

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CAMBIANDO EL RUMBO

MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS
2016-2017

AUTOR: **XAVIER ROS GARCÍA**

DNI: **53384920B**

TUTORA: **VALERIA CRUZ ORTIZ**

FECHA PRESENTACIÓN: **SEPTIEMBRE 2017**

RESUMEN

En el presente Trabajo Fin de Máster realizaré una autoreflexión de aquellas competencias desarrolladas a lo largo del año académico en el Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. Dichas competencias son las troncales de la guía docente, agrupando un amplio rango de habilidades y conocimientos importantes para hacer frente al futuro profesional, especialmente en recursos humanos y psicología del trabajo, bajo un punto de vista basado en la psicología positiva. Se valorarán las competencias por niveles entre la puntuación más baja (1), cuando la competencia está insuficientemente desarrollada, y la puntuación máxima (4), queriendo decir que se posee totalmente la competencia sin la necesidad de guía ni supervisión. El objetivo principal de este trabajo es mostrar las diferencias entre los niveles de desarrollo de cada competencia entre el antes y el después del inicio del curso, y exponer un comentario sobre las expectativas de futuro para cada una. Los resultados mostrados en la comparación y en los gráficos ponen de manifiesto el aumento en los niveles de la mayoría de las competencias evaluadas. Finalmente, se mostrará una breve discusión con el objetivo de resumir y ofrecer algunas expectativas de futuro.

***Palabras clave:** competencias, psicología positiva, psicología del trabajo, recursos humanos.*

ABSTRACT

Through this final Master's Degree work I will assess all those competencies developed along the academic year through the Master's Degree in Work and Organisational Psychology and Human Resources. The competencies assessed in the present work are the most important ones, according to the Master's guide, clustering a wide range of basic knowledge and abilities which are important to learn in order to face the professional future, specially in human resources and work psychology through a point of view based in the positive psychology background. Competencies will be assessed by levels between the lowest score (1), meaning the competence is not developed enough, and the highest score (4), meaning the competence is fully achieved and there is no need any guide or supervision. The main objective of this work was to show the difference in the developmental stage in each competence between the time before and after the beginning of the course, and to set out a short comment on future expectations for each one. The results shown in the comparison and graphics manifest the level's increase in most of the competencies assessed. Finally, a brief discussion will be displayed in order to sum and give some future perspectives.

***Keywords:** competencies, positive psychology, work psychology, human resources.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN	3
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL MÁSTER	9
3. VALORACIÓN FINAL	14
4. PERSPECTIVAS FUTURAS	19
5. BIBLIOGRAFÍA	20

1. PRESENTACIÓN

En el Trabajo Fin de Máster (TFM, a partir de aquí) realizaré un análisis detallado acerca de las competencias que he tenido oportunidad de desarrollar a lo largo de las diferentes asignaturas que se proponen en la planificación docente del mismo, teniendo en cuenta mi trayectoria académica previa, así como una breve valoración final sobre mi futuro profesional tras mi paso por el máster.

Tras finalizar la etapa de bachiller y realizada la selectividad, me llegó el momento de decidir qué “quería ser de mayor”, y comencé mis estudios de psicología en esta universidad. Cursado con éxito el primer año, me comenzó a interesar la neurociencia, tanto que comencé una colaboración con un grupo de investigación, que duraría tres años, hasta el final del grado.

Al año siguiente estudié el Máster Universitario en Psicofarmacología y Drogas de Abuso en la Universidad Complutense de Madrid (UCM) con el objetivo de comprobar si posteriormente continuaría con los estudios de doctorado, pero tras realizar las prácticas a modo de toma de contacto, comencé a sentir que en realidad necesitaba un cambio, por lo que finalicé el máster pero no fui más allá.

La pregunta era, entonces: ¿Cuál será ese cambio? Y en medio de este momento de incertidumbre y toma de decisiones, escuché algo sobre psicología y recursos humanos, y aquí comienza mi experiencia.

Por tanto este TFM es, en esencia, una autoevaluación de mi experiencia en el curso a modo de reflexión constructiva, mediante la que se comentan aquellos aspectos que se han ido fortaleciendo durante estos meses de aprendizaje, así como las conclusiones más importantes extraídas de la experiencia, teniendo en cuenta el núcleo teórico en el que encaja el máster de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTORH): la psicología positiva.

Así pues, esta primera parte del trabajo consistirá en evaluar con qué recursos y competencias contaba al iniciar el máster para establecer una línea base sobre la que asentar el análisis.

Para contextualizar mejor la situación, entenderemos en concepto de competencia como aquellos “procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos,

integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas [...]” (Tobón, 2008).

En la tabla que se presenta a continuación se reúnen, a modo de resumen, las competencias que han sido objeto de evaluación. Sobre cada una de ellas realizaré una valoración que explicada a continuación, así como un pequeño comentario que justificando la puntuación asignada.

Las competencias son evaluadas en una escala de uno a cuatro, de menor a mayor desarrollo de las mismas, según mi percepción, y en la que cada valor corresponde a las siguientes afirmaciones:

ESCALA DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	
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 se 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.

Las tablas que se sitúan a continuación hacen referencia a las nueve competencias que han sido objeto de valoración y la breve justificación.

CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía	
4	La valoración en esta competencia es la máxima puntuación. La interpretación de teorías y procesos psicológicos es una competencia que he desarrollado durante los estudios del grado en psicología en gran parte de las asignaturas de las diferentes ramas de conocimiento, sobre todo las de

	<p>psicología de la salud, psicología social y psicología del trabajo. En todas ellas debíamos aprender a interpretar las teorías y procesos para comprender qué estudiábamos.</p> <p>Sin embargo, durante el máster espero desarrollar esta competencia más profundamente en lo que se refiere a la psicología de la salud ocupacional y la ergonomía estudiando las asignaturas y ayudándome de los compañeros y docentes cuando sea necesario.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>2</p>	<p>Antes de comenzar el máster había adquirido competencias en relación a la investigación básica en el área de neurociencias, ya que colaboré durante 3 años en el grupo de investigación de neurofarmacología y genética de la conducta motivada en la UJI. Por este motivo, conozco el método científico y cuento con el espíritu crítico como competencia mínima necesaria para plantear, iniciar e interpretar una investigación bajo la guía de un experto.</p> <p>A pesar de estas competencias iniciales, la disciplina científica que conocía antes del inicio del máster utilizaba fundamentalmente el modelo animal, que dista mucho de la metodología tradicional de la psicología del trabajo. Por eso considero que poseo capacidades para desempeñar tareas básicas, pero necesitaría ser supervisado para realizar un trabajo con la seriedad suficiente.</p>
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>2</p>	<p>La puntuación indicada refleja que poseo capacidades suficientes para desempeñar comparaciones de los procesos de desarrollo y teorías sobre psicología de los recursos humanos, gracias al bagaje obtenido en los estudios de grado, tal y como se indica en la justificación de la primera competencia.</p> <p>No obstante, la puntuación esta vez es menor debido a que durante el grado no he tenido ocasión de cursar la asignatura de Psicología de los Recursos Humanos.</p>
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	Durante el máster, espero aprender todos aquellos conocimientos y adquirir las competencias necesarias para ser capaz de distinguir, juzgar y comparar, sin supervisión, las teorías psicológicas sobre recursos humanos.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

1	<p>En este caso, mi valoración es de uno. Ello se debe a que no he tenido la oportunidad de poder aplicar estas teorías en un contexto organizacional más allá del universitario y estudiantil.</p> <p>Esta interpretación no quiere decir que inicialmente no estén presentes estas competencias, sino que será necesario trabajarlas más adelante, aplicando los conocimientos teóricos consolidados durante el grado en las diferentes organizaciones con las que tendré relación en el futuro profesional, aunque también a nivel personal.</p> <p>Durante el máster espero mejorar con intensidad a este nivel, sobre todo en la asignatura de prácticas externas, en donde tendré ocasión de iniciarme en el contexto profesional de la psicología del trabajo.</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

1	<p>Aprender a valorar qué características determinan el clima y la cultura en una organización así como los procesos organizacionales son varias capacidades que, a mi juicio, requieren cierta experiencia en las organizaciones que se prolonguen a través del tiempo.</p> <p>Por eso mi puntuación indica que las competencias aún están en proceso de desarrollo.</p> <p>No obstante, estoy seguro de que en la asignatura de prácticas externas, así como en mi futuro profesional en el ámbito de los recursos humanos, aprenderé a saber cuáles son los factores que determinan las relaciones personales, los valores y otros procesos que ocurren en las organizaciones y empresas.</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	
1	<p>Se trata de un grupo de competencias que requiere conocer las técnicas de gestión de recursos humanos, de modo que la puntuación de uno ha sido asignada porque considero que me encuentro lejos del dominio de las mismas.</p> <p>Esto se debe a que, durante el grado, no he tenido ocasión de estudiar asignaturas relacionadas con la gestión de recursos humanos.</p> <p>Sin embargo, conociendo algunas de estas técnicas, estoy convencido de que seré capaz de interpretar su relación con la salud y desarrollo personal y de grupos al finalizar el máster, gracias a la base psicológica de mi perfil de estudios.</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	
1	<p>La intervención en técnicas psicológicas, también grupales, es una de las competencias cuya base hemos ido desarrollando durante el grado, lo que significa que la capacidad podría estar presente, aunque debería conocer más en profundidad los entornos organizacionales y su funcionamiento, así como las bases de la prevención y promoción de la salud en los contextos laborales.</p> <p>Por tanto, asigno una puntuación de uno, dado que considero que la competencia está en un nivel muy básico, y sería necesaria una supervisión por parte de profesionales más experimentados y cualificados en la materia.</p> <p>Espero durante el curso, formar una idea más completa sobre cómo se estructura una intervención en los entornos organizacionales con el objetivo de promocionar la salud y prevenir los riesgos.</p>

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional	
1	<p>Optimizar la salud psicosocial mediante técnicas de intervención es también parte del currículum que he obtenido durante los estudios del grado en psicología.</p> <p>Sin embargo, hay que diferenciar lo que se aprende en la teoría y lo</p>

	<p>que se aprende en la práctica, por eso considero que, tener la base teórica acerca de las técnicas psicológicas con las que se podría intervenir para mejorar la salud en entornos ocupacionales es un requisito insuficiente para ser realmente capaz de realizar un trabajo de seriedad sin supervisión de profesionales del sector.</p> <p style="text-align: center;">Este es, precisamente, el motivo de cómo he puntuado esta competencia: la distancia entre la base teórica y la práctica.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

1	<p>En este caso he asignado la mínima puntuación por la sencilla razón de que aún no he cursado el máster. Sin haber cursado las asignaturas no puedo ser capaz de juzgar las competencias que adquiriré/desarrollaré durante el mismo.</p> <p>No obstante, espero poder adoptar un espíritu crítico y realizar una valoración realista y profesional de las competencias que trabajaré durante el curso.</p>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

VALORACIÓN PRE-MÁSTER

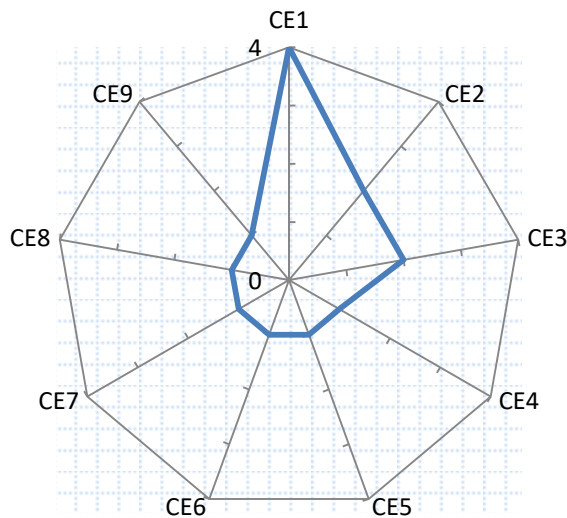


Gráfico 1 Valoración de las nueve competencias antes del inicio del máster

2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL MÁSTER

A continuación presento las tablas relativas a mis puntuaciones subjetivas del nivel adquirido durante la realización del máster para cada una de las competencias valoradas en el apartado anterior.

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

4

Aunque la habilidad de interpretar teorías en el campo de la psicología en general ya la había desarrollado fuertemente durante los cuatro años del grado en psicología y el año del máster en psicofarmacología, durante este curso he trabajado la interpretación de teorías más relacionadas con los procesos psicológicos en las organizaciones en mayor profundidad. Más concretamente, en la primera asignatura (Trabajo y Salud Ocupacional) trabajamos las teorías y modelos que tratan de explicar los procesos ocupacionales que amenazan la salud, como la Teoría de Conservación de Recursos (COR) (Hobfoll, 2001) o el Modelo de Demandas/Control de Karasek (1979). Pero además de teorías y modelos, también aprendí que, durante los últimos años, estas teorías están dando muchos frutos como son el aumento de las investigaciones acerca de acoso en el trabajo o *mobbing* y el fortalecimiento de la orientación al trabajador en aspectos como la ergonomía gracias a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

3

Mi experiencia anterior me aportaba una base para poder desarrollar investigaciones básicas en psicología de la salud ocupacional, aunque siempre bajo la supervisión de un experto.

En la primera asignatura tuve que realizar, junto a mis compañeros, un proyecto de investigación básica, y decidimos plantear un estudio para saber si el factor “tamaño de la organización” se relaciona con la prevalencia de casos de *mobbing* en la misma.

	<p>El haber planteado este pequeño estudio es un ejemplo de que durante el máster he ido desarrollando esta competencia hacia un paso más, por lo que considero que sería capaz de desarrollar una investigación básica en salud ocupacional y recursos humanos, aunque a nivel inicial es decir, realizando tareas básicas. Por ello, la puntuación en la que considero que estoy es de tres.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>3</p>	<p>En lo que a psicología en general, y psicología del trabajo y las organizaciones en particular, se refiere, creo que sí tengo la suficiente experiencia en la lectura e interpretación de las diferentes teorías y procesos como para poder realizar comparaciones entre las mismas.</p> <p>Sin embargo, no era así para todo aquello relacionado con el área de recursos humanos, porque no había tenido la oportunidad de realizar la asignatura optativa adecuada para ganar en esta competencia.</p> <p>A lo largo del máster he ido aprendiendo un poco más acerca del funcionamiento y conceptos relacionados con los recursos humanos, como el capital psicológico o los efectos del tipo de liderazgo en las organizaciones. También me llamó la atención el concepto de <i>benchmarking</i> y el modelo de análisis de la realidad interna de los recursos humanos de una organización mediante la realización de auditorías internas tanto de la plantilla como de las competencias de ésta.</p> <p>Además, obtuve una imagen global de las áreas de recursos humanos durante la segunda asignatura (Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional) que me ayudó a crear una esquema mental básico donde apoyar los conceptos de asignaturas posteriores.</p>
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>3</p>	<p>El ejemplo más claro donde he tenido ocasión de aplicar lo que he aprendido sobre fortalezas individuales en relación a las organizaciones es durante mi estancia en prácticas en la empresa de trabajo temporal (Noawork ETT), debido a que administré a los candidatos un inventario de</p>
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>personalidad (PPG-IPG) con el objetivo de valorar sus candidaturas teniendo en cuenta algunas de sus competencias profesionales y personales. Este instrumento tenía en cuenta dimensiones como la Responsabilidad, Vitalidad o Estabilidad de los candidatos, por lo que para según diferentes lugares de trabajo y/o empresas, se requerían capacidades y rasgos diferentes.</p> <p>Cada perfil de cada candidato, junto con la entrevista y sus incidentes críticos en sus empleos anteriores, podrían ser analizados bajo el Modelo de Demandas-Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013) para otorgar una explicación a su historia laboral y la percepción que posee de sus competencias laborales.</p> <p>Además, para la última asignatura del máster (Gestión de Competencias de Empleabilidad) realicé el cuestionario VIA de fortalezas individuales a modo de autorreflexión.</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>2</p>	<p>Tras haber cursado la asignatura de Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad aprendí la base teórica de los conceptos “Clima” y “Cultura” organizacionales sobre todo a través del modelo llamado FOCUS (Van Muijen, 1999).</p> <p>Además, mi experiencia en prácticas externas me permitió realizar una valoración o juicio personal sobre qué aspectos en esta empresa de trabajo temporal fueron los que habían ido formando el clima y la cultura. Sin embargo, a través de estos dos factores de aprendizaje no he podido aprender a valorar los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo, debido a la duración del máster.</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>2</p>	<p>De nuevo, el conocimiento que he podido adquirir durante el máster es básicamente teórico, por lo que me hará falta un contacto profesional a largo plazo para ser capaz de implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos.</p>
-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>No obstante, sí que pienso que he comenzado a desarrollar esta competencia, aunque sea de un modo teórico, porque creo que es evidente que las técnicas que se utilizan hoy para la gestión de Recursos Humanos tienen un impacto notorio en la salud de los empleados y organizaciones. Por ejemplo, los esfuerzos que se llevan a cabo en la etapa de socialización laboral para disminuir el estrés del empleado, así como los análisis y rediseños del puesto de trabajo o el <i>outdoor training</i> utilizado, entre otras cosas, para la formación de los empleados, pero también para evaluar la salud de un grupo u organización.</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>2</p>	<p>Durante el máster he aprendido que las prácticas organizacionales como la prevención del <i>mobbing</i>, el balance trabajo-familia o la comunicación son de gran utilidad en la prevención y promoción de la salud de los miembros de una organización, y producen mayores niveles de compromiso, confianza y desempeño y menores niveles de estrés e intención de abandono (Acosta, Salanova & Llorens, 2011).</p> <p>Algunos ejemplos de sencillas prácticas organizacionales saludables que tuvimos ocasión de practicar en alguna medida u otra en clase son: practicar las fortalezas, encontrar significado a la vida, expresar gratitud, la carta de agradecimiento o la indagación apreciativa como forma de potenciar las fortalezas organizacionales.</p> <p>Además, en un sentido más enfocado a la salud “física”, en las prácticas externas también aprendí qué son los Equipos de Protección Individual (EPIs) que nuestra empresa entregaba a los trabajadores como medida de prevención.</p> <p>Por lo tanto, sí considero que he desarrollado esta competencia durante el máster, pero aún me queda mucho por aprender y por practicar en un contexto real, por lo que la puntuación es de dos.</p>
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

2	<p>Cuento con una base teórica de intervención en algunas terapias psicológicas como la terapia cognitivo-conductual, junto a conocimientos también teóricos de psicología y salud adquiridos durante el grado en psicología y el máster en psicofarmacología.</p> <p>Ahora, tras el máster, he recibido también conocimientos más específicos en salud ocupacional y en algunas de las técnicas y prácticas utilizadas en intervenciones para promover/optimizar la salud psicosocial contextos organizacionales, tal como explico en la competencia anterior (dado lo parecidas que son ambas) por lo que pienso que he desarrollado esta competencia hasta un nivel más que en el que me encontraba.</p> <p>Sin embargo, aún debería mejorar mucho en el nivel práctico, es decir, participando en intervenciones en organizaciones reales. Por este motivo he puntuado con un dos, asumiendo que necesitaría recibir supervisión constante, al menos por ahora.</p>
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos	
3	<p>Una vez cursado el máster y las prácticas externas tengo que decir que realmente he aprendido muchas cosas. Me llevo una visión global acerca de qué es la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, de a qué se dedican los profesionales en el sector (desde aquellos que se dedican a la selección de personal hasta aquellos que son formadores, directores de recursos humanos, consultores e investigadores) que me ha enseñado un punto de vista concreto desde el cual ver ahora las organizaciones, y ése es el punto de vista humano, es decir, las organizaciones como grupos de seres humanos. Por ello la puntuación tras en máster es de tres.</p>

VALORACIÓN POST-MÁSTER

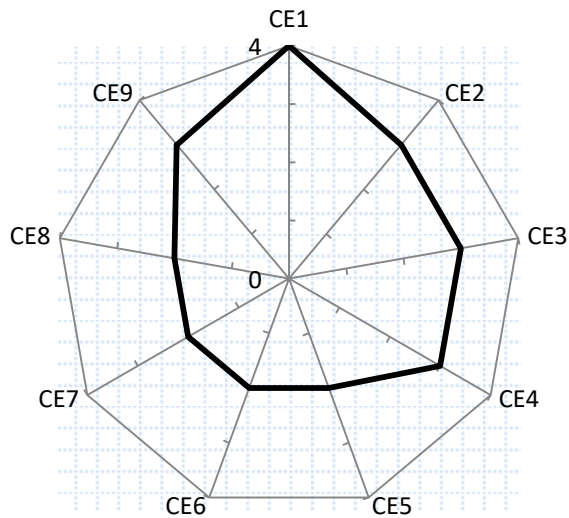


Gráfico 2 Valoración de las 9 competencias tras finalizar el máster

3. VALORACIÓN FINAL

A continuación realizaré una comparación de cada una de las competencias desarrolladas durante el máster. En cada recuadro señalaré cuál ha sido el balance o saldo final que me llevo del curso, pero añadiré además un breve comentario sobre las perspectivas del futuro que me gustaría alcanzar.

CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía			
ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
4	4	0	<p>El balance final obtenido en esta competencia es de cero, ya que la primera puntuación previa al máster fue de uno debido a que se trata de una competencia muy teórica que he ido desarrollando durante los cinco años de universidad previos. Creo que ésta, junto con el espíritu crítico, se trata de una capacidad muy importante y útil a la hora de analizar el entorno y los acontecimientos, así como para buscar una adecuada explicación y dar respuesta a cada una de las situaciones</p>

			<p>con las que nos encontramos.</p> <p>En el futuro espero ser capaz de desarrollar más profundamente otras competencias de cara a ser eficiente en mi trabajo, al tiempo que conservar esta habilidad.</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos			
ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
2	3	+1	<p>Pienso que durante este máster he aumentado mis conocimientos de base para realizar plantear y realizar una investigación básica en este campo, pero aún puedo aprender más. La investigación no sólo es una parte importante de todas las áreas de conocimiento, sino que es una disciplina esencial en el desarrollo y el progreso de cualquier sector, y está en la base de todos los avances que se realizan. Investigaciones potentes con resultados robustos se convierten finalmente en cambios en el nivel de vida de las personas y la salud de las organizaciones. Por eso, en el futuro profesional espero tener la oportunidad de continuar teniendo el contacto con la universidad y colaborar para crear conocimiento.</p>

CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos			
ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
2	3	+1	<p>Al igual que en la competencia anterior, creo que también he dado un pequeño salto en mi aprendizaje sobre los procesos psicológicos y teorías en lo que a recursos humanos se refiere. En concreto, destacaré las lecciones del profesor Miguel Ángel Nadal sobre las diferentes concepciones sobre la naturaleza de las personas en recursos humanos, a saber: la concepción hedonista del hombre económico, los experimentos de</p>

			<p>Hawthorne y el hombre social, el desarrollo y el hombre que se autorrealiza, y por último el hombre complejo y el capital intelectual.</p> <p>Para el futuro, me gustaría ser capaz de tener mi propia concepción de los procesos en psicología de los recursos humanos, creando una visión personal gracias a mi propia experiencia.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
1	3	+2	<p>La habilidad para aplicar teorías y procesos es sin duda una de las competencias más prácticas, por lo que antes de realizar el máster mi nivel era mínimo debido a mi baja experiencia profesional. Sin embargo, como señalo en los apartados anteriores, creo que he mejorado gracias al máster, y especialmente a mi estancia en prácticas, por lo que estoy contento de haber evolucionado en este aspecto.</p> <p>Para el futuro espero ser capaz de aplicar todos mis conocimientos en Psicología Organizacional Positiva para fomentar la calidad del trabajo y la salud de los empleados y de mi organización.</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

ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
1	2	+1	<p>Mi valoración personal ha aumentado de la puntuación mínima hasta puntuar en dos, lo que significa que he adquirido la competencia pero necesitaría guía y supervisión para realizar una valoración adecuada y profesional del clima y cultura en una organización. Tanto el clima de un equipo de trabajo, o departamento o empresa, como la cultura percibida de una organización son dos de los aspectos que más interesan a las personas</p>

			<p>que buscan un empleo, sobre todo cuando buscan realizar un cambio a mejor en sus trayectorias profesionales. Por eso es interesante tener la habilidad de comprender qué factores son los que modulan el clima y la cultura y cómo hacer para cambiar (o conservar) las percepciones que tienen las personas sobre una organización.</p> <p>Pienso que en el futuro mejoraré esta habilidad en cualquier puesto de trabajo, pero sobre todo si finalmente encuentro un empleo en el área de recursos humanos.</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

ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
1	2	+1	<p>Hasta que no adquiriera una gruesa experiencia profesional en recursos humanos será difícil ser capaz de implementar las técnicas de gestión de los mismos. Tal y como reflejo en los apartados anteriores, al inicio del máster mi nivel era muy bajo, pero siento que me he quedado con una idea general sobre cómo se implementan algunas de las técnicas. Concretamente, me llamó la atención la actividad práctica de <i>outdoor training</i> que realizamos con el profesor Julián Pelacho, en la que evaluamos las competencias de nuestros compañeros (y <i>viceversa</i>) mientras realizaban la actividad de “Alfombras mágicas” para la evaluación del optimismo.</p> <p>En el futuro me gustaría tener un conocimiento mucho más amplio sobre cómo utilizar diferentes técnicas para diferentes propósitos, en función de las necesidades en cada momento.</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			
ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
1	2	+1	<p>El balance en esta competencia también es positivo si comparamos antes y después del máster. En la asignatura de Prácticas Organizacionales Positivas tuvimos la oportunidad de trabajar los conceptos de justicia, felicidad o confianza en el trabajo, así como algunas sencillas técnicas que menciono en el apartado anterior en esta competencia, como las tres bendiciones. Lo interesante de eso es que no sólo he mejorado esta competencia a nivel profesional, sino que también es positivo para mí a nivel personal.</p> <p>Espero en el futuro tener la oportunidad de intervenir como psicólogo en entornos organizacionales para contribuir a la salud de los empleados y poner mi granito de arena para mejorar las condiciones del empleo en el contexto en el que trabaje.</p>

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional			
ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
1	2	+1	<p>Durante el curso hemos visto en más de una ocasión los conceptos de <i>mobbing</i>, <i>engagement</i>, <i>flow</i>, tecnoestrés, adicción al trabajo y <i>burnout</i> como los principales factores relacionados con la salud ocupacional. Los conocimientos previos por el grado en psicología, junto a la teoría aprendida en el máster más específicamente para salud ocupacional, son una base para saltar al mundo profesional.</p> <p>En el futuro próximo espero poder haber dado ese salto y estar interviniendo entornos organizacionales, influyendo en la salud de los trabajadores y organizaciones.</p>

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

ANTES	DESPUÉS	BALANCE	
1	3	+2	<p>Como ya escribo en el apartado anterior valorando esta competencia, creo que, en conjunto, el máster ha sido sin duda un punto favorable para el desarrollo de mis habilidades y competencias y sobre todo también para mi autoconocimiento y espíritu crítico conmigo mismo.</p> <p>En la última asignatura (Gestión por Competencias de Empleabilidad) tuve que realizar un auto análisis de mí mismo: un análisis de mis Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO); un cuestionario VIA de fortalezas personales; y un currículum completo. Todo esto me ayudó a obtener un resumen de las mejoras que había realizado tras el máster.</p>

COMPARACIÓN PRE-/POST-

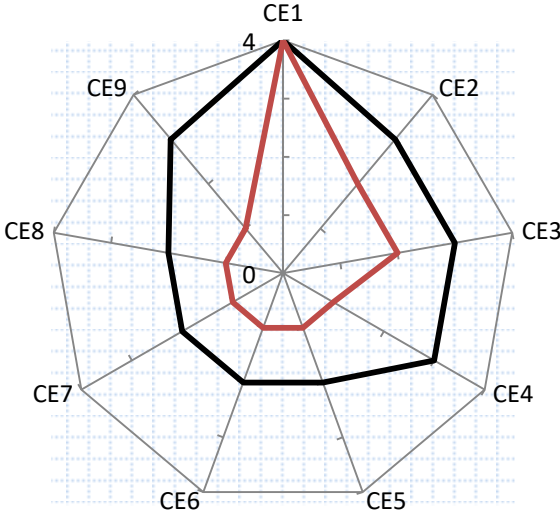


Gráfico 3 Comparación temporal (previa y posterior) de las competencias desarrolladas durante el máster

4. PERSPECTIVAS FUTURAS

Durante este TFM he analizado y comentado el nivel de las competencias que creía tener antes del inicio del máster, y como podemos ver en el gráfico 1, el nivel de la mayoría de ellas era el mínimo, exceptuando la primera de ellas.

La razón principal de mi bajo nivel en las competencias es mi baja experiencia profesional y el bajo conocimiento que tenía del mundo organizacional y de los recursos humanos, entre otros motivos, porque estaba fuertemente enfocado hacia otra trayectoria profesional en una esfera muy distinta dentro de la psicología como es la psicofarmacología.

Tras un proceso de toma de decisiones, finalmente opté por dar un giro profesional hacia la psicología del trabajo realizando este máster como un punto de inicio para construir una carrera en el sector de los recursos humanos.

Ahora, tras el paso por cada una de las asignaturas, se observa que el nivel de cada una de ellas es otro (gráfico 2). Para hacernos una idea más clara he creado el gráfico 3, en el que se percibe rápidamente un aumento de la valoración en la mayoría de ellas.

Por eso he de decir que estoy muy contento con la decisión que tomé el año pasado y que he aprendido, como se refleja en el análisis, y obtenido una **visión general** dentro del contexto de la **psicología positiva** que me sirve como punto de partida hacia nuevos proyectos profesionales con un punto de vista muy distinto al que tenía anteriormente. Ahora estoy más ilusionado y con ganas de encontrar mi lugar para realizar una profesión que me guste.

Tras el máster, el autoanálisis de competencias y la elaboración del currículum, el siguiente paso en mi carrera profesional es sin lugar a dudas **mejorar mi nivel de inglés**, por lo que he venido a Londres a practicar el idioma, sabiendo que será seguro una buena inversión y también una experiencia personal inolvidable.

5. BIBLIOGRAFÍA

Acosta, H., Salanova, M., y Llorens, S. (2011). How organizational practices predict team work engagement: The role of organizational trust. *Ciencia & Trabajo*, 41, 125-134.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.

Van Muijen, J. J. (1999). Organizational culture: The focus questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 551-568.