



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

**TRABAJO FIN DE MÁSTER-  
INVESTIGACIÓN**

**Maria Eugenia Londoño Londoño**

**Tutora: Eva Cifre Gallego**

**2013-2015**

**Fecha de lectura: Septiembre de 2015**

## **RESUMEN /ABSTRACT**

El presente trabajo es una reflexión sobre mi proceso de aprendizaje y las competencias desarrolladas durante la realización del máster. Su elaboración fue un proceso interesante en la medida que favoreció un desarrollo mayor de las mismas competencias, en tanto exige el repaso y hacer conscientes las ventajas y aprendizajes y así estar más dispuesta a usarlos. También requiere la identificación de las oportunidades de mejora y establecer un plan para superar las brechas identificadas.

En primer lugar se presenta una reflexión sobre cada una de las materias realizadas identificando los aprendizajes y temas interesantes encontrados en todas ellas y el efecto de los trabajos realizados. A continuación se encuentra un análisis del nivel de desarrollo de las competencias propias del máster, así como las actividades que permitieron el desarrollo de estas y las evidencias del mismo.

Finalmente se encuentra una valoración personal general sobre el máster y un análisis del papel que los aprendizajes tendrán en mi vida profesional.

En resumen encontré un balance positivo de las ganancias debidas al máster, evidenciando un desarrollo de un buen número de competencias tales como la interpretación de las diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, desarrollar una investigación básica en estas ramas del conocimiento, comparar diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos, Valorar las características que determinan el clima y la cultura. Por el contrario la modalidad virtual, al no favorecer la interacción con otros compañeros y los ejercicios interactivos dificultó el desarrollo de las competencias más prácticas. No obstante en el trabajo que realizo tengo amplias posibilidades de desarrollar estas y aprovechar los aprendizajes que obtuve en el máster.

## **PALABRAS CLAVE /KEYWORDS**

Máster, competencias, futuro profesional.



## ÍNDICE

1.# PRESENTACIÓN.....	5#
2.# COMPETENCIAS DESARROLLADAS DE ACUERDO CON EL MODELO DEL MÁSTER.....	9#
3.# VALORACIÓN PERSONAL.....	22#
4.# FUTURO PROFESIONAL.....	23#

## 1. PRESENTACIÓN

A continuación se encuentra una revisión de todas las materias vistas durante el máster, resaltando los conceptos y ejercicios que resultaron enriquecedores en el proceso de formación.

### MODULO RECURSOS HUMANOS

---

#### **Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional**

De esta materia creo que es muy importante la contextualización que se hace sobre el quehacer de la psicología en las organizaciones en la actualidad, la necesidad de migrar desde una perspectiva de administración a una de desarrollo de los recursos humanos y de creación de organizaciones saludables. También el vistazo sobre los fenómenos que han modificado el trabajo en la actualidad y que necesitamos comprender para hacer gestiones efectivas tales como las crisis económicas, las familias de doble ingreso, la necesidad de conciliación de la vida laboral y extralaboral y la gestión de la diversidad.

Por último, abarcar los aspectos éticos del quehacer de la psicología me parece fundamental dado que nuestras acciones pueden ayudar a fortalecer el bienestar y desarrollo de las personas únicamente cuando nuestras acciones son consecuentes con este aspecto.

---

#### **Procesos Fundamentales en Recursos Humanos**

En mi opinión es muy enriquecedor conocer los procesos que desarrollan los profesionales de recursos humanos, su relevancia y pertinencia. Me gustó mucho la inclusión de procesos a los que en mi opinión no se les presta mucha atención como son los de desvinculación, outplacement y jubilación.

Sobre la aplicación de los modelos de gestión por competencias, me pareció muy importante dado que en mi experiencia profesional he encontrado que las organizaciones implementan estos sistemas sin tener una comprensión adecuada del fenómeno y esto llega a tener un costo muy alto. No obstante, a pesar de ver la clase, mi imagen sobre el tema de la gestión por competencias continua siendo poco conveniente dado que considero que falta una clara diferenciación conceptual sobre lo que son las competencias y otros términos relacionados pero diferentes como las habilidades, la motivación y el desempeño.

---

#### **Desarrollo Personal y de Grupos**

En esta materia fue particularmente enriquecedor para mí el tema de Desarrollo de Carrera dado que me permitió ver cómo va más allá de la capacitación y se enlaza con los demás procesos de gestión humana, desde la inducción, la evaluación del desempeño, el feedback que dan los líderes y el establecimiento de metas anuales. También me llamó mucho la atención la necesidad planteada de formar a las personas más allá de las competencias “técnicas”, fortaleciendo las habilidades sociales lo cual pienso que cada vez cobra una mayor importancia por la capacidad de crear competitividad.

---

---

Por último, las sesiones referidas al funcionamiento de los equipos me parecieron muy interesantes dado que permiten ver como un equipo exitoso, no solo a aquel que cumple con las tareas sino aquel que tiene un funcionamiento psicosocial positivo.

---

## **MÓDULO TRABAJO**

---

### **Psicología de la Salud Ocupacional**

---

En esta materia, la revisión del quehacer de la Psicología de la Salud Ocupacional me resultó muy interesante dado que implica la fusión de dos aspectos de la formación profesional previa que tengo: por un lado la psicología del trabajo y por el otro la salud ocupacional. También la revisión de los aspectos legales considero que son muy importantes porque facilitan tener una visión más multidisciplinaria del tema y porque España tiene avances muy relevantes en este tema.

La revisión de las diferentes definiciones existentes sobre el estrés considero que es muy relevante dado que, a pesar de que este es un tema del que se habla de manera cotidiana, existe poca claridad al delimitarlo conceptualmente y diferenciarlo de otros fenómenos relacionados. No obstante también es bastante importante la visión más positiva de esta temática desde el concepto de Organizaciones Saludables.

---

### **Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales**

---

Esta materia fue clave para la comprensión de los antecedentes, consecuencias y medida de fenómenos desfavorables derivados de los factores de riesgo psicosocial tales como tecnoestrés, burnout, adicción al trabajo y boredom. También fue muy interesante ver como algunos de ellos pueden llegar a parecerse o confundirse con fenómenos positivos como el engagement y tener los criterios necesarios para hacer un diagnóstico diferencial.

---

### **Psicología Ocupacional Positiva**

---

Esta clase me aportó una visión positiva del quehacer de la psicología en las organizaciones promoviendo las condiciones para lograr un funcionamiento óptimo de las personas con consecuencias convenientes tanto para las empresas como para los trabajadores.

---

## MÓDULO ORGANIZACIONES

---

### **Aprendizaje y Desarrollo Organizacional**

---

En esta materia me pareció muy interesante revisar las actividades que se pueden realizar en las organizaciones para fomentar el aprendizaje de las personas en contexto de cambio. No obstante me “preocupó” un poco el tema de aquellas personas que “pueden pero no quieren” ya que me hizo plantear la inquietud sobre hasta qué punto las empresas deben responsabilizarse de aquellas personas que aun teniendo las oportunidades de desarrollo en su trabajo no las aprovechan.

En estas sesiones el tema de aprendizaje organizacional me gustó mucho dado que considero que es un proceso que puede llegar a ser un diferenciador, especialmente en el contexto de cambio permanente que se da actualmente. Además porque parte de la responsabilidad social empresarial es desarrollar la empleabilidad de las personas que allí trabajan.

---

### **Gestión de la Calidad en las Organizaciones**

---

En esta materia se aclaró el concepto de calidad en las organizaciones y el rol del profesional de la psicología en cuanto a este tema. La revisión de las normas de calidad permitió ver elementos que se contemplan dentro de la calidad de una organización y la importancia de estos para la satisfacción del cliente.

---

### **Relaciones Laborales, Mediación y Conflicto.**

---

Esta materia personalmente fue muy interesante ya que me permitió ver el conflicto no necesariamente como algo negativo sino como un fenómeno que, al ser gestionado adecuadamente, puede generar ganancias. La mirada desde la preparación del proceso de mediación pero también de las características que deberían tener los negociadores para lograr un acuerdo que satisfaga los intereses y derechos de las dos partes me gustó mucho.

---

## ESPECIALIDAD EN SALUD OCUPACIONAL

---

### **Evaluación de Riesgos Psicosociales**

---

Esta fue una materia muy práctica dado que mostró diferentes formas de evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial y cómo presentar los resultados como un informe técnico para las empresas o como un artículo científico. También la revisión de los modelos de coping ayuda a comprender la dinámica el proceso psicológico y social por la cual los factores de riesgo psicosocial afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.

El concepto de Savoring fue complemente nuevo para mí y me resultó muy interesante dado que evidencia los procesos de las personas que pueden favorecer su bienestar.

---

---

**Intervención en Riesgos Psicosociales**

---

En esta materia se habló sobre las intervenciones, los niveles focos y niveles y entre estrategias organizacionales e individuales. Esto fue positivo en cuanto nos permite disponer de un abanico amplio de posibilidades para la intervención además me permitió replantear una tendencia que he observado en las organizaciones en la que se orienta la intervención únicamente en las acciones individuales, las cuales son efectivas pero deben ir acompañadas de intervenciones organizacionales.

---

**Evaluación Psicosocial Positiva**

---

En esta materia se clarificó el concepto Organizaciones Saludables y Resilientes y los aspectos fundamentales del modelo HERO. Gracias a esto se logró mayor claridad sobre estos conceptos, sus fundamentos, antecedentes y consecuencias. El liderazgo apareció como un aspecto clave para el desarrollo de los procesos saludables y los empleados saludables.

---

**Intervención Psicosocial Positiva**

---

En esta materia se trascendió la intervención de los factores de riesgo para empezar a hablar de optimización en las organizaciones. Me gustó el proceso sugerido para la intervención y optimización dado que comparte aspectos con el ciclo PHVA evaluando periódicamente el alcance de las acciones emprendidas.

---

## **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

---

Los módulos de estadística se centran en preparar a los alumnos para realizar análisis que les permitan comprobar hipótesis planteadas en un proyecto de investigación.

---



## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS DE ACUERDO CON EL MODELO DEL MÁSTER

En este apartado se presenta una reflexión sobre el desarrollo de las competencias antes de iniciar el máster, las actividades que fueron clave para el desarrollo de las mismas, la evidencia del desarrollo de la competencia y el nivel en el que considero que se encuentra la competencia al final del proceso formativo. El Gráfico 1 y la Tabla 2 presentan los resultados del análisis de las competencias propias del máster y el Gráfico 2 y la Tabla 3 los resultados de las competencias de investigación. Las competencias son calificadas de acuerdo criterios de la Tabla 1.

Tabla 1. Criterios para la calificación del nivel de desarrollo de las competencias

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.

Gráfico 1. Desarrollo de las competencias propias del máster

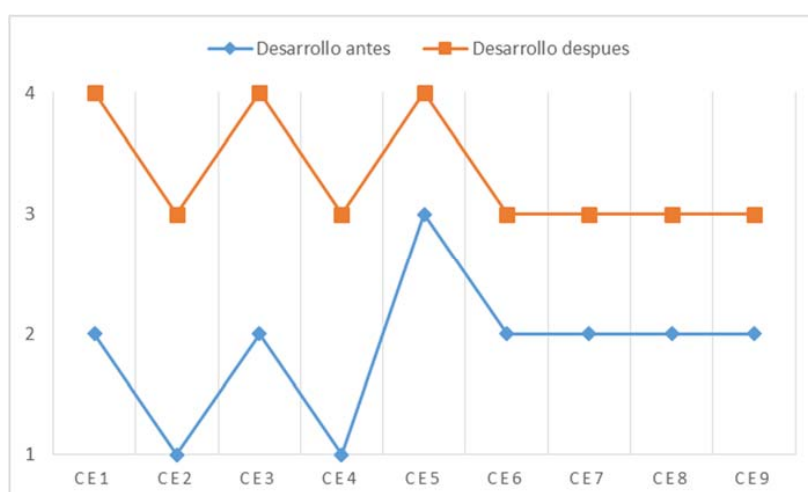


Gráfico 2. Desarrollo de las competencias de investigación

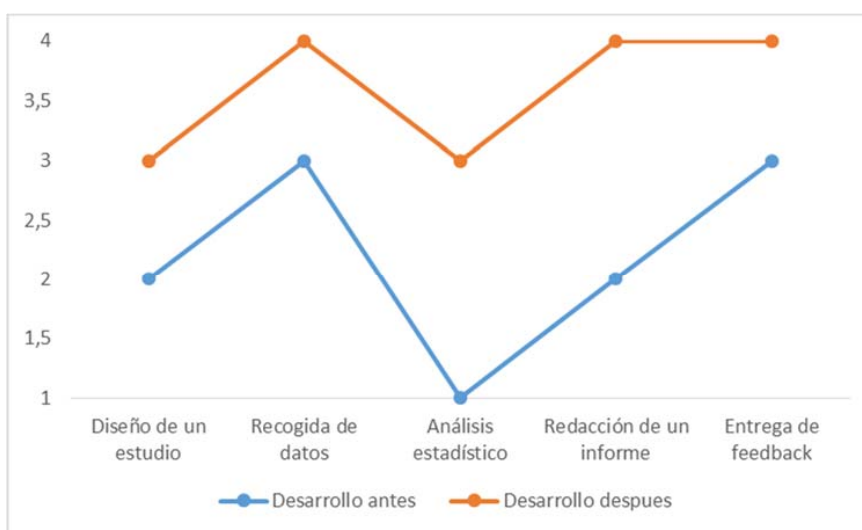


Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster

Competencia desarrollada	Desarrollo antes	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo después
<b>CE1-Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la materia de Psicología de la Salud Ocupacional la revisión del quehacer de esta rama me resultó muy interesante dado que implica la fusión de dos aspectos de la formación profesional previa que tengo: por un lado la psicología del trabajo y por el otro la salud ocupacional. El principal aprendizaje a partir de esta materia es que cuando debo empezar a trabajar desde algún concepto busco el soporte investigativo que tiene el mismo por medio de publicaciones científicas.</li> <li>- En la materia de Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales la auto aplicación de los cuestionarios de burnout, tecnoestrés y adicción al trabajo facilita la comprensión de los conceptos e hizo que me cuestionara sobre los propios hábitos y las condiciones laborales.</li> <li>- En la materia Intervención en Riesgos Psicosociales el estudio de casos de intervenciones sobre problemáticas específicas como la adicción al trabajo, burnout y el tecnoestrés me parece que permite “aterrizar” muy bien los conceptos teóricos.</li> <li>- La materia Evaluación de Riesgos Psicosociales es muy práctica dado que mostró diferentes formas de evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial y cómo presentar los resultados como un informe técnico para las empresas o como un artículo científico.</li> <li>- En el desarrollo de esta competencia tuvo mucho que ver la búsqueda de bibliografía para los trabajos de final de los módulos y del trabajo de investigación. Una evidencia de desarrollo de la misma es la solvencia para tratar los conceptos en el trabajo de grado y los trabajos de los módulos, así como en las conversaciones que tengo en mi trabajo.</li> </ul>	4

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

Competencia desarrollada	Desarrollo antes	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo después
<b>CE2-Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la totalidad de las materias revisamos bibliografía reciente sobre los diferentes temas ampliando los temas sobre los que puedo argumentar con solvencia. También queda como ventaja la habilidad adquirida para buscar información reciente y pertinente en bases de datos bibliográficas.</li> <li>- En la materia de Desarrollo de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional, se realizó repaso muy valioso por fenómenos básicos tales como el aprendizaje, emociones, motivación y actitudes puesto que permite tener claridades conceptuales necesarias para el resto del máster.</li> <li>- La elaboración del Trabajo de Investigación en la materia de Psicología de la Salud Ocupacional me permitió reforzar mis conocimientos sobre el planteamiento de una pregunta de investigación y la respectiva metodología para darle respuesta. Delimitar las variables que se observarán y los análisis que se realizarán para comprobar las preguntas de investigación.</li> <li>- Los módulos de estadística me resultaron enriquecedores porque no es común encontrar programas que oferten esta clase de seminarios. Especialmente comprender los modelos de regresión, ecuaciones estructurales y el análisis factorial creo que constituyen un insumo muy importante para realizar investigaciones futuras. No obstante, la comprensión de los conceptos a larga distancia es muy complejo ya que en muchas ocasiones los profesores realizaban explicaciones en el tablero que no eran visibles en el video. En este módulo fue fundamental para mí contar con el apoyo de mi jefe del trabajo ya que maneja los conceptos y me ayudó a comprender los conceptos que fueron más complejos para mí. Los ejercicios planteados por los docentes resultaron claves para comprender los conceptos vistos en clase.</li> </ul>	3

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

<b>Competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo antes</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo después</b>
<b>CE2-Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.</b>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La realización de mi trabajo de investigación me sirvió mucho para hacer más prácticos los seminarios de metodología con el fin de responder una pregunta que me hice a partir de todo lo visto en los demás módulos y en los temas que me interesan.</li> <li>- En este caso también la mayor evidencia es la redacción del informe final del trabajo de investigación manteniendo un estilo propio de una publicación científica.</li> <li>- La presentación del trabajo de investigación a los jurados me permitirá practicar la manera de comunicar resultados de investigación en un lenguaje científico y claro. No obstante, esta es una actividad que debo realizar de manera común en mi trabajo y el enriquecimiento teórico que brinda el máster permite tener una mayor solvencia y seguridad.</li> </ul>	3
<b>CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el módulo de Recursos Humanos es muy enriquecedor conocer los procesos que desarrollan los profesionales de recursos humanos, la relevancia y pertinencia de un buen análisis del puesto de trabajo, los modelos conceptuales de la motivación, los ejercicios prácticos de análisis de puestos de trabajo, la planificación de los recursos humanos, reclutamiento, selección y socialización, y las nuevas versiones de selección como el caza talentos. Me gustó mucho la inclusión de procesos a los que en mi opinión no se les presta mucha atención como son los de desvinculación, outplacement y jubilación.</li> <li>- El desarrollo de la competencia se evidencia en que los análisis de caso que realizaba coincidían con lo que luego encontraba en las socializaciones que se realizaban durante las clases.</li> </ul>	4

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

Competencia desarrollada	Desarrollado antes	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollado después
<b>CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</b>	1	<p>- En la clase de Psicología Ocupacional Positiva fue muy importante la evidencia investigativa de estos temas dado que muestran que no se trata de un discurso sin bases sólidas. Además al considerar los resultados organizacionales saludables creo que permite que sea un tema bien recibido por los directivos y administradores de las organizaciones.</p> <p>- Me pareció muy interesante conocer como la inteligencia emocional puede promover una mejor salud y mayores niveles de felicidad dado que tenía el concepto de que esta última depende de los eventos externos a la persona. El concepto de Flow fue totalmente nuevo para mí y considero que es un campo de investigación bastante interesante.</p> <p>En la materia Evaluación Psicosocial se clarifico el concepto de autoeficacia (tanto individual como colectiva) y el papel fundamental que tiene esta como recursos personal. Me gustó mucho la posibilidad de conocer los aspectos claves para la construcción de la una escala de autoeficacia. Una evidencia del desarrollo de esta competencia es que en una intervención que tuve que realizar en mi trabajo la propuse centrándome en el desarrollo de autoeficacia, especialmente para enfrentar aquellas situaciones que resultan más tensionantes para los trabajadores del equipo intervenido. Como resultado las personas manifestaron estar muy satisfechas y que los ejercicios de preparación realizados les han permitido estar mejor preparados para enfrentarlas y mejorar su autoeficacia al obtener resultados más convenientes.</p>	3

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

<b>Competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo antes</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo después</b>
<b>CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</b>	1	<p>- También, en la materia Intervención Psicosocial positiva me enriqueció mucho la diferenciación entre el bienestar hedónico y el eudamónico ya que creo que brinda herramientas clave para comprender que las organizaciones que más dan no necesariamente son las que promueven mayor bienestar en sus colaboradores sino que son aquellas que también les brindan oportunidades de desarrollo, de autonomía, aporte y aprendizaje.</p> <p>- Adicionalmente en el ejercicio de identificación de una HERO debimos identificar las prácticas saludables y aquellas que no lo son en la empresa el cual implica identificar los procesos organizacionales que promueven el bienestar de los trabajadores y de la empresa como tal.</p>	3
<b>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.</b>	3	<p>- En la materia de Procesos Fundamentales en Recursos Humanos el concepto que más me llamó la atención en esta materia fue el de planificación de los recursos humanos dado que es clave para promover la competitividad de la empresa y tener una visión más proactiva que reactiva. Me parecieron muy interesantes los ejercicios prácticos de planeación anual de los procesos dado que permiten poner en práctica los conceptos.</p> <p>Lo anterior complementado con la sesión con Juan Sánchez permite tener una visión más estratégica de la Gestión Humana, apuntándole a la productividad y desarrollo organizacional.</p> <p>Personalmente en mi trabajo, siempre antes de empezar cualquier proceso de diagnóstico o consultoría busco como se articulará este con el direccionamiento de la organización y que aspectos se deben desarrollar para procurar que esa visión estratégica se cumpla.</p>	4

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

<b>Competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo antes</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo después</b>
<b>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.</b>	3	<p>- En la materia Aprendizaje y Desarrollo Organizacional las sesiones sobre Clima y Cultura Organizacional me parecieron bastante importantes para lograr comprender la diferencia entre estos dos conceptos y cómo lograr medirlos en las empresas. Me pareció muy interesante el test de las 20 frases porque efectivamente permite conocer de una manera concreta aspectos culturales. Esta actividad coincidió con un proceso en mi trabajo en el que debía liderar un estudio de cultura organizacional e incorporé esta metodología en el proceso obteniendo un resultado bastante satisfactorio.</p> <p>- Por último, en la materia de Gestión de la Calidad en las organizaciones tuvimos la oportunidad de realizar un diagnóstico con base en el modelo EFQM. Este ejercicio permite valorar a la organización por medio de una autoevaluación y ayuda a comprender procesos que en muchas ocasiones no son muy visibles.</p>	4



Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

Competencia desarrollada	Desarrollo antes	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo después
<b>CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.</b>	2	<p>- En la materia de Psicología de la Salud Ocupacional la revisión de los aspectos socioeconómicos en los que surgen y se presentan los factores de riesgo me pareció muy interesante dado que permite comprender que estos no surgen en el vacío sino que son el producto de condiciones sociales, organizacionales, políticas y culturales y que esto debe ser tenido en cuenta al evaluarlos y hacerles gestión. Particularmente en mi trabajo busco que las intervenciones que se plantean tengan en cuenta la forma como se organizan los procesos al interior de la misma, buscando siempre que las condiciones que encuentran que trabajan allí favorezcan su desarrollo y salud.</p> <p>- En la materia Aprendizaje y Desarrollo Organizacional la sesión teórica sobre organizaciones saludables y resilientes me pareció enriquecedora, especialmente por vivir en un país donde las crisis son comunes y en el que las empresas deben aprender a hacer mucho con recursos limitados y que dependen del capital psicológico para garantizar su supervivencia. Me gustó la visión integral de resultados saludables, procesos saludables y resultados saludables. Esto me ha hecho replantearme los procesos que realizan las organizaciones para salir de las crisis e incluso ver las crisis desde un perspectiva más positiva.</p>	3

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

Competencia desarrollada	Desarrollo antes	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo después
<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>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la materia de Gestión de la Calidad en las organizaciones, el tema de OSHAS me gustó, especialmente porque en Colombia recientemente apareció un Decreto que obliga a las empresas a tener un sistema integrado de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que tiene muchos elementos en común con esta norma de calidad. Para seguir las clases fue necesaria la revisión y análisis de lecturas con el ánimo de atender a los conceptos más importantes y relevantes de la clase. Luego fue posible abordar con detalle el concepto de calidad del servicio y, desde allí, el de satisfacción del cliente.</li> <li>- En el ejercicio de identificación de una HERO debimos identificar las prácticas saludables y aquellas que no lo son en la empresa así como proponer acciones de mejoramiento de las brechas identificadas.</li> <li>- En el trabajo final del módulo de Recursos Humanos planteamos una intervención para mejorar la satisfacción de un grupo de docentes. Esto requiere especificar el paso a paso de la misma y anticiparse a los posibles resultados que se obtendrán.</li> </ul> <p>No obstante, considero que esta es una competencia en la que persisten oportunidades de mejora importantes dado que no tuve oportunidad de poner en práctica estas propuestas de intervención.</p>	3

Tabla 2. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias propias del máster (continuación)

<b>Competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo antes</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo después</b>
<b>CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En los diferentes módulos se realizaron análisis de casos, los cuales requieren revisar la situación problemática con el fin de plantear las mejores soluciones de acuerdo con las realidades de la empresa. Algunos de las materias en las que se realizaron estos ejercicios fueron: Modulo Organizaciones (Aprendizaje y Desarrollo Organizacional), Modulo de Recursos Humanos (Desarrollo de Personal y grupos). También en el trabajo del Módulo de Recursos Humanos al proponer estrategias de intervención para mejorar la satisfacción laboral de un grupo de docentes.</li> <li>- Al igual que en la competencia anterior, creo que la modalidad virtual dificulta la puesta en práctica de muchos de los ejercicios dificultando el desarrollo de estas.</li> </ul>	3
<b>CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.</b>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A esta competencia contribuyó principalmente la elaboración del presente trabajo. Este fue un proceso interesante en la medida que favoreció un desarrollo mayor de las mismas competencias, en tanto exige el repaso y hacer consientes las ventajas y aprendizajes y así estar más dispuesta a usarlos.</li> <li>- Creo que para el desarrollo de esta competencia hubiese sido muy importante contar con la retroalimentación de los trabajos enviados con el fin de conocer las brechas existentes en ellos.</li> </ul>	3

Tabla 3. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias de investigación

<b>Competencia desarrollada</b>	<b>Desarrollo antes</b>	<b>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</b>	<b>Desarrollo después</b>
<b>Diseño de un estudio de investigación</b>	2	- El planteamiento del proyecto de investigación en el módulo de trabajo y la posterior realización del trabajo de investigación dan la posibilidad de plantear una pregunta y pensar en la metodología necesaria para desarrollarla. La mayor evidencia de esta competencia se encuentra en el trabajo de investigación.	3
<b>Recogida de datos de investigación</b>	3	- La aplicación de algunas de las encuestas del trabajo de investigación. No obstante, esto hace parte común del trabajo que realizo.	4
<b>Análisis estadístico de datos de investigación</b>	1	- Considero que esta es la competencia en la que evidencio un mayor nivel de desarrollo dado que debí realizar los trabajo de las diferentes materias de metodología y además desarrollar análisis de un proceso de mediación sobre los que no tenía ningún conocimiento anterior.  - Sin embargo, durante el máster también conocí la existencia de otras clases de estudios que seguramente requieren análisis en los que debería recibir asesoría como por ejemplo regresiones no lineales, modelos de moderación, modelos multinivel.	3
<b>Redacción de un informe de investigación</b>	2	- En este caso también la mayor evidencia es la redacción del informe final del trabajo de investigación manteniendo un estilo propio de una publicación científica.	4

Tabla 3. Reflexión sobre el desarrollo de las competencias de investigación (continuación)

Competencia desarrollada	Desarrollo antes	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Desarrollo después
<b>Entrega de feedback de investigación</b>	3	- La única actividad que encuentro que en el máster me permitirá poner en práctica y desarrollar esta competencia es la realización de la sustanciación del trabajo de investigación. No obstante, esta es una actividad que debo realizar de manera común en mi trabajo y el enriquecimiento teórico que brinda el máster permite tener una mayor solvencia y seguridad.	4

### **3. VALORACIÓN PERSONAL**

En mi opinión las actividades evaluativas son las que más contribuyen a evidenciar el desarrollo de las competencias en el Máster. No obstante, en la metodología virtual se limita muchísimo la participación en los ejercicios y las clases lo cual restringe el desarrollo de las competencias más “prácticas”. También la escasa retroalimentación que recibí de los ejercicios y los trabajos presentados.

No obstante considero que mi trabajo me facilita espacios para poner en práctica las competencias que se limita su desarrollo durante el máster tales como la presentación de resultados de diagnósticos a grupos, la realización de entrevistas e intervenciones grupales, el análisis de situaciones problemáticas con el fin de planear una intervención apropiada. Por esta razón considero que todos los conocimientos adquiridos durante el máster resultan muy enriquecedores.

Creo que la combinación de teoría con ejercicios prácticos promueve en gran medida el desarrollo de las competencias profesionales y de investigación.

En general aprecio que tuve un desarrollo importante de mis competencias lo cual evidencia que el máster cumple con este objetivo.

#### **4. FUTURO PROFESIONAL**

Los conocimientos y las experiencias vividas durante el máster considero que pueden enriquecer en gran medida mi quehacer como profesional dado que al trabajar en un Centro de Investigación que también brinda consultoría en temas de recursos humanos a empresas me permite poner en práctica los conocimientos adquiridos como investigadora y hacer una utilización de los datos que recolectamos en las organizaciones para generar conocimiento con base científica adaptado al contexto colombiano. También al tener que interactuar con las empresas puedo poner en prácticas las habilidades que me llevan a analizar las situaciones problemáticas y proponer intervenciones adecuadas.

Además la especialidad en Psicología Ocupacional creo que constituye una gran ventaja debido a que en Colombia desde el 2008 el Ministerio de la Protección Social exige que todas las organizaciones deben identificar, prevenir, gestionar los factores de riesgo psicosocial y que estos procesos deben ser liderados por un psicólogo especialista en Salud Ocupacional. Yo tengo los estudios en salud ocupacional, sin embargo ese programa tenía una orientación completamente médica. Por el contrario, los contenidos de la especialidad creo que realmente habilitan para hacer diagnósticos y plantear intervenciones acertadas en relación con este tema. Por último, considero que la especialidad es mi mayor ganancia dado que el tema de los factores psicosociales y la salud en el trabajo particularmente me resulta muy interesante y espero que sea un campo en el que pueda llegar desempeñarme y tener un buen nivel de experticia, así que debo continuar con el proceso de formación de manera autónoma aprovechando las bases del máster.