



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

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

*Trabajando en crear felicidad en el
trabajo.*

Alumna: Elena M^a Rodríguez González

Tutora: María Lidón Nebot Gresa

Curso académico 2015/2016

Fecha de lectura: Septiembre de 2016

RESUMEN / ABSTRACT

Como su propio nombre indica, el siguiente trabajo es el final del camino recorrido en el Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. En él resumo los conocimientos adquiridos a lo largo del mismo, así como las competencias conseguidas y el camino realizado para su obtención. Cada aspecto del máster ha sido esencial para alcanzar el nivel de competencias final, el material teórico, los recursos aportados, los ejercicios realizados y, sobre todo, las clases, donde los profesores nos han transmitidos con motivación y entusiasmo qué es la Psicología organizacional Positiva y su aplicabilidad en cada uno de los aspectos de la gestión de personas. Antes de comenzar el curso, sabía que me enfrentaba a un gran reto, compaginar el estudio con el trabajo y mis obligaciones familiares y abrir mi mente a la Psicología de empresa. Mi formación hasta ahora había sido mayoritariamente clínica, y pensé que la Psicología Organizacional me apartaría de todo lo hecho hasta el momento. Todo lo contrario, he descubierto que existen las Organizaciones Saludables, la intervención Psicosocial en el trabajo, que se puede hablar de felicidad y optimismo en una clase de Recursos Humanos...y lo más importante, que hay una manera diferente de hacer las cosas en las Organizaciones, una que se centra en la persona y la trata como tal, teniendo en cuenta la singularidad y complejidad de cada uno y de cada uno dentro de un grupo.

As it is said on the title, the following Project is the final of the way in the Psychology of Work, Organizations and Human Resources Master. In the current Project I summarize the knowledge I have achieved as well as the competences and the way I have done to get them. The entire Master has been crucial to achieve the final level of competences, theory, means, and projects and, above all, the lessons where the Professors taught us with enthusiasm and motivation what Positive Organizational Psychologist is and how we could use it on People Management areas. Before I start this course, I knew I would have to cope with a big challenge: to combine study at home with work and family duties, and opening my mind to Psychologist Organizations. All my studies involved clinic theories before I started this master degree and I was afraid of being so far from this. Fortunately, I have discover Healthy Organizations, psychosocial intervention at work, that you can speak about happiness and optimism in a Human Resources speech...and the most important of all, there is another way of doing things in Organizations and it is a way that the person is the most important thing and pay attention in the singularity of the human being and the group.

PALABRAS CLAVE /KEYWORDS

Psicología Organizacional Positiva, Salud Psicosocial, Intervención Psicosocial en el Trabajo, Gestión de personas, Organizaciones Saludables, Felicidad, Optimismo.

Positive Organizational Psychologist, Psychosocial Health, Psychosocial Intervention at Work, People Management, Healthy Organizations, Happiness, Optimism.

ÍNDICE

Agradecimientos	pág.5
Presentación	pág.6
Competencias desarrolladas en el ámbito profesional	pág.11
Valoración personal	pág.19
Futuro profesional	pág.22
Bibliografía y webgrafía	pág.23

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, siempre.

A todos y a cada uno de los profesores de este máster, que me han transmitido sus conocimientos y su pasión hacia la Psicología Positiva, y lo que es más importante, la Psicología Positiva en la Empresa. A todos y a cada uno de los profesores que he tenido a lo largo de la vida, los de dentro de las aulas y los de fuera.

A los cambios, bienvenidos o no, que nos hacen adaptarnos y seguir vivos.

1. PRESENTACIÓN

El presente máster ha transcurrido a lo largo de 8 asignaturas, cuyos aspectos claves paso a desarrollar:

SBE001/SBE501. Trabajo y Salud Ocupacional.

He conocido aquí qué es la Psicología Ocupacional, los objetivos que persigue, la metodología que utiliza, sus áreas de estudio y, en definitiva, todo aquello que la rodea desde una doble perspectiva, la científica y la profesional. He visto y aplicado a casos prácticos las teorías y modelos básicos explicativos que la conforman, desde los más antiguos en cuanto a tiempo se refiere, como es el Modelo de Estrés y Coping de Lazarus y Folkman, a los más actuales como el Modelo Espiral de la Salud Ocupacional de Salanova y cols.

He aprendido un gran número de términos relacionados con el tema que nos ocupa, como puede ser ergonomía, seguridad e higiene en el trabajo, etc. todos ellos aplicados a situaciones reales y entendidos desde una perspectiva práctica y desde el punto de vista más técnico como es su contemplación en leyes como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se ha tratado también la temática de Riesgos Psicosociales: factores de riesgo, consecuencias, protocolos a seguir por diferentes organismos públicos y privados...asi como métodos de evaluación y procedimientos de prevención y solución de los mismos. Es en este punto donde considero adquirido el conocimiento más útil para la práctica profesional, la metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. He ahondado además en tres de los principales riesgos psicosociales que nos afectan hoy en día: el tecnoestrés, el burnout y la adicción al trabajo.

Por último, y con el trabajo de dicha asignatura como medio, he adquirido los conocimientos necesarios para realizar un Proyecto de Investigación.

SBE002/SBE502. Psicología de los recursos Humanos y Salud ocupacional.

Se podría resumir lo aprendido en esta asignatura en una frase: qué implica gestionar los Recursos Humanos en la situación socio-política actual. Hemos hecho un recorrido histórico por los modelos de gestión de RRHH que ha habido y por las distintas concepciones sobre la naturaleza de las personas para llegar a la conclusión de la necesidad de un modelo de gestión contingente de la dirección de RRHH que aúne todos estos factores: el Cuadro de Mando Integral. He aprendido aquí qué es un CMI, qué elementos lo componen (mapas estratégicos, indicadores, metas, iniciativas...), qué objetivos persigue (traducir, comunicar y dar feedback), las perspectivas que contempla (financiera, del cliente, interna y de aprendizaje

y crecimiento), etc., todo ello visto desde una perspectiva teórica y práctica, con múltiples ejemplos de CMI de empresas reales. Hemos reflexionado también sobre los retos futuros a los que se enfrentará la gestión de los RRHH, muy útil a mi parecer para saber hacia dónde dirigir mi carrera profesional.

En otro apartado de esta asignatura he adquirido conocimientos sobre Modelos de Liderazgo. Modelos explicativos clásicos y actuales que me han ayudado a crear una imagen de qué se entiende hoy en día por ser líder, tipos de liderazgo, roles del líder, etc. todo ello esencial para entender de una manera holística la Dirección por Misiones. Por último, y no por ello menos importante, ya que engloba todo lo anterior, he aprendido la importancia de la confianza en una organización. Aunque en un primer vistazo a la asignatura me pareció llena de temas que, aunque interesantes, no guardaban un objetivo común, una vez desarrollada me han dado la perspectiva y los conocimientos necesarios para saber cómo establecer una estrategia de Recursos Humanos eficaz...y humana.

SBE003/SBE503.Psicología Organizacional Positiva.

Comenzamos aprendiendo más sobre las emociones y la tan consabida Inteligencia Emocional. Recorrido histórico y sobre todo práctico sobre qué es y cómo se puede aplicar al entorno laboral: formas de medición, cómo afecta su aplicación...aunque es un tema muy tratado en otros ámbitos, desconocía su aplicación en las Organizaciones, los beneficios que reporta y como su no existencia en ellas, el liderazgo tóxico por ejemplo, puede acarrear no solo sufrimiento de los empleados, sino pérdidas económicas. Hemos aprendido aquí qué es la Coherencia Cardíaca, la empatía, maneras de gestionar los conflictos, etc. temas estos que nunca pensé que vería relacionado con temas Organizacionales y que al finalizar la asignatura considero como esenciales en las mismas.

Con la profesora Isabel Martínez hemos tratado el tema del Capital Psicológico y sus componentes: la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, centrándonos en esta última y entendiéndola como una capacidad humana fundamental que afecta a nuestro día a día y, cómo no, a nuestro desempeño laboral. Una vez entendida como tal, he aprendido de qué fuentes mana la autoeficacia y formas de evaluarla (esenciales los conocimientos adquiridos sobre cómo construir escalas de autoeficacia).

Por último, con la profesora Marisa Salanova, vimos el que para mí es el hilo conductor de todo el máster: la Psicología Positiva aplicada a las Organizaciones. Poco hay que decir de aprender sobre temas como el bienestar o la felicidad en el trabajo de una de sus mayores exponentes hoy en día.

Todo esto visto desde la doble perspectiva, teórica y práctica, acompañado de múltiples ejemplos y teniendo acceso al material que se nos ha proporcionado, ha hecho de esta asignatura una de las que más conocimiento novedoso me ha aportado y que espero poder poner en práctica en un futuro profesional.

SB004/SBE504. Cambio organizacional y gestión de calidad.

Asignatura con múltiples aéreas tratadas, todas ellas de temática muy actual: Organizaciones que aprenden en contextos de cambio, Gestión de la Excelencia, Cultura y Clima Organizacional Modelo de Calidad y Calidad de Servicio. Como siempre, además de recorrido histórico por cada uno de los temas y aprendizaje de contenido teórico, hemos tenido acceso a múltiples ejemplos, material práctico, etc. que me han hecho adquirir una serie de competencias y conocimientos que preveo me serán de mucha utilidad en la práctica profesional: toma de consciencia de las Organizaciones como agentes cambiantes y cómo afecta este hecho a la gestión de las personas dentro de las mismas; importancia de la empleabilidad y formas de promocionarla incidiendo en los agentes que participan en su desarrollo; qué es una organización que aprende y qué estrategias se puede seguir para facilitar los procesos de aprendizaje dentro de las mismas; gestión de la excelencia y de la calidad como factor clave en la consecución del éxito de la Organización; Modelos de Gestión de Calidad (Modelo EFQM); cómo el clima y la cultura organizacional influyen en múltiples niveles al desarrollo y desempeño de la Organización, cómo se forma, cómo modificarla, etc.; y por último, algo que me sorprendió no conocer hasta ahora al darme cuenta que rodea nuestro día a día en casi todos los campos que nos rodean: la normalización y los Sistemas de Gestión. El conocimiento adquirido en este último punto, Las normas y los Sistemas de Gestión, me ha sorprendido enormemente debido a mi total desconocimiento inicial del mismo. Gracias a esta asignatura he podido conocer los términos y los procesos básicos que rodean a este campo y me ha dotado de las herramientas necesarias para continuar formándome en él.

Por último, quiero destacar lo aprendido sobre la Economía del bien Común que, aunque en ciertos aspectos utópico, considero un constructo que debemos intentar introducir en las Organizaciones para que éstas verdaderamente estén al servicio de las personas en un Sistema en el que todos tenga cabida y no sólo unos pocos.

SB005/BSE505. Técnicas de gestión de Recursos Humanos.

Quizás la asignatura más “técnica”, con más conocimientos demandados tradicionalmente a un gestor de personas dentro de la empresa, pero de nuevo visto desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva, que lo enriquece y le da valor.

Mención especial aquí a la metodología Outdoor Training y a las Técnicas de Gestión del Talento, por su gran aplicabilidad y su atractivo a la hora de especialización en el área en un futuro profesional. Los múltiples ejemplos proporcionados han aportado un significado extra a la teoría que ha hecho de esta una de las asignaturas más interesantes y prácticas.

SB006/SBE006. Prácticas organizacionales saludables

Nunca me había planteado el tema de la negociación como aspecto a considerar en la gestión de los Recursos Humanos de una empresa, pero después de esta asignatura además de comprender su conexión con la resolución de conflictos (aspecto que sí considero esencial en cualquier actividad que implique gestión de grupos de personas), he podido adquirir las herramientas y los conocimientos necesarios para su correcta utilización en un futuro profesional. De nuevo, gracias a los aspectos teóricos proporcionados sobre el tema y a los múltiples ejemplos y ejercicios prácticos, he conseguido una visión amplia y las competencias necesarias para su puesta e práctica en situaciones reales.

En el segundo bloque de la asignatura, y gracias al Caso R, he podido comprender la importancia de la medición en RRHH y cómo la utilización de valores organizacionales y cultura de empresa orientados a la felicidad son esenciales para la optimización de los recursos de la misma. Una vez más, he conocido técnicas y herramientas que de seguro me serán muy útiles en mi futuro profesional (entrevista de incidentes críticos, encuestas de clima laboral...). Aunque teóricamente este apartado me pareció en su momento el más falto de "contenido", al haber realizado el trabajo grupal de la asignatura sobre el mismo he podido completar mis conocimientos sobre el mismo de una forma dinámica y práctica.

Por último, las Prácticas Organizacionales Saludables, tratadas de manera magistral, con múltiples ejemplos reales que ayudan a adquirir el conocimiento necesario sobre las mismas de una manera constructiva. Muy interesante aquí la identificación de los Muda de una empresa y su gestión para conseguir un entorno productivo. Muy útil además el aprendizaje de las 5S (ó 9S) como técnicas a implantar en las Organización y conseguir crear hábitos en los empleados de la misma que desemboquen en buenas prácticas organizacionales y Organizaciones muchos más productivas. De nuevo ha sido muchísimo el material al que hemos tenido acceso y previsiblemente muy útil para un futuro profesional.

SB007/SBE507. Intervención Psicosocial en el trabajo.

Asignatura clave para ahondar en la intervención psicosocial en la empresa una vez aprendidas teorías, factores de riesgo, técnicas de evaluación...Conociendo el modelo Red y diversas técnicas de intervención como la Survey Feedback o el entrenamiento en creencias de eficacia por ejemplo, he obtenido habilidades y material imprescindible para lo que considero crucial en un futuro profesional, saber intervenir sobre el problema y conseguir los objetivos marcados: la felicidad en el trabajo. Hemos tratado aquí conceptos claves, como el optimismo, la resiliencia, etc. Se nos han aportado aquí las herramientas y los conocimientos necesarios para detectar riesgos psicosociales tales como el burnout, su evaluación, intervención y seguimiento de los mismos. Todo ello fundamentado sobre teorías sólidas y científicamente contrastado, lo que le confiere una solidez suficiente para su aplicación.

SB009/SBE509. Gestión por competencias de empleabilidad.

Asignatura utilísima en una doble vertiente, conocer las herramientas necesarias para la gestión de recursos humanos por competencias de empleabilidad y para el autoconocimiento de las propias competencias y su utilización en la realización de curriculums y cartas de presentación. Mención especial al apartado sobre la personalidad emprendedora y los tipos de emprendimiento. Aplaudo enormemente que se dedique parte de la formación al emprendimiento, tantas veces solicitado a los jóvenes, pero tan poco enseñado en las Universidades.

2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

Mi intención primera y mi mayor motivación cuando comencé este máster era poder aplicar lo aprendido en una empresa real. Llegado el momento los planes cambiaron y conseguí un trabajo que me impidió realizar las prácticas en la empresa que ya tenía concertada y tener que optar por la realización de un Trabajo Académicamente Dirigido. Por lo tanto, aunque no he podido desarrollar las competencias adquiridas en unas prácticas académicas, sí que he podido desarrollarlas durante la realización del TAD y en el trabajo que he compaginado durante la mitad del tiempo que ha durado este máster. Dicho trabajo, en el que aún continúo, es como auxiliar administrativa tanto fiscal como laboral, en una Gestoría de Empresas. Aunque desde las mismas no se gestione un Departamento de recursos Humanos específico de una empresa, sí que se trabaja con pequeños empresarios y PYMEs, ayudándoles y asesorándoles en todo lo que puedan necesitar en su día a día empresarial. Al poco de empezar descubrí que iba a ser una oportunidad magnífica para poder aplicar parte de los conocimientos teóricos que estaba adquiriendo en el máster, por lo que mi pesar inicial por no poder realizar unas prácticas se convirtió en una motivación e ilusión mayor por poder adaptar estos conocimientos a un contexto diferente.

Asimismo, la realización del TAD, versado sobre Planes de Acogida Empresarial, me ha dado la oportunidad de ampliar mis conocimientos teóricos sobre los mismos y de crear un modelo tipo de Plan de Acogida, que quien sabe si en un futuro no podrá servirme como apoyo a la creación de mi primer Plan de Acogida a Empresa real.

Con todo esto, desarrollaré las competencias adquiridas en el máster y que he podido desarrollar tanto en la realización del TAD como en mi práctica profesional actual, así como en cada una de las asignaturas, que al haber sido tan prácticas y aplicadas a situaciones reales, han conseguido que no solo adquiera conocimientos, sino también competencias.

La escala 1-4 que utilizaré hace referencia a la categorización por el Máster Psicología TORH y corresponde a las siguientes categorías:

1	2	3	4
Se constata la existencia de 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 desarrollar 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

Mis conocimientos sobre esta área eran prácticamente inexistentes y eminentemente teóricos. Aunque Licenciada en Psicología, al optar por la vía clínica durante mi formación, los aspectos sobre psicología aplicada a la empresa fueron enseñados como meros conceptos a aprender como quien aprende datos sin ningún tipo de significado. No obstante, durante mi práctica profesional como Psicóloga Sanitaria, y gracias al trabajo diario con mis compañeras Terapeutas Ocupacionales comencé a sentir cierto interés por la misma, interés que se ha visto saciado con lo aprendido en este Máster. En cada una de las asignaturas hemos visto aspectos teóricos, científicamente contrastados, que han dado la base necesaria a los conocimientos prácticos que se exponían a continuación. El haber conocido antes de cada aplicación práctica, su base teórica, ha facilitado su aprendizaje constructivo.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	4

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

Competencia adquirida casi en su totalidad con la realización del trabajo de la asignatura de *Trabajo y Salud Ocupacional*, donde tuve que desarrollar el outline para un proyecto de investigación a nuestra elección. Tuve aquí que aprender desde los aspectos más metodológicos como la búsqueda de documentación y bibliografía, hasta los más técnicos como el acceso a los archivos digitales de la biblioteca, pasando por los más básicos y que ya tenía casi olvidados, como citar la bibliografía utilizada siguiendo normas de la APA.

Cabe señalar aquí, que durante mi licenciatura tuve la oportunidad de realizar investigaciones básicas de psicología, llevando a cabo los procesos completos, desde su desarrollo hasta su implementación, por lo que contaba con parte de las competencias necesarias para su aplicación a la Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de recursos Humanos.

La realización del TAD ha contribuido enormemente también en la adquisición de esta competencia, y aunque desde mi perspectiva actual no contemplo la investigación como futuro profesional,

considero un conocimiento esencial, aplicable y útil en muchos campos de trabajo, no solo en el investigador.

Nivel de competencia PRE	2
Nivel de competencia POST	3

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

En la asignatura de psicología de los *Recursos Humanos* y *Salud Ocupacional* conseguí adquirir conocimientos sobre las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre psicología de los recursos Humanos y lo que es más importante, dotar de significado dicho conocimiento. Esto se consiguió gracias a la exposición de las mismas en su contexto de desarrollo, es decir, conocí la realidad de la época donde se desarrolló cada teoría, aprendiendo qué objetivos primaban tanto para la empresa como para las personas y cómo de esa unión surgieron las diferentes teorías, que fueron evolucionando al igual que lo hicieron las Organizaciones y la realidad social de sus empleados. No ha sido en la única asignatura en la que se ha tratado dicha temática, ya que en cada una de ellas he aprendido aspectos teóricos, englobados en su contexto de desarrollo. La comprensión de todas estas teorías anteriores, hizo desembocar de manera natural en el Cuadro de Mando Integral como herramienta surgida de la combinación entre el histórico anterior y la situación laboral, tecnológica, social y económica en la que nos desenvolvemos hoy en día. Ciertamente es una de las competencias desarrolladas que más ansío poder aplicar en mi desempeño profesional.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	3

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

Mis conocimientos sobre la psicología positiva aplicada a la empresa eran nulos antes de comenzar el máster. No solo eso, debido a mis experiencias profesionales anteriores me parecían aspectos

contrapuestos que difícilmente iba a poder encontrar nunca compartiendo escenario. Agua y aceite. Utopía.

Con Marisa Salanova y su magnífica exposición sobre la felicidad en la asignatura de Psicología Organizacional Positiva pude aprender que otro futuro (empresarial) es posible. Fueron muy constructivos tanto los ejercicios de Psicología Positiva aplicados a uno mismo como los conceptos y técnicas que el equipo WONT aplica en la empresa. A mi parecer, una cuestión fundamental en todo esto es comprender, y lograr transmitir, que un empleado feliz rinde más, proporciona más calidad a su puesto de trabajo y lo que es más importante, da sentido a la empresa. Como comentaba al principio, mis oportunidades para poder aplicar las competencias adquiridas en el máster en un entorno real son limitadas, pero esta es una de las que intento introducir en el día a día de mi actual trabajo, y si bien es cierto que no desde una perspectiva planificada, ya que no me encuentro en tal posición, sí con pequeñas acciones.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	4

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.

Antes de comenzar esta asignatura, no contaba casi con conocimientos técnicos sobre esta competencia, pero sí muchas experiencias personales. Como he comentado al principio de este trabajo, cuento a mis espaldas con un número bastante amplio y diverso de trabajos, en los que, por unos factores o por otros, el clima laboral no era el adecuado. Sin ser una experta en el tema, pude comprobar como un mal ambiente laboral influye negativamente en muchos otros aspectos del día a día de la Organización y gracias a la asignatura de *Cambio organizacional y Gestión de Calidad*, la evidencia científica me ha dado la razón, he podido aprender por qué se llegan a producir estos ambientes tóxicos (liderazgos incorrectos, organizaciones sin objetivos definidos...), cómo evaluarlos, y lo más importante, cómo intervenir en ellos. Tanto la exposición teórica, como el material aportado y lo que es más importante, los ejemplos ofrecidos y los ejercicios prácticos realizados, ha conseguido que mi nivel en dicha competencia haya alcanzado valores más que suficientes.

Gracias a la realización del TAD y a la profundización realizada en Planes de Acogida a Empresa, he podido desarrollar también esta competencia en al aspecto de creación de cultura organizacional desde el primer momento en que el trabajador comienza su andadura en nuestra Organización. No dejar nada al azar, tener objetivos bien definidos de hacia dónde queremos ir, y tener claras las herramientas y los valores que queremos transmitir a los empleados de la empresa, van a ser factores esenciales para la

creación de un Clima Organizacional adecuado.

Una vez más, espero con ilusión el día en que pueda poner en práctica dicha competencia en un puesto de gestión de recursos humanos real, ya que me parece clave en la consecución de empleados felices.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	4

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.

Obviamente la asignatura de *Técnicas de Gestión de RRHH* fue esencial en la consecución de esta competencia. Aun cuando en la asignatura se nos ha ofrecido un sinfín de herramientas y todo lo necesario para poder llevarlas a cabo, creo que no he podido desarrollarla en su totalidad debido a no haber podido realizar las Prácticas en empresa. En cuanto a su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones, mi nivel de competencia ha sido mucho mayor, gracias a las exposiciones magistrales de los distintos profesores de la citada asignatura y sus múltiples ejemplos reales (mención especial aquí a la parte de Metodología Outdoor) ha quedado más que demostrado que una buena gestión de RRHH, desde sus etapas más iniciales como es el reclutamiento, hasta otras más a largo plazo como es la retención del talento, son esenciales en la salud psicosocial tanto del trabajador individual como del grupo. Una persona bien adaptada a su puesto de trabajo, con los objetivos y funciones definidas y con un plan de carrera motivante, va a generar un clima saludable esencial en la consecución de los objetivos empresariales de la Organización.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	3

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.

Gracias a la asignatura de Prácticas Organizacionales Saludables y a su técnica de las 5 eses he

podido adquirir conocimientos y herramientas, y en consecuencias competencias, necesarias para intervenir en entornos organizacionales en cuanto a promoción y prevención de la salud de sus empleados. Antes de comenzar este máster, era el conocimiento que más ansiaba adquirir, aquel que me permitiese ayudar a las personas a conseguir la felicidad en sus puestos de trabajo, por lo tanto, conocimientos sobre qué hacer para lograrlo contaba con pocos, pero motivación hacia su consecución, con muchos. No ha sido la única herramienta adquirida en relación a esta área, cada vez que se ha hablado en el Máster de Felicidad y Optimismo en el ámbito empresarial, estábamos adquiriendo una visión optimista y distinta de la gestión de personas dentro de la empresa, alejada del habitual seleccionar y reclutar que se suele asociar a la gestión de los Recursos Humanos.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	3

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

Otras de las competencias de las que partía de cero antes de comenzar el máster, tanto en conocimientos teóricos como en manejo de herramientas. Gracias a las asignatura de *Intervención Psicosocial en el Trabajo y Psicología Organizacional Positiva* principalmente he podido adquirir las competencias que se mencionan, las cuales espero poder aplicar en un futuro profesional, ya que teniendo presente en todo momento mi aspiración de ayudar a las personas a ser felices en sus puestos de trabajo, me parece una competencia esencial para tal fin. No solo hemos aprendido la legislación vigente sobre el tema, y diversas técnicas de intervención, sino procesos de evaluación imprescindible para detectar cualquier indicio de problema psicosocial dentro de la empresa. Muy interesante el enfoque preventivo que se le ha dado al tema, haciendo énfasis en la intervención en la empresa para lograr que no llegue a producirse la alteración. Qué decir aquí de la metodología WONT y su cuestionario de autoinforme RED (con sus variantes de aplicabilidad en distintos ambientes laborales), explicado de primera mano por los miembros del equipo, que no solo han conseguido transmitir los aspectos más técnicos del mismo, sino la ilusión y la motivación hacia la eficacia del mismo. Todo ello siempre acompañado de ejemplos prácticos reales donde he podido comprobar que las intervenciones en la salud psicosocial de los empleados de una Organización está cada vez más lejos de ser una utopía para convertirse en la realidad del día a día. Recalcar aquí la idea de mejora continua en cuanto a bienestar y felicidad en el trabajo, no conformarse con ausencia de conflicto sino trabajar incansablemente para conseguir niveles cada vez más elevados.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	4

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

Como he comentado, mis experiencias laborales me llevaron a cursar este máster. Estaba convencida de que existía un tipo de empresa diferente a las que yo me había encontrado, que ir a trabajar cada día podía ser una experiencia enriquecedora en muchos sentidos y no un obstáculo a superar, y que todo esto (que ahora sé que es una Empresa Saludable) no surgía al azar, que había que trabajar para conseguirlo y que existirían múltiples teorías, técnicas, modelos de intervención, etc., respaldados científicamente, que servirían para tal efecto. También sabía que los conocimientos de los que partía eran casi inexistentes. Debido a mi orientación clínica inicial, la intervención en empresas nunca había ocupado mi foco de atención. Por todo esto, a lo largo del máster, he sido consciente y he analizado en profundidad cómo mis conocimientos y competencias sobre ello aumentaban a medida que avanzábamos por todas y cada una de las asignaturas. Para muestra, los ejercicios de cada asignatura cada vez tenían mayor nivel de profundización y de conocimiento aplicado, cada vez me resultaba más enriquecedor su realización, ya que los conocimientos se complementaban en mi cabeza y todo pasaba a tener sentido, a interrelacionarse.

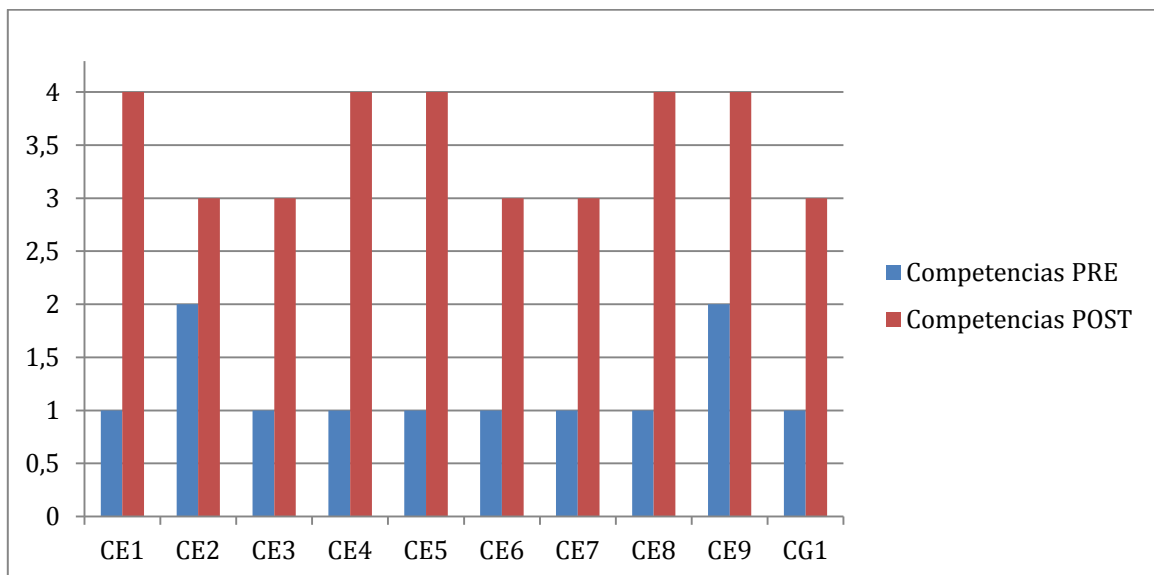
Finalmente, con la realización de este *Trabajo de Fin de Máster*, he podido plasmar la adquisición de estas competencias por escrito. Crear un esquema extendido de todo este proceso de aprendizaje que he vivido desde el momento en que me matriculé hasta ahora. Siempre he sido una persona muy analítica, consciente de mis fortalezas y de mis debilidades, seguramente por ello este análisis ha surgido de manera natural, como una explicación obvia del proceso de aprendizaje vivido en los últimos meses.

Nivel de competencia PRE	2
Nivel de competencia POST	4

CG1- Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Competencia que más esperaba desarrollar y que por diversas circunstancias no he podido. La realización de las Prácticas en Empresa hubiese sido la oportunidad idónea para ello, pero debido a circunstancias personales tuve que cambiar por la realización del Trabajo Académicamente Dirigido. No obstante, estoy convencida que con el desarrollo de las competencias anteriores, estoy más que capacitada para poder transferir dichos conocimientos, destrezas y habilidades en contextos reales profesionales, y que espero con la mayor motivación e ilusión del mundo poder poner en práctica.

Nivel de competencia PRE	1
Nivel de competencia POST	3



3. VALORACIÓN PERSONAL

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”. Frase atribuida a Albert Einstein y que hoy tomo prestada para poner la guinda final a este Máster Universitario. Cuando terminé mi licenciatura en Psicología hace ya 6 años, opté sin dudarlo por la vía clínica. Sabía que la Psicología de Empresa estaba ahí, que era otra opción, pero desde mi inexperiencia aún de la vida yo quería ser “psicóloga con bata” y ayudar a los demás a que fuesen más felices en su día a día. Seis años han tenido que pasar para darme cuenta de que no sólo se ayuda desde detrás de la mesa de una consulta de psicología. Gran parte de la vida de las personas transcurre desempeñando su actividad profesional y un puesto de trabajo mal gestionado o una empresa contraria a los principios de una Organización Saludable pueden conseguir que un trabajador desarrolle unas alteraciones psicosociales y un sufrimiento tales, que ni el mejor psicólogo con bata del mundo podría nunca llegar a aliviar sin solventar antes el foco del problema.

Cuando terminé mi licenciatura me convertí en eterna aspirante a Psicóloga Sanitaria y en trabajadora. Durante estos seis años he compaginado mi formación con diferentes puestos de trabajo, tanto de psicóloga como de dependienta, camarera, etc. Durante todo este periodo pensaba que me formaba para un puesto de trabajo final, donde desarrollaría totalmente las competencias y conocimientos que tanto esfuerzo y dinero me estaban costando, pero lo que no sabía era que todo lo que estaba aprendiendo como trabajadora (fuese en el puesto que fuese) sería lo que me haría decantarme por donde me encuentro ahora mismo, especializándome en psicología del Trabajo.

Si una cosa han tenido en común todos los trabajos en los que he estado han sido su mala gestión de los Recursos Humanos y su deficitaria, o casi nula, aplicación de la Psicología (no digo ya de la Positiva) en la gestión y el trato a sus empleados. La mayoría de las empresas en las que estuve, no tenían empleados felices, y aunque siempre sospeché que este hecho debía de influir en otras cuestiones como el rendimiento, la calidad del servicio, etc. no ha sido hasta ahora cuando he aprendido que así es, y que existen formas de cambiarlo.

He de señalar que no todas las empresas fueron nefastas en este aspecto, pero en su gran mayoría esa es la sensación que a mí me provocaron mientras fui su empleada y que hoy en día, habiendo hecho un recorrido mental por todos ellos con los conocimientos que este Máster me ha proporcionado, confirmo. Con todo esto, no quiero que suene a crítica o a arrepentimiento hacia mi trayectoria, al contrario, doy las gracias por todo lo vivido, que me ha hecho aprovechar y valorar la importancia de lo aprendido aquí.

Cuando elegí realizar este máster primaron dos factores esenciales, la posibilidad de realizarlo a distancia y su enfoque desde la Psicología Positiva. No quería formación meramente técnica en Recursos Humanos (reclutamiento, selección...) tratado desde una perspectiva aséptica o económica, quería aprender a gestionar personas, no recursos. Siempre he creído que la Psicología está para hacer el día a día de la gente más feliz, otorgándole un sentido, me hubiese traicionado a mi misma si al dar este nuevo enfoque a mi carrera profesional, no hubiese continuado por esta línea. Dicho anhelo ha sido totalmente colmado con este máster, la perspectiva Optimista y de Salud que impregna todas y cada una de las asignaturas, hasta cuando se tratan temas más técnicos, me ha hecho saber en todo momento que había realizado la elección correcta.

Por otro lado, desconocía el gran campo de conocimiento que es la Psicología Organizacional Positiva y aunque considero que mi nivel de conocimiento sobre la misma ha aumentado considerablemente desde el principio del curso, sé que es solo un porcentaje pequeño de todo lo que me queda por aprender de ella. Este máster ha despertado en mi tal curiosidad y motivación hacia el tema que sé que me encuentro en el punto en el que sólo he leído el prólogo de un gran libro, que espero seguir descubriendo a partir de ahora.

He agradecido enormemente la cantidad de ejemplos y de contenido práctico que nos han ofrecido, ya que era uno de mis grandes temores, que fuese un curso completo de teoría sin significado, que tuviese que absorber sin llegar a interiorizar su esencia. Gracias a la motivación y rigurosidad con la que cada uno de los profesores ha expuesto su asignatura, han conseguido que el conocimiento de las mismas penetrase de manera natural y sencilla en mi intelecto.

En cuanto al otro factor por el que me decidí por este máster, la posibilidad de realizarlo online y compaginarlo con el mundo laboral, ha resultado tener sus luces y sus sombras. Sabía que iba a suponer un esfuerzo por mi parte, que mi fuerza de voluntad y dedicación iban a tener que acompañarme a lo largo todo el curso, y la verdad, que es una competencia más que he aumentado hasta niveles insospechados. El material ha sido fabuloso, en ningún momento he sentido que se estuviese quedando nada en el tintero, y los profesores nos han hecho sentir presentes en todas y cada una de las asignaturas. No expondré el hecho de los problemas técnicos en las retransmisiones como una crítica, ya que entiendo que la tecnología falla, y que siempre que se ha detectado el problema se ha hecho todo lo posible por solucionarlo. Desde el principio opté por no seguir las clases vía streaming, sino verlas más adelante, cuando fueron subidas a la plataforma, ya que el visionado en directo se hacía en ocasiones complicado. Esta forma de seguir las clases tuvo la desventaja de no poder interactuar en directo, pero siempre pude contactar con los profesores de las mismas más adelante sin ningún problema.

En conjunto, considero que el estudio de este máster ha sido una muy buena elección, que me ha otorgado las competencias necesarias para mejorar mi empleabilidad y para conseguir desarrollar, espero, una

carrera profesional dentro de la gestión de personas, siempre teniendo presente la perspectiva de la Psicología Positiva.

4. FUTURO PROFESIONAL

Mi pasado profesional fue el que derivó en la realización de este máster. Buscaba un punto de inflexión (“Si quieres resultados distintos no hagas siempre lo mismo”) y esperaba encontrarlo en él. A parte de reorientar mi carrera profesional hacia el área de Recursos Humanos, quería encontrar la forma de hacerlo, sin perder la esencia psicosocial de la Psicología como ciencia, y, una vez finalizado el curso, puedo decir que lo he conseguido.

Durante este curso he podido comprobar de manera personal, como aportando este complemento que es la Psicología Positiva aplicada a las Organizaciones a mi curriculum competencial aumentaba considerablemente y se enriquecía enormemente. Aún sin haber finalizado el máster, se me han brindado muchas más oportunidades laborales que las que estaba teniendo hasta el momento, y aunque al final la opción elegida no está relacionada directamente con la Gestión de Personas, sino con la parte más técnica de la gestión de Recursos Humanos, poco a poco puedo ir aplicando mis nuevos conocimientos en el día a día laboral. He tenido la gran suerte de poder compaginar el máster tanto con un trabajo, como con la realización de Formación Profesional en esos aspectos más técnicos, pero también necesarios.

Como comentara en párrafos anteriores, sé que aún me queda un gran camino por recorrer, pero lo afronto con toda la ilusión del mundo, sabiendo que he comenzado mi andadura en un campo apasionante que espero me reporte toda esa felicidad de la que tanto hablamos, y por la que al fin y al cabo nos levantamos cada mañana y trabajamos.

5. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

Anexo [a la] Guía Docente – Máster POT: Trabajo Fin de Máster. Curso 2015/2016. (2015).

Castellón: Universitat Jaume I.

Comisión Técnica del Máster.(2015). *Reglamento Trabajo Fin de Máster (TFM): Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (POT)*. Castellón: Universitat Jaume I.

Guía Docente SBE511 – Trabajo Fin de Máster (AD)2015/2016 [para la titulación de] Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (Plan de 2014) (A distancia) (2015). Castellón: Universitat Jaume I.

LLEU- Libro Electrónico de Universidad (2015). Castellón: Universitat Jaume I. Disponible en:
https://e-ujer.uji.es/pls/www/lgri_ass.lleu_portada_g?p_curso_init=2015

Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis.

