

**TRABAJO FIN DE MASTER EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO,  
DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS**

Estudiante: Mariela Zamorano Valenzuela

Tutora: Valeria Cruz Ortiz

Curso académico: 2016-2017

Fecha de defensa: julio de 2017

## RESUMEN

El siguiente trabajo final del máster consta de una valoración a través de tres fases, las nueve competencias definidas previamente por la coordinación del máster. Estas tres fases se basan, primero, en reflexionar sobre las competencias previas al cursado del máster y expectativas de en cuanto a desarrollo. Segundo, valorar las competencias que he ido desarrollando a lo largo de todo el cursado del máster y prácticas en empresa, incluyendo ejemplos concretos de cómo se han ido adquiriendo. Y por último, realizar una valoración global, comparando estas dos instancias mencionadas anteriormente, a través de una mirada integral en cuanto a la adquisición y/o desarrollo de dichas competencias, reflejando así, la brecha de competencias, de cómo llegue y con qué me voy una vez finalizado los estudios del máster.

**Palabras claves:** Psicología Organizacional Positiva, Recursos Humanos, Salud Ocupacional y competencias.

## **ABSTRACT**

The following final work masters comprises an assessment through three phases, the nine powers previously defined for coordinating the master. These three phases are based, first, to reflecting on the previous competences the master and expectations regarding skills development. Second, assess the competences that I have been developing throughout the course of the master's and enterprises, including concrete examples of how they have been acquired. And finally make a global assessment, comparing these two instances mentioned above through an integral look at the acquisition and development of these competences, thus reflecting the competence gap how I arrived and with what I`m going to finish the master's studies.

**Key words:** Positive Organizational Psychology, Humans Resources, Occupational Health, and competitions.

## INDICE

❖ <b>Presentación</b>	5
❖ <b>Ficha Nº 1: Valoración Competencias Pre cursado del Máster</b>	6
❖ <b>Ficha N 2: Valoración Competencias en el cursado del master</b>	10
❖ <b>Valoración Final</b>	16
❖ <b>Futuro Profesional</b>	19
❖ <b>Bibliografía</b>	21

## 1. PRESENTACION

Mi experiencia laboral en el ámbito de la psicología laboral es de varios años en un Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas en donde he ido adquiriendo y potenciando competencias propias del ejercicio de la profesión, aplicándolas e integrándolas, como son el trabajo en equipo, trabajo bajo presión o flexibilidad, por nombrar algunas, siendo esta última competencia la que más he desarrollado debido principalmente a que el trabajo en un contexto así, trae consigo muchas contingencias diarias, realizando diversas funciones, muchas fuera de mi campo profesional, sin embargo, me he destacado por mis ganas de aprender diversas tareas y enfrentar los cambios desde una mirada más bien optimista, como una oportunidad de ampliar mis conocimientos y competencias.

Creo que al realizar el máster dicha flexibilidad me permitirá enfrentar con mayor apertura y conciencia las diversas situaciones, permitiéndome enriquecer mi experiencia personal y profesional a lo largo de este año de estudio.

A continuación se presentan las nueve competencias y la escala de valoración:

<b>CE1</b>	Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.
<b>CE2</b>	Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.
<b>CE3</b>	Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.
<b>CE4</b>	Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.
<b>CE5</b>	Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

<b>CE6</b>	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.
<b>CE7</b>	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.
<b>CE8</b>	Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
<b>CE9</b>	Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

**Escala de Valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Se consta la existencia del conocimiento y las habilidades básicas, pero la competencia esta insuficientemente desarrollada	Se consta la competencia para desarrollar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se consta la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía y supervisión.	Se consta la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

Se presenta la **primera ficha** a desarrollar sobre el pre-cursado del Máster, a través de una escala de valoración de 1 a 4 asignada a las nueve competencias. La valoración asignada se justificará con las expectativas con respecto a éstas, en cuanto al cómo las desarrollaremos y/o potenciaremos en el transcurso del máster:

<b>FICHA 1: PRE.CURSADO DEL MASTER</b>
--

Competencias	Valoración
<b>CE1</b>	<b>1</b>
<b>Expectativas</b>	
<p>No conozco teorías y procesos de desarrollo sobre psicología de la salud ocupacional. He tenido acercamientos en procesos sobre ergonomía, dado por mi experiencia laboral, sin embargo, no ha sido en profundidad, por lo que sería fundamental que para lograr una interpretación idónea se establezca personalmente un orden de estudio, como también que los profesores que dicten las clases nos motiven a analizar y generar conocimiento a través de casos prácticos y qué fenómenos se encuentran asociados, realizando un contextualización de su desarrollo a lo largo del tiempo.</p>	

Competencia	Valoración
<b>CE2</b>	<b>1</b>
<b>Expectativas</b>	
<p>No he desarrollado una investigación sobre psicología de la salud ocupacional, psicología de las organizaciones y desarrollo de recursos humanos, por lo que considero que para desarrollar dicha competencia se requeriría que se generen instancias de aplicación y análisis sobre dicha temática en el desarrollo del máster.</p>	

Competencia	Valoración
CE3	2
Expectativas	
<p>Poseo conocimientos sobre diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre psicología de Recursos Humanos, debido a mis estudios de psicología previos, sin embargo, es fundamental actualizar dichos conocimientos. Para desarrollar dicha competencia se requeriría una atención y estudio constante de las asignaturas del máster, siendo mis expectativas el alcanzar un nivel de análisis adecuado, una mirada más analítica que me permita comparar tanto la teoría como los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos, y así, enfrentarme con mayores herramientas en un contexto laboral al término del máster.</p>	

Competencia	Valoración
CE4	2
Expectativas	
<p>Poseo un conocimiento muy general sobre teorías y procesos sobre Psicología Organizacional Positiva, principalmente dado desde mi inquietud de proponer diferentes acciones o desde ideas que han surgido al interior del departamento para intervenir en mi organización, sin embargo, creo que falta continuidad de dichas acciones que logre impactar de manera transversal en la organización. Para desarrollar dicha competencia se requerirá una actitud proactiva y de iniciativa en el contexto de práctica considerado en el máster que me permita aplicar lo aprendido en el contexto laboral.</p>	

Competencia	Valoración
CE5	2
Expectativas	
<p>Poseo un conocimiento muy general sobre teorías y procesos sobre Psicología Organizacional Positiva, principalmente dado desde mi inquietud de proponer diferentes acciones o desde ideas que han surgido al interior del departamento para intervenir en mi organización, sin embargo, creo que falta continuidad de dichas acciones que logre impactar de manera transversal en la organización. Para desarrollar dicha competencia se requerirá una actitud proactiva y de iniciativa en el contexto de práctica considerado en el máster que me permita aplicar lo aprendido en el contexto laboral.</p>	



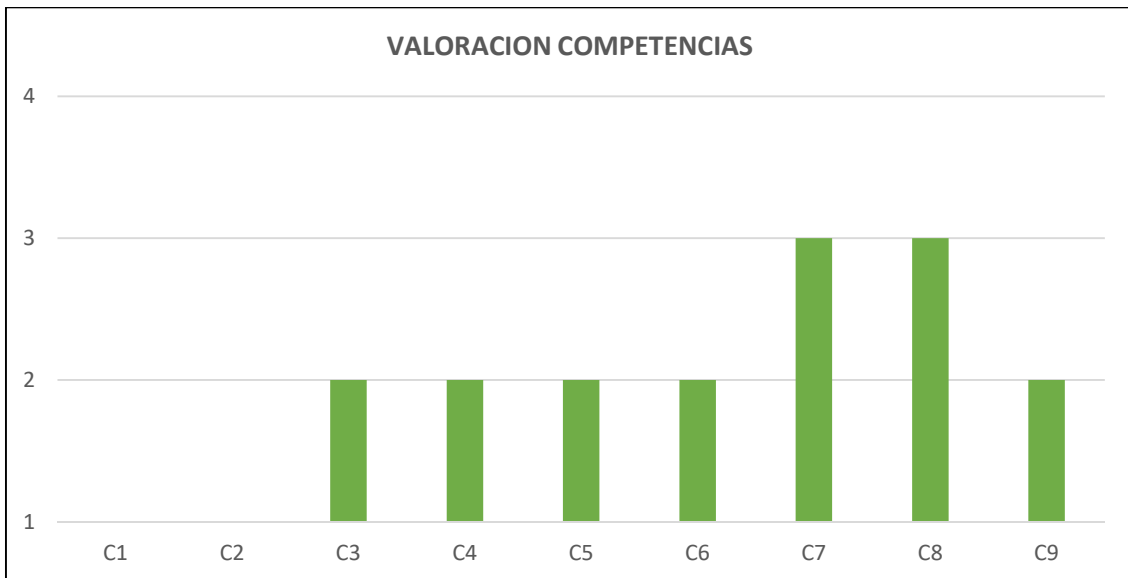
Competencia	Valoración
CE6	2
<b>Expectativas</b>	
<p>Poseo un conocimiento y práctica previa en cuanto a técnicas de gestión de recurso humanos en el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones debido a mi experiencia laboral, sin embargo, es necesario actualizar mis conocimientos ya que la práctica en técnicas de gestión no ha sido continua en el tiempo, lo que ha generado vacíos. Para desarrollar dicha competencia se requeriría el mantener una actitud de interés y reflexión en el proceso de aprendizaje del máster, integrando lo aprendido en el contexto de práctica y posteriormente en el contexto laboral.</p>	

Competencia	Valoración
CE7	3
<b>Expectativas</b>	
<p>Poseo un conocimiento y práctica previa en intervención en entornos organizacionales, sin embargo, no ha sido una práctica continua, lo que me ha generado un vacío en conocimientos y desarrollo de nuevas técnicas de intervención. Para seguir desarrollando dicha competencia, se pretende integrar lo aprendido en el contexto de práctica y posteriormente en el contexto laboral, con el fin de poder intervenir adecuadamente tanto en prevención como en la promoción de la salud de los empleados.</p>	

Competencia	Valoración
CE8	3
<b>Expectativas</b>	
<p>Poseo un conocimiento y práctica previa en técnicas de intervención en cuanto a la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional, sin embargo, no ha sido una práctica continua. Para desarrollar dicha competencia se requeriría una actitud de iniciativa e interés de tener un desarrollo y aplicación de los conocimientos entregados en el máster en el contexto de práctica, siendo una oportunidad de aplicar alguna técnica de intervención desde psicología de la salud ocupacional.</p>	

Competencia	Valoración
CE9	2
Expectativas	
<p>Poseo una gran capacidad reflexiva frente a los cambios que acontecen y una atención constante en mis procesos de aprendizaje, por lo que espero mantener dicha actitud de reflexión en cuanto a qué competencias voy adquiriendo y desarrollando en el transcurso de máster y el contexto de práctica, pues considero que será un instancia enriquecedora, logrando un mayor bagaje de competencias para su aplicación en el ejercicio de la profesión.</p>	

Se presenta el siguiente gráfico, según las competencias valoradas en la primera ficha:



## 2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL CURSADO DEL MASTER

Se presenta la segunda ficha a desarrollar, a través de una escala valoración de 1 a 4 asignada a las nueve competencias, mencionando ejemplos concretos sobre el desarrollo o adquisición de las competencias durante el cursado máster:

### FICHA 2: CURSADO DEL MASTER

Competencia	Valoración
CE1	3
Ejemplos	
<p>En la primera asignatura sobre Trabajo y Salud Ocupacional la gran mayoría de los profesores me motivaron a lograr un proceso de reflexión. Dicha motivación ha tenido como resultado el ir interiorizando las diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía. Concretamente, puedo mencionar la clase donde en donde identificamos tres tipos de trabajo estresantes, identificando los principales estresores y el cómo podrían atenuar dichos estresores. Se ahondó en los diferentes modelos de estrés (Pérdida de Recursos, Ausencia de Reciprocidad, Desequilibrio. Esfuerzo-Recompensa, Sobre o Baja estimulación y el de Interacción Demanda- Recursos). También se identificó fenómenos asociados al estrés, como es el <i>moobing</i>, tecnoestrés, adicción al trabajo, <i>burnout</i>. Por último, a través del trabajo de investigación realizado en la asignatura, logré tener una aproximación más clara sobre el <i>mobbing</i> o acoso psicológico en el trabajo.</p> <p>Con respecto a la Ergonomía, se explicó en profundidad el concepto, el objetivo de su implementación a nivel organizacional y una contextualización del fenómeno en la actualidad, valorando una cultura preventiva, la cual se encuadra desde un plan de prevención, evaluación de riesgos laborales y posteriormente una planificación de la actividad preventiva.</p>	

Competencia	Valoración
CE2	4
Ejemplos	
<p>Como se mencionó anteriormente realicé un trabajo de investigación básica abordando el <i>mobbing</i> como fenómeno organizacional, que ha ido emergiendo cada día con más fuerza como objeto de estudio y cómo afecta a la salud psicosocial en el trabajo. Se analizó sobre si el tamaño de la organización incide en los procesos de <i>mobbing</i> entre los compañeros de trabajo, presentado una estructura desde la definición la pregunta de investigación, descripción de objetivos e hipótesis, antecedentes/revisión bibliográfica, metodología, plan de trabajo y las aportaciones teóricas y prácticas de dicho proyecto.</p>	

Competencia	Valoración
CE3	4
Ejemplos	
<p>A través de las clases asistidas y un trabajo participativo motivado por los profesores, me permitió el poder valorar con la puntuación más alta dicha competencia.</p> <p>Las clases permitieron tomar conciencia de la importancia del liderazgo como un componente clave en la organización en cuanto al clima, su productividad o el abandono, detallando las principales características y los tipos de liderazgos. También se presentó el rol de un nuevo liderazgo, que fomente la participación y la generación de conocimientos y emociones positivas, que promueva el cambio y la innovación organizacional, como también la importancia del <i>engagement</i> y bienestar en los empleados para que las prácticas organizacionales influyan en los resultados.</p> <p>También se estudió el modelo HERO, herramienta creada por el equipo WANT, el cual considera que una organización es saludable y resiliente en la medida que existan e interactúen tres componentes: recursos y prácticas saludables, empleados saludables y por último resultados organizacionales saludables. Dicha base teórica me permitió iniciar mi estancia de práctica desde una mirada más integral de una organización, considerando estas tres áreas al momento de la observación.</p> <p>Por último, a través de un trabajo de análisis y reflexión sobre la importancia de las redes</p>	

sociales en la gestión de recursos humanos, me permitió entender en profundidad cómo las redes sociales en la actualidad son incorporadas en áreas estratégicas de la gestión, como es el reclutamiento, selección de personas y la transferencia de conocimiento, fomentando la democratización de los canales de comunicación interno, generando en el espacio laboral una interacción más fluida, propiciando el trabajo en equipo, hacia un clima positivo y de mutua cooperación en beneficio de la organización en el logros de las metas.

Competencia	Valoración
CE4	3
<b>Ejemplos</b>	
<p>Dentro de las fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva, se abordó en clases la importancia del capital psicológico, como un constructo basado en recursos personales psicológicamente positivos, que conlleva resultados positivos organizacionalmente. Se detallaron cuatro dimensiones del Capital Psicológico, como es la esperanza, el optimismo, resiliencia y la autoeficacia, siendo en esta última dimensión donde se explicó de manera detallada el cómo realizar un test para medirla, generando una instancia práctica y útil para dicho aprendizaje.</p> <p>En este punto es importante destacar el proceso de práctica y cómo logre visualizar fortalezas individuales mencionadas en clases como es el optimismo y el sentido de autoeficacia.</p> <p>Por último, a través del trabajo final de la asignatura pude concretar los conocimientos adquiridos, presentando una propuesta de intervención desde el capital psicológico en un empresa preocupada del bienestar psicosocial, como también mantener la productividad, proponiendo intervenciones para amplificar el capital psicológico positivo, como también propiciar o potenciar el desarrollo saludable de la organización. Se ubica dicha fortaleza dentro del modelo HERO, en el área de los empleados saludables, recursos personales. Con respecto al concepto de Capital Psicológico, Luthans &amp; Youssef (2007) lo señalan como “La valoración positiva de las circunstancias y posibilidades de éxito basadas en el esfuerzo y perseverancia”.</p>	

Competencia	Valoración
CE5	4
Ejemplos	
<p>La competencia fue totalmente desarrollada en el proceso de práctica, teniendo la base de mi experiencia laboral previa y las clases sostenidas en el transcurso del máster, concretamente recuerdo la clase, en donde se explicaba aquellas organizaciones que aprender en contextos de cambios, la Teoría del Cambio, de Kurt Lewin (1947), a través de tres fases; Descongelación- Cambio-Re-congelación.</p> <p>La importancia de las organizaciones como contextos de aprendizajes formal e informal, siendo inspiradores, enriquecedores con recursos que permitan potenciar el aprendizaje, siendo una oportunidad para la interacción social y que estimula la creatividad y a innovación. A través del trabajo final de la asignatura, en donde se planteó el caso del <i>Instituto IES Aprentia</i>, es que se realizó un análisis de las necesidades de aprendizajes (ANAs), identificando los principales problemas y proponiendo una guía de aprendizaje para el cambio, donde pude trabajar ciertos conceptos sobre cómo intervenir en contextos cambiantes, y cómo abordarlo desde el clima y la cultura de la organización.</p> <p>El aprendizaje antes descrito me permitió llegar mejor preparada a la práctica, en donde pude observar, analizar las dinámicas organizacionales dadas a raíz de un cambio que sucedería en la empresa., trasladándose a un espacio con mayores dimensiones. El análisis de las características del clima, la cultura y su desarrollo in situ, me permitió comparar, reflexionar y valorar aún más dichas variables de cambio como generadores de nuevos saberes, una oportunidad de mejorar, transformarse y aprender.</p>	

Competencia	Valoración
CE6	3
Ejemplos	
<p>Durante el proceso de práctica se realizó un proceso de observación y análisis de las competencias de los empleados, identificando sus fortalezas y puntos de mejora, como también proponiendo una intervención a través de la dinámica <i>Escape Room</i> y un Taller de concientización para desarrollar o mejorar los niveles de la competencia de audacia, ya que dicha competencia era para la empresa la más relevante en el perfil del trabajador.</p>	

Se evaluaron competencias y funciones ya definidas por la empresa y se presentó los resultados con el análisis de las dinámicas de grupos

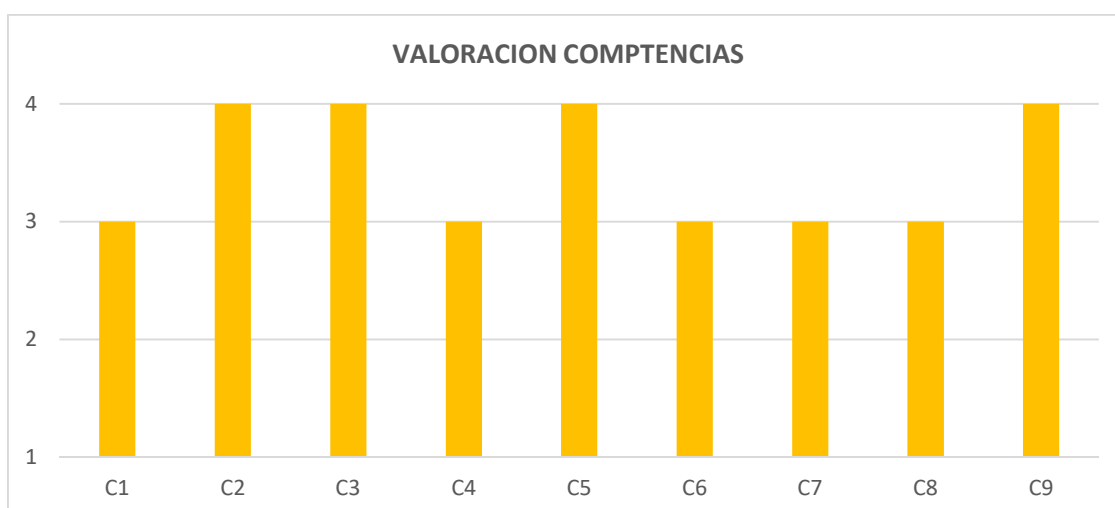
Competencia	Valoración
CE7	3
Ejemplos	
<p>A raíz de los resultados arrojados en la empresa donde realicé la práctica, siendo evaluados las funciones de los empleados a través de un cuestionario y arrojando una puntuación baja en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, es que se realizó una propuesta de campaña de sensibilización al respecto, siendo descrito en la presentación a los jefes de dicha empresa y resumido a través de un informe final. Dicha Campaña tiene como objetivo concientiza a la organización de la importancia del autocuidado y la salud laboral como también el reconocimiento de directivos y mandos medios y colaboradores acerca del uso adecuado de los implementos de seguridad.</p>	

Competencia	Valoración
CE8	3
Ejemplos	
<p>Aprendí las principales características de la metodología WANT-RED en donde no sólo evalúa riesgos psicosociales si no que sus consecuencias psicológicas y organizacionales. Es un servicio “a la carta”, existiendo un cuestionario de autoinforme modular y flexible y que las escalas son auto-construidas por el equipo WANT, exceptuando la escala de <i>burnout</i> y <i>engagement</i> que son validaciones de las originales.</p> <p>En el trabajo final de la asignatura, se desarrolló una metodología para utilizar en un proceso de evaluación de riesgos psicosociales de una empresa, desarrollando el paso a paso, lo que me permitió entender de manera más clara el trabajo que conlleva una intervención como la se realizó bajo la metodología WANT-RED. También se estudió la estrategia de intervención <i>Survey Feedback</i>, la cual se caracteriza por desarrollar una comunicación bidireccional entre los evaluadores y a los que se les evaluó. Dicha estrategia como las sesiones de información sobre la intervención, cumplen un rol fundamental en la mejora de salud psicosocial de los trabajadores.</p>	

Importante mencionar lo aprendido en las clases de coaching, ya que no lo había estudiado, interesándome el concepto de Psi Pos Coaching, intervención cuyo objetivos son el potenciar las fortalezas de la clientes, aumentando la felicidad y su bienestar, construir positividad y experimentar una transformación positiva etc.,

Competencia	Valoración
CE9	4
Ejemplos	
<p>Existe un análisis constante desde la reflexión y autocrítica con respecto a las competencias que he ido adquiriendo en el máster, teniendo como base la importancia del desarrollo personal y profesional, lo que me ha permitido adquirir y potenciar competencias fundamentales para enfrentar un contexto organizacional en constante cambio.</p> <p>En el transcurso de la práctica realizada, sucedieron situaciones que nos llevaron como equipo ya que fuimos cuatro estudiantes del máster las que realizamos dicha práctica, a afianzar ciertas competencias, como es la empatía, en donde frente a las demandas afloraron recursos personales que permitieron que dicha experiencia de práctica fuese positiva. Salanova, Llorens y Martínez. (2012), mencionan que la empatía, es el ponerse en el lugar del otro, se refiere a una competencia social y emocional que favorece resultados organizacionales saludables.</p>	

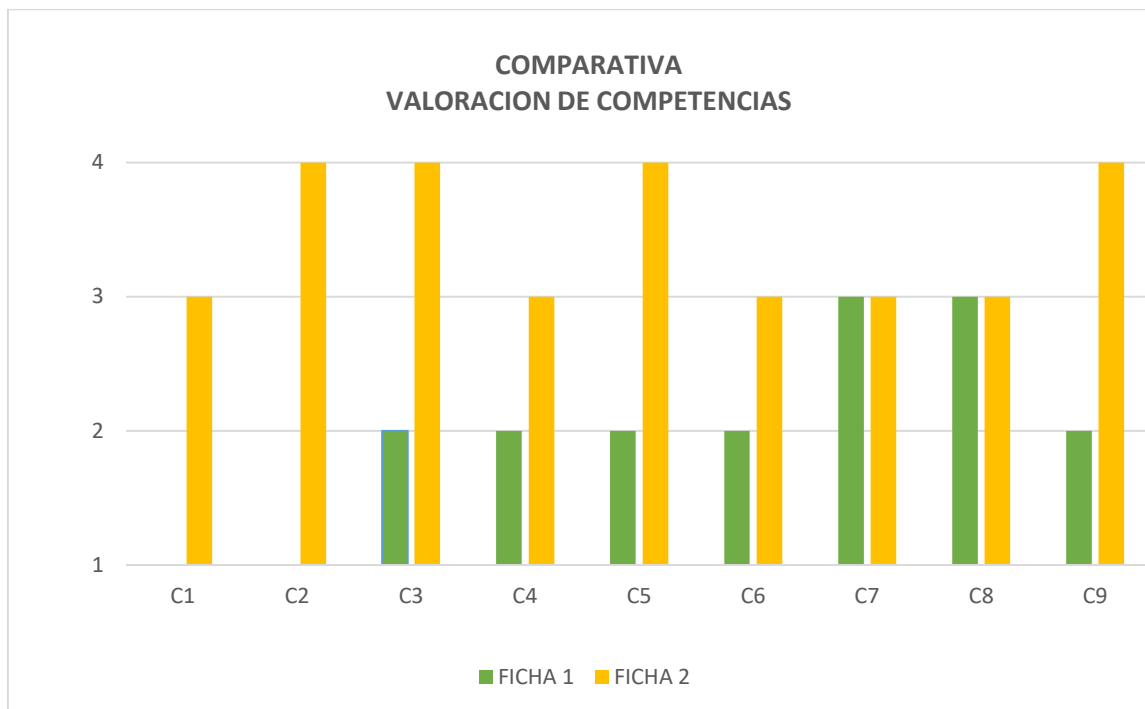
Se presenta el siguiente gráfico, según las competencias valoradas en la segunda ficha:





### 3. VALORACION FINAL

En esta instancia del trabajo, se presenta una reflexión final según la valoración de las competencias ya realizado. Para hacer visualmente más clara la entrega de la información es que se presenta un gráfico comparativo de la valoración de las competencias según el antes después del cursado máster: Dicha valoración se encuentra detallada en la primera y segunda ficha del presente trabajo.



De la información arrojada, se hará referencias a las principales competencias que valoré con una puntuación cuatro y/o las que tienen mayor relevancia para mi futuro profesional.

Destaco la competencia sobre el realizar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y Desarrollo de Recursos Humanos (CE2), la cual fue desarrollada completamente a través de la primera asignatura sobre Trabajo y Salud Ocupacional, en donde se presentó la oportunidad de realizar un trabajo de investigación sobre el fenómeno del *mobbing* siendo un experiencia bastante enriquecedora ya que fue un trabajo

de búsqueda bibliográfica, y desarrollo de una estructura de trabajo, pasando por distintos autores, cumpliéndose las expectativas planteadas en un inicio que eran las de tener instancias de aplicación y análisis sobre dicha temática en el desarrollo del máster. En un futuro me gustaría poder desarrollar una investigación en un contexto laboral que se requiera intervenir, incorporando las herramientas ya aprendidas.

La segunda competencia que valoro es la de *Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva (CE3)*, que, a pesar de no tener una diferencia sustancial en su valoración entre el antes y después, es una competencia que fue fundamental al momento de decidir estudiar el máster. Creo que faltaron más oportunidades de aplicar la teoría y los procesos de la Psicología Organizacional positiva en la instancia de práctica, ya que traía de mi experiencia laboral cierto bagaje y complementado con la actualización de los conocimientos en el desarrollo del máster, hubiese sido una excelente oportunidad para aportar y aprender desde otro contexto laboral. Tengo la intención de potenciar aún más dichas competencias a través de la formación sobre dicha temática en un futuro y poder replicarlo en un contexto laboral, ya que considera que es un enfoque que puede aportar enormemente a nivel organizacional en cuanto a la salud y bienestar de los trabajadores a través del comportamiento organizacional positivo.

La tercera competencia que destaco es la de *Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo (CE5)*, la cual fue desarrollada completamente a través de la cuarta asignatura y en el proceso de práctica. Ya en la Memoria de práctica fue mencionado que el mayor aprendizaje es el de haber convivido en una organización que está viviendo un cambio y observar el comportamiento de los colaboradores frente a este, valorando, por ejemplo, las características que hacen que una organización sea más resiliente que otra frente a momentos de incertidumbre, ya que el cambio conlleva cierto desajuste, un costo que si se aborda de manera adecuada, termina siendo una oportunidad de crecer. Considero que fue un aprendizaje positivo por el sólo hecho de haber tenido la oportunidad de estar en otro contexto laboral, adquiriendo y transmitiendo lo aprendido en el máster, sobre todo en el análisis de contextos organizacionales. También es importante destacar el rol del líder como variable a considerar en el clima y cultura organizacional, en cual debe fomentar la participación y la generación de conocimientos y emociones positivas, que promueva el cambio y la innovación organizacional.

Salanova (2008) menciona que el *“El liderazgo puede actuar como un recurso laboral de tipo social muy potente; tanto que es capaz de generar lo que se denomina el capital psicológico positivo, el caldo de cultivo de las organizaciones saludables”*.

Las expectativas se cumplieron en su totalidad, sin embargo, me queda el desafío de poder replicar lo aprendido en un contexto laboral, a través de alguna intervención a nivel de jefaturas, dada la importancia antes mencionada del rol líder en una organización.

La última competencia que destaco de esta reflexión final es la *Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (CE9)*. El máster estuvo dirigido de una manera que hace que los estudiantes sean partícipes de su propio aprendizaje, no sólo desde el conocimiento transmitido por los profesores si no que haciéndonos responsables de esta construcción. La metodología de enseñanza en general fue participativa en donde los profesores fomentaban la reflexión y el diálogo, por lo que constantemente existió un análisis de las competencias que se habían desarrollado o fortaleciendo en el transcurso del máster. Dentro de las competencias adquiridas destaco la del valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacional, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional, dado por mi experiencia de práctica. A pesar de que en algún momento se tornó con ciertas dificultades, éstas me permitieron afrontarlas y obtener los resultados que me había fijado.

#### **4. FUTURO PROFESIONAL**

Este máster se presentó como una oportunidad de adquirir nuevas competencias; generales, transversales y específicas, aportando conocimientos y nuevas experiencias, a través de una mirada integral de todas las áreas de la gestión y el desarrollo de las personas en una organización, abarcando un campo amplio de conocimientos, desde una mirada positiva, desde las experiencias positivas y las fortalezas psicológicas, enriqueciendo mi aprendizaje, enfrentándome en un futuro contexto laboral con mayores herramientas, con un visión integral y holístico de una organización, desde un enfoque constructivo y de transformación.

Valoro la oportunidad de haber tenido una nueva experiencia laboral, a través de la instancia de práctica, entendiendo nuevas dinámicas que no me había enfrentado, por lo que fue una oportunidad de un nuevo aprendizaje, lo que me ha permitido encontrarme en estos momento con mayores competencias ya desarrolladas o en proceso de desarrollo, las cuales me permitirán enfrentar el contexto laboral con mayores herramientas, entregando nuevos conocimientos desde la psicología positiva.

Visualizo mi futuro laboral valorando e integrando aún más esta forma de observar de manera holista una organización, proponiendo y haciendo consciente, desde mi rol de psicóloga en una organización, las prácticas saludables, que fomenten empleados y resultados organizacionales saludables, como también, el seguir perfeccionándome y adquiriendo nuevas experiencias en el ámbito de la Psicología Organizacional Positiva.

## 5. BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

- ❖ 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: SBE013-Trabajo Fin de Máster 2016/2017 [para la titulación de] Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (Plan de 2014) (Presencial). (2016). Castellón: Universitat Jaume I.
  
- ❖ Salanova, M. (2008), Organizaciones saludables: una perspectiva desde la psicología positiva. En C. Vázquez y G. Hervàs (ed.), *Psicología Positiva Aplicada*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
  
- ❖ Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2007). Caso a Caso en la prevención de los riesgos psicosociales. *Metodología WoNT para una organización saludable*. Bilbao: Lettera Publicaciones.
  
- ❖ Luthans, F& Youssef, C. M. (2007), Emerging positive organizational behavior. *Journal or Management*, 3, 321-349.