

PROGRAMA DE RE-INSERCCIÓN LABORAL

Mayores de 45 años en situación de desempleo.
Ayuntamiento de Castellón de la Plana.



Trabajo de Fin de Máster

Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Autora: Lorena Ferrandis García **DNI:** 20086009V

Tutora: Dra. Isabella Meneghel

Curso 2017- 2018

Convocatoria Junio

Universitat Jaume I

Resumen:

En la actualidad, la mayor parte de las organizaciones españolas conviven hasta con 5 generaciones en el ámbito laboral, por lo que no puede pasar desapercibido la diversidad generacional. La crisis económica y la globalización de los mercados han derivado en el aumento de la edad de jubilación y en el de la tasa de desempleo entre otros, afectando especialmente a los trabajadores de avanzada edad. De esta manera, el objetivo del presente Trabajo de Fin de Máster es presentar un plan de intervención para conseguir de nuevo la empleabilidad en personas mayores de 45 años residentes en la ciudad de Castellón de la Plana. En primer lugar, se realizará la presentación del proyecto y el plan de trabajo, que incluye la realización de entrevistas con la finalidad de posteriormente iniciar la intervención dotándoles de recursos personales, de herramientas para la búsqueda de empleo y de la simulación del proceso de selección. En segundo lugar, se presentarán los resultados esperados, tanto a nivel personal como laboral, derivados del programa. Por otro lado, se presenta también el desarrollo de las competencias que se han ido adquiriendo a lo largo del transcurso del Máster y su posterior transferencia al ámbito del mercado laboral, concretamente referente a la diversidad generacional ya que resulta una realidad para las organizaciones actuales. Finalmente, en el apartado de conclusiones se comentan los aspectos más relevantes del programa y de la evolución del Máster.

Palabras Clave: Trabajo, diversidad, empleabilidad, generación.

Abstract:

Nowadays, most of the Spanish organizations coexist with up to 5 generations in the workplace, so generational diversity can not go unnoticed. The economic crisis and the globalization of markets have led to an increase in the retirement age and in the unemployment rate, among others, especially affecting older workers. So, the aim of this Master's Thesis is to present an intervention plan to get back the employability in people over 45 years old living in the city of Castellón de la Plana. Firstly, the presentation of the project and the interviews will be carried out with the purpose of subsequently starting the intervention by providing them with personal resources, tools for job search and simulation of the selection process. Secondly, the expected results, both professionally and work-related, arising from the program are presented. On the other hand, it also presents the development of the competences that have been acquired throughout the course of the Master and its subsequent transfer to the scope of the labour market, specifically referring to generational diversity as it is a reality for current organizations. Finally, in the conclusions section, the most relevant aspects of the program and the evolution of the Master are discussed.

Keywords: Work, diversity, employable, generation.

Índice

Resumen y palabras clave	1
1. Introducción	4
2. Objetivos	6
3. Metodología	7
3.1 Participantes	7
3.2 Método	7
3.3 Procedimiento	7
3.4 Desarrollo	8
3.5 Temporalización	10
4. Resultados esperados.	11
5. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster con aplicación al tema del TFM.	12
6. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.	14
7. Conclusiones finales.	21
8. Referencias y web grafía.	23
9. Anexos	24

1. Introducción:

Entre los retos actuales con los que se encuentran las organizaciones, y más concretamente el Departamento de RRHH de las empresas, está la gestión de la diversidad generacional, entendida como la diversidad de valores, expectativas, preferencias y formas de entender el trabajo debido a la diferencia de edad (Rodríguez, 2012). La aparición y el desarrollo de la crisis económica han originado graves consecuencias sobre las organizaciones. Ello ha supuesto un aumento de la edad de jubilación, un incremento de la tasa de desempleo y un difícil acceso por parte de los grupos más vulnerables (mujeres, jóvenes sin experiencia profesional, mayores de 45 años, etc.) al mercado laboral, produciéndose así una necesidad de gestionar el conocimiento respetando las generaciones presentes dentro de la organización, especialmente entre las organizaciones saludables y resilientes. Gestionar la diversidad se refiere a conseguir que las diferentes visiones, pensamientos y formas de ser de las personas de la organización se conviertan en una ventaja competitiva. (Rodríguez, 2012). Concretamente, en Europa, al inicio de los 2000, se establecieron normas para la no discriminación y la igualdad de trato en el empleo, haciendo mención especial a las diferencias de edad (Doce, 2000). De esta manera, todo ello ha despertado un gran interés por parte de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desde décadas atrás, no obstante, en la actualidad podemos apreciar un creciente interés debido al aumento considerable de los niveles de envejecimiento en la población activa. Estudios como el de Martínez, Salanova y Llorens (2017) indican que ello se está produciendo debido a dos factores principales. El primero, el aumento de la esperanza de vida y la disminución de las tasas de fecundidad, y el segundo, la tardía incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

En la actualidad, muchas son las organizaciones españolas que trabajan hasta con 4 o 5 generaciones: la Generación X, la Generación Y, la Generación Z, los veteranos y los Baby Boomers. Es importante remarcar que cada una de las generaciones tiene su cultura, sus valores, sus ideales, sus gustos y su idioma propio, pero además la situación económica de este país ha impactado en cada una de ellas de manera distinta (Alcázar y Cascante, 2016).

Resulta importante remarcar, que el presente trabajo se centra concretamente en las personas mayores. Se trata de un colectivo de interés ya que los trabajadores de edad avanzada aumentarán de manera considerable en las próximas décadas. De esta manera,

se espera que la población mayor de 55 años aumentará en un 16.2% entre 2010 y 2020 (Martínez, Salanova y Llorens, 2017).

Resulta evidente pensar que el paso del tiempo y de los años, producen una disminución de determinadas funciones a medida que vamos envejeciendo, especialmente, las funciones de carácter físico no obstante, las funciones cognitivas como el pensamiento estratégico o la percepción holística entre otras aumentan al avanzar la edad (Martínez, Salanova y Llorens, 2017). Además, la experiencia laboral junto a los conocimientos que se derivan de ella, también se van acumulando a medida que pasan los años. Además, se observa que los trabajadores más mayores presentan mayores niveles de compromiso, es decir, mayores niveles de engagement respecto a los trabajadores más jóvenes, por ello presentan menores números de tasas de absentismo (Kim y Kang, 2016). Otros estudios como el de Costanza en el año 2012 destacan también como los empleados de edades superiores muestran un mayor grado de satisfacción con sus puestos de trabajo respecto a los empleados más jóvenes. Por ello, surge una gran necesidad de considerar a las personas con mayores edades un grupo heterogéneo ya que se muestran diferencias entre ellos dónde el departamento de Recursos Humanos debe gestionar la diversidad atendiendo a los factores expuestos anteriormente.

Por su parte, el organismo principal encargado de fomentar la salud entre la sociedad, es decir la OMS, en el 2002 ya mostró interés en concebir el envejecimiento de los trabajadores de una manera saludable y proactiva, sustituyendo por la tradicional asociación de las personas mayores a la enfermedad o pasividad.

Actualmente, todo lo expuesto, supone también de gran interés por parte de la Psicología Positiva fomentando así intervenciones y programas aplicados para fomentar el envejecimiento activo. Entre uno de los ejemplos, se encuentra el modelo HERO focalizado en gestionar de manera positiva la diversidad generacional en organización, ajustando los puestos de trabajo a las características de las personas mayores.

Otras intervenciones en esta línea, son los programas de mentoring intergeneracional cuyo principal objetivo es desarrollar actitudes positivas hacia el envejecer a través de reconocer y compartir la experiencia de las personas más mayores (Latorre, 2014)

Así pues, debido al gran impacto del fenómeno sobre la sociedad actual se percibe la necesidad de realizar un mayor número de intervenciones acerca de la gestión de la

diversidad generacional dentro de las organizaciones. Concretamente a lo largo del presente Trabajo de Fin de Máster se ha considerado necesario realizar un plan de intervención de re-empleabilidad dirigido a personas mayores de 45 años, concretamente en la ciudad de Castellón de la Plana.

2. Objetivos

El principal propósito del presente programa de re-empleabilidad laboral es mejorar las posibilidades de re-inserción al mercado laboral de la población mayor de 45 años empadronados en la ciudad de Castellón de la Plana cuya situación laboral se encuentra en estado de desempleo durante un período al menos de a un año. De esta manera, a través del desarrollo del conocimiento de las principales herramientas y recursos de empleo tales como la realización del análisis FODA o la realización de Role Playing entre otros, se espera fomentar los recursos personales y las funciones cognitivas como el pensamiento estratégico y así obtener con éxitos los resultados esperados. Así pues, entre los objetivos específicos de la presente intervención se encuentran:

- Aprender a analizar el mercado de trabajo y la situación actual en la que se encuentran las organizaciones y la economía española.
- Facilitar la aparición de actitudes positivas en relación con la búsqueda de trabajo a través de los recursos personales.
- Conocer los aspectos legales de la relación laboral.
- Conocer las herramientas correctas que permitan realizar una búsqueda de empleo planificada y proactiva.

Dotar de herramientas necesarias para hacer frente a los procesos de selección.

3. Metodología

3.1 Participantes

La muestra utilizada para el presente programa de re-inserción laboral estará formada por 150 personas mayores de 45 años empadronadas en la ciudad de Castellón de la Plana y cuya situación laboral se encuentre en estado de desempleo durante un período mayor a un año. Ésta, será clasificada en 5 grupos, cada uno de ellos con 30 participantes, dependiendo de su experiencia profesional adquirida a lo largo de los años, hecho que nos va a permitir agilizar el proceso de formación y que los participantes compartan un mayor número de intereses, aumentando su interés en el curso. Dicha muestra será otorgada a cada uno de los grupos sin tener en cuenta el género.

La clasificación se realizará de dicha manera para poder agilizar el desarrollo del programa además de asegurar la asimilación más individualizada de los diferentes módulos a tratar.

3.2 Método

Con la finalidad de mejorar las capacidades de los participantes para conseguir de nuevo la inserción en el mercado laboral, el programa se va a llevar a cabo a través de clases expositivas por parte de nuestra consultoría. No obstante, el programa también contará de una parte práctica. Se emplearán así, la técnica del Rol Playing entre otras con la finalidad de simular determinadas situaciones.

Es importante remarcar que el programa cuenta únicamente con la modalidad presencial, por lo que los participantes deberán acudir al salón de actos del Ayuntamiento de Castellón de la Plana dentro de las fechas establecidas.

3.3 Procedimiento

Respecto al procedimiento que se va a llevar a cabo en el presente programa de re-empleabilidad, en primer lugar, se visitará el Ayuntamiento de Castellón para informarles sobre el estudio y que se pretende realizar. Posteriormente, se realizarán entrevistas personales con todos los participantes inscritos al programa con la finalidad de clasificarlos en distintos grupos según su experiencia profesional adquirido a lo largo de los años. A continuación, se desarrollará el contenido propuesto en cada uno de los bloques. La fecha prevista para empezar sería en abril del 2018. Tras esto, se informará

al ayuntamiento sobre los resultados obtenidos y se realizará un seguimiento de los participantes con la finalidad de asegurarnos de la consecución de los objetivos planteados.

3.4 Desarrollo

El presente plan de acción consta principalmente de 4 fases que nos van a permitir cumplir los objetivos marcados por parte de nuestra consultoría.

En primer lugar, durante los dos primeros meses se va a realizar una entrevista a cada uno de los participantes con la finalidad de conocer sus intereses y su experiencia profesional y poder de esta manera clasificarlos en los 5 grupos ya nombrados anteriormente. Todo ello, quedará reflejado en una base de datos y posteriormente se informará y se presentará el proyecto al responsable del Ayuntamiento de Castellón.

En segundo lugar, se contará con 4 meses (abril-julio) para el desarrollo del programa que ha quedado dividido en 4 principales módulos.

Respecto al primer módulo, cuya duración será de 15 días (primera quincena de abril), se promoverá que los participantes conozcan la realidad laboral a la que están sometidos, es decir, se fomentará el conocimiento de las oportunidades de empleo con las que cuentan. Para ello, a través de clases expositivas se explicará cuál ha sido el desarrollo del mercado laboral durante los últimos años y a través de varias lecturas sobre artículos de la actualidad laboral serán ellos mismos quien conozcan de primera mano las oportunidades de búsqueda de empleo con las que cuentan. Además, se considera importante entrenarles en un primer lugar de manera teórica y posteriormente de manera práctica realizando actividades con los compañeros en determinadas competencias que les van a ayudar a la reinserción laboral, entre ellas se encuentran las siguientes: creatividad, adaptabilidad, orientación a los resultados y trabajo en equipo.

Respecto al segundo módulo, cuya duración será de 1 mes y medio (segunda quincena de abril y durante el mes de mayo) se fomentará la aparición de actitudes positivas en relación con la búsqueda de trabajo a través de los recursos personales, por lo que los participantes a través del autoconocimiento de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas realizarán un perfil individualizado de cada uno de ellos, es decir realizaran el análisis FODA a través de clases prácticas en las que interaccionaran con sus compañeros, hecho que posteriormente será de gran utilidad ya que les permitirá la

comparación con los perfiles exigidos por la empresa. Es importante remarcar, que en el apartado de anexos del presente trabajo, se presenta un ejemplo del análisis FODA.

Respecto al tercer módulo, cuya duración será de 1 mes (junio) se considera esencial que los participantes conozcan los aspectos legales del mercado laboral ya que les va a ayudar a conocer además de la realidad laboral actual, sus principales derechos y obligaciones. Todo ello, les va a permitir una mayor posibilidad de re-empleo. Para ello, se realizarán clases de carácter expositivo en la que se van a tratar temas como los derechos derivados del propio contrato de trabajo al igual que los deberes que deben de cumplir y los permisos del trabajador.

Respecto al cuarto módulo, que será desarrollado durante el mes de julio, una vez los participantes hayan adquirido las principales competencias y conocimientos esenciales para conseguir nuevamente un empleo de calidad, se le van a proporcionar las principales herramientas para el proceso de búsqueda de empleo. De esta manera, se realizará un taller práctico en el que los empleados conocerán los distintos tipos de currículums, elaborarán su propio documento con la finalidad de enviarlo a las organizaciones de interés. Además, a lo largo de este módulo se realizarán entrenamientos para afrontar las entrevistas de trabajo fomentando el autocontrol entre otros. Para ello, se considera importante desarrollar la técnica del Role Playing y asegurarnos así de la transferencia de los conocimientos teóricos dados a la práctica y posteriormente a la realidad laboral.

En tercer lugar, una vez finalizado el desarrollo del plan de acción se procederá a la redacción del proyecto llevado a cabo para su posterior difusión a nuestro cliente, el Ayuntamiento de Castellón. Y se les administrará un cuestionario de satisfacción con el plan de acción. Es importante remarcar, que el cuestionario de satisfacción se encuentra al final del presente trabajo, concretamente en el apartado de anexos.

Finalmente, se realizará un seguimiento a medio y largo plazo de los participantes con la finalidad de conocer cuál es su situación laboral, el impacto del plan de acción, etc.

3.5 Temporalización

FASE 1:

Desde marzo del 2018 hasta abril 2018:

-Realización de entrevistas

FASE 2:

Desde abril del 2018 hasta julio 2018:

Iniciación/ Desarrollo del programa:

- ❖ **Módulo 1: Conocimiento del mercado laboral.**
- ❖ **Módulo 2: Análisis crítico de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.**
- ❖ **Módulo 3: Aspectos legales.**
- ❖ **Módulo 4: Entrenamiento en habilidades y simulación de proceso de selección.**

FASE 3:

Desde septiembre 2018 hasta octubre 2018:

-Cuestionario satisfacción.

-Redacción y presentación del proyecto.

FASE 4:

Desde octubre 2018 hasta diciembre 2018:

-Seguimiento del plan de acción.

4. Resultados esperados.

A través del presente programa de re-empleabilidad, esperamos que los participantes respondan de manera exitosa a los módulos propuestos ya que han sido programados de manera variada, práctica y con enfoque hacia el futuro. Además, esperamos que tengan un gran impacto tanto a nivel personal como laboral ya que esperamos que a través de conocimientos y herramientas personales, los participantes lleguen a incorporarse de nuevo al mercado laboral. De esta manera, se incita a los propios participantes a realizar un análisis profundo y una reflexión sobre la situación actual para asegurarnos de la correcta transferencia a la búsqueda de trabajo.

De este modo, debido a la situación actual del mercado laboral en el que conviven más de 5 generaciones y dónde los empleados de 45 años son considerados como un colectivo vulnerable, el desarrollo del presente programa va a permitir dotarlos de nuevas herramientas que les permitan diferenciarse respecto a los demás, que conozcan la realidad actual del mercado laboral y nuevas formas de enfrentarse a él, obteniendo así el principal resultado esperado: la empleabilidad de nuevo.

Por otro lado, es importante destacar la necesidad de realizar un seguimiento posterior, con el objetivo de medir el progreso y asegurarnos así de que el plan de acción llevado a cabo ha tenido un impacto positivo sobre los participantes y de esta manera poder darles feedback positivo.

En definitiva, consideramos que el presente plan de acción tiene una gran aplicabilidad ya que debido a la situación actual de la sociedad y del mercado laboral muchas son las personas mayores de 45 años que se encuentran en situación de desempleo debido a su edad y no por sus capacidades/conocimientos. Así, creemos que aún queda mucho trabajo por hacer, ya que muchas organizaciones siguen considerando a estas generaciones como “mayores” para seguir en el mercado laboral en lugar de centrarse en sus fortalezas, conocimientos, experiencia etc.

5. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster con aplicación al tema del TFM.

Personalmente, considero que a lo largo del curso del máster he desarrollado las competencias marcadas con éxito y de lo cual me siento muy contenta. No obstante, opino que las competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas con aplicación a la temática de la gestión de la diversidad generacional desarrollada en el presente trabajo de fin de máster, han sido las siguientes:

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

La presente competencia, ha sido desarrollada con éxito a lo largo del cursado del máster, además la realización del trabajo de fin de máster me ha permitido llevarla a cabo de una manera más práctica. Con la finalidad de conocer la realidad en la que se sitúa la gestión de la diversidad generacional desde un enfoque científico y empírico, he llevado a cabo una investigación en las principales bases de datos y desde un enfoque de la Psicología Ocupacional. Todo ello, me ha permitido conocer cuál es la prevalencia sobre la temática, cuáles son sus antecedentes y consecuencias, entre otros.

De esta manera, tras haber cursado el máster y haber desarrollado el presente plan de intervención, considero que me siento capacitada para ponerlo en práctica en el futuro laboral al que me voy a enfrentar en un futuro muy próximo. Además, es una competencia que considero esencial, ya que resulta la base empírica de cualquiera proyecto que se quiera llevar a cabo.

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

La gestión de la diversidad generacional, resulta una de las realidades más emergentes para cualquier departamento de Recursos Humanos, por ello, la realización del presente plan de acción, me ha permitido conocer con profundidad las principales teorías sobre la Psicología de los Recursos Humanos y relacionarlo con la importancia que tiene con los resultados positivos para las organizaciones y también para sus empleados.

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.

La aparición y el desarrollo de la crisis económica ha originado graves problemas de carácter psicosocial a numerosas organizaciones, por lo que resulta de gran importancia la implementación de técnicas de gestión por parte del departamento de Recursos Humanos.

De esta manera, a través de la presente propuesta de intervención se pretende fomentar la re-inserción laboral de personas mayores de 45 años, a través de distintas técnicas y acompañamiento a lo largo del proceso. Por ello, el desarrollo de la presente competencia se ha llevado a cabo con éxito, y me ha permitido dotarme de herramientas de intervención con gran aplicabilidad a mi futuro profesional.

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

El desarrollo del presente trabajo de fin de máster me ha permitido desarrollar la presente competencia de manera más específica ya que con la finalidad de llevar a cabo el objetivo marcado de conseguir nuevamente la inserción laboral de personas mayores de 45 años residentes en la ciudad de Castellón, se han propuesto diversas técnicas de intervención esperando que aporte resultados positivos e intentando fomentar el desarrollo de organizaciones saludables tales como el modelo HERO centrado en la gestión de manera positiva de la diversidad generacional, ajustando los puestos de trabajo a las características de las personas mayores.

Por todo ello, considero que la realización del presente tfm ha contribuido en mí en aprender a aplicar técnicas de intervención desde el enfoque de la Psicología de la Salud Organizacional, por lo que me siento capacitada de llevarlas en éxito a la realidad laboral a pesar de que soy consciente de que debo seguir mi formación en ello de manera continuada.

6. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

Inicialmente, el objetivo de la matriculación en el presente Máster de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos fue adquirir las principales herramientas y competencias necesarias para introducirme en el mercado laboral. Así, en la actualidad realmente puedo afirmar que sí he adquirido grandes competencias con gran utilidad tanto a nivel laboral como personal.

A continuación, se desarrollan las competencias adquiridas a lo largo del presente Máster. Es importante remarcar que también se presenta la valoración de cada una de ellas antes y después de haber cursado el máster, hecho que también se plasma en la gráfica que aparece en el final del presente apartado. Para ello, se ha utilizado la siguiente escala tipo Likert:

1. Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada.
2. Se constata la competencia para desempeñar tareas, pero su desempeño requiere guía y supervisión.
3. Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.
4. 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.

Al inicio del presente Máster, la valoración de esta primera competencia se sitúa en un dos según la escala explicada anteriormente. Debido a mi formación en Psicología, muchas de las teorías referentes a la Psicología de la Salud Ocupacional ya habían sido estudiadas por lo que en este caso me ha servido para refrescar la información y las principales teorías referentes a este campo. Concretamente, realicé mi Trabajo de Fin de Grado sobre el fenómeno del burnout por lo que sus dimensiones, antecedentes y conclusiones entre otras ya eran bien conocidas por mi parte, no obstante el temario impartido sobre ello me ha servido para ampliar mis conocimientos y analizarlos desde una manera más práctica debido a las actividades realizadas en la misma aula. También

me ha permitido aumentar mis conocimientos sobre ergonomía, un tema desconocido para mí y el cual me ha despertado un gran interés.

La asignatura que me ha permitido desarrollar la presente competencia principalmente es Trabajo y Salud Ocupacional.

Por todo ello, una vez cursado el Máster, la valoración de esta primera competencia se sitúa en un 3.

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

Al inicio del curso, valoraría la presente competencia en un tres ya que haber realizado el Trabajo de Fin de Grado dentro del ámbito de la Psicología Organizacional y haber cursado las prácticas externas de Grado en el equipo de investigación Want me han permitido tener un acercamiento al desarrollo de investigaciones básicas desde la Psicología.

Es importante remarcar que el presente Máster, cuenta con dos ramas de especialización. A pesar de haber elegido la rama enfocada más al ámbito profesional y no de investigación, el desarrollo de investigaciones ha estado presente a lo largo del desarrollo del Máster, ya que desde mi punto de vista resulta esencial conocer y llevar a cabo las herramientas de la investigación y así poder contrastar de forma empírica los resultados, aplicar programas de intervención como el anteriormente expuesto.

Esta competencia, la hemos podido poner a prueba en la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional dónde realizamos un proyecto de investigación.

Por todo ello, una vez cursado el Máster, la valoración de esta segunda competencia se sitúa en un 4***CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos***

Al inicio del curso, valoraría la presente competencia en un dos ya que en el último año de Grado empecé a especializarme en el ámbito de la Psicología Organizacional y fue en la optativa de Recursos Humanos dónde conocí las principales teorías del ámbito. No obstante, es a partir del Máster dónde he podido profundizar más en la temática. Además, dicha competencia, me ha permitido conocer la importancia de la gestión y el desarrollo de la Psicología de los Recursos Humanos ya que influye de forma positiva

sobre la organización. Todo ello, me ha ayudado de centrar la temática del presente Trabajo de Fin de Máster, un reto con el que cuenta la rama de los Recursos Humanos. Es importante remarcar que la gestión de la diversidad generacional es frecuente por parte de las Organizaciones Saludables y desde el departamento de Recursos Humanos se debe fomentar y conseguir que así sea.

Esta competencia, la hemos podido desarrollar en la asignatura de Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional, dónde me ha despertado gran interés la temática del liderazgo considerado también un reto para todas aquellas organizaciones que quieran adquirir la excelencia.

Por todo ello, una vez cursado el Máster, la valoración de esta tercera competencia se sitúa en un 4.

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

En el último año que cursé el grado de Psicología, una de las optativas que elegí fue la de Psicología Organizacional Positiva impartida por Marisa Salanova, por lo que al inicio del presente máster valoraría la competencia en un 3. La matriculación en el máster me ha servido para desarrollar con profundidad mis conocimientos acerca del ámbito, además de conocer la gran aplicabilidad a varios campos.

Además, el trabajo grupal llevado a cabo en la misma asignatura, Psicología Organizacional Positiva, me ha permitido poner en práctica todos los conocimientos teóricos y las diversas teorías estudiadas en clase. Es decir, me ha permitido implantar a la realidad un modelo de gestión más HERO y por lo tanto desde un enfoque más positivo.

Esta competencia la hemos podido desarrollar principalmente en la asignatura Psicología Organizacional Positiva, pero también en asignaturas como Prácticas Organizacionales Saludables e Intervención Psicosocial en el Trabajo.

Por todo ello, una vez cursado el Máster, la valoración de esta cuarta competencia se sitúa en un 4, ya que considero que he alcanzado el máximo nivel.

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacional así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Inicialmente, valoraría la presente competencia en un 1 ya que mis conocimientos acerca del clima y la cultura organizacional eran ambiguos y a pesar de conocer su importancia para un desarrollo organizacional positivo, los conocimientos teóricos y prácticos eran escasos.

No obstante, con el transcurso del máster y concretamente en la asignatura de Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad pude aprender la relevancia que tiene el clima sobre la relación laboral y su importante relación con las organizaciones saludables. Para ello, me resultó de gran utilidad las clases impartidas por Vicente Romá, ya que de una manera práctica pude aprender la relevancia e influencias de conceptos como clima y cultura. Además, el trabajo grupal realizado en la asignatura, me ha permitido profundizar en el ámbito de la calidad de servicio entendida dentro de los procesos de cambio y de desarrollo organizacional, en el que resulta de gran importancia las herramientas de medición, tales como el Survey Feedback. Todo ello, ha despertado mi consciencia respecto a mi futura actuación profesional dentro del ámbito de los Recursos Humanos.

Por todo ello, la valoración que hago sobre el desarrollo de la competencia es positivo, a pesar de que considero que para llegar a ser un gran profesional de los RRHH debo formarme más en ello ya que resulta de gran importancia para el desarrollo organizacional y el desarrollo de organizaciones positivas y resilientes. Así, considero que el nivel alcanzado se sitúa en un 3.

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.

Inicialmente, valoraría el dominio de la presente competencia en un 2 ya que determinadas técnicas de gestión de Recursos Humanos tales como el contrato psicológico, el manual de acogida, la evaluación y la desvinculación eran conocidas debido a mi formación como Psicóloga cursando las optativas de RRHH y Psicología Positiva. No obstante, el curso del máster me ha permitido conocer todo ello con profundidad, además de cómo influye una mala puesta en acción sobre la salud psicosocial de los trabajadores pudiendo originar un deterioro de la salud o la aparición

de fenómenos tales como el burnout. Además, he podido conocer como desde el ámbito de RRHH se empiezan a implementar nuevas técnicas de gestión tales como la gestión del talento, añadiendo así un valor en las relaciones laborales relacionadas con una mayor salud psicosocial en las organizaciones. Además de no valorar únicamente de forma individual a los trabajadores sino también la interacción entre ellos, dónde personalmente las aportaciones resultan de carácter importante.

Por último, la gestión de la diversidad es otro de los retos a los que la gestión de recursos humanos se enfrenta en la actualidad y gracias al trabajo de investigación presentado en apartados anteriores he podido experimentar lo difícil que resulta.

Así, las asignaturas que me han permitido desarrollar esta competencia han sido Psicología de los Recursos Humanos, Prácticas Organizacionales Saludables, Técnicas de Gestión de Recursos Humanos, Intervención Psicosocial en el Trabajo y Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad.

Por todo ello, la valoración que hago de esta competencia una vez cursado el máster es de 4, ya que considero que he aumentado mis conocimientos de una manera muy positiva y me siento capaz de ponerlo en práctica en el ámbito laboral actual.

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.

Inicialmente, valoraría la presente competencia en un 1 ya que mis conocimientos sobre como intervenir en entornos organizacionales eran escasos. De esta manera, ha sido a través del máster dónde he conocido con profundidad las prácticas organizacionales positivas relacionadas con la promoción de la salud laboral. Así, he podido conocer los principios sobre los que se sustenta la Psicología de la Salud Ocupacional.

La presente competencia, se ha desarrollado en las siguientes asignaturas: Psicología Organizacional Positiva, Prácticas Organizacionales Saludables e Intervención Psicosocial En El Trabajo. Por todo ello, considero que el nivel de competencia adquirido se sitúa en 3.

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

Con la finalidad de aplicar técnicas de intervención, resulta importante que en un primer lugar se tengan conocimientos sobre las principales técnicas de intervención al igual que sobre sus marcos teóricos utilizados desde el ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional. Por ello, antes de cursar el máster valoraría nivel de la presente competencia en un 2.

A lo largo del curso, han sido varias asignaturas con las que hemos podido aprender sobre las técnicas de intervención/optimización de la salud ocupacional. Personalmente, destaco la asignatura de Psicología Organizacional Positiva cuyo objetivo principal es la mejora de la salud psicosocial y la optimización de las fortalezas.

También la hemos podido desarrollar a través de la asignatura Intervención Psicosocial, dónde he podido conocer de una forma más profunda las distintas técnicas de evaluación psicosocial que existen en la actualidad y que son la base de cualquier evaluación de riesgos psicosociales.

Por todo ello, mi nivel de competencia una vez cursado el máster se sitúa en un 3.

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

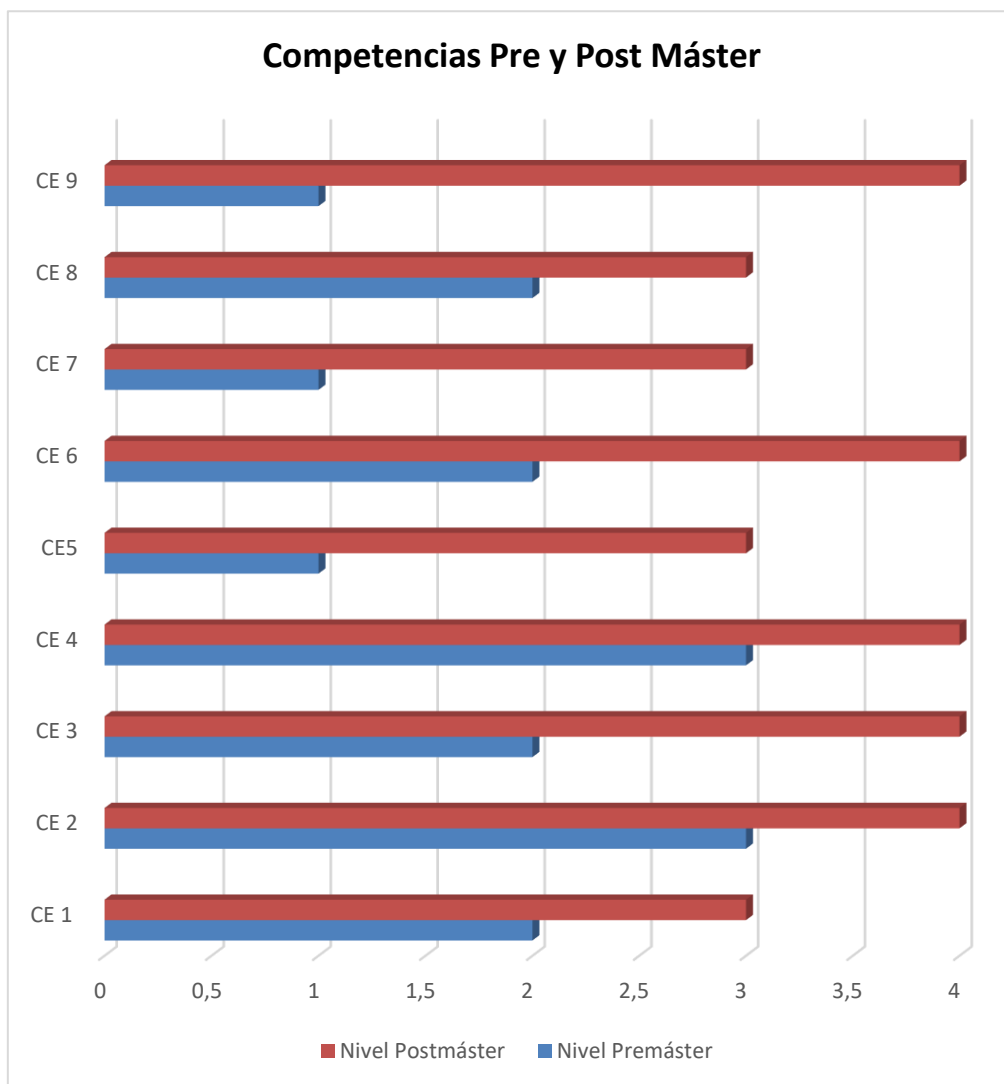
Con la finalidad de juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster me resulta muy importante conocer de manera previa cuáles son las fortalezas y las debilidades con los que cada uno cuenta a la hora de enfrentarse al máster. En mi caso, me enfrenté con mucha curiosidad y entusiasmo por lo que mi nivel de competencia inicial se situaba en un 2.

Considero, que la presente competencia actúa como competencia final que engloba al resto de las competencias explicadas anteriormente y dónde se puede poner en práctica en la asignatura de Prácticas Externas.

Realicé las prácticas en una empresa de trabajo temporal por lo que he podido poner en práctica números procesos de gestión de RRHH ya que las tareas realizadas se han basado en la selección de personal, en el proceso de desvinculación de la organización, planes de bienvenida, etc.

Todo ello, también me ha servido para ser consciente de mis fortalezas a nivel laboral y de todo lo que me queda aún por investigar. Así, valor el nivel de la competencia en un 4 ya que estar en contacto con la realidad laboral me ha permitido desarrollarlo con éxito.

A continuación, se presenta la gráfica nombrada anteriormente con los niveles de cada una de las competencias antes y después de haber cursado el máster:



7. Conclusiones finales.

Conocí el presente Máster a través del equipo de investigación Want y de mi tutora de TFM, la coordinadora del Máster, Susana Llorens, y desde ese momento fue mi primera opción para continuar mi formación de postgrado ya que desde tercero de grado tenía claro que me quería dedicar a este campo. Me matriculé en la modalidad presencial del Máster, ya que a pesar de que las nuevas tecnologías actualmente permiten continuar la formación a cualquier nivel de manera potencial, preferí seguir mi formación de una manera más tradicional hecho que me ha permitido conocer a gente genial con diversos puntos de vista, formación, etc. pero siempre llenos de respeto.

La estructura del Máster me ha parecido muy interesante, además ofrece la posibilidad de compaginarlo con el trabajo ya que en cuanto a horario no resulta demasiado denso. Respecto a las asignaturas, me ha parecido muy interesante su contenido, ya que siempre se han tratado temas de actualidad y de gran relevancia dividido especialmente en tres bloques: recursos humanos, salud ocupacional e investigación. Además, la manera de exponer del profesorado por lo general ha sido muy fluida y práctica dónde a través de sus experiencias profesionales, he aprendido mucho. Todo ello ha influido para que la clase se mostrase participativa y con ganas de ayudar siempre a los demás.

Referente a los exámenes, me ha parecido una buena forma de evaluar a través de la opción múltiple y la ayuda de tener algunos apuntes al frente. No obstante, considero que poner todos los exámenes el mismo día sin apenas descanso entre ellos ha sido un error, ya que no te permite estar plenamente concentrado en la tarea. Además del agobio que supone. Referente a los trabajos de cada una de las asignaturas, me ha parecido una manera muy interesante de poner en práctica todo lo aprendido en cada uno de los bloques, a pesar de que me hubiera gustado tener la posibilidad de estar más en contacto con la realidad laboral. Además, gracias a la realización de estos, he podido trabajar con compañeros con distintas formaciones hecho que me ha parecido muy interesante y del cual he aprendido mucho ya que se han realizado desde un punto de vista multidisciplinar.

Respecto a mis competencias, opino que he podido crecer como profesional en el ámbito de las Psicología del Trabajo, ya que como se ha mostrado anteriormente he ido desarrollando y completando competencias con las que ya contaba a pesar de que ahora tenga una visión más profunda sobre el ámbito de los Recursos Humanos. Además de las

competencias expuestas anteriormente, el presente Máster también fomenta competencias como la creatividad y el Trabajo en equipo.

Respecto a la nueva modalidad de TFM, me parece muy interesante ya que se nos ha dado la oportunidad de elegir un tema de nuestro interés, una vez ya hemos conocido con mayor profundidad el ámbito de la Psicología del Trabajo. Y a pesar de que únicamente hayamos propuesto la intervención, el presente plan da pie a continuar la intervención planteada en un futuro.

De esta manera, me siento muy contenta de haber cursado el presente Máster y considero que es recomendable para todos aquellos interesados en el ámbito de la Psicología Organizacional y en RRHH desde un enfoque más práctico y de la mano de la Psicología Positiva.

Bibliografía:


Laboris.net. (2018). *Encontrar trabajo después de los 40*. [online] Available at: http://www.laboris.net/static/ca_busqueda_despues-40.aspx

Martínez, I., Salanova, M. y Llorens, S. (2017). Diversidad generacional y envejecimiento activo en las organizaciones saludables y resilientes. In: S. Martins y S. Narbal, ed., *Psicologia Positiva nas Organizações e no trabalho*. 1st ed. Sao Paulo: Vetor, pp. 195-207

Rrhhmagazine.com. (2018). Gestionar la diversidad corporativa: El reto de RRHH [online] Available at: <http://www.rrhhmagazine.com/articulos.asp?id=1063>.

Anexos:

-Ficha FODA:

Nombre:	
Apellidos:	Grupo:
Fecha:	
ANÁLISIS FODA:	
ANÁLISIS INTERNO	ANÁLISIS EXTERNO
DEBILIDADES ¿Qué desventajas tengo respecto a mis competidores? ¿Que podría mejorar?	AMENAZA ¿Está tu mercado saturado?
FORTALEZAS ¿En qué te diferencias? ¿Qué haces mejor que tus competidores?	OPORTUNIDAD ¿Hay algún nicho de mercado por explotar? ¿Puedes ser más eficiente?
 Ajuntament de Castelló	
CONSULTORÍA FERLO S.L	

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Conteste con la máxima sinceridad posible la siguiente encuesta de satisfacción, dónde:

1: Totalmente insatisfecho y 5: Totalmente satisfecho.

Recuerde que se trata de una encuesta totalmente anónima.

EVALUACIÓN FORMADORA:

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| 1. Ha respondido mis dudas con éxito | 1 2 3 4 5 |
| 2. Ha fomentado el trabajo en equipo | 1 2 3 4 5 |
| 3. Explica con claridad | 1 2 3 4 5 |

EVALUACIÓN RECURSOS:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Los equipamientos han sido fáciles de utilizar | 1 2 3 4 5 |
| 2. Los materiales entregados han sido suficientes | 1 2 3 4 5 |
| 3. El entorno (aula, ambiente) han favorecido al aprendizaje | 1 2 3 4 5 |

EVALUACIÓN GENERAL:

- | | |
|---|-----------|
| 1. En general, el curso ha cumplido mis expectativas | 1 2 3 4 5 |
| 2. La duración del curso ha estado adaptado al contenido. | 1 2 3 4 5 |
| 3. El curso me ha permitido cumplir mis objetivos | 1 2 3 4 5 |
| 4. Recomendaría este curso a otra persona | 1 2 3 4 5 |

¡Gracias por vuestra atención!

