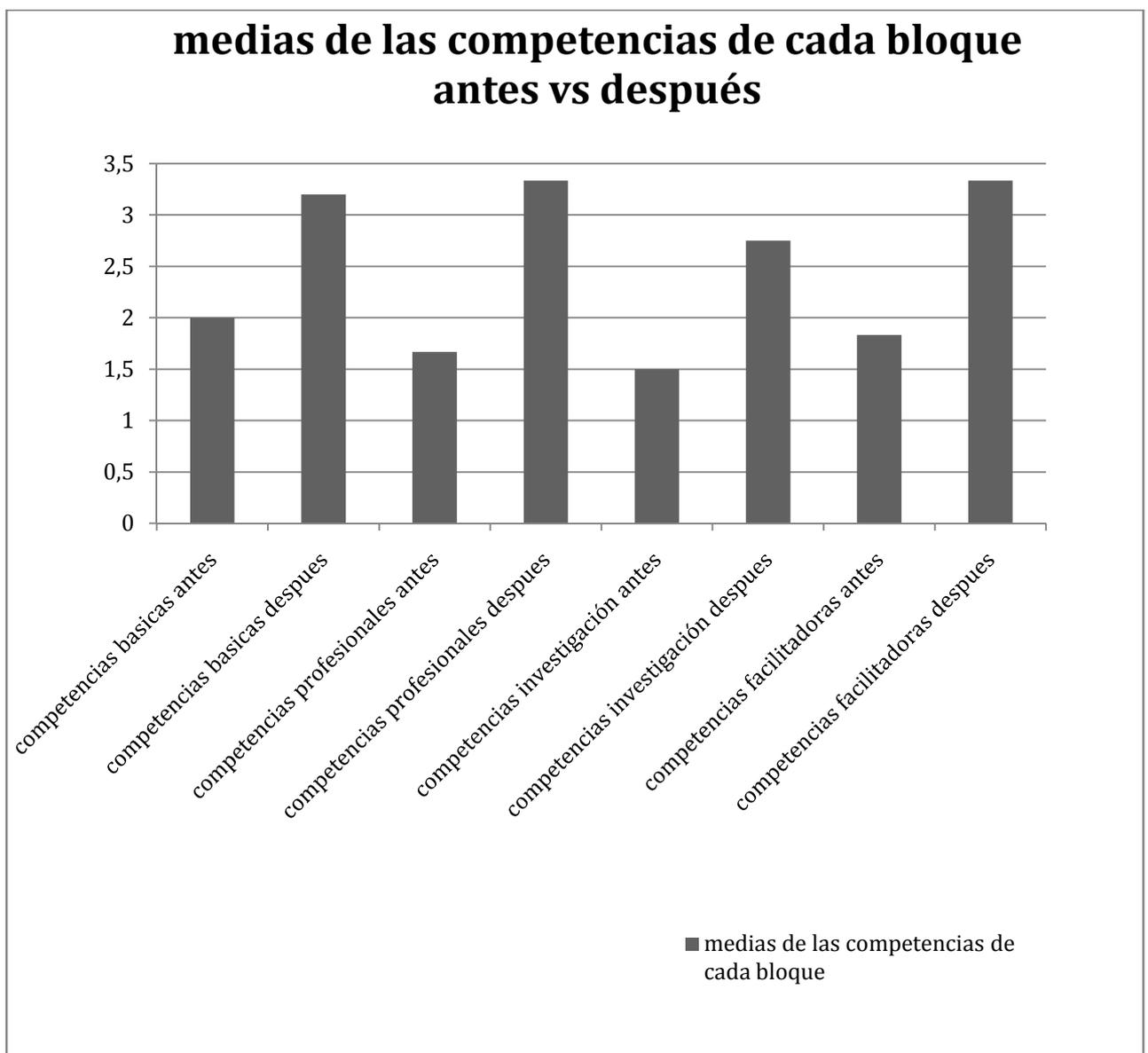
Desarrollo de la competencia antes: 3

Tarea/actividad para desarrollar la competencia: esta competencia la fui adquiriendo en la carrera de psicología, donde se hace un fuerte hincapié en la importancia de seguir un código ético en el trabajo. Esta competencia me ha servido personalmente para darme cuenta de la

importancia que puede tener nuestro trabajo o la información que manejamos, y como hay que ser conscientes de los efectos que podemos producir sobre las personas con las que tratamos. También destacar como estas reglas éticas proporcionan un marco para esclarecer cuales son conductas que pueden crear problemas en cuanto a la profesión que nos dedicamos.

Desarrollo de la competencia después: 4

Grafica con las medias de la progresión en los 4 bloques de competencias.



2. VALORACIÓN PERSONAL

Primero de todo me gustaría destacar que el formato del máster ha sido de gran ayuda para poder ver de una manera más ordenada todos los conceptos, competencias y vertientes que se incluyen dentro de la psicología ocupacional. También los casos reales que los docentes han expuesto sobre su trabajo y sus experiencias han sido de gran utilidad para poder hacerme una idea de lo que me puedo encontrar en un futuro si busco un trabajo en esta área.

En lo que se refiere a las competencias obtenidas con el máster he conseguido una mejora general de todas ellas, pero también tengo que destacar que algunas de ellas no las he podido poner en práctica, ni las he podido experimentar durante el curso ya que al ser alumno a distancia no he podido realizar adecuadamente las actividades que se hacían en la clase. Las competencias que me han servido más han sido las que me han aumentado la capacidad para elegir la estrategia más adecuada en cada situación y las que me han permitido realizar una correcta intervención para solucionar un problema concreto, todo esto aplicado en el ámbito de psicología ocupacional y los recursos humanos.

Un punto negativo sería que no he aprovechado de todas las tutorías virtuales con los docentes ofertadas en el máster, ya que como alumno a distancia me habrían servido para aclarar todas las dudas y ampliar algún concepto confuso y haber mejorado alguna de las competencias en mayor medida. Hay que decir que una de las ocasiones que participé en las tutorías virtuales tuve la capacidad de ahondar más en el concepto estudiado en clase, y en ese caso fue la teoría de las 5s que después se convirtió en el modelo aplicado en el TAD.

En lo que se refiere al TAD, puedo decir que he conseguido experiencia para intervenir en empresas y ser capaz de poner en marcha prácticas que contribuyan a la mejora tanto de la eficiencia como de la salud de los trabajadores. Tanto con la ayuda de los casos prácticos explicados en el máster como con los ejemplos personales que nos explicaban los docentes he podido ver como función los trabajos relacionados a recursos humanos, por ejemplo el caso que nos explicó el profesor Santiago Vásquez sobre el modelo aplicado en la empresa en la que trabaja me demostró como empresas que dirigen una empresa con una cultura distinta pueden tener tanto éxito o más que las empresas más estándares.

Del máster también me llevo la seguridad de que si en el futuro consigo un trabajo, contaré con las bases y las competencias para realizar una buena labor y tener una buena base para luego ir creciendo, con lo que vaya perfeccionando a través la práctica y la experiencia profesional. También el haber podido escuchar a docentes que trabajan en el extranjero y cuentan con mucha experiencia me ha dado coraje para saber que en un futuro si puedo, tendré el suficiente conocimiento para poder aprovechar una oferta en otro país que no sea España.

También me gustaría destacar que al principio del máster no tenía muy claro si iba ver una mejora en algunas de las competencias como el trabajo en equipo, pero al tener que dedicar mucho tiempo a trabajar con los compañeros que formaban el grupo llegué a ver una mejora en mi capacidad para cooperar y para compartir la información de cada uno con la intención de sacar el mejor resultado. Otra competencia mejorada a lo largo del curso ha sido la comunicación tanto a la hora de redactar un informe escrito correctamente, como para poder comunicarme y entenderme de una manera rápida y eficaz.

Otro aspecto que me llevo del máster es la capacidad para redactar y poner en práctica informes o intervenciones en empresas, esto sobre todo fue de gran ayuda a la hora de elegir el modelo de trabajo más adecuado para la empresa en la que trabajo. También me ayudo a poner el modelo en práctica y a contar con la capacidad para resolver los problemas que me iban surgiendo a lo largo del proceso.

Yo también destacaría la potencialidad que puedo tener gracias a estas competencias, ya que no solo se trata de las capacidades que obtenido durante el curso sino que a través de una mayor experiencia y trabajo seré capaz de alcanzar el nivel que desee con la base conseguida en el curso. La realización del máster también me ha demostrado la capacidad que tengo de reflexión, ya que todo el material estudiado me ha servido para analizar y sopesar lo que quiero en mi futuro como profesional en este ámbito.

Por otro lado tengo que valorar negativamente mi capacidad para aprovechar algunos de los recursos ofertados durante el curso, como las lecturas complementarias colgadas en cada asignatura. También destacaría la posible falta de creatividad al tener que elegir el modelo para el TAD, ya que podría haber diseñado un modelo propio basándome en los puntos flojos de la empresa y no adaptando el modelo de las 5s estudiado en el curso.

2. FUTURO PROFESIONAL

Primero de todo destacar que en un futuro cercano me gustaría poder en práctica los conocimientos aprendidos en el máster y encontrar un trabajo en alguna empresa que tenga un departamento de recursos humanos.

Este trabajo me gustaría complementarlo con la dedicación de algunas horas convenidas a una consulta privada como psicólogo clínico, que es la especialización realizada en la carrera de psicología.

En cuanto a la empresa en la que me gustaría trabajar siempre he pensado en una multinacional o una cadena hotelera, ya que lo prefiero a una empresa más pequeña o familiar. En cuanto a lo de trabajar en una de estas empresas creo que me llama la atención la posibilidad de viajar a otros países o la de ascender, y creo que estas posibilidades son más probables en grandes empresas.

En lo que se refiere al ahora mi proyecto personal es intentar mejorar la empresa en la que trabajo, poniendo en práctica algunos de los modelos que puedan mejorar el funcionamiento de la empresa. También aprovechando que la empresa en la que trabajo contrata personal en la temporada estival, intentaré ayudar en lo posible a la elección del candidato más idóneo teniendo en cuenta lo aprendido en las asignaturas de selección de personal.

Teniendo en cuenta mis preferencias de trabajo creo que la formación obtenida en el máster va a ser de gran ayuda para poder tener una correcta visión, de los quehaceres que puede incluir un puesto como el que deseo. También puedo suponer que la caracterización del máster como título oficial me permita aprovechar el título para encontrar trabajo en cualquier país de Europa y con esto encontrar una experiencia profesional con gran futuro.

También gracias a los seminarios dados por algunos docentes que trabajan en el extranjero me hace pensar que la opción de trabajar en el extranjero es más factible de lo que me creía y como que con el nivel conseguido con el máster me puede servir como buena base para encontrar otros proyectos y centrarme en ellos para especializarme en un sector de la psicología ocupacional.

En el caso de no encontrar un trabajo remunerado, también he pensado en empezar como becario en alguna empresa que sea de mi agrado para poder conseguir la experiencia que me interesa según mis preferencias. En este caso al residir en Mallorca la opción más realista sería la de empezar en una cadena hotelera, ya que aquí se encuentran algunas de las empresas más potentes del sector y que tienen más sucursales repartidas por todo el mundo.

Otra posibilidad distinta si no me convenciese el trabajo realizado en este tipo de empresa, sería la de estudiar otro máster centrado en el coaching ya que en este curso empecé a ver las bases de esta técnica y me pareció muy interesante. Con esta técnica podría trabajar por mi cuenta y no tendría que depender de nadie, el uso de esta técnica la intentaría enfocar en la ayuda a empresas o particulares que intentasen mejorar y crecer más en las cualidades en las que menos destaquen.

Para terminar me gustaría destacar que el mercado laboral no se encuentra en su mejor momento, así que en el fondo hay que ser realista y tener en cuenta que cualquiera de estas opciones va a llevar esfuerzo y compromiso, pero que si mantengo la ilusión y el trabajo podre conseguir lo que me proponga.

3. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo, Recuperado el 25 de junio de 2009, desde <http://europa.eu.int>

-Salanova, M (2005). *Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales*. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 14, 22-32.

-Salanova, M. (2008). *Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos [Healthy organizations and human resource development]*. Estudios Financieros, 303, 179-214.

- *La gestión por competencias en las políticas de recursos humanos* (s.a.) Recuperado el 28 de junio de 2009, desde <http://infofpe.cea.es/fpe.php?section=c52>

- Liker Jeffrey K. (2008) *Las claves del éxito de Toyota*. Editorial: GESTIÓN 2000