

***TODO AQUELLO QUE SIEMPRE QUISE
SABER SOBRE LOS RECURSOS
HUMANOS.***



**UNIVERSITAT
JAUME • I**

**TRABAJO FINAL DE MÁSTER EN
PSICOLOGIA DEL TRABAJO, LAS
ORGANIZACIONES Y LOS
RECURSOS HUMANOS**

**CURSO
2015/2016**

**Autor: Miguel Rodríguez Corral
Tutora: Eva Ferrando Daufi**

Resumen

El Máster en psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, comprende una formación multidisciplinar especializada en el ámbito de la gestión de personas, que pretende dar respuesta a los nuevos paradigmas que la sociedad plantea dentro del ámbito de las organizaciones.

El presente trabajo pretende hacer una reflexión de las competencias y conocimientos adquiridos durante este curso académico y que han de ser la base para el desarrollo de mi carrera profesional en el marco de la gestión de personas. Para ello, haré un recorrido por cada uno de los módulos en los que está dividido el máster, destacando los aprendizajes más significativos y valorando su aplicación durante mi estancia en el entorno corporativo.

Tener la posibilidad de aplicar lo aprendido durante mi proceso formativo y significar en circunstancias auténticas las competencias adquiridas posibilitando enfrentarme a los problemas propios del desarrollo del trabajo en una consultoría de recursos humanos, ha sido una experiencia totalmente positiva y distinta a lo que conocía hasta ahora y sin duda ha cambiado sustancialmente la ruta de mi futuro profesional.

Palabras clave: competencias, conocimientos, recursos humanos, organizaciones, riesgos psicosociales.

Abstract

The master degree in psychology of work, organizations and human resources, comprises a multidisciplinary and specialized training in the personnel management areas, and aims to respond to the new paradigms that society poses within organizations.

This document makes a reflection about the skills and knowledge acquired during this academic year and which will be the basis for the development of my professional career. Therefore, there is an analysis of each of the modules of the master degree, highlighting the most significant learning, and assessing their implementation during my staying in a corporate environment.

Have the opportunity to apply what I learned during my training process and apply the acquired skills in real circumstances by confronting problems in a human resources consulting. In this sense, it has been a completely positive and different experience that has changed certainly and substantially the path of my professional future.

Keywords: skills, knowledge, human resources, organizations, psychosocial risks.

Índice

Resumen / Abstract	Pág. 2
1. Presentación	Pág. 4
2. Competencias desarrolladas en el ámbito profesional	Pág. 7
3. Valoración persona	Pág. 19
4. Futuro profesional	Pág. 20
5. Bibliografía	Pág. 21

Agradecimientos

En palabras de la propia coordinadora de este master, expresar gratitud “*refuerza la autoestima, fortalece los vínculos sociales y permite saborear las experiencias positivas de la vida, aumentando su disfrute*” (Salanova & Schaufeli, 2009). No se me ocurre mejor manera de comenzar este trabajo que dando las gracias.

Doy gracias a mis padres, por apoyarme en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, por enseñarme a luchar por lo que quiero y por dejar de lado sus propios sueños e intereses para que yo pueda cumplir los míos. A mi hermano Mario, por enseñarme que la vida es para los valientes y que a veces hay que arriesgar.

A mi novia, por dejar todo y escaparse a verme cada vez que ha podido. Por enseñarme a ser una persona más optimista y por estar presente cada día en la distancia. Sin ti estos meses se me hubieran hecho muy largos.

Por último, me gustaría dar las gracias a Sandra Tello y a Dante Tapia, amigos incondicionales, por despertar mi afán de superación, por estar siempre a mi lado y por ser las personas que me animaron a estar hoy aquí escribiendo este trabajo.

A todos vosotros, que sois sin duda las personas más importantes de mi vida, mi eterno agradecimiento.

1. Presentación

El presente apartado hará un breve recorrido por todas las asignaturas que he cursado durante el máster, reseñando aquellos conceptos y aprendizajes que me han parecido más significativos o enriquecedores y que me serán más útiles en el desarrollo desempeño profesional.

Asignatura	Aspectos clave a destacar
<p>SBE001-SBE501 - Trabajo y Salud Ocupacional</p>	<p>Para mí esta asignatura fue la primera toma de contacto con la psicología de la salud ocupacional y sentó las bases para los conocimientos que he ido adquiriendo a lo largo del máster.</p> <p>Como aprendizajes más significativos quiero destacar las teorías psicosociales de la salud ocupacional, los factores de riesgo psicosocial y los daños psicosociales y organizacionales que pueden llegar a generar estos riesgos (tecno estrés, <i>burnout</i>, adicción al trabajo y <i>mobbing</i>).</p>
<p>SBE002-SBE502 - Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional</p>	<p>Destacaría la importancia de los recursos humanos a la hora de ayudar a las organizaciones a estructurar la planificación estratégica. Además, me ha ayudado a comprender los retos a los que se enfrentan las organizaciones modernas y a valorar la importancia de los bienes intangibles y su correcta gestión. En concreto me llamó especialmente la atención la herramienta del cuadro de mando integral.</p> <p>También me pareció muy a tener en cuenta los diferentes tipos de liderazgo y su importancia en el entorno organizacional.</p>
<p>SBE003-SBE503 - Psicología Organizacional Positiva</p>	<p>Esta es sin duda la asignatura estrella del Máster. Lo más destacable es el cambio de paradigma que puede representar para las organizaciones centrarse en aspectos positivos como la felicidad y el bienestar en el trabajo, el <i>engagement</i> y el <i>flow</i>, el capital psicológico positivo o la inteligencia emocional.</p> <p>También me pareció muy destacable el concepto de organizaciones saludables y resilientes y el modelo HERO.</p>
<p>SBE004-SBE504 - Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad</p>	<p>Esta asignatura está centrada en sobre tres ejes fundamentales; el primero de ellos tiene que ver con la empleabilidad y la importancia que está cobrando para los trabajadores y trabajadoras en el entorno de crisis económica actual.</p> <p>El segundo eje se centra en estrategias de gestión de calidad de servicio y sistemas de gestión de calidad. Y por último la tercera parte está centrada en el clima y la cultura organizacional.</p>

Asignatura	Aspectos clave a destacar
SBE005-SBE505 - Técnicas de Gestión de Recursos Humanos	<p>Sin duda es la asignatura que más me ha ayudado a la hora de realizar mis prácticas profesionales. Tener una base teórica sobre procesos de gestión, de afección, de socialización, y desarrollo de carrera, así como las técnicas con las cuales llevarlo a cabo facilitó bastante mi proceso de aprendizaje en prácticas. Me pareció muy interesante la clase Agustín Aguilar sobre como gestionaban en UBE el desarrollo del talento.</p> <p>También quiero destacar la clase de Julián Pelacho, fue muy dinámica y con unos contenidos muy atractivos. A modo de sugerencia, me hubiera gustado desarrollar el aprendizaje fuera del aula para experimentar una manera distinta de interiorizar el aprendizaje.</p>
SBE006-SBE506 - Prácticas Organizacionales Saludables	<p>Asignatura con tres bloques bastante diferenciados entre sí; el primero de ellos sobre negociación y disputa laboral con Lourdes Munduate. Me parecieron dos sesiones magistrales y de las que salí con los conceptos clarísimos. El segundo bloque sobre el concepto de felicidad en el trabajo y como utilizarlo en sistemas de evaluación. Y un tercer bloque enfocado a la metodología 5s.</p>
SBE007-SBE507 - Intervención Psicosocial en el Trabajo	<p>Esta asignatura trata la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva psicosocial. Vimos tanto estrategias de evaluación como de intervención. Toma la base de la primera asignatura del máster, “trabajo y salud ocupacional”. Creo que es el trabajo grupal en el que he podido desarrollar más conocimientos generales del máster.</p>
SBE009-SBE509 - Gestión por Competencias de Empleabilidad	<p>La aplicación práctica de esta asignatura nos da las herramientas necesarias para ser atractivos para los empleadores en nuestro futuro profesional próximo y para hacer una búsqueda de empleo más eficiente; conocer las técnicas de comunicación 2.0, tener claras nuestras fortalezas y competencias individuales, saber adaptar nuestro currículum a un puesto de trabajo concreto, tener habilidad a la hora de enfrentarnos a una entrevista personal o desarrollar nuestra propia marca personal son factores diferenciales positivos que van ayudarnos de manera significativa en los primeros pasos de nuestra carrera profesional.</p>
SBE011-SBE511 - Prácticas Externas	<p>Asignatura que me ha permitido la posibilidad de aplicar lo aprendido durante mi periodo formativo y significar en circunstancias auténticas las competencias adquiridas, posibilitando enfrentarme de modo individual a los problemas propios del desarrollo del trabajo en una consultoría de recursos humanos.</p>

2. Competencias desarrolladas en el ámbito profesional

En este apartado haré una reflexión sobre las competencias profesionales adquiridas durante mi estancia en prácticas y sobre si he podido utilizar los conocimientos que he ido adquiriendo durante estos meses en las diferentes asignaturas dentro de la estancia en empresa.

Para su desarrollo se utilizará la categorización planteada por el máster, donde se indican las diferentes competencias, como se han adquirido (actividad en la estancia en empresa o en trabajo en grupo en aula, y el resultado que se ha alcanzado esta competencia), y su categorización sobre el nivel de adquisición utilizando una escala de 1 a 4.

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

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>Esta competencia ha sido desarrollada en la asignatura de trabajo y salud ocupacional. Mi nivel de desarrollo en esta competencia antes de iniciar el máster era nulo. Yo había estudiado un grado en criminología y pese a que se tocan varias áreas de psicología esta, por desgracia, no es una de ellas.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>1</p>	<p>Tengo que decir que mi experiencia profesional previa en el sector de la hostelería y el hecho de haber estado expuesto a estos riesgos psicosociales de una forma continuada me llevó a comprender rápidamente los conceptos claves de cada una de las teorías. En concreto, me sentí muy identificado con el modelo de demandas recursos laborales desarrollado por el equipo de investigación PAGO- GROUP, que dirige el profesor Wilmar Schaufeli de la Universidad de Utrecht y por el profesor Arnold Bakker de la Universidad de Rotterdam y con el Modelo RED, desarrollado por el equipo Wont de esta Universidad (Salanova, Del Libano, & Llorens, Modelos teoricos de salud ocupacional, 2009)</p> <p>Seguir activamente las clases y la realización de los ejercicios que iban proponiéndonos los profesores y profesoras me ayudó a adquirir esta competencia. En concreto mediante los estudios de caso podíamos significar los conocimientos teóricos de una manera más práctica y en mi caso concreto me hizo interiorizar mejor el aprendizaje.</p> <p>También me gustaría destacar el manejo de herramientas de auto informe para la detección de <i>burnout</i>, tecno estrés y adicción al trabajo. Me resultó muy interesante y además me ayudó a comprender mejor estos fenómenos.</p> <p>Por último, la realización del trabajo de la asignatura, con la revisión bibliográfica correspondiente contribuyeron de forma decisiva a asentar estos conocimientos.</p> <p>Desgraciadamente en el ejercicio de mis prácticas profesionales dentro de Hybris no he podido desarrollar esta competencia.</p>	<p>3</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>Durante mis años de estudio en criminología recibí formación metodológica sobre los diferentes pasos o etapas a seguir a la hora de llevar a cabo una investigación; el problema a estudiar, las hipótesis, variables, el uso de fuentes documentales, el muestreo con su variada tipología, dependiendo de los casos, de la población y ámbitos geográficos, la encuesta, técnicas de observación, entrevista, grupos de discusión e investigación acción participativa. (Fraile Gonzalez & Maya Frades, 2013).</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>2</p>	<p>Sin embargo, aunque tenía claros todos estos conceptos, no los había llevado a cabo al amparo de la psicología de la salud ocupacional, la psicología de las organizaciones y el desarrollo de los recursos humanos. En la asignatura <i>“trabajo y salud ocupacional”</i> tuve la oportunidad de hacerlo, mediante la elaboración de un borrador de proyecto, que en el caso particular del grupo en el que participé, trató sobre la posible relación entre el uso de bolsas de empleo en el ámbito sanitario y la adicción al trabajo.</p> <p>Para comprobar si las personas que integran estas bolsas desarrollan este tipo de adicción utilizamos la escala DUWAS. (Schaufeli, W. y Taris, T. 2004).</p> <p>La elaboración de este trabajo grupal refrescó muchos de estos conceptos y pienso que fue una buena experiencia poder hacerlo de manera grupal. De esta manera desarrollamos ya de entrada la competencia de trabajo en equipo y tuvimos la oportunidad de guiar a aquellos compañeros y compañeras que tenían esta competencia menos desarrollada.</p>	<p>3</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>Mis conocimientos en esta área eran muy pocos o prácticamente nulos. La asignatura de “<i>psicología de los recursos humanos y salud ocupacional</i>” me ha ayudado a tener un primer contacto con los procesos de desarrollo de recursos humanos.</p> <p>Además, el desarrollo de esta competencia me ha ayudado a comprender el valor estratégico que han adquirido las personas en las organizaciones modernas y la importancia de que esas personas se ajusten a la estrategia y políticas de la empresa a la hora de conseguir objetivos financieros.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>1</p>	<p>Conceptos como el cuadro de mando integral, la dirección por misiones o los diferentes tipos de liderazgo me han hecho tener una visión mucho más global y completa del entorno empresarial. El uso de este tipo de herramientas facilita la toma de decisiones y la evaluación del rendimiento de las organizaciones.</p> <p>Para significar estos aprendizajes, además de las actividades desarrolladas durante las clases quiero volver a reseñar la elaboración del trabajo grupal. En este caso, se trató de un informe técnico sobre liderazgo, en el entorno real de un taller mecánico ubicado en Colima (México). El objetivo del informe fue diagnosticar el tipo de liderazgo para plantear una posible estrategia de mejora. La herramienta que utilizamos fue el cuestionario Multifactorial <i>Leadership questionnaire</i> (MLQ- 5X) de Bruce J. Avolio y Bernard M. Bass (1990). (Bruce.J & M.Bass, 1990).</p> <p>Me gustaría destacar que el desarrollo de esta competencia me ha hecho reflexionar sobre mi rol de líder en las empresas del sector hostelero en las que he trabajado y sobre la forma en que han actuado los líderes que he tenido. En este sentido, he podido valorar de mejor manera el rol de mi actual supervisor durante las prácticas y espero poder valerme de estos conocimientos en un futuro profesional próximo.</p>	<p>3</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>He de reconocer, que pese a haber abordado el área de la psicología durante mi experiencia académica anterior, nunca había oído hablar de la psicología positiva.</p> <p>Su descubrimiento me ha aportado un aprendizaje muy enriquecedor y significativo. Pienso que el manejo de estos conceptos trasciende el ámbito organizacional y pueden ser interiorizados como una filosofía vital.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>1</p>	<p>La resiliencia como virtud adaptativa, en el entorno competitivo de la sociedad actual y el autoconocimiento de fortalezas propias u organizacionales, pueden convertirse en una marca diferencial de desarrollo y éxito, tanto a nivel personal como corporativo.</p> <p>La adquisición de esta competencia se interiorizó en el aula mediante técnicas sencillas, que personalmente me llevaron a ostentar una sensación de afectividad positiva.</p> <p>Creo que esta es una de las competencias que más y mejor he desarrollado, en parte porque desde el principio la temática me cautivo y también en parte porque los conceptos se repiten bastante a lo largo del máster.</p> <p>Quiero destacar de nuevo la importancia del trabajo grupal a la hora de sellar estos conocimientos. En el caso de mi grupo el trabajo versó sobre inteligencia emocional. El objetivo que nos marcamos fue incrementar el bienestar de los empleados y asegurar la rentabilidad futura de la producción mediante una serie de actividades basadas en la inteligencia emocional.</p> <p>Durante mi estancia en prácticas he podido formar parte de un equipo que irradiaba positividad, ello me ha ayudado a afrontar los retos que se me iban planteando de la mejor manera, haciéndome ser consciente de mis fortalezas y áreas de mejora.</p>	<p>3</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Nivel de desarrollo
<p>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.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>Esta competencia la he desarrollado mediante los conocimientos adquiridos en la asignatura “cambio organizacional y gestión de la calidad”. Hablamos de dos conceptos diferenciados, clima laboral y cultura organizacional.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>2</p>	<p>Respecto al clima laboral tengo que decir que ya tenía trabajada la competencia en base a mi experiencia profesional. Me llamó la atención la herramienta <i>modelo Focus</i> de Van Muijen que relaciona conceptos como el apoyo, la orientación hacia objetivos, la innovación o la formalización, (Medina, Munduate, Martínez, Dorado, & Mañas, 2004) que ya conocía, pero manera menos técnica.</p> <p>Haber adquirido herramientas para poder determinar el clima en equipos de trabajo y poder incidir sobre él, va a ayudarme de manera exponencial en mi futuro profesional cercano. Me hubiera gustado poder manejar estos conceptos en mis experiencias laborales anteriores, donde tuve la oportunidad de gestionar equipos de trabajo, pero sin un conocimiento tan depurado como el que tengo ahora.</p> <p>La cultura organizacional es un aspecto al que hasta ahora no había dado importancia. También es cierto, siempre he trabajado en empresas relativamente pequeñas y por lo general de un entorno conocido.</p> <p>Los videos que vimos en clase ejemplificando los distintos tipos de cultura; sus patrones de conducta, valores y creencias normativas o supuestos básicos subyacentes me ayudaron a comprender fácilmente estos contenidos.</p> <p>El aprendizaje desarrollado sobre la cultura en las organizaciones puede serme útil a la hora de realizar una búsqueda activa de empleo. Intentar encontrar empresas que se ajusten a mis valores y creencias o en menor medida poder adaptar mis entrevistas de trabajo a la cultura corporativa de una organización puede ser un factor de éxito determinante.</p>	<p>3</p>

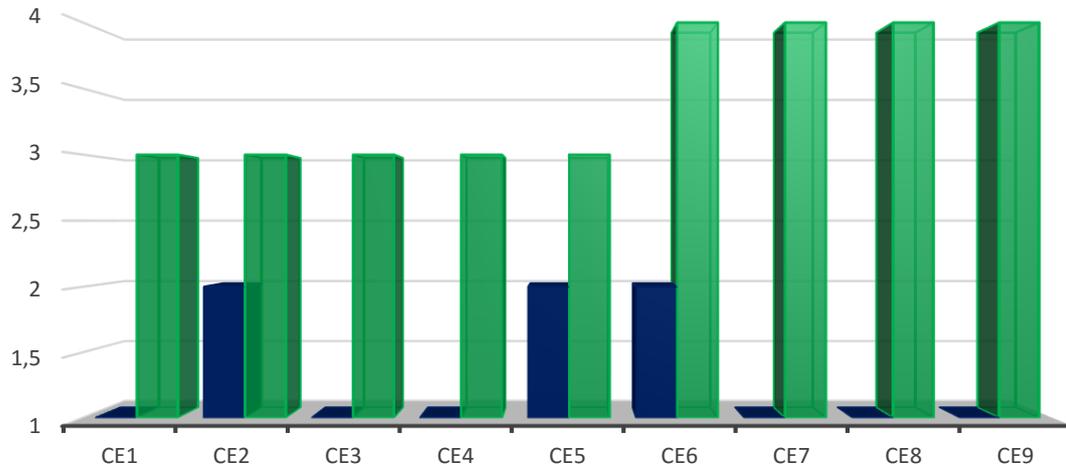
Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>Desarrollar mis prácticas profesionales en una consultoría de recursos humanos me ha dado la oportunidad de implementar gran parte de los conocimientos adquiridos en esta asignatura. El área en la que más he podido desarrollar y pulir conocimientos ha sido en los procesos básicos de recursos humanos, concretamente en procesos de afectación e incorporación organizacional. Es cierto que en mi etapa como encargado de hostelería ya había gestionado algún proceso de selección, pero desde luego no con el rigor y la ecuanimidad que puedo hacerlo en este momento. También en Hybris he podido ser partícipe de actividades formativas en el ámbito empresarial, lo que ha contribuido a enriquecerme profesionalmente.</p> <p>En cuanto a las técnicas de evaluación, también en mi estancia en prácticas, se me encomendó la misión de realizar una evaluación de desempeño mediante la técnica feedback 360. Pienso que esta herramienta, en la que además los trabajadores y trabajadoras participan en la evaluación de sus propios/as compañeros/as y supervisores/as, da al trabajado una sensación de profunda justicia a la hora de ver valorado su trabajo, que incide favorablemente en sentido de pertenencia, su compromiso y finalmente en su salud psicosocial.</p> <p>Me gustaría subrayar la satisfacción que supone ayudar a las personas a encontrar organizaciones afines, más aún si cabe teniendo en cuenta el periodo de crisis económica por el que estamos atravesando en el momento actual. En este sentido y relacionando un poco esta competencia con la anterior, pienso que ajustar los procesos de afectación a la cultura y valores de las empresas, un buen plan de acogida, una correcta gestión de la formación, un plan de desarrollo de carrera o de desarrollo de competencias que hagan a los trabajadores y trabajadoras más empleables les dota de recursos para que las demandas de su día a día no le superen y de esta manera se mejora sustancialmente su salud y bienestar psicosocial.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>2</p>		<p>4</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>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.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>El desarrollo de esta competencia se suma a las ya adquiridas y pienso que podrá ayudarme en un futuro de forma relevante.</p> <p>No puedo decir que haya aplicado ninguna de estas prácticas durante mi estancia en Hybris, pero puedo percibir como se me rota la tarea para que el trabajo no sea monótono, como se me da <i>feedback</i> positivo o como las tareas que se me asignan son adecuadas a mi experiencia.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>1</p>	<p>Personalmente me cautivaron las sesiones de Lourdes Munduate sobre negociación y técnicas de resolución de disputas. Saber gestionar con estrategia, inteligencia y visión una negociación y poder gestionar conflictos con efectividad nos convierte en profesionales más completos y es un aprendizaje que trasciende el área de los recursos humanos y puede extrapolarse a cualquier situación de nuestras vidas. En el ámbito organizacional me parece una competencia clave para cualquier profesional que vaya a enfrentarse al liderazgo de equipos.</p> <p>No me pareció menos interesante el método de las 5's sobre el que desarrollamos el trabajo grupal. Contribuye en gran medida a una gestión más eficaz de los procesos productivos, haciéndolos más rentables y reduciendo significativamente el riesgo de accidentes laborales en el trabajo.</p> <p>Y no quiero finalizar sin hacer mención al modelo R orientado a la felicidad en el trabajo, un modelo que a primera vista puede parecer utópico, pero que estudiado en profundidad es un ejemplo para los entornos organizacionales modernos, donde los recursos humanos son un verdadero aliado estratégico. Encuestas de clima laboral, evaluación de valores corporativos, buenas condiciones laborales, índices de felicidad, modelos de liderazgo, desarrollo de competencias, en definitiva, conceptos que hemos cultivado a lo largo de este curso y que han convertido a esta empresa gallega en un referente de bienestar laboral y de éxito empresarial.</p>	<p>4</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	<i>Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia</i>	Nivel de desarrollo
<p>CE8 - Aplicar técnicas de intervención / optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>Al enfrentarme a esta competencia ya había madurado alguna otra a lo largo del curso que me facilitó su adquisición. Nunca he aplicado este tipo de técnicas a nivel profesional y tampoco he podido aplicarlas durante mis prácticas por lo que de nuevo tengo que hacer referencia al trabajo de la asignatura. Pese a ello, pienso que es una de las competencias que mejor he desarrollado y con mis lógicas limitaciones, viendo el resultado del trabajo soy optimista y creo que podría aplicar con éxito este tipo de técnicas de intervención.</p> <p>La revisión bibliográfica del trabajo me hizo refrescar los conocimientos de los primeros módulos del máster. Creo que es bastante positivo que los contenidos estén entrelazados porque va a nos va a ayudar a llevarnos una visión global bien cohesionada.</p> <p>El objetivo del trabajo fue realizar una evaluación de riesgos psicosociales y la intervención posterior poniendo en marcha acciones de tipo preventivo dirigidas los empleados de una organización. Decidí utilizar el modelo RED (recursos, demandas, emociones), y lo hice porque yo mismo he estado expuesto a este tipo de riesgos en mi trabajo y sentí en primera persona el desequilibrio entre las demandas del puesto y los recursos que me facilitaban para poder asumirlas y además por su rigor y fiabilidad. Me resultaría interesante en un futuro poder hacer un estudio de este tipo en una empresa del sector hostelero, donde estas situaciones son el pan de cada día y se toman como algo natural cuando las vives en primera persona, aunque realmente sea algo que está afectando a tu salud. Muchas veces los empleados y empleadas no son conscientes de los riesgos a los que están expuestos hasta que sufren las consecuencias y aún en esos casos, son víctimas de una total incomprensión no solo por parte de los gerentes, sino en muchos casos también por parte de los propios compañeros. En este sentido, el primer reto que tenemos por delante es la concienciación.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>1</p>		<p>4</p>

Competencia desarrollada	Nivel de desarrollo	Tarea/actividad para desarrollar la competencia y/o resultado o evidencia de que se han alcanzado la competencia	Nivel de desarrollo
<p>CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.</p>	<p>Antes del Máster</p>	<p>El hilo conductor de las competencias que todo estudiante de este máster debería tener gira alrededor del concepto de salud psicosocial, entendido este no como mera ausencia de enfermedad, sino como un proceso por el cual la persona desarrolla al máximo sus competencias y fortalezas, (Salanova Soria, 2016) por lo tanto, conocerlas nos convierte en profesionales más saludables y resilientes.</p> <p>Antes de cursar este máster estaba familiarizado con un concepto más coloquial de competencia. Pensaba en aquellas cosas que era capaz de hacer bien, mal o regular y en base a ello juzgaba si era más o menos capaz de realizar un trabajo o una tarea determinada. Afortunadamente este año he podido conocer con más precisión este concepto y además he tenido la oportunidad de conocer y utilizar diferentes herramientas (Competa, BIP, IPV) y metodologías con las que evaluar competencias con rigor y objetividad.</p> <p>La elaboración de este trabajo me ha permitido autoevaluarme; juzgar mis competencias, nivel de aprendizaje, fortalezas y áreas de mejora.</p> <p>Además, la realización del Test <i>compTEA</i> en el módulo de gestión por competencias, me ha ayudado a mejorar el autoconocimiento de mis capacidades profesionales y a mejorar de manera notable mi autoconfianza.</p> <p>Me gustaría destacar el <i>feedback</i> recibido por mi tutora en las reuniones que hemos mantenido de forma periódica para la realización del presente trabajo, que me han ayudado a poder juzgar con mayor elocuencia y sutileza las competencias que poseo y que siempre han ido en una línea positiva. Lo mismo puedo decir de mi responsable de prácticas, del que siempre he recibido retroalimentación de las tareas que iba desarrollando. He tomado sus criticas como elementos constructivos que me han servido de trampolín para superar mis debilidades y sus elogios como refuerzo positivo.</p>	<p>Después del Máster</p>
	<p>1</p>		<p>4</p>

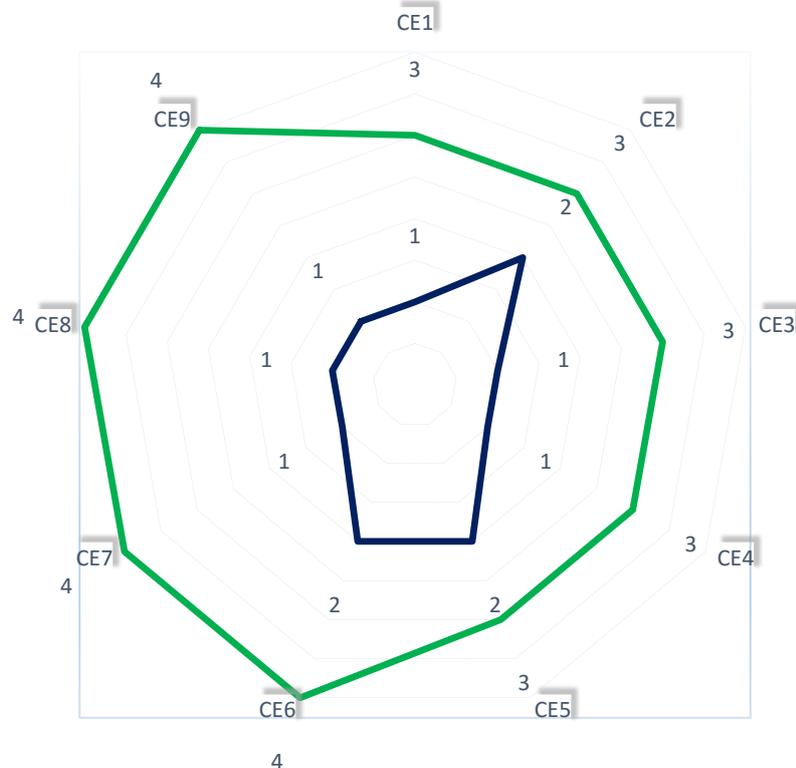
Gráfico de competencias



	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6	CE7	CE8	CE9
■ Nivel antes del Máster	1	2	1	1	2	2	1	1	1
■ Nivel después del Máster	3	3	3	3	3	4	4	4	4

■ Nivel antes del Máster ■ Nivel después del Máster

Mapa de desarrollo competencial



— Nivel antes del Máster — Nivel después del Máster

A continuación, se presenta un gráfico de competencias profesionales correspondiente al programa compeTEA y que es parte de un informe de competencias profesionales. Fue elaborado durante la clase “gestión por competencias de empleabilidad” y me ha servido para poder identificar mis fortalezas profesionales.



3. Valoración personal

La Real Academia Española define competencia como *“Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.”* (Real academia de la lengua española, 2014) Durante todo este curso académico he trabajado una serie de competencias específicas y genéricas que han tenido por objeto convertirme en un profesional competente en el ámbito de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. El presente trabajo me ha permitido hacer una reflexión sobre todas estas competencias y en base a ella tomo conciencia de que he podido desarrollarlas de manera aceptable.

En primer lugar, me gustaría destacar un fortalecimiento más que notable de mis competencias académicas en lo que a este ámbito se refiere. Venir de un campo como la criminología, en el que las áreas de estudio no son significativamente afines, representó desde el comienzo de curso un reto personal. La elaboración de los trabajos de las asignaturas y la lectura de bibliografía recomendada me ha llevado a tener un adecuado conocimiento y dominio de los contenidos del campo curricular. Creo que he adquirido una base sólida sobre la que sustentar nuevos conocimientos y actualizar los que ya poseo. Pese a ello, me gustaría también ser un poco crítico diciendo que me ha faltado poder comprender y desarrollar mejor las teorías y procesos de desarrollo sobre psicología de los recursos humanos y conceptos como la dirección por misiones o el cuadro de mando integral. Son conceptos que domino, pero me hubiera gustado profundizar más su aprendizaje para poder llegar al punto de realizar tareas complejas sin supervisión, quizá en un futuro me plantee la posibilidad de realizar un máster en dirección estratégica de recursos humanos para profundizar más en este ámbito.

En cuanto al desarrollo de mis competencias profesionales solo puedo hacer de nuevo una valoración satisfactoria. El ejercicio profesional a través de las prácticas de empresa me ha permitido tener la posibilidad de aplicar lo aprendido durante mi proceso formativo y significar en circunstancias auténticas las competencias adquiridas, posibilitando enfrentarme de modo individual a los problemas propios del desarrollo del trabajo en una consultoría de recursos humanos. Además, el paso por el máster me ha permitido pulir mis competencias en el área de gestión de personal, en la que ya tenía experiencia profesional previa.

También en este aspecto me gustaría ser un poco crítico y apuntar que, pese a que mi estancia en prácticas la he llevado a cabo en una consultoría que diversifica bastante sus actividades y he podido tener contacto con procesos básicos en la gestión de recursos humanos, técnicas de afectación e incorporación, técnicas de evaluación o formación en el ámbito empresarial, no he podido tener un contacto directo y real con el área de salud psicosocial y salud organizacional más allá de los trabajos de las asignaturas.

Mi valoración general de este año es muy buena. Lo cierto es que antes de plantearme realizar el máster ni si quiera había oído hablar nunca de esta universidad. A pesar de ello, ahora que la conozco desde dentro solo puedo hablar bien de ella; un campus integrado y moderno en el que todo está a mano y con unas instalaciones geniales, multitud de servicios para el estudiantado como la oficina de inserción profesional, un servicio de comunicación excelente que te mantiene informado sobre becas, congresos, cursos...

En cuanto al máster también estoy bastante satisfecho, aunque con algún matiz. Los contenidos son interesantes y el profesorado, en general, se esfuerza por hacer las clases bastante dinámicas y prácticas. El sistema de aula virtual también lo valoro muy positivamente ya que en cierta medida disponer de los contenidos y poder ver las clases te deja bastante libertad horaria.

Otra de las ventajas que veo al máster es su indisoluble unión con el equipo de investigación WONT. Esta unión nos permite un contacto continuado con profesionales que están a la vanguardia investigadora y con sus investigaciones. Pienso que para los compañeros y compañeras que han elegido el itinerario de investigación es un lujo tener a estos profesionales a su disposición e incluso poder formar parte del equipo en el futuro.

Pese a mi satisfacción veo aspectos que se pueden mejorar. Por ejemplo, desde el punto de vista técnico surgen problemas con demasiada frecuencia. Yo particularmente no he faltado a muchas clases, pero es cierto que cuando he tenido que ver las clases online a veces se hace difícil. En este sentido, pienso que sería buena idea tener un micrófono de ambiente para que los alumnos online puedan escuchar a los compañeros de las clases presenciales de forma más clara.

Dejando de lado las dificultades técnicas, antes dije que estaba contento con algún matiz; desde mi punto de vista hay contenidos sobre los que se trabaja mucho y que llegan a ser repetitivos y otros sobre los que se pasa de puntillas. Entiendo que el sello de este Máster va de la mano del equipo WONT, pero cuando me matriculé no pensé que estaría tan ligado a los riesgos psicosociales. Quizá con el paso del tiempo y la toma de conciencia de las organizaciones en este sentido agradezca tener conocimientos tan sólidos en este ámbito, pero ahora que tengo que encarar una búsqueda activa de empleo veo algunas lagunas como profesional de los recursos humanos que podrían haberse tratado (elaboración de nóminas, seguridad social...).

4. Futuro profesional

En cuanto a mi futuro profesional soy bastante optimista. A pesar de no haber terminado aún el máster ya he tenido alguna entrevista y eso me da mucho ánimo. Por el momento los trabajos que se me han ido ofreciendo tienen que ver con el mundo de la distribución en grandes superficies. Las funciones tienen que ver con la dirección de equipos de trabajo; selección del personal, motivación, formación...

Pienso que es un trabajo en el que puedo desarrollar todas las competencias que he adquirido en este Máster y también aquellas que ya tenía pero que he perfeccionado, como la detección de factores de riesgo psicosocial, el desarrollo de mi rol de líder, la identificación de las fortalezas propias y de miembros de mi equipo para avanzar en base a ellas hacia la resiliencia, el análisis del clima laboral y la calidad de servicio, la aplicación de técnicas de afectación e incorporación de personal acorde con la cultura, valores, visión, misión y objetivos de la organización, el manejo de herramientas de promoción y prevención de la salud psicosocial de los empleados y la posibilidad de juzgar todos los conceptos y destrezas que he adquirido durante el presente curso.

Además, en ambas ofertas se me ofrecía unas posibilidades de desarrollo profesional interesantes en compañías multinacionales en pleno periodo de expansión. Si finalmente supero alguno de los procesos de selección mi siguiente objetivo será mejorar mi inglés. También he meditado cursar un máster de dirección estratégica de recursos humanos para ser un profesional aún más completo y quizá algún día poder asumir una gerencia.

Por el momento sigo desarrollando mis prácticas en Hybris Consulting, gracias a la beca Santander Crue Pyme. Intento aprovechar cada día para aprender y afianzar aún más mis conocimientos. Poder trabajar en una consultoría de recursos humanos, en concreto en el área de selección y desarrollo del talento está siendo una experiencia de lo más enriquecedora y aunque en Hybris ya me han avanzado que no podrán renovarme el contrato cuando finalice las prácticas, en el futuro no descarto poder dedicarme a esta área si me surge la oportunidad. Incluso he barajado la posibilidad de emprender, aunque entiendo que para poder hacerlo aún me queda mucho que aprender.

Decía Hellen Keller que *“El optimismo es la fe que conduce al éxito. Nada puede hacerse sin esperanza y confianza”* (Keller, 1903). Pienso que esta es una buena manera de encarar mi futuro profesional, con optimismo realista y con confianza en los conocimientos que he adquirido

5. BIBLIOGRAFÍA

- Bruce, J. A., & Bass, B. (1990). *Multifactorial leadership questionnaire (MLQ - 5X)*.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Frailé Gonzalez, E., & Maya Frades, V. (2013). *Técnicas de investigación social*. Villamayor, Salamanca: Solo Soluciones, S.L.
- Keller, H. (1903). *Optimism, an essay*. New York: T.Y. Crowell.
- Medina, F., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M., & Mañas, M. (2004). efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*, 3-15.
- Real academia de la lengua española. (Octubre de 2014). <http://www.rae.es/>. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>
- Salanova Soria, M. (11 de Abril de 2016). *El Blog de Marisa Salanova (Smiling :)*. Obtenido de <http://marisasalanova.blogspot.com/es/>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *EL ENGAGEMENT EN EL TRABAJO: CUANDO EL TRABAJO SE CONVIERTE EN PASION*. Alianza editorial.
- Salanova, M., Del Libano, M., & Llorens, S. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. En M. Salanova, M. Del Libano, S. Llorens, E. Bresó, E. Cifre, J. Franco, . . . A. M. Rodríguez-Sánchez, *Psicología de la salud ocupacional* (págs. 63-90). Madrid: Síntesis .
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS).