

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



**EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS
ADQUIRIDAS DURANTE EL CURSADO
DEL MÁSTER**

ALUMNO: JAVIER GONZÁLEZ LOZOYA

TUTOR: MIGUEL ÁNGEL NADAL MARTÍNEZ

CURSO ACADÉMICO: 2016-2017

FECHA DE DEFENSA:

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es presentar el desarrollo de las competencias, habilidades y todos los conocimientos aprendidos y necesarios por parte del alumnado a lo largo del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. En primer lugar, se ofrece una pequeña autoevaluación de las competencias antes de la iniciación del máster, categorizando el nivel de adquisición de las mismas en una escala del 1 al 4 y, además, se expresan las expectativas en cada una de ellas ajustándose a los contenidos que oferta el máster a través de las distintas asignaturas. A continuación, se describen detalladamente cada una de las competencias y cómo se han ido desarrollando durante el máster. Se explica cómo las clases magistrales de cada materia, el empleo de material docente, las actividades en el aula y las prácticas externas han ayudado al alcance o a la evolución de dichas competencias en el momento en que el que se está desempeñando el máster. Finalmente, se establece una comparativa pre-post máster destacando el grado de desarrollo de las competencias y el aprendizaje en general que este ha supuesto, una valoración personal y una pequeña visión de futuro profesional tras su finalización.

ABSTRACT

The objective of the current paper is to present the development of competences, skills, and all knowledge learned and necessary by the student along the master's degree in Psychology of Work, Organizations and Human Resources. Firstly, a small self-assessment of competences is offered before the initiation of the master's degree, categorizing the level of acquisition of them on a scale one to four and, in addition, the expectations in each one adjusting to the content offered by the master through the different subjects is expressed. Then each competence is described in detail and how each one has been developed throughout the master. For instance, how the master classes of each subject, the use of teaching material, classroom activities and external practices have helped to reach o evolve these competences at the time the master is going is widely explained. Finally, a pre-post master comparison is also established highlighting the level of development of the competences and all learning in general that has been acquired, a personal assessment and a small future perspective after finishing.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Competencias, Prácticas Externas, Psicología, Salud Ocupacional, Recursos Humanos

Competences, External Practices, Psychology, Occupational Health, Human Resources

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
PALABRAS CLAVE / KEYWORDS.....	2
ÍNDICE.....	3
PRESENTACIÓN.....	4
COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL MÁSTER	8
<i>DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LAS PRÁCTICAS EXTERNAS</i>	17
AUTO-EVALUACIÓN FINAL PRE Y POST DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	18
FUTURO PROFESIONAL	23
BIBLIOGRAFÍA	24

PRESENTACIÓN

Las competencias a desarrollar gracias al máster son las siguientes:

C1 Interpretar teorías y procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.

C2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

C3 Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

C4 Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.

C5 Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacional así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

C6 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.

C7 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.

C8 Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la Psicología de Salud Ocupacional.

C9 Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

El análisis de las competencias antes del cursado del máster es el siguiente:

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C1	1	Existe cierto conocimiento básico sobre factores vinculados a la salud de los trabajadores pero muy poco estudiado a nivel teórico, y mucho menos en el ámbito de la práctica. Dada la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional, en la cual se estudia los apartados de Psicología de la Salud Ocupacional con sus diferentes modelos y Ergonomía y Salud, espero aprender aquellos factores esenciales, ya sean positivos o negativos, que afectan directamente en el bienestar de las personas en el trabajo, y cómo llevarlo a la práctica en una organización para que goce de mayor salud. Fundamentalmente, un primer contacto con esta rama de la Psicología.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C2	1	Conocimiento primario sobre Salud Ocupacional y los Recursos Humanos. Escasa habilidad para el desarrollo de una investigación porque no he trabajado con profundidad los conceptos básicos ligados a estas disciplinas. Estoy convencido de que el máster me dotará de las herramientas necesarias para profundizar más sobre los términos esenciales de estos ámbitos mediante las clases, el material docente y los trabajos a desempeñar.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C3	1	Escaso conocimiento con respecto a dichas teorías y procesos psicológicos vinculados a los Recursos Humanos y poca habilidad para poder llevarlo a la práctica. Por lo tanto, gracias a la asignatura Psicología de la Salud Ocupacional y los Recursos Humanos, espero ser capaz de conocer dichos procesos y teorías, y saber cómo aplicarlo al terreno de los Recursos Humanos para detectar los beneficios que esta rama de la Psicología aporta y contribuye en la mejora de la gestión de éstos últimos.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C4	1	Conocimiento limitado sobre Psicología Positiva, simplemente puedo asociar en general la influencia positiva que ejerce valores como la autoeficacia, el optimismo o el apoyo social del equipo como elementos clave para el buen funcionamiento del empleado y de la organización. Con total seguridad, la tercera asignatura Psicología Organizacional Positiva debe explicar dichas teorías y procesos y orientar sobre cómo obtener organizaciones más saludables asociado a las fortalezas mediante las clases y ejercicios prácticos.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C5	2	Conocimiento de ambos conceptos, pero mínimo conocimiento de la relación entre el desarrollo en la organización y el clima y la cultura organizacional, y sobre los procesos de cambio organizacional al avance de las sociedades, la globalización y la incertidumbre que acecha en el mundo de la empresa. Espero que la asignatura Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad me permita establecer una mejor relación entre los tres conceptos, entender cómo se van desarrollando las organizaciones en el tiempo y saber cómo poder gestionarlo en la práctica por medio de algunos ejemplos prácticos.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C6	1	El mundo de los Recursos Humanos es nuevo para mí y desconozco bastante esas técnicas de gestión y cómo podrían implementarse correctamente para favorecer la salud psicosocial de los empleados y grupos de las empresas (únicamente conozco alguna técnica de formación y promoción, muy por encima. Para ello, desearía que la asignatura de Técnicas de Gestión de Recursos Humanos sea una herramienta eficaz para eliminar dichas lagunas y descubrir técnicas de Recursos Humanos que sirvan para ayudar a desarrollarse a los empleados tanto individual como colectivamente, y poder llevarlas a la práctica dentro de una organización en un futuro. Me gustaría que fueran sesiones muy prácticas para comprenderlo mejor.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C7	1	En cuanto a prácticas organizacionales que prevengan y promuevan la salud de los empleados sólo puedo destacar la conciliación vida laboral y personal y algunos aspectos sobre establecimiento de protocolos de prevención contra el acoso laboral, conocimientos demasiado básicos sobre la cuestión, la cual es mucho más amplia. A través la asignatura Prácticas Organizacionales Saludables deseo poder profundizar más sobre este ámbito y conocer aquellos valores y prácticas esenciales que se han de tener en cuenta a la hora de diseñar e implantar prácticas saludables en la organización para mantener unos empleados más sanos. Espero profundizar sobre ello por medio de ejemplos reales.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C8	1	Conocimiento muy básico de la Psicología Ocupacional y de la Salud Psicosocial, por lo tanto, poca habilidad para diseñar intervenciones que mejoren la salud de los empleados. Estoy convencido de que la última asignatura del máster Intervención Psicosocial en el Trabajo, me aportará la información necesaria para entender ese enfoque de la Psicología de la Salud Ocupacional vinculado al diseño de intervenciones para la salud psicosocial de los empleados.

CE	(1-4)	EXPECTATIVAS
C9	1	En general, apenas cuento con las competencias anteriores al inicio del máster porque he tenido poco contacto con el ámbito de la Psicología del Trabajo. Es cierto que puedo tener cierta idea global sobre el tema y comprensión básica de nociones, ya que durante mi grado en Comunicación he podido estudiar ciertos aspectos del mundo de la empresa y, además, tuve una asignatura de Psicología de la Comunicación en la que estudie conceptos como la Inteligencia Emocional, comunicación asertiva y habilidades sociales y de personalidad. Mi objetivo es ampliar los conocimientos teóricos y llevarlos a la práctica en una organización en mi futuro profesional.

COMPETENCIAS DESARROLLADAS DURANTE EL MÁSTER

CE	(1-4)	DESARROLLO
C1	3	<p>En las primeras sesiones de la primera asignatura del máster, <i>Trabajo y Salud Ocupacional</i>, aprendí en primer lugar el sentido real del concepto de Salud Ocupacional incorporando el lado positivo y psicológico, unido a la enfermedad y al daño físico. Por otro lado, conocí aquellos factores de estrés y conceptos de daños psicosociales asociados a la Salud Ocupacional que conforman los procesos básicos de la PO como son el mobbing, el burnout, la adicción al trabajo y el tecnoestrés, quienes me facilitaron la comprensión de aquellos aspectos que perjudican seriamente la salud de los trabajadores y me ayudaron a interpretar con mayor facilidad el funcionamiento de los modelos de Salud Ocupacional, los antecedentes y sus consecuencias. Las prácticas de clase me ayudaron a comprender mejor dichos términos debiendo analizar diferentes puestos de trabajo y sus características, ligándolos a los posibles daños psicosociales acabados de mencionar. Partiendo de procesos psicológicos básicos como el de <i>Pérdida de Recursos</i> o el de <i>Interacción Demandas-Recursos</i> conseguí llegar a entender la explicación ampliada de esos procesos mediante teorías más complejas como el <i>Modelo Vitamínico de Warr</i> (1987) y <i>Modelo Espiral de la Salud Ocupacional</i> (Salanova, et. al., 2009). Modelos verificados científicamente y con aplicación práctica en la actualidad tanto en el ámbito docente como en el profesional del mundo empresarial me han dado la posibilidad de conocer su funcionamiento y ser capaz de establecer pequeñas medidas que favorezcan al funcionamiento óptimo de los empleados. Finalmente, la sesión del Profesor Joan Franco me dio la posibilidad de conocer el plano normativo, la <i>Ley de Prevención de Riesgos Laborales</i> y su aplicación, la prevención antes de la aparición del año y aquellos aspectos que han de tenerse en cuenta en los puestos de trabajos (condiciones, aspectos intangibles, etc.) para fortalecer dichos procesos y teorías en relación al bienestar de los empleados.</p>

CE	(1-4)	DESARROLLO
C2	3	<p>En primer lugar, durante la primera asignatura, <i>Trabajo y Salud Ocupacional</i>, realicé un pequeño seminario sobre cómo efectuar una investigación centrada en el ámbito de la Psicología a través de un sistema de base de datos perteneciente a la Biblioteca de la Universidad Jaume I. Este seminario me sirvió a la hora de efectuar un proyecto de investigación para dicha asignatura en el que traté de analizar los efectos que se producen en el interior de un centro educativo y cómo influyen los factores externos en la aparición del síndrome del burnout en estudiantes universitarios de varias carreras de la UJI. Los resultados mostraron que a mayor falta de recursos personales y laborales y mayores demandas, más se incrementa la probabilidad del surgimiento de este síndrome. También, la segunda asignatura, <i>Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional</i>, me permitió ir más allá de los conceptos negativos anteriormente mencionados, y observar cómo las prácticas saludables ejecutadas por el Departamento de Recursos Humanos pueden favorecer a la reducción del burnout o cualquier otro daño psicosocial, por medio de las sesiones de los profesores Francisco Gil y Alberto Ortega. Observé cómo la importancia de un buen liderazgo y a través de actividades que potencien el lado positivo de la Salud Ocupacional en las organizaciones, se contribuye a disminuir el burnout y a favorecer un mayor bienestar en los empleados. En general, gracias a las teorías y conceptos de daños psicosociales estudiados en la primera asignatura, la ampliación del campo de estudio por medio de un primer enfoque en la Psicología Positiva, y la ayuda ofertada por el seminario de búsqueda bibliográfica, obtuve las herramientas necesarias para lograr desarrollar mínimamente un proyecto de investigación concreto y, por ello, ahora me veo capaz de efectuar cualquier investigación en este campo de la Psicología Ocupacional y los Recursos Humanos con mayor profundidad y menores dificultades para ello.</p>

CE	(1-4)	DESARROLLO
C3	3	<p>En este apartado partía de un nivel excesivamente bajo por mi escaso conocimiento de los Recursos Humanos, pero unificando los conocimientos adquiridos en la primera asignatura <i>Trabajo y Salud Ocupacional</i> y la segunda <i>Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional</i>, he podido distinguir entre una gran variedad de teorías vinculadas a la Psicología de los Recursos Humanos que se relacionan todas entre sí. La explicación del estrés parte del primer <i>modelo de estrés y coping</i> (Lazarus y Folkman, 1984) hasta su ampliación llegando al <i>modelo Espiral de la Salud Ocupacional</i> (Salanova, et. al., 2009), en la que este concepto pasa por varios autores mediante diversas teorías que van ampliándose y se complementan entre sí. Por otro lado, existen procesos de desarrollo en RR.HH que difieren entre ellos. Si comparamos los modelos de <i>Demandas-Recursos laborales</i> (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001), con el de <i>Espiral de la salud Ocupacional</i>, ambos se diferencian en los procesos para lograr el bienestar emocional, ya que el primero atiende a demandas y recursos propios del trabajo, mientras que el segundo considera también los personales. En cuanto al liderazgo, también varios autores apuestan por diferentes visiones de este modelo para conseguir un líder que influya en el bienestar y desempeño de los empleados. Por ejemplo, el <i>liderazgo transformacional</i> (Bass, 1999) caracterizado por el simbolismo, los sentimientos y el mensaje inspirador, el <i>liderazgo auténtico</i> (Walumbwa, et. al., 2008) decantados por una moral internalizada y la transparencia en las relaciones y, el <i>liderazgo de equipo</i>, enfocados al incremento de la motivación y el esfuerzo para lograr metas en grupo. Con lo cual, creo que he desarrollado en gran medida la competencia al comparar las teorías y procesos, y puedo percibir que existen diversas teorías que se complementan entre sí, pero también algunos aspectos de los procesos de la Psicología de los RR.HH en el que los autores muestran una visión desde diferentes perspectivas.</p>

CE	(1-4)	DESARROLLO
C4	4	<p>Pese a que no poseía mucho conocimiento sobre la materia, empecé por conocer el significado de Psicología Organizacional Positiva (Salanova, Martínez y Llorens, 2005) y, mediante el aprendizaje de procesos básicos cómo la composición del capital psicológico, la construcción de la autoeficacia, el funcionamiento del engagement y el flow, las teorías aprendidas en asignaturas anteriores sobre Salud Ocupacional (atendiendo el poder de los recursos personales y la reducción de las demandas, y cómo esto repercute en el desempeño tanto individual como grupal), esto me llevó a comprender la importancia de las organizaciones saludables y, por tanto, a conocer cómo funciona una HERO y las características esenciales de este tipo de organizaciones resilientes. (Salanova, Llorens, et al., 2012). Además, en la sesión de Valeria Cruz, aprendí la importancia de la figura del líder para fomentar el engagement y contribuir en el incremento del desempeño de los grupos de trabajo. El conocimiento de estas teorías me permitió efectuar el trabajo grupal de la asignatura <i>Psicología Organizacional Positiva</i>, en la que pude probar que la felicidad afectaba considerablemente en el rendimiento de los empleados. Apliqué técnicas positivas como el empleo de las 11 acciones positivas generadoras de sentimientos agradables y bonitos a nivel individual y, por otro lado, el mindfulness como herramienta para mejorar la concentración y la cohesión grupal de los grupos de trabajo de una organización. Además, cabe recalcar que utilicé la técnica del outdoor expuesta por el profesor Julián Pelacho para contribuir en el bienestar de los empleados y mejorar las relaciones entre éstos. Pero no todo acaba aquí, ya que el profesor Pablo Fernández Berrocal habló de inteligencia emocional y propuso una serie de actividades prácticas en el pasillo de la facultad. Comunicación a través de la expresión facial y la mente, y escribir al resto del alumnado presente en dichas sesión del máster cualidades positivas que poseía. Con ello mejoré mi nivel de empatía y mi capacidad de comunicación con el alumnado presente. Cabe destacar que durante mi estancia en prácticas pude potenciar este aspecto, ya que estuve en Emotional Apps, empresa de aplicaciones móviles ligada a IE, donde profundicé en el conocimiento de estos conceptos estudiados, y cómo llevarlos a la práctica en programas de entrenamiento emocional.</p>

CE	(1-4)	DESARROLLO
C5	4	<p>La asignatura <i>Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad</i> fue la encargada de ayudarme a potenciar esta competencia con la ayuda del profesor Vicente González-Romá, ya que en un primer momento, todos juntos fuimos capaces de construir el significado de <i>Cultura y Clima Organizacionales</i> y, también, observar las propias características de nuestro clima en el aula de clase y cómo nuestras pautas de conducta, creencias y valores de cada uno, había conformado una cultura de clase en la que primaba la cooperación y el respeto entre nosotros. Aprendí por medio del material audiovisual y las diapositivas presentadas en clase, la importancia de establecer una cultura y un clima adecuados para conformar una organización más saludable, y me percaté de que en función de las creencias y valores que potencie una organización y su forma de actuar, construirá su propia identidad apostando o por la innovación (cultura del desarrollo), por las reglas y normas (cultura jerárquica), por el apoyo (cultura de grupo) o centrada en la consecución de objetivos (cultura de mercado). (Van Muijen, et al., 1999).</p> <p>Por otro lado, en referencia a procesos de cambio y desarrollo organizacional pude mejorar la competencia mediante un caso práctico trabajado en clase sobre la empresa <i>Gratcer</i> y a través del trabajo final de la asignatura en la que analicé el caso de un instituto de secundaria con dificultades. Pude trabajar en algún caso de organizaciones que se crecen ante los problemas mediante el diseño de planes de aprendizaje en función de sus necesidades. Prácticas como la formación (on-the-job y off-the-job), desarrollo de la empatía, conductas proactivas, remodelaje en puestos de selección, empleo del coaching para trabajar las fortalezas personales, promover la comunicación y el feedback como vía de resolución de conflictos y ejecución de actividades de ocio fuera de la empresa. Aprendí que fomentando el desarrollo de la empleabilidad y mediante estrategias individuales y organizacionales recién comentadas, impulsa a las empresas a aprender cada día a adaptarse y responder en un mercado tan competitivo, diverso y globalizado como el actual. Estas empresas apuestan por el aprendizaje continuo de los empleados para crear trabajadores y equipos sanos y resilientes en épocas de cambios y dificultades y alcanzar ese estado de <i>excelencia</i>.</p>

CE	(1-4)	DESARROLLO
C6	3	<p>Esta competencia pude desarrollarla gracias a la quinta asignatura <i>Técnicas de gestión de Recursos Humanos</i>, en la que aprendí los procesos básicos en RRHH (afectación, socialización y desvinculación organizacional), técnicas de evaluación como los procesos de reclutamiento y selección, el modelo de la observación de Bales, las pruebas situacionales, la técnica de los incidentes críticos y la entrevista por competencias, las técnicas de formación por medio de la metodología Outdoor y las técnicas de desarrollo de carrera y gestión del talento. El proceso de desvinculación lo realice por medio del trabajo final y me permitió conocer aquellos aspectos esenciales de dicho proceso y cómo se implementan en este plan de salida de la empresa. Las técnicas de evaluación las implementé mediante casos prácticos en clase. La técnica de la observación contemplando la actitud y actuación de los compañeros durante toda la asignatura y esto contaba para nota de la materia, además de otro juego en el que los compañeros tenían que construir unas torres según el presupuesto del que disponían y los evaluadores debíamos analizar sus habilidades y transmitirles feedback sobre en qué podían mejorar. La entrevista por competencias y los incidentes críticos también los trabajé mediante dos prácticas: juego de rol entre dos compañeros en el que uno hacía de entrevistador y otro de entrevistado con la ayuda de una hoja con las pautas a seguir y, otra analizando si una serie de situaciones concretas se correspondían o no a la clásica STAR, técnica tan extendida en las entrevistas por competencias. Con ello aprendí a realizar por primera vez una entrevista de trabajo de forma adecuada.</p> <p>La técnica del Outdoor fue desarrollada mediante dos juegos grupales: pilla-pilla y sostenimiento de globos en la espalda por cada miembro de una fila de participantes. Juegos que contribuyeron a divertirme, estrechar vínculos sociales con mis compañeros y mejorar las relaciones. Finalmente, destacar la vinculación de estas técnicas con la salud psicosocial ya que, por ejemplo, en los procesos de selección y desvinculación, si muestras una mala actitud y las formas no son las adecuadas puedes generar daños como el estrés. Por otro lado, comprobé que el Outdoor genera sentimientos positivos, bienestar y, por lo tanto, reduce riesgos a padecer burnout y adicción al trabajo, entre otros.</p>

CE	(1-4)	DESARROLLO
C7	3	<p>Para el impulso de esta competencia hay que tener en cuenta varias cuestiones. Si queremos desarrollar prácticas organizacionales que repercutan en la mejora del bienestar de los trabajadores, es importante recordar las teorías de la Salud Ocupacional aprendidas en la primera asignatura para saber qué medidas efectivas tomar que se ajusten a los modelos validados científicamente. También hay que atender a la estructura de organización saludable (HERO) y las 8 prácticas saludables de referencia: conciliación, prevención del mobbing, desarrollo de habilidades, desarrollo de carrera, salud psicosocial, equidad percibida, comunicación e información organizacional y la responsabilidad social empresarial (Salanova, et al., 2013). Cabe destacar la importancia de las técnicas de outdoor estudiadas en la asignatura <i>Técnicas de Gestión de Recursos Humanos</i>, las cuales impulsan sentimientos positivos en los empleados. Así pues, es necesario realizar una pequeña retrospectiva de los conocimientos teóricos aprendidos a lo largo del máster para diseñar las prácticas más beneficiosas para los trabajadores. En la asignatura <i>Prácticas Organizacionales Saludables</i>, asimilé la relevancia de los conceptos de confianza, recursos que relacionan las prácticas organizacionales saludables con el engagement del trabajo en equipo; y la justicia, sentimiento que perciben los trabajadores y fundamental para que desarrollen esa confianza e incrementen su desempeño en las organizaciones. Pero fue la sesión de negociación de Lourdes Munduate, en la que pude utilizar esta nueva práctica organizacional que nos ayuda a resolver conflictos entre diversas partes con intereses contrapuestos. Práctica en la que debíamos resolver un complicado problema financiero entre dos organizaciones con relaciones comerciales, lo cual me permitió conocer que en estas situaciones ambas partes pueden ganar e intentar sacar el mayor beneficio posible sin renunciar excesivamente a sus pretensiones pero atendiendo también a las de la otra parte para generar valor (estrategia integrativa). Finalmente, el trabajo final de la asignatura me permitió realizar una pequeña mejora en una organización real, con el objetivo de contribuir en la felicidad de los empleados gracias a la sesión de <i>Modelos de felicidad</i> del profesor Santiago Vázquez. Actividades como las acciones positivas, fomento de la empatía y la comunicación entre empleados y departamentos, el</p>

		coaching, el mindfulness o la técnica del outdoor fueron propuestas como prácticas organizacionales saludables en el trabajo para incrementar los recursos personales y laborales de los trabajadores y, así, crear empleados saludables, cosa que repercute en los resultados organizacionales. Empleo del modelo HERO en el que los recursos y las prácticas, los empleados y los resultados organizacionales se retroalimentan positivamente.
--	--	--

CE	(1-4)	DESARROLLO
C8	2	<p>La última asignatura obligatoria <i>Intervención Psicosocial en el Trabajo</i> ha sido la que me está dando la posibilidad de aplicar todo lo anteriormente comentado a la hora de crear intervenciones para reducir riesgos psicosociales, aminorar daños u optimizar “aquello que va bien”. Momento de llevar a la práctica todo lo explicado en el desarrollo de las demás competencias (modelos y teorías de Salud Ocupacional, técnicas de evaluación y gestión de Recursos Humanos y prácticas organizacionales saludables). En primer lugar, es imprescindible evaluar para diagnosticar el estado de una organización (momento en el que comienza la intervención), se diseña e implementa la intervención y posteriormente se evalúa y se ejecuta un seguimiento sobre los efectos de dicha intervención. En la sesión de Isabel Martínez, ya he empezado a analizar algunos casos, el estado de algunas organizaciones como es el caso de un hospital y un puesto administrativo. Obtuve que existe un mayor riesgo de estrés en el primero, y de burnout y aburrimiento en el segundo. Además, propusimos algunas soluciones como la rotación de puestos, mayor apoyo social o que mejore comunicación y sus canales en estas organizaciones para disminuir esos riesgos. En las próximas sesiones vamos a tratar las intervenciones positivas en organizaciones positivas, intervenciones en daños psicosociales concretos como el burnout, el estrés laboral, la adicción al trabajo, el tecnoestrés y el aburrimiento, lo cual espero me permita seguir acrecentando esta competencia. De momento, estoy desarrollando el trabajo final de la asignatura efectuando un proceso de evaluación. En este se observa tras recoger los datos administrativos y las primeras entrevistas a personas diana, que existe cierta tensión entre dos departamentos, lo cual genera</p>

		estrés ansiedad y burnout, más horas de trabajo y malas comunicaciones entre empleados y clientes. Todavía es muy pronto para adoptar medidas completas ya que no ha concluido el proceso de evaluación, pero mejorar las comunicaciones y potenciar la conciliación familia-trabajo, serán algunas de las soluciones sin lugar a dudas.
--	--	--

CE	(1-4)	DESARROLLO
C9	3	<p>A lo largo del máster, a través de las clases magistrales, material académico, seminarios, actividades prácticas en el aula e incluso tutorías, han sido herramientas básicas para adquirir todo tipo de conocimientos teóricos sobre Salud Ocupacional, Psicología Positiva, Técnicas de Gestión de RRHH, prácticas organizacionales saludables e intervenciones psicosociales en las organizaciones. Conocimientos teóricos que han sido llevados a la práctica en los trabajos académicos y los ejercicios en el aula, lo cual ha ayudado a adquirir competencias sobre cómo evaluar, gestionar e intervenir en cualquier organización para mejorar la salud de los empleados y de la propia empresa en general. A lo largo del máster han asistido gran cantidad de profesores y profesionales de empresas privadas a contarnos multitud de puntos de vista diferentes y sus experiencias para que podamos conocer cómo se actúa en las organizaciones por parte de los profesionales de RRHH y aquellas prácticas más efectivas que ayudan a avanzar y crecer a las organizaciones. Cabe destacar la importancia de las <i>Prácticas Externas</i>, la cual me ha posibilitado volcar ciertos conocimientos adquiridos en el máster en un entorno ya totalmente profesional. Por ejemplo, a la hora de desarrollar artículos divulgativos para la creación de contenido de la web de la empresa, tuve que buscar información sobre conceptos vinculados a la Salud Ocupacional por medio de informaciones transmitidas por varios expertos en Psicología, Sociología, entre otros, contrastando la información desde diferentes perspectivas que ayudaron a enriquecer más mis conocimientos. También me orienté a lo aprendido en la sesión de IE del profesor Pablo Berrocal para saber cómo elaborar planes de entrenamiento emocional para empleados de organizaciones clientes de Emotional Apps, la cual se encarga de crear aplicaciones móviles asociadas a la Inteligencia Emocional y a cómo desarrollarla y mejorarla.</p>

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

Mi estancia en prácticas se produjo en la compañía Emotional Apps, dedicada a la creación de aplicaciones para móviles enfocada a la Inteligencia Emocional y con ello, ayudar a los empleados de las empresas a mejorar esa gestión emocional e influir en su bienestar psicosocial.

En las prácticas pude ampliar mis conocimientos sobre daños psicosociales cómo el burnout, la adicción al trabajo o el tecnoestrés, o conceptos relacionados con factores de bienestar como son la motivación o el engagement. Por lo tanto, pude ampliar el horizonte sobre la aplicación de los procesos y teorías de la Salud Ocupacional en relación tanto a lo negativo como a lo positivo para los empleados. Aparte, dentro de mis tareas también entraba la ayuda a crear contenidos para las aplicaciones que estaban desarrollando y ejecutar un plan de entrenamiento de emociones para empleados de empresas que recurrieran a los servicios de Emotional Apps.

Por un lado, era importante conocer más datos teóricos para la realización de artículos divulgativos, además de para dar a conocer alguna de las aplicaciones que estaban creando y explicar un poco al usuario su funcionamiento y por qué es importante para ellos este tipo de aplicaciones. Además, recurrir a diversas fuentes con distintos autores me permitió visionar las cosas desde diferentes puntos de vista, aunque en ocasiones eran muy similares.

Por lo tanto, dado el estudio y análisis de todo este tipo de información, pude potenciar la segunda competencia de elaborar una investigación básica en Psicología Ocupacional, Psicología de las Organizaciones y los RRHH. Saber con amplitud los precedentes, causas, consecuencias y posibles soluciones a daños psicosociales y cómo acrecentar los aspectos positivos como la motivación, el compromiso o el bienestar laboral. Este último punto me condujo a introducirme nuevamente en la Psicología Organizacional Positiva, y mejorar mi nivel de la cuarta competencia.

No obstante, la búsqueda me introdujo en el terreno de las emociones, un mundo que se presenta cómo básico para el futuro en el ámbito de la Psicología y la Salud Ocupacional y la gestión de los RRHH. Conocer qué emociones hay (primarias, secundaria o dídadas), cómo se desarrollan y sus síntomas, cómo controlarlas y manejarlas a beneficio propio. Todo ello contribuye a la creación de individuos más sanos y con menores riesgos de padecer daños psicosociales o de cualquier otro tipo.

Tanto en la redacción de artículos como a la hora de pensar en cómo efectuar un entrenamiento eficaz, tenía que tener en cuenta el clima laboral y sus características esenciales, mencionado en la quinta de las competencias.

En referencia a la séptima competencia de implementar prácticas organizacionales saludables para mejorar el bienestar psicosociales de los empleados, me sirvió como guía a la hora de establecer temáticas en la última parte del entrenamiento emocional. En este apartado debía de plantear un problema complejo y aportar tres posibles soluciones adecuadas al caso. Cada uno de los ejemplos que puse se vinculaba con algunas de las prácticas organizacionales saludables (conciliación, flexibilidad, buena comunicación e información), con ello podía saber si éstas se estaban implementando y cómo podía sentirse el empleado al notar la presencia o ausencia de estas en su organización.

Por otra parte, a la hora de realizar programas de entrenamiento emocional para los empleados de las organizaciones que recurren a estas aplicaciones para mejorar su IE es relevante saber más sobre el mundo de las emociones y cómo éstas pueden influir de manera positiva o negativa en la persona si no se trabaja sobre estas.

En mi caso, la sesión de Inteligencia Emocional del profesor Pablo Berrocal me ayudó a ahondar más sobre este tema, a cómo reconocer las emociones un poco mejor para poder comunicarnos con mayor eficacia, y potenciar la empatía y comprender a los demás; factores clave a la hora de establecer un plan de entrenamiento de emociones y pensar en cómo puedes ayudar a los empleados a mejorar el control de estas para incrementar su desempeño, satisfacción y bienestar en el trabajo.

Pablo Berrocal ya nos planteó una serie de ejercicios prácticos en el pasillo de la facultad en los que teníamos que comunicarnos con nuestros compañeros a través de nuestra mirada, nuestra posición corporal e incluso destacando por medio de notitas cualidades positivas de los demás. Esto es importante a la hora de intentar percatarte de cómo se puede estar sintiendo el otro y, como consecuencia, por qué actúa de una manera determinada y no de otra.

Dichos ejercicios me sirvieron de orientación para saber enfocar correctamente el plan de entrenamiento emocional que debía inventar para aplicar a los empleados de cualquier empresa, atendiendo a criterios de edad, sexo, sector y puesto de trabajo.

AUTO-EVALUACIÓN FINAL PRE Y POST DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

CE	(1-4)	DESARROLLO
C1	4	Gracias a las clases, al trabajo de la primera asignatura sobre Burnout, al repaso de aspectos positivos y negativos de la Salud Ocupacional en el resto de asignaturas, al análisis de los conceptos y factores que contribuyen al bienestar de los empleados y la Ergonomía, unido a la creación del plan de entrenamiento en las prácticas externas, puedo sentenciar que, finalmente, he logrado adquirir la máxima puntuación en esta competencia y cumplir mis expectativas al 100%. Quizá el tema de la Ergonomía no debería establecerse en los contenidos en forma de leyes en su totalidad, sino de una forma más amena.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C2	4	La profundización de los términos vinculados a la Salud Ocupacional junto con el conocimiento de la terminología básica de la Psicología de los Recursos Humanos estudiada en las sesiones teóricas, la ayuda del seminario sobre búsqueda bibliográfica y los trabajos de las dos primeras asignaturas, especialmente el proyecto de investigación, me permitió desarrollar con bastante amplitud la competencia de la realización de una investigación sobre este tema. Ahora me veo capaz de efectuar por mí mismo cualquier tipo de investigación relacionada con este campo.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C3	3	Las tres primeras asignaturas asociadas a la Psicología Ocupacional y de los RRHH, a través del conocimiento de sus teorías y procesos he podido observar como interaccionan entre ellos, sus similitudes y diferencias. Pero también he podido aprender cómo aplicar esos conocimientos que aporta esta Psicología Ocupacional al ámbito práctico de la gestión de los RRHH para establecer modelos teóricos o figuras relevantes como es el caso del líder, para contribuir en el mayor bienestar de los empleados de una organización.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C4	4	He aprendido todo lo necesario sobre Psicología Organizacional Positiva, los procesos que existen hasta llegar al modelo HERO en la que los recursos y prácticas saludables conllevan empleados y resultados también saludables y técnicas a emplear para contribuir en el bienestar de los trabajadores. Todo ello, gracias a las prácticas en clase y a los trabajos en grupo, fundamentalmente. Me quedo con el aporte de pequeñas prácticas sencillas y baratas que pueden acarrear empleados mucho más saludables. Creo que lo tratado en clase es de vital relevancia, pero debe existir mucha más concienciación en las empresas sobre este tema para poder llevarlo a la práctica de forma más realista.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C5	4	Pese a que ya conocía los conceptos de clima y cultura, he podido profundizar bastante más sobre sus características y su desarrollo. Además, he adquirido nuevos conocimientos sobre la importancia del aprendizaje continuo en las organizaciones para ir creciendo y haciéndose cada vez más resilientes y adaptables a su entorno. Las prácticas en clase y el trabajo sobre una organización que aprende me han ayudado mucho a desarrollar con amplitud esta competencia. Aunque bajo mi punto de vista, hubiese sido de gran interés añadir algún caso resuelto sencillo para observar con más claridad cómo trabajan las empresas en cuestión de cambios y adaptabilidad.

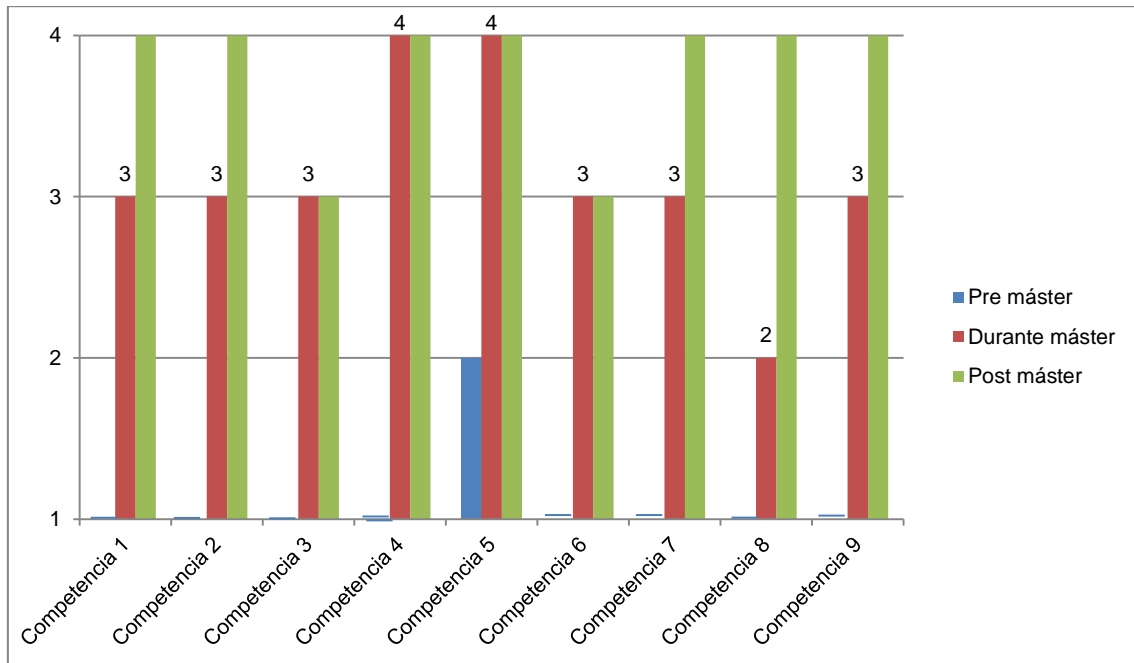
CE	(1-4)	DESARROLLO
C6	3	Las técnicas de gestión de RRHH y su implementación fue algo que trabajamos bastante. Empleamos la quinta asignatura con varios casos y juegos prácticos que nos permitieron evaluar, observar, diseñar e implementar algunas técnicas eficaces por un lado, en los procesos de selección, y por otro, en mejorar en aspectos como la formación, el trabajo en equipo y la gestión del talento. Me quedo con la importancia de técnicas como la Observación o la metodología outdoor como herramientas esenciales de evaluación e intervención en los empleados. Competencia claramente desarrollada.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C7	4	La aplicación de todos los modelos teóricos de Salud Ocupacional y gestión de RRHH, junto a la idea de empresa saludables (HERO), me ha permitido conocer y diseñar algunas prácticas para ayudar al incremento del bienestar de los empleados de una organización en función a las características internas y externas de esta. La práctica de prevención del mobbing, la conciliación y la RSE ha sido estudiada con profundidad, especialmente en la optativa <i>Igualdad de Oportunidades</i> , en la que en algunos trabajos tuve que efectuar un protocolo de prevención del mobbing para una empresa y, en otro, dar solución a problemas conflictivos de falta de conciliación entre dos matrimonios atendiendo a la desigualdad de la mujer aún hoy en día.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C8	4	Para terminar de desarrollarla ha sido necesario aplicar todo lo aprendido, tanto conceptos teóricos como actividades prácticas de las diferentes asignaturas. La clave está en análisis de situación y saber adaptar la intervención al contexto de dicha organización y mantener un seguimiento. A lo largo del máster hemos hecho varios trabajos de implementación de medidas, técnicas y prácticas para mejorar la salud psicosocial de los empleados, ya sea en las asignaturas obligatorias, como en lo comentado anteriormente sobre la optativa, como el diseño de un plan de mejora de la IE en empresas efectuado en las prácticas. Competencias, pues, extensamente trabajada.

CE	(1-4)	DESARROLLO
C9	4	Todo lo aprendido durante el máster, tanto teoría como práctica, me sirve de base para mejorar la salud psicosocial de los trabajadores y mejorar su calidad de vida mediante el diseño e implementación de pequeñas prácticas saludables que contribuyan también, en los beneficios económicos de las empresas. Ha sido tanta cantidad de información, tantos autores, tantas perspectivas, lo cual me permite estar al pendiente de nuevas informaciones y a no cerrarme ante ningún criterio único. El máster, en general, me ha ayudado a mantener mi mente abierta y respetar los diferentes puntos de vista.

La siguiente gráfica muestra cómo las competencias han ido acrecentándose desde el inicio del máster hasta llegar a su fin en función de las puntuaciones asignadas en los apartados anteriores.



FUTURO PROFESIONAL

Pese a haber realizado un Grado de Comunicación en la Universidad Jaume I, y dadas las escasas salidas que encontré en este sector, decidí efectuar este máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos, ya que la Psicología es un terreno que me atrae también bastante y me permite realizar una de las cosas que más me gusta hacer desde que era pequeño, ayudar a los demás.

Me decanté por este máster en concreto porque a través de la rama Psicológica puedo contribuir a mejorar la salud de los trabajadores recurriendo a la creatividad. Desde niño siempre me ha gustado inventar historias y darles forma y, por medio de este máster, puedo diseñar e implantar estrategias y prácticas que faciliten la calidad de vida de los empleados gracias a la imaginación, pero atendiendo a la investigación científica y a la validez que le concede a ciertas teorías y modelos de la Psicología para diseñar las pautas adecuadas.

Al inicio del máster me planteaba poder llegar a formar parte de la plantilla de Recursos Humanos y, concretamente, me apasionaba el aspecto de asesorar o mediar a la hora de resolver los conflictos que surgen entre los trabajadores y la propia organización. Asimismo, me sigue llamando la atención esta vía, pero el máster también me ha dado a conocer con mayor profundidad un tema poco explorado y muy interesante, el mundo de las emociones.

Durante mis prácticas externas en la empresa Emotional Apps estuve investigando y trabajando sobre ello y desearía en un futuro especializarme en este ámbito para poder ayudar y comprender mucho más a los trabajadores y, con ello, adoptar soluciones más efectivas ante cualquier situación complicada que se genere en el trabajo, o ayudando a potenciar el IE de estos mediante la aplicación de cursos de formación.

Por otro lado, también me encantaría trabajar y desarrollarme en un departamento de RR.HH y poder aprender lo máximo posible para contribuir en la mejora de las organizaciones. Me gustaría formar parte de algún equipo especializado en el diseño e implementación de intervenciones para prevenir riesgos o atajar daños psicosociales de cualquier tipo existente en los distintos puestos de trabajo, y que el resto de trabajadores me transmitan y ayuden a crecer cada día más en este ámbito. Puesto que también me ha gustado mucho mi experiencia de prácticas con respecto a las emociones, quiero hacer el máster en Inteligencia Emocional y Coaching en dos años, después de haber ahorrado un poco para poder pagarme la matrícula. En este curso, aparte de buscar empleo, me gustaría realizar algún cursillo en referencia a la inteligencia emocional para seguir formándome sobre esta materia y conocer con mayor profundidad este terreno.

BIBLIOGRAFÍA

- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-32.
- Demerouti, E., Barker, A.B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal & Coping*. New York, NY: Springer Lazarus y Folkman.
- Llorens, S., Líbano, M. y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. En M. Salanova (Dir.): *Psicología de la Salud Ocupacional* (pp. 63-96). Madrid: Editorial Síntesis.
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Positive interventions in positive organizations. *Terapia Psicológica*, 31,101-113.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822.
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, pp. 349-376.
- Van Muijen, J., Koopman, P., De Witte, K., De Cock, G., Susanj, Z., Lemoine, C., Bourantas, D., Papalexandris, N., Branyicki, I., Spaltro, E., Jesuino, J., Gonzalves Das Neves, J., Pitariu, H., Konrad, E., Peiró, J.M., González-Roma, V. & Turnipseed, D. (1999). Organizational culture: The Focus Questionnaire, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 551-568.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. y Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.