



**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

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

**TÍTULO: AFORTUNADA**

**Nombre del alumno/a: Lucía Chaves Alba**

**Nombre del tutor/a del TFM: M<sup>a</sup> Isabel Beas Collado**

**Curso académico: 2015 - 2016**

**Fecha de lectura: 15 de Julio de 2016**

## **RESUMEN /ABSTRACT**

El presente Trabajo Fin de Máster tiene por objetivo transmitir los conocimientos adquiridos durante el transcurso del máster, así como mostrar lo que ha significado para mí tener esta oportunidad para desarrollarme tanto a nivel formativo como a nivel personal, ya que me siento muy satisfecha con la decisión tomada y con la formación recibida.

El siguiente trabajo recoge información específica sobre las competencias que se han ido adquiriendo durante el cursado del máster, así como también recoge una escala cuantitativa que va indicando en cada competencia concreta el nivel de habilidad y conocimientos previos a la realización del curso, así como el nivel adquirido al finalizar éste.

El Trabajo Fin de Máster se compone de diferentes apartados donde se analizan los conocimientos adquiridos. En primer lugar se encuentra la presentación, en donde se analiza los contenidos aprendidos por cada una de las materias dadas durante el transcurso del máster. Posteriormente, se encuentran las competencias desarrolladas en el ámbito profesional o investigador, según la opción elegida. Son evidencias de lo aprendido que se muestran con ejemplos de las situaciones en las que se han dado. En tercer lugar se encuentra la valoración personal con aspectos positivos y negativos, así como propuestas de mejora para el máster. A continuación se encuentra el futuro profesional que recoge mi objetivo profesional a medio-largo plazo. Por último, se encuentran la bibliografía utilizada.

*This Master's Thesis aims to transmit the knowledge acquired during the course of the master and show what it has meant to me to have this opportunity to develop myself both educational level and on a personal level, I am very satisfied with the decision and with the training received.*

*The following paper includes specific information about the skills that have been acquired during completed the master, and also includes a quantitative scale ranging indicating in each particular competence skill level and prior to the completion of the course knowledge and the level acquired at the end of it.*

*The End Master Thesis consists of different sections where the acquired knowledge are analyzed. First is the presentation, where learned by each of the materials given during the course of the master content is analyzed. Subsequently, are the skills developed in professional or researcher, depending on the choice. They are evidence of learning shown with examples of situations that have occurred. Third is the personal assessment with positive and negative aspects and improvement proposals for the master. Below is the professional future that includes my professional objective medium to long term. Finally, are the bibliography.*

## **PALABRAS CLAVE /KEYWORDS**

Competencias, Recursos Humanos, Salud Ocupacional, Riesgos Psicosociales, Organizaciones

*Skills, Human Resources, Occupational Health, Psychosocial Risks, Organizations*

## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR .....</b>	<b>6</b>
<b>3. VALORACIÓN PERSONAL.....</b>	<b>13</b>
<b>4. FUTURO PROFESIONAL.....</b>	<b>16</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA .....</b>	<b>17</b>

## 1. PRESENTACIÓN

Nombre de la asignatura	Aspectos claves a destacar
<p><b>Trabajo y Salud Ocupacional</b></p>	<p>Esta asignatura me ha ayudado a contrastar objetivos, áreas de estudio, teorías, así como metodologías de iniciación para la investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía. También me ha ayudado a valorar los factores de riesgo y daños psicosociales que se pueden dar en las diferentes ocupaciones y organizaciones, además de saber cómo se relaciona con el rol profesional e investigador de quien se dedica a la salud ocupacional.</p> <p>En la asignatura he podido aprender acerca de las teorías y de los modelos de la Salud Ocupacional, los factores de riesgo psicosocial como puede ser la falta de recursos, así como los daños psicosociales entre los que se encuentran el burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo o el mobbing. Además de conocer el término de ergonomía y su aplicación para fomentar la salud.</p>
<p><b>Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional</b></p>	<p>La materia de Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional me ha servido para conocer las teorías de dirección y desarrollo de los RRHH. También he conocido los factores contextuales que influyen en su desarrollo, además de la ética en la intervención. Otros factores a destacar son la dirección y el liderazgo, donde he podido conocer las habilidades directivas y los nuevos roles de los líderes.</p>
<p><b>Psicología Organizacional Positiva</b></p>	<p>En esta asignatura he podido adquirir conocimientos acerca de la inteligencia emocional, la cual repercute tanto en nuestra vida personal como laboral y es muy necesaria para que haya un buen clima y para el bienestar de las personas. Así mismo he podido aprender sobre el capital psicológico de las personas que trabajan en una organización o sobre la psicología positiva aplicada al trabajo. Cabe destacar como aspectos positivos del ámbito laboral el flow y el engagement.</p>
<p><b>Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad</b></p>	<p>Esta materia me ha otorgado conocimientos sobre la empleabilidad en entornos laborales cambiantes, así como las organizaciones resilientes. Para ellos es necesario conocer estrategias organizacionales que faciliten este proceso de aprendizaje.</p> <p>También he podido conocer los conceptos de calidad y excelencia y sus modelos y herramientas. Es necesario conocer dónde encontrar estos recursos para el trabajo de la excelencia.</p> <p>Así como es preciso destacar el clima y la cultura organizacional, donde se puede encontrar el modelo FOCUS sobre el clima, las etapas de su estudio y las posibles intervenciones. Además la cultura organizacional se diferencia en tipos y he conocido cómo estudiarla.</p>

	<p>Respecto a un sistema de gestión, he aprendido sobre su documentación, implantación y medición.</p> <p>Y también he conocido los términos de servicio y calidad, el modelo SERVQUAL, así como la técnica Survey Feedback.</p>
<p><b>Técnicas de Gestión de Recursos Humanos</b></p>	<p>En esta asignatura se analizan los procedimientos, recursos y técnicas concretas de gestión, evaluación e intervención, desarrollo profesional y personal que se utilizan en la actualidad en las organizaciones.</p> <p>He aprendido tanto técnicas para la gestión, la afectación e incorporación, la socialización laboral, como para la formación y desarrollo de carrera. También he conocido técnicas para la desvinculación organizacional y para la evaluación de los RRHH.</p>
<p><b>Prácticas Organizacionales Saludables</b></p>	<p>En esta materia he podido aprender sobre los procesos de comunicación que se dan en las relaciones entre directivos/as y los miembros del equipo. También he conocido el constructo de justicia y de confianza organizacional, así como sus antecedentes y consecuentes. Otros factores estudiados han sido la gestión, mediación y resolución de conflictos. Así como las prácticas de desarrollo directivo, donde se aplica la inteligencia emocional.</p>
<p><b>Intervención Psicosocial en el Trabajo</b></p>	<p>Esta materia otorga conocimientos sobre las organizaciones positivas, los procesos y técnicas de evaluación e intervención en riesgos psicosociales y los procesos y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva. Posteriormente he podido aprender a realizar informes técnicos tanto de intervención en riesgos psicosociales, como en de optimización de la salud psicosocial positiva.</p>
<p><b>Gestión por Competencias de Empleabilidad</b></p>	<p>En esta asignatura he adquirido recursos para fomentar mi propia empleabilidad, como es la correcta realización de un CV y una carta de presentación, la comunicación con los demás o el desarrollo de la marca personal mediante el uso de las redes sociales.</p>

## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL / INVESTIGADOR

1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficiente 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

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

Mi desarrollo respecto a esta competencia fue muy significativo ya que prácticamente no poseía conocimientos a cerca de la Psicología de la Salud Ocupacional desde el grado de Psicología, ya que mi universidad, esta carrera estaba muy enfocada a la clínica y esto nos impidió conocer otras áreas. Por lo que en un principio tenía un nivel 1, posteriormente, tras conocer la teoría y ponerla en práctica tendría un nivel 3.

En primer lugar conocimos las diferentes teorías y modelos explicativos básicos de la Salud Ocupacional y aprendimos a aplicarlos en casos prácticos junto a la profesora Isabella Meneghel. Algunos de estos modelos son el Modelo de estrés y coping de Lazarus y Folkman o el Modelo de conservación de recursos de Hobfoll. Para ponerlo en práctica realizamos una actividad en donde se analizaban a profesionales y sus principales estresores. Posteriormente se señalaban las estrategias o recursos para disminuirlos. Una segunda actividad consistía en analizar diferentes casos prácticos y aplicar cada uno de los modelos teóricos a diferentes contextos de trabajo.

Junto a Joan Franco también se propició un acercamiento a la Psicología de la Salud Ocupacional mediante la principal normativa, la ergonomía y la Psicología aplicada al trabajo. Conocimos que para la prevención de riesgos laborales, en especial los psicosociales, es necesaria la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Así como también vimos ejemplos ergonómicos. Todo ello tiene por objetivo la mejora de la salud psicosocial de los empleados.

Los contenidos aprendidos posteriormente en el resto de asignaturas del máster son enmarcados dentro de los modelos teóricos aprendidos en esta materia. Sin el adecuado

manejo de dichas teorías, los conocimientos que adquirimos posteriormente carecen de sentido. Es una asignatura clave para el posterior desarrollo del máster.

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

Respecto a esta competencia, en un primer momento tenía un nivel 2, ya que había realizado investigación básica previamente durante el desarrollo del Trabajo Fin de Grado. Posteriormente se podría decir que he adquirido durante el transcurso del máster un nivel 3 al poner en práctica lo aprendido.

Para el desarrollo de esta competencia hubo un acercamiento al mundo académico mediante las lecturas y análisis de artículos científicos para el desarrollo del outline de la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional.

El Mobbing nos fue explicado por Carmen Soler. Pudimos obtener conocimientos acerca de la violencia laboral, cómo actuar frente a esta situación, así como los entornos saludables. También conocimos recursos para utilizar en nuestro ámbito laboral, como son los cuestionarios. Un ejemplo de ello, es la Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL), (Carbonell, 2009).

El investigador Mario del Líbano fue quien nos habló sobre el tecnoestrés y bournout, así como, sobre la adicción al trabajo. Para poner en práctica lo aprendido realizamos una actividad en donde se debían de identificar los fenómenos psicosociales presentes y sus diferencias. En un segundo caso práctico localizamos los antecedentes de la adicción al trabajo y sus consecuencias. Por último, realizamos una autoevaluación para saber si poseíamos una personalidad de tipo-A o si éramos adictos al trabajo.

El material dado me servirá el día de mañana, ya que podré utilizar los diferentes cuestionarios para evaluar a los empleados y detectar riesgos psicosociales.

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

Los conocimientos previos al cursado de esta asignatura eran escasos, ya que durante el grado en Psicología principalmente vi asignaturas del ámbito clínico. Por tanto, inicialmente poseía un nivel de adquisición 1 en esta competencia concreta. Después de cursar la materia, considero que tengo un nivel 3.

La adquisición de conocimientos ha sido a través de la teoría y de las actividades prácticas realizadas, como fue la del caso LOGISTIC realizado con M. Ángel Nadal, en donde debíamos de realizar el cuadro de mando integral (CMI), así como las estrategias, las perspectivas, los objetivos, el mapa estratégico y las metas.

Posteriormente, junto a Francisco Gil, se puso en práctica los tipos de liderazgo. Debíamos de averiguar de qué tipo se trataba, como podía ser el liderazgo gestor de emociones, gestor del conocimiento o transcultural. También practicamos la táctica de influencia en donde debíamos identificar de qué tipo se trataba, ya fuera presión, adulación o persuasión entre otras y la influencia que tenía sobre los empleados y el líder.

En último lugar, junto a Carlos Rey, vimos el caso Makonsa que se trataba de una empresa ficticia que era analizada desde diferentes niveles, como eran el mecanicista, orgánico y antropológico. Se trataban los requisitos que eran necesarios para que la misión empresarial fuera efectiva, como era el contenido (los componentes de la empresa se han de identificar con ella), la credibilidad (necesario la coherencia entre actos y palabras) y la urgencia (objetivos realistas). En último lugar se propuso una visión y unos objetivos para la empresa Makonsa.

También fue de ayuda para conocer más del tema las lecturas colgadas en el Aula Virtual sobre el CMI o sobre los Recursos Humanos.

Durante la realización de prácticas externas también he podido ver lo aprendido en la asignatura, como la misión, visión y valores de la empresa.

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

Anteriormente a la realización del máster se puede decir que poseía un nivel 2 de esta competencia ya que durante la realización del Grado en Psicología tuve una materia sobre Psicología Positiva y también tratamos el tema de la inteligencia emocional. Posteriormente al cursado del máster considero que poseo un nivel competencial 4. También me ha servido de forma personal al poder poner en práctica durante mi vida diaria algunas de las herramientas dadas.

En primer lugar, vimos junto a M. Ángel Díaz la Inteligencia Emocional, tan necesaria para tratar con personas. En esta asignatura se estudiaron los diferentes modelos existentes sobre el tema, su forma de medición con diferentes test, así como su aplicación en entornos organizacionales. También conocimos el impacto que puede tener. Como aplicaciones prácticas de las habilidades emocionales podemos encontrar la empatía mediante la creación de vínculos o la gestión de conflictos. Todo esto es necesario para generar entornos saludables y un clima laboral agradable.

La profesora Isabel Martínez nos habló sobre el capital psicológico y las creencias de eficacia. En este bloque realizamos una práctica sobre la construcción de una escala de autoeficacia para el trabajo emocional. Para ello se debían de identificar los factores conductuales, localizar los obstáculos y, en último lugar, redactar los ítems y escala de respuesta.

La profesora Marisa Salanova nos habló sobre la felicidad y el bienestar, así como de la aplicación en organizaciones para que sean saludables. Realizamos diferentes ejercicios prácticos, como la realización de un listado con las fortalezas que deberían tener las personas positivas. Medimos nuestro nivel de felicidad y evaluamos las causas de ésta, realizamos el ejercicio de "lápiz en la boca", así como el ejercicio de saboreo, las tres bendiciones y el mejor self posible.

En último lugar, junto al investigador Wilmar Schaufeli tratamos el Engagement y Flow en el Trabajo.

Hemos aprendido a aplicar las diferentes teorías y procesos de desarrollo basados en la Psicología Organizacional Positiva tanto en la asignatura de Gestión de Calidad como en las de Cambio Organizacional, las cuales se explicarán más adelante en las competencias 5 y 8.

- **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.**

Los conocimientos que poseía previamente a la realización del máster se situarían en la puntuación 1 sobre esta competencia, posteriormente he adquirido un nivel de conocimientos 3.

Estos conocimientos los he ido adquiriendo mediante la teoría y las prácticas realizadas durante el transcurso de la materia. Junto a Lidón Nebot vimos el estudio de caso Gratcer, la cual se trataba de una empresa de construcción. De ella debíamos de identificar los principales problemas o necesidades que tenía, así como la elaboración de una guía de aprendizaje para el cambio adaptada a dicha empresa. En ella debía de aparecer los 3 elementos claves del modelo de aprendizaje continuo, es decir, análisis de las necesidades de aprendizaje, diseño del aprendizaje y evaluación de éste. Los conceptos que fueron explicados en clase pude detectarlos en el caso, como son la metas y demandas, las KASAs requeridas, localizar quién necesita del aprendizaje, características de los aprendices, así como la motivación y metodología a utilizar. También aprendimos a localizar qué, cómo y cuándo evaluar. Posteriormente realizamos una segunda práctica sobre las organizaciones que aprenden en contextos de cambio donde podíamos ver cómo realizar la promoción de la empleabilidad actuando tanto sobre la organización, como sobre el empleado. Algunos ejemplos podían ser la exploración del mercado próximo, el fomento de los cambios y movilidad temporal, la garantía de retorno o los incentivos financieros. En una tercera práctica realizamos una autoevaluación sobre una empresa ficticia en base al modelo EFQM, en donde se hizo un diagnóstico sobre el liderazgo y se hicieron propuestas de para la mejora de áreas de la empresa que presentaban menores puntuaciones.

También he ido adquiriendo cierta familiaridad con las normas ISO ya que en la realización de

las prácticas externas, para ciertos perfiles llevados en los procesos de selección, han sido necesarias.

En último lugar hemos podido aprender acerca del cambio organizacional y de la gestión de la calidad gracias a la ayuda de Merche Ventura. Aprendimos acerca de la calidad del servicio, la evaluación de ésta mediante el modelo SERVQUAL, así como las técnicas de intervención para la mejora de la calidad, entre la que encontramos el Survey Feedback.

- **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.**

A los conocimientos previos a cursar esta asignatura he de puntuarlo con un valor de 1, ya que como he comentado anteriormente no poseía apenas conocimientos sobre el tema de las organizaciones. Tras haber visto el contenido de la materia podría decir que poseo un nivel de adquisición de conocimientos 3.

En primer lugar, tratamos los procesos básicos de Recursos Humanos junto a Eva Ferrando, en una de las prácticas realizamos la descripción de los puestos de trabajo para asimilar los conocimientos relacionados con el análisis y descripción de puestos. Así mismo también se realizó una reflexión sobre la socialización anticipatoria.

Junto a Lidón Nebot hemos visto las técnicas de evaluación de los Recursos Humanos mediante teoría y prácticas como son la de conocer e implementar la técnica de grupo de discusión o la preparación de una entrevista de trabajo por la técnica de incidentes críticos. También practicamos la observación para la detección de competencias y la creación de una prueba situacional.

En las clases de Julián Pelechano se realizó una práctica que consistía en un role-playing en donde unos trabajadores desarrollaban un Outdoor y otros hacían el papel de observadores para la medición de competencias. También se realizó una actividad de integración en donde nos disparábamos de forma ficticia pronunciando el nombre de la persona que se quería, ésta se agachaba y los que se encontraban a su lado debían dispararse lo más rápido posible para ganar el juego.

En mis prácticas externas he podido practicar las competencias críticas ya que a la hora de seleccionar un candidato y de realizar un informe para los clientes, éstas han de ser detectadas.

- **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.**

Previamente al desarrollo del máster, se puede decir que poseía un nivel 1 de conocimientos y habilidades, tras esto me atrevería a decir que poseo un nivel 4.

Esta competencia ha sido adquirida por los conocimientos impartidos en Prácticas Organizacionales Saludables. Junto a Lourdes Munduate realizamos dos casos prácticos en donde pudimos ver en primera persona las tácticas utilizadas durante la negociación, en donde ésta podía estar influenciada por las emociones y que lo mejor para resolver un conflicto era apoyarnos las necesidades e intereses de ambas partes.

Posteriormente Santiago Vázquez nos habló sobre valores corporativos y cultura orientada a la felicidad en el puesto de trabajo. Así como también vimos informes de selección.

En último lugar, M. Ángel Nadal nos habló de buenas prácticas en la organización, como es el uso de la estrategia de las 5s. Entre estas buenas prácticas también podemos encontrar el desarrollo de carrera y de habilidades, la evaluación del desempeño, la equidad, la conciliación trabajo-familia o la flexibilidad laboral entre otras.

En la realización de las prácticas externas pude colaborar en la elaboración de una guía de conciliación trabajo-familia.

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

Las habilidades y conocimientos previos al cursado del máster sobre esta competencia en concreto eran nulos por lo que le he dar el valor de 1 pero posteriormente se podría decir que he adquirido la habilidad de 4, ya que me considero capaz de llevarlo a cabo sin supervisión.

En primer lugar, Susana Llorens nos mostró el concepto de salud psicosocial, como sus principales intervenciones. Así mismo vimos el Modelo Red de recursos, experiencias y demandas para apoyar dichas intervenciones y las mejores prácticas para llevar a cabo en una organización. Para poner en práctica lo aprendido se realizó un ejercicio que trataba sobre un hospital y se debían localizar los principales daños psicosociales, elaborar una propuesta de intervención y señalar el procedimiento a seguir para someter una de las estrategias de intervención elegidas a un proceso de calidad para establecer su eficacia. Posteriormente realizamos otro ejercicio sobre intervenciones psicosociales positivas pero de forma individual como podía ser la escritura de una carta en donde expresas tu gratitud hacia alguien especial para ti, ejercicio el cual me gustó mucho y llevé a cabo.

Más tarde, junto a Laura Lorente adquirimos los conocimientos para llevar a cabo una

intervención psicosocial en el trabajo sobre el burnout y para realizar un informe. En el caso práctico que se realizó para apoyar la teoría vimos el caso de un policía que sufría burnout, analizamos sus síntomas, los riesgos y daños psicosociales que sufría y, en último lugar, se elaboró una propuesta de intervención y un informe técnico explicando las estrategias y resultados.

Posteriormente Lidón Nebot nos explicó las técnicas para evaluar la adicción al trabajo y el tecnoestrés, así como su prevención e intervención. Como caso práctico realizamos un ejercicio sobre el desarrollo de carrera en donde debíamos de planificarla como parte de una intervención ficticia.

En último lugar, junto a Isabel Martínez pudimos adquirir conocimientos sobre los procesos de evaluación de riesgos psicosociales, entre los que se encuentran las entrevistas, los grupos de discusión o el uso del autoinforme RED. Entre las diferentes metodologías a utilizar se encuentran el ISTAS 21 o el INSHT. Posteriormente, pudimos aprender a realizar un informe de factores psicosociales en donde se incluyen directrices para la prevención-intervención.

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

Mi capacidad previa se podría situar en un nivel 2 pero posteriormente al cursado del máster diría que poseo un nivel competencial de 4.

La experiencia de haber realizado este máster me ha dado una gran cantidad de recursos teóricos y prácticos para enriquecerme a la hora de juzgar las competencias adquiridas durante el transcurso del mismo.

Los diferentes casos prácticos realizados durante las clases o los trabajos grupales realizados han ayudado en la adquisición de esta competencia, además de la obtención de otras competencias según el tema tratado.

He de decir que donde he sido capaz de juzgar en mayor medida las competencias adquiridas ha sido durante mi estancia en una empresa realizando prácticas externas, ya que ahí he puesto en práctica conocimientos adquiridos durante el transcurso del máster.

Así mismo, cabe destacar el tema de las fortalezas personales, el cual me ha ayudado a conocer las competencias que yo misma he ido adquiriendo a lo largo del tiempo.

### 3. VALORACIÓN PERSONAL

Respecto a las competencias adquiridas en el máster, pienso que he aprendido muchos conocimientos nuevos acerca de los Recursos Humanos y de la Salud Ocupacional, ya que en un primer momento era un ámbito realmente desconocido para mí.

Cuando realicé el grado en Psicología, según mi opinión personal, en mi universidad la carrera estaba muy enfocada a la Psicología clínica. Era el tema del que más hablaban los profesores, creo que no se me informó de forma adecuada de todas las posibilidades reales que tiene un psicólogo en su vida profesional. Era un área del que desconocía muchísimo pero tuve un tiempo para reflexionar y consideré que lo mejor para mi carrera profesional, y ya que era un ámbito que pensaba que me podría gustar también, fuese decantarme por un máster en Psicología del Trabajo.

Por este motivo se puede decir que cuando llegué al máster prácticamente todo era nuevo para mí y de ahí que diga que he aprendido mucho.

Como **aspectos negativos** del máster he de decir que cuando se producía problemas técnicos no se resolvían correctamente y esto repercutía en las personas que estaban en sus casa viendo las clases de forma online, los cuales habían pagado un matrícula de igual forma que todos los demás. Por lo que considero muy importante la solución de estos problemas técnicos.

De igual manera, tampoco me parecía correcto que en alguna asignatura se subiese el video de clase pocos días antes del examen, lo cual imposibilitó que algunas personas tuviesen tiempo para verlo. La solución para ello sería preocuparse por que los videos estuviesen subidos al aula virtual poco después de ser emitidos en directo.

Como **aspectos positivos** cabe destacar las opciones del máster entre los Recursos Humanos y la Salud Ocupacional, lo cual nos abre posibilidades acerca de nuestro futuro profesional. Me ha gustado mucho las competencias adquiridas en asignaturas como Trabajo y Salud Ocupacional donde hemos podido tratar los riesgos psicosociales, los cuales son de gran importancia y no se les trata como tal.

En Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional me pareció muy interesante los conocimientos impartidos acerca del liderazgo, ya que es algo que afecta muchísimo a los empleados y, por tanto, a los resultados de la empresa. Así como también me gustó la clase donde tuvimos la oportunidad de conocer la dirección por misiones y pudimos ponerlo en práctica desarrollando la misión de una empresa ficticia.

En la materia de Psicología Positiva me encantó la clase en la que pudimos aprender acerca de pequeñas prácticas que se pueden llevar a diario para ser más feliz.

En Técnicas de Gestión de Recursos Humanos me gustó que pudiéramos aprender acerca de las técnicas de evaluación de los Recursos Humanos, ya que esto me fue de gran ayuda en mis

prácticas externas. El tema de las competencias, la observación o los incidentes críticos son recursos muy utilizados en este ámbito y de gran utilidad. También me gustó mucho lo aprendido acerca de la gestión del talento y en donde también me llamó la atención lo aprendido en cómo entrevistar para conocer los valores del candidato con el fin de saber si están en consonancia con los valores de la empresa.

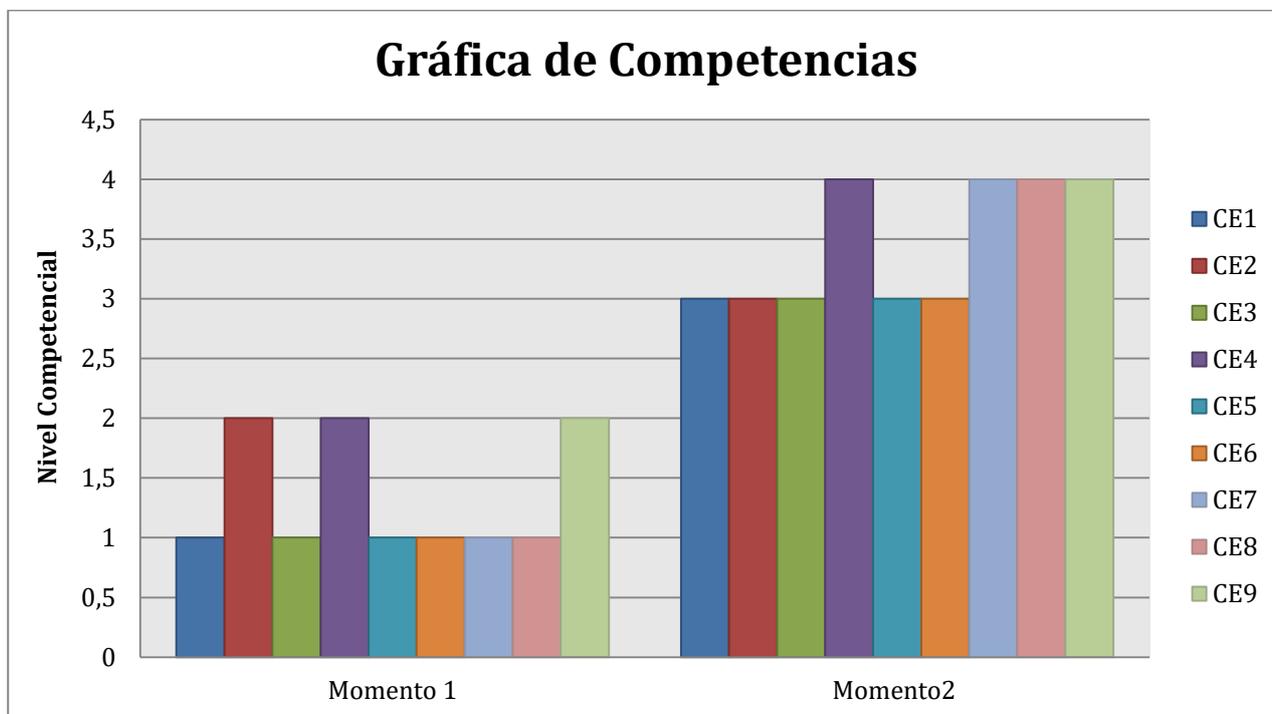
En la asignatura de Prácticas Organizacionales Saludables me gustó mucho las prácticas realizadas para la comprensión de la teoría del tema de la negociación, de esta forma se reforzó el recuerdo de lo aprendido y me pareció que el contenido me sería de gran utilidad en el futuro.

Otra de las cosas aprendidas durante el transcurso del máster que me han parecido interesantes han sido conocer los procesos y técnicas de evaluación e intervención frente a los riesgos psicosociales, así como realizar informes con la información recogida. Pienso que me será de gran utilidad en mi futuro profesional, ya que es algo que las empresas no llevan a cabo tanto como se debería y espero ponerlo en práctica en un futuro.

También he de decir como aspecto positivo del máster que cada semana tuviésemos profesores diferentes, lo cual me ha gustado mucho. Ya que de cada uno de ellos se podían adquirir conocimientos diferentes, porque eran expertos en los diferentes temas. También destacar que las clases fueran grabadas, ya que si por algún motivo no podías acudir a clase siempre podías verla en casa, creo que esto facilita mucho las cosas. También habrá quien piense que esto puede fomentar la no asistencia a las clases pero creo que un máster es algo que eliges por decisión propia y con cierta madurez, por lo que para mí es positivo que se graben.

Para cerrar mi valoración personal voy a mencionar el título que le he puesto a mi Trabajo de Fin de Máster: Afortunada. Le he dado este título porque así es como me he sentido al poder realizar este máster, al poder seguir formándome y desarrollándome como persona. Me costó conseguir una plaza por temas de burocracia, así como tuve que dejar mi tierra e irme a un lugar nuevo en el cual no había estado previamente pero conseguí solventar todos los problemas que me fueron surgiendo durante el camino, de lo cual me alegro mucho y creo que me he enriquecido enormemente.

A continuación se muestra una gráfica resumen de las competencias adquiridas en el transcurso del máster para mostrar el desarrollo de las mismas. Se muestra el "momento 1", previo al cursado del máster y el "momento 2" tras la realización del mismo con los niveles competenciales obtenidos:



#### 4. FUTURO PROFESIONAL

Respecto a mi futuro profesional cabe decir que en un primer momento me encontraba muy perdida. Durante todo el cursado del Grado en Psicología tenía la idea de convertirme en Psicóloga Clínica, como he mencionado anteriormente, ya que en mi universidad la educación estaba muy enfocada a ese ámbito, al menos esa es mi opinión. Prácticamente no aprendí nada de Psicología del Trabajo, de Recursos Humanos o de Salud Ocupacional. Por lo que mi círculo de amistades más próximos y yo pensábamos dedicarnos a la clínica. Pero entonces ocurrió algo que me permitió tener tiempo para meditar, lo cual en un primer momento me pareció negativo, a día de hoy creo que fue una suerte porque me dio la oportunidad de informarme y barajar otras opciones.

Tras esto decidí dirigir mi futuro profesional hacía el ámbito de la Psicología del Trabajo. Una vez comencé el máster me di cuenta que tenía mucho que aprender y un largo camino que recorrer.

Durante el transcurso del máster he ido viendo las posibilidades que tenía tanto en el ámbito de la Salud Ocupacional como en el ámbito de los Recursos Humanos y esto me ha ayudado a decantarme. El ámbito en el cual he decidido ejercer es el de los Recursos Humanos ya que me interesa mucho y creo que tengo mucho que aportar.

Mi objetivo profesional a medio-largo plazo es trabajar en el departamento de Recursos Humanos de una gran empresa y poder ayudar a los trabajadores de ésta a tener una mejor salud y a que se encuentren más a gusto en su puesto de trabajo. Pero he decir que previamente a conseguir esto, también estaría bien adquirir experiencia profesional trabajando en una consultoría o en una empresa de trabajo temporal. Me consta que en esta última se desempeña un trabajo muy duro y estresante pero esto me daría la experiencia que necesito. Así mismo también me gustaría seguir formando en el área del coaching para tener un recurso más que utilizar con las personas que trabaje.

Como aspecto a desarrollar considero que necesito seguir formándome en el idioma de inglés, necesario en este ámbito.

También la realización de las prácticas de empresa me han ayudado a darme cuenta que áreas me pueden gustar más y a darme cuenta si estoy capacitada para desempeñar algunas de las funciones de este ámbito. Me encantaría llevar a cabo formación para los empleados o poner en práctica lo aprendido sobre riesgos psicosociales.

## 5. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

LAZARUS, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2004). Método ISTAS 21 (CoPsoQ). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Paralelo Ediciones SA.

Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I., & Llorens, S. (2005). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. *José Luís Melía et al*, 131-153.

THOMPSON, M. S. y COOPER, C. L. (2001). "A rose by any other name ...: A commentary on Hobfoll's Conservation of Resources Theory". *Applied Psychology: An international review*, 50, 370-380.