

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



**Título: “Nuevo Rumbo”**

**Nombre del alumno/a: Alba Ruiz Torres**

**Nombre del tutor/a del TFM: Eva Ferrando Daufí**

**Curso académico: 2016 - 2017**

**Fecha de lectura: Septiembre de 2017**

## **RESUMEN**

El objetivo del presente Trabajo Final de Máster es mostrar las habilidades y competencias desarrolladas durante el cursado del mismo, detallando de forma explícita el nivel de consecución de cada una de dichas competencias para las diversas asignaturas impartidas durante el máster, así como la experiencia y valoración personal en el transcurso del mismo.

Este Trabajo Final de Máster parte con una presentación de las asignaturas cursadas, para continuar con la descripción detallada del nivel competencial adquirido en cada una de ellas, poniendo de manifiesto el proceso de consecución de dichas competencias a través de las diferentes actividades, desde el ejercicio de la autocrítica. Posteriormente se muestra la valoración personal donde quedan reflejadas las percepciones a nivel emocional y se establece un juicio más subjetivo del cursado del máster.

Finalmente se hace referencia al futuro profesional, con la expresión de los objetivos profesionales a perseguir, desde un período de tiempo corto-medio, hasta largo plazo.

## **PALABRAS CLAVE**

Competencias, desarrollo personal, Salud Ocupacional, Psicología Organizacional, objetivos profesionales

## **ABSTRACT**

The aim of the present Master's Thesis is to show the skills developed during the course of the same explicitly detailing the level of achievement of each of these skills to the various subjects taught during the master, as well as the experience and personal assessment over the course of the same.

This Master's Thesis starts with a presentation of the course subjects to continue with a skills level's detailed description in each of these, highlighting the process of achievement of these skills through different activities from the exercise of self-criticism. Subsequently, it shows my personal assessment that contains my perception of the experience in this Master on the emotional level, since a more subjective judgment.

Finally, refers to my future professional by explain the professional goals to pursue from a short-medium to long term.

## **KEYWORDS**

Skills, personal development, Occupational Health, Organizational Psychology, professional goals

## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL/ INVESTIGADOR.....</b>	<b>6</b>
<b>3. VALORACIÓN PERSONAL.....</b>	<b>13</b>
<b>4. FUTURO PROFESIONAL.....</b>	<b>15</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>16</b>

## **PRESENTACIÓN**

Mi nombre es Alba, soy estudiante en la modalidad presencial del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Anteriormente hice el Grado en Psicología, también en la UJI. Tras varias experiencias en el ámbito de la psicología clínica y educativa, decidí atreverme a cursar el presente máster relacionado con el ámbito organizacional, pues consideré mi futuro profesional más esperanzador en cuanto a la inserción laboral posterior; además, durante el grado apenas conocí mucho sobre este campo y me interesaba la idea de adquirir otra visión de la psicología.

A continuación describiré de forma breve las asignaturas obligatorias y la optativa, cursadas durante el año académico 2015/2016, edición en la que me quedaron pendientes las asignaturas de TFM y prácticas externas, que he realizado en el actual curso 2016/2017.

### **Asignaturas obligatorias:**

#### **• Trabajo y Salud Ocupacional**

A través de esta asignatura pude contrastar objetivos, áreas de estudio, teorías, así como metodologías de iniciación para la investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía. Aprendí sobre diversos modelos teóricos, como el de *estrés* y *coping* de Lazarus y Folkman, o el *modelo espiral de salud ocupacional* de Salanova y colaboradores. Que constituyen las bases para llevar a cabo procesos de investigación e intervención ante factores de riesgo y daños psicosociales en las organizaciones, como lo son el burnout, el tecnoestrés, la adicción al trabajo o el mobbing. Además me resultó de ayuda realizar ejercicios prácticos en los que poder aplicar y analizar los modelos teóricos en varios casos para diferentes contextos de trabajo, localizando los principales estresores de las ocupaciones.

#### **• Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional**

Conocí los elementos clave de los procesos básicos enmarcados dentro de la gestión y estructura de la gestión de personas para la salud laboral, y de qué manera esta queda interrelacionada con las demás áreas dentro de una organización. Además de cómo intervenir en la misma para una mejora de dicha organización, teniendo en cuenta la historia y los factores contextuales. También aprendimos acerca de los tipos de liderazgo y las habilidades directivas.

#### **• Psicología Organizacional Positiva**

Aprendí acerca de los factores y las fortalezas que intervienen, a nivel individual, social y organizacional, que están relacionados con los constructos de felicidad y bienestar en el trabajo.

En concreto, pude aprender acerca de la inteligencia emocional, modelos teóricos, herramientas de medición y su aplicación en las organizaciones, por ejemplo, mediante la empatía, importante en la creación de vínculos y gestión de conflictos. Aspecto que me agradó y me ha servido de utilidad para tomar conciencia de mi situación y la de mis compañeros en el trabajo. Además del papel clave de las experiencias de flow y engagement en el trabajo, esta asignatura me ha permitido tomar como base las prácticas relacionadas con el capital psicológico. En concreto, durante la elaboración de mi proyecto de prácticas, pues se focaliza en las fortalezas personales como recurso personal con las que futuros empleados van a afrontar una serie de demandas laborales.

#### • **Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad**

Aprendí sobre la empleabilidad en entornos laborales que cambian, organizaciones resilientes y sobre las estrategias que siguen las organizaciones para facilitar el proceso de aprendizaje y adaptación a dichos entornos. En relación a esto último, he conocido sobre los modelos de calidad y excelencia y las herramientas para medir ambas. Todo ello formando parte del clima y cultura organizacionales, que nos lleva a conocer el modelo FOCUS para el estudio del clima, sus fases y posibles intervenciones. Además he conocido más acerca del servicio y la calidad, a través del modelo SERVQUAL, así como la técnica Survey Feedback.

#### • **Técnicas de Gestión de Recursos Humanos**

Pude conocer más sobre los protocolos y las técnicas de actuación en la gestión de los recursos humanos. Tales como la gestión de personas, su afectación e incorporación, socialización laboral, así como para su formación y desarrollo de carrera. También he conocido técnicas para la desvinculación organizacional y para la evaluación de los recursos humanos. Una de estas actuaciones se corresponde con la descripción de los puestos de trabajo, por la que se realiza un primer análisis y descripción de puestos, para así detectar las competencias que los mismos requieren y poder trasladar estos conocimientos al posterior procedimiento en selección de personal. Durante una práctica reflexionamos acerca del papel de la socialización anticipatoria en el proceso de incorporación de personas a una organización, que considero reduce el impacto ante la situación novedosa y facilita la adaptación por ambas partes. Por otro lado me gustó la actividad que hicimos de role-playing sobre formación outdoor, donde tratamos de identificar competencias en los empleados. Aspecto que considero de utilidad para la selección y la promoción de personas en una organización.

### • **Prácticas Organizacionales Saludables**

A través de la realización de casos prácticos acerca de las tácticas de negociación entre organizaciones, he observado la influencia que ejercen las emociones en este sentido, y cómo se podrían resolver conflictos si se tienen en cuenta las necesidades e intereses de ambas partes. Pues se observa la importancia que tienen los procesos de comunicación entre el personal directivo y los miembros del equipo. También he conocido el constructo de justicia y de confianza organizacional. Además he sido consciente sobre la importancia de establecer la felicidad en el puesto de trabajo como valor y cultura corporativa, conociendo informes de selección y evaluación de personal en base a dicho constructo. Finalmente aprendimos sobre las buenas prácticas en las organizaciones.

### • **Intervención Psicosocial en el Trabajo**

Pude conocer las organizaciones positivas, los procesos y técnicas de evaluación e intervención en riesgos psicosociales y los procesos y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva. En concreto aprendí más acerca del concepto de Salud Psicosocial y cómo se llevan a cabo las intervenciones en esta línea, conocimos el modelo RED (Recursos, Experiencias, Demandas) y su herramienta de autoinforme para evaluar riesgos psicosociales. Durante las actividades prácticas, también aprendimos acerca de la intervención psicosocial en el trabajo sobre los fenómenos asociados de burnout, adicción al trabajo y tecnoestrés, y su correspondiente informe técnico con directrices tanto para su prevención como intervención.

### **Asignatura optativa:**

#### • **Psicología del Coaching**

A través de esta asignatura he podido acercarme a un proceso de coaching, en particular, al proceso de aprendizaje que se lleva a cabo para el cambio, que forma parte de la gestión del desarrollo personal y profesional saludable en las organizaciones. Así, me gustó conocer un ejemplo de guión en el que se reflejaban los roles del coach y las fases de este proceso según el modelo GROW (Goals, Reality, Options, Will). Además pude conocer más acerca de las herramientas internas y externas de coaching, así como su aplicación práctica para empresas y organizaciones, con ejemplos de casos en donde se apreciaban las técnicas de motivación y asesoramiento empleadas por el coach para el desarrollo laboral del trabajador. Por otro lado, considero esta asignatura me ha aportado herramientas para mi propio desarrollo personal, al estar relacionadas con la detección de áreas de mejora en mi vida, así como poder ejercitar la motivación y la acción para conseguir un objetivo propuesto y realista.

## **COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL/ INVESTIGADOR**

Las expectativas iniciales descritas a continuación, se han formulado ajustando las competencias con la parte práctica del cursado del máster, pues cabe señalar la completa realización de las asignaturas, ya impartidas durante el curso 2015/2016. Asimismo, para la valoración en cuanto a la aplicación y desarrollo de las competencias señaladas, he recurrido a la experiencia con las asignaturas del máster ya impartidas en dicho curso académico, junto con la proporcionada por la de estancia en prácticas externas. Por lo que esta valoración quedará expresada en tres momentos, como son el pre-cursado de máster, el cursado de asignaturas durante el curso 2015/2016 y el post-máster tras la realización del presente TFM y la estancia en prácticas, en el actual año académico 2016/2017.

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

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

En un principio consideré mi nivel competencial en un 2, puesto que ya conocía dichas teorías, y tenía en mente que me sirvieran en la búsqueda de información y como base para desarrollar un proyecto de prácticas tutorizado. Finalmente se cumplieron mis expectativas en cuanto al papel facilitador que me aportó el conocer las diversas teorías, así como metodologías de iniciación para la investigación e intervención profesional. En concreto, me permitió elaborar un proyecto de investigación con apoyo en los modelos teóricos acerca del estrés y de relación entre recursos personales y demandas laborales, aplicados a la situación de tránsito de alumnos universitarios hacia un entorno pre-profesional. Por lo que esta competencia aumentó a un nivel de 3.

Por otro lado, la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional también me sirvió para valorar los factores de riesgo y daños psicosociales que se pueden dar en las diferentes ocupaciones y organizaciones. En particular, en manos de la profesora Isabella Meneghel vimos los diversos

modelos explicativos de la Salud Ocupacional y realizamos una actividad en donde se analizaban a profesionales y sus principales estresores, señalando las posibles estrategias para disminuirlos. Una segunda actividad consistía en analizar diferentes casos prácticos de contextos de trabajo y aplicar cada uno de estos modelos teóricos.

Posteriormente aprendimos junto al profesor Joan Franco acerca de la ergonomía y la psicología aplicada al trabajo y conocimos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales/LPRL, necesaria para la prevención de los riesgos psicosociales.

Así pues considero que lo aprendido en esta asignatura sirve como base para el buen conocimiento del resto de materias del máster, que en este caso también ha servido para el buen desempeño de las tareas de prácticas externas, por lo que valoro esta competencia con un resultado de 4.

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

Desde la asignatura de Trabajo y Salud Ocupacional llevamos a cabo el análisis y la lectura de artículos científicos para el desarrollo del proyecto de investigación, en este caso acerca del tecnoestrés. Ello sumado a la experiencia con la que partía del proyecto final de carrera en el grado de Psicología, han sido aspectos que para el ejercicio de las prácticas externas me han permitido desenvolverse con mayor facilidad en la búsqueda y también análisis de artículos para mi trabajo, con lo cual valoré en un primer momento la competencia con un nivel 2, que considero se mantuvo durante el cursado de dicha asignatura en el año anterior.

Durante el transcurso de la misma pudimos conocer el tema del mobbing, en manos de la profesora Carmen Soler, así como pautas de actuación para enfrentarlo y fomentar entornos laborales saludables. Para ello conocimos el instrumento de detección EBAL o Escala Breve de Acoso Laboral (Carbonell, 2009).

Por otro lado aprendimos acerca de las causas y consecuencias del tecnoestrés, burnout y la adicción al trabajo, a través de la ponencia de Mario del Líbano. Acompañada de ejercicios prácticos en los que debíamos identificar estos fenómenos psicosociales y sus diferencias en varios casos, y de forma particular, vimos los antecedentes y las consecuencias de experimentar adicción al trabajo a través de un caso práctico. Por último conocimos medidas de autoevaluación que podían revelar un patrón de personalidad tipo A o la posible adicción al trabajo.

Finalmente he podido ampliar mis habilidades, en términos de investigación, sobre los diversos procesos de riesgos y daños psicosociales en los puestos de trabajo, elaborando proyectos



referidos al tecnoestrés o, en relación con las prácticas externas, acerca del papel de los recursos personales como son las fortalezas psicológicas, en la adaptación a un entorno laboral. Para los que tuve que llevar a cabo la lectura y el análisis de artículos científicos que aportaran datos sólidos a las mismas. Con lo cual he visto aumentado mi nivel competencial en un 3.

▪ **CE3 - Comparar las diferentes teorías y los proceso de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.**

Considero mi nivel competencial inicial en este caso de 1, pues mis conocimientos en este ámbito fueron escasos durante el grado en Psicología, centrado en su mayoría al ámbito clínico y, tras el mismo, tampoco he tenido experiencia hasta comenzar este máster. El cual me ha permitido, tanto en el cursado de la asignatura de Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional, como en el desarrollo de este trabajo y la estancia en prácticas, elevar el nivel de esta competencia en un 3.

Así, durante esta asignatura conocimos los elementos clave de los procesos básicos enmarcados dentro de la gestión y estructura de la gestión de personas para la salud laboral, y de qué manera esta queda interrelacionada con las demás áreas dentro de una organización. Además de cómo intervenir en la misma para una mejora de dicha organización, teniendo en cuenta la historia y los factores contextuales. También aprendimos acerca de los tipos de liderazgo y las habilidades directivas, en manos del profesor Francisco Gil, con el que practicamos la táctica de influencia, en un ejercicio donde debíamos identificar el tipo, ya fuera por presión, adulación o persuasión entre otras, así como el nivel que tenía sobre los empleados y el líder.

Por otro lado, junto al profesor Miguel Ángel Nadal llevamos a cabo la lectura acerca del “Cuadro de Mando Integral”, que constituye toda la red interna por la que se rigen las acciones de una organización, elaborando uno para la empresa ficticia “LOGISTIC”, estableciendo así una serie de estrategias para determinadas perspectivas y objetivos propuestos, formando un mapa estratégico que permitiera alcanzar las metas requeridas para el caso.

Por último, a través de la ponencia de Carlos Rey, realizamos una actividad que consistía en analizar los tres niveles de actuación para una empresa ficticia de nombre “MAKONSA”, basados en el modelo mecanicista, orgánico o antropológico. Entendimos la importancia de establecer la misión empresarial y sus requisitos para hacerla efectiva, que pasan por el contenido, la credibilidad y la urgencia de la misma. Para poner en marcha una propuesta de visión y los objetivos que debía tener dicha empresa.

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

En este caso considero que partía con un nivel competencial de 2, pues durante la carrera sí había conocido el tema de la inteligencia emocional y su integración en la Psicología Positiva.

A través de la asignatura de Psicología Organizacional Positiva conocimos, además, los factores y las fortalezas que intervienen, a nivel individual, social y organizacional, que están relacionados con los constructos de felicidad y bienestar en el trabajo, en manos de la profesora Marisa Salanova. Sobre inteligencia emocional, Miguel Ángel Díaz nos mostró modelos teóricos, herramientas de medición y su aplicación en las organizaciones, a través de la empatía, aspecto importante para la creación de vínculos y en la mediación de conflictos. Además tratamos los constructos de Engagement y Flow en el trabajo, en una sesión junto al doctor Wilmar Schaufeli.

En su parte práctica, relacionado con el capital psicológico y las creencias de eficacia, aprendimos junto a Isabel Martínez a elaborar una escala de autoeficacia del trabajo emocional en empleados de un hotel para un caso ficticio, donde debíamos identificar los factores conductuales, localizar los obstáculos y, en último lugar, redactar los ítems y la escala de respuesta. En relación con la felicidad y bienestar, realizamos un listado de fortalezas que deberían estar presentes en personas positivas, llevamos a cabo la medición del propio nivel de felicidad y sus causas; y mediante el ejercicio “Lápiz en la boca”, pudimos observar los cambios en el nivel de felicidad en dos tiempos, antes y después de las actividades de *saboreo*, *3 bendiciones* y *El mejor Self posible*.

Por otro lado, los temas tratados en esta asignatura me han servido de guía, tanto para la mejor comprensión de las asignaturas posteriores que quedan relacionadas con los fundamentos de la Psicología Organizacional Positiva, en temas de gestión del cambio e intervención para la mejora de la salud y calidad de la organización; como para la elaboración del proyecto de investigación de las prácticas externas, pues trata sobre la situación afectiva, la autoeficacia y las fortalezas personales presentes en un grupo de alumnos que recientemente han adoptado un rol pre-profesional en sus prácticas externas.

Con todo lo anterior considero que esta competencia aumentó a un nivel 4 y que se ha mantenido en el momento actual.

- **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.**

Para esta competencia mi nivel inicial es de 1, pues no conocía nada al respecto antes de comenzar el máster. Tras el cursado de las materias en el año anterior aumentó a un nivel 2.

Durante el transcurso de la asignatura Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad, se nos mostraron diversos modelos para la gestión de la calidad y su repercusión sobre la salud y el desempeño organizacional, así como la relación entre clima y cultura organizacional.

En concreto, junto a la profesora Lidón Nebot realizamos el estudio de caso de una empresa de construcción ficticia “Gratcer”, para la que había que localizar problemas, necesidades y elaborar una guía de aprendizaje para el cambio, analizando dichas necesidades de aprendizaje, diseñando y evaluando este aprendizaje. En él se podía aplicar el concepto KASAS (conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas), que configura la capacidad de resiliencia y ponen de manifiesto el fenómeno “learning” en lugar de “training”, para el desarrollo de la organización, como motivación y metodología empleada. Otro ejercicio consistió en aprender a llevar a cabo la promoción de la empleabilidad tanto para la organización como para los trabajadores, en contextos de cambio y fomentando la movilidad, a través de la exploración del mercado próximo, o bien ofreciendo garantías de retorno y/o incentivos financieros.

Conocimos, además, la herramienta ‘SERVQUAL’ para evaluar la calidad del servicio y la técnica de Survey Feedback para su intervención hacia la mejora organizacional, de la mano de Merche Ventura. Cuyo ejercicio fue la autoevaluación a una empresa ficticia siguiendo el método de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), en el que se lleva a cabo un diagnóstico del liderazgo y se proponen mejoras para las áreas de la organización que obtienen una menor puntuación.

En relación a estos contenidos, considero he recibido el material y la información teórica necesarias, pero no termino de familiarizarme con su desarrollo en el terreno práctico, por lo que considero mi nivel competencial, tanto durante el cursado como en el momento final, es de 2.

- **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.**

El nivel competencial antes del cursado del máster era de 1, pues desconocía por completo el ámbito de los recursos humanos. Durante el curso anterior y, a través de la asignatura de

Técnicas de gestión de los Recursos Humanos, pude entender más acerca de los protocolos y las técnicas de actuación pertinentes en la gestión de los recursos humanos, por lo que aumentó en un nivel 2.

Así, una de estas actuaciones se corresponde con la descripción de los puestos de trabajo, aspecto que conocimos junto a la profesora Eva Ferrando, por la que se realiza en primer lugar un análisis y descripción de puestos, para así detectar las competencias que los mismos requieren y poder trasladar estos conocimientos al posterior procedimiento de selección de personal. También reflexionamos acerca del papel de la socialización anticipatoria y su importancia durante el proceso de incorporación de personal a una organización.

En cuanto a las técnicas de evaluación de los Recursos Humanos, Lidón Nebot nos dio a conocer las más utilizadas, como el grupo de discusión o la elaboración de entrevistas por incidentes críticos. Además de llevar a cabo la observación eficaz para la detección de competencias durante la creación de pruebas situacionales.

Por otro lado realizamos actividades *role-playing* sobre formación *outdoor*, de la mano de Julián Pelechano, y tratamos de identificar competencias en los supuestos empleados.

Considero el nivel de esta competencia no ha variado, quedándose en un valor de 2 en los tres momentos, puesto que necesitaría ponerla más en práctica para no requerir supervisión o guía.

- **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.**

El desarrollo de esta competencia ha ido incrementando, desde el nivel 1, antes del cursado del máster, pasando por un nivel 2 durante el transcurso del mismo y, en el momento actual alcanzando el valor de 3.

Así, a través de la asignatura de Prácticas Organizacionales Saludables y la realización de casos prácticos, aprendimos sobre las tácticas de negociación entre organizaciones, de la mano de Lourdes Munduate; lo que nos permitió observar la influencia que ejercen las emociones en este sentido, y cómo se podrían resolver conflictos si se tienen en cuenta las necesidades e intereses de ambas partes.

Por otra parte, junto a Santiago Vázquez nos aproximamos hacia la importancia de establecer la felicidad en el puesto de trabajo como valor y cultura corporativa, conociendo informes de selección y evaluación de personal en base a dicho constructo.

Finalmente aprendimos, a través de la sesión con Miguel Ángel Nadal, acerca de las buenas

prácticas en las organizaciones, poniendo de ejemplo el ejercicio de las 5s que una empresa lleva a cabo para establecer un orden real, lógico y práctico, de sus materiales y espacios dentro del entorno laboral; o las acciones puestas en marcha por la organización como el desarrollo de carrera, la equidad, la integración trabajo-familia o la flexibilidad laboral.

Considero además, he visto reflejada esta competencia en los resultados obtenidos durante la realización de mi proyecto de prácticas, pues pude analizar diversos estudios anteriores y extraer conclusiones que me permitieron lanzar propuestas de actuación en este caso para la mejora y la prevención de la salud de los universitarios que terminan sus estudios y deben afrontarse a nuevos retos en un entorno laboral, asumiendo un rol pre-profesional, pues se encuentran en el tránsito académico-laboral.

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

Para esta competencia, considero he partido desde el nivel 1 antes de cursar el máster, en el curso anterior alcancé un valor de 2 y, tras lo vivido durante el actual año académico, a través de la parte práctica del máster, he alcanzado un nivel de 3.

En la asignatura de Intervención Psicosocial en el Trabajo me resultó posible conocer más acerca del concepto de Salud Psicosocial de la mano de Susana Llorens, y cómo se llevan a cabo las intervenciones en esta línea, conocimos el modelo RED (Recursos, Experiencias, Demandas) y su herramienta de autoinforme para evaluar los riesgos psicosociales. En este sentido, realizamos un caso práctico sobre un hospital donde debíamos detectar los principales daños psicosociales, así como elaborar una propuesta de intervención que sería evaluada posteriormente en términos de calidad de la estrategia empleada, para así establecer su eficacia. A continuación llevamos a cabo un ejercicio individual de gratitud hacia un ser querido, mediante la elaboración de una carta, enmarcado este en la intervención psicosocial positiva.

Por otra parte, aprendimos acerca de la intervención psicosocial en el trabajo sobre los fenómenos asociados de burnout, junto a la profesora Laura Lorente. En concreto, realizamos un ejercicio para el caso de un policía que presentaba burnout y del que teníamos que localizar sus síntomas, los riesgos psicosociales del puesto y los daños consecuentes; por último elaborábamos una propuesta de intervención y un informe en el que constaran tanto las estrategias empleadas como los resultados.

Lidón Nebot nos dio a conocer las técnicas para la evaluación, prevención e intervención ante la adicción al trabajo y el tecnoestrés; poniendo en práctica lo aprendido en un ejercicio donde debíamos planificar un proceso de desarrollo de carrera como pauta de una posible intervención.

Finalmente, durante la sesión de la profesora Isabel Martínez conocimos los procesos de evaluación de los riesgos psicosociales, bien a través de entrevistas, por grupos de discusión o mediante el instrumento RED. En cuanto a la metodología pertinente, conocimos el ISTAS-21 y el INSHT. La sesión concluyó en un ejercicio de elaboración de un informe en el que constaran factores psicosociales y las pautas de prevención e intervención.

Todo este bloque me ha servido de ayuda en la elaboración del proyecto de prácticas ya mencionado anteriormente, en cuanto a la redacción de posibles directrices para prevenir e intervenir en la mejora del proceso de inserción de alumnos en prácticas, a nivel de la salud psicosocial.

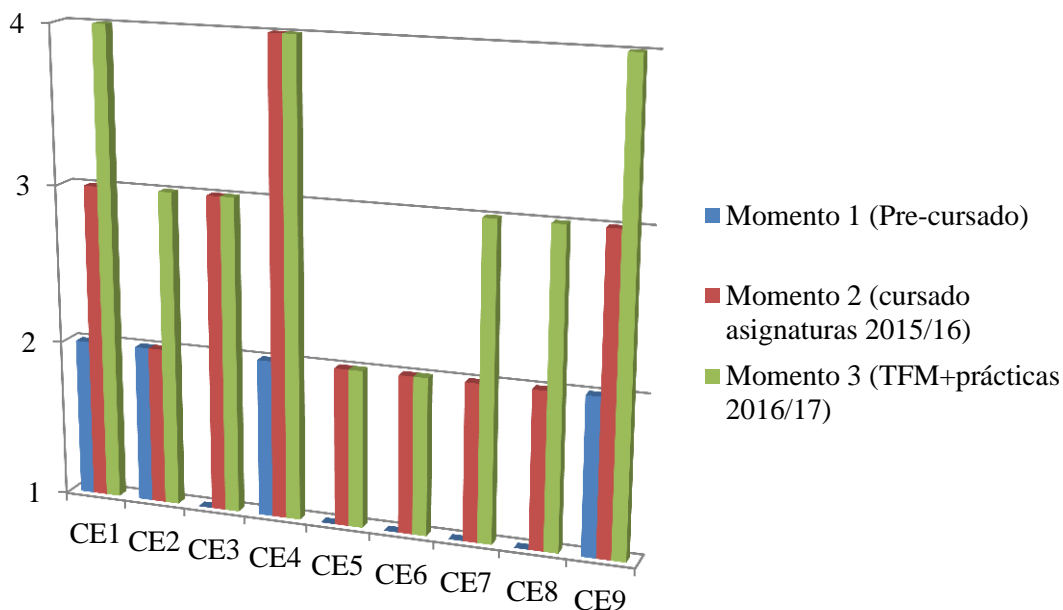
▪ **CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.**

Considero mi nivel competencial en este sentido, para un primer momento de 2, pues ya partía de una titulación relacionada con el máster y podía contrastar las competencias adquiridas en el grado de Psicología con las presentes en la guía docente del máster. Tras cursar las asignaturas en el curso anterior se elevó la capacidad para juzgarlas de forma más precisa a un valor de 3 y, a partir de la elaboración del TFM, así como de la estancia y el desarrollo del proyecto de prácticas, considero he podido alcanzar un nivel de 4.

Esto es, a través de la elaboración del trabajo final de máster, así como del proyecto de prácticas externas, he sido capaz de criticar y tener consciencia acerca del propio desarrollo de las competencias impulsadas en el transcurso del máster. Además de poder llevar a cabo una autorreflexión de las mismas, basadas en la evidencia por las actividades realizadas, trabajos en grupo y recursos teóricos aportados en las diversas asignaturas.

Por otro lado, en el desarrollo de las prácticas externas, y en particular para la elaboración del proyecto de investigación, he llevado a cabo la revisión de las asignaturas cursadas para obtener fundamentos, herramientas y aplicar constructos que estuvieran relacionados con el objetivo del mismo, como por ejemplo ha sido el caso de las fortalezas personales; elemento clave para llevar a cabo la reflexión sobre el proceso de cambio de rol en el estudiante que comienza a insertarse en otro de tipo pre-profesional.

A continuación se muestra una gráfica que recoge, a modo de resumen, el nivel competencial adquirido para las diversas competencias y su transcurso en el desarrollo del máster.



## VALORACIÓN PERSONAL

En este apartado pretendo expresar en primera persona los aspectos favorables y menos favorables que, desde mi punto de vista, he podido considerar durante el transcurso del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos; bien en cuanto a materias destacadas, así como en relación al desarrollo de las prácticas externas.

En primer lugar, mencionar que la organización del máster referida a la presentación y desarrollo de las asignaturas, horario y los diversos ponentes, me ha parecido propicia para el buen aprendizaje de las mismas; siendo la variabilidad de las presentaciones, conocer diferentes profesionales en cada sesión, el aspecto que más me ha agradado y que las ha hecho más amenas. Por otro lado, como aspecto menos favorable, señalar los problemas de conexión para el diferido de las clases vía online, que retrasaban el comienzo de las mismas y se tornaba algo tedioso; asimismo sería conveniente que las grabaciones de las sesiones, hecho que me agradó y me pareció ventajoso a la hora de repasar y no perder contenido, estuviesen a disposición en el aula virtual al terminar las mismas, para tener tiempo de estudiar cara al examen con el apoyo de éstas.

En relación con la materia de Psicología de la Salud Ocupacional, en términos de investigación sobre los diversos procesos de riesgos y daños psicosociales en los puestos de trabajo, he podido ampliar mis habilidades elaborando proyectos referidos al tecnoestrés o, en relación con las prácticas externas, acerca del papel de los recursos personales como son las fortalezas psicológicas, en la adaptación a un entorno laboral. No obstante, cabe mencionar que durante la

elaboración del proyecto de prácticas, tras la revisión de artículos, requerí de asesoramiento por parte de mi tutora para redirigir el objetivo del trabajo. Con lo cual, desde mi opinión personal sería necesaria la realización de trabajos de este tipo de manera individual durante el máster, para reforzar así la confianza en la extracción y elaboración de información adecuada, que en los trabajos grupales queda más disipada y respaldada entre los compañeros.

Por lo que se refiere a la materia de Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional, esta me ha servido para conocer las teorías de dirección y desarrollo de los RRHH. También he conocido los factores contextuales que influyen en su desarrollo, además de la ética en la intervención. Otros factores a destacar son la dirección y el liderazgo, donde he podido conocer las habilidades directivas y los nuevos roles de los líderes. Por otro lado, durante mi estancia en el organismo de la Fundación Universidad-Empresa de la UJI, pude observar el tipo de gestión llevada a cabo por parte del personal para el desarrollo de acciones que permiten la integración de estudiantes en entornos laborales, además de conocer los departamentos que, cada uno en su función, quedan interrelacionados entre sí con el objetivo de potenciar la empleabilidad de los alumnos de la universidad.

Asimismo, durante el máster he podido adquirir conocimientos acerca del capital psicológico de las personas y el papel de la inteligencia emocional, ambos factores relevantes para el desempeño óptimo de las mismas dentro de una organización y para la vida diaria. Temas que además he podido profundizar a través de la elaboración de mi proyecto de prácticas, pues se focaliza en las fortalezas personales como recurso personal con las que futuros empleados podrían afrontar una serie de demandas laborales. Por lo que constituye un proyecto enmarcado dentro de la Psicología Positiva, del que pueden extraerse ideas para la implicación práctica en contextos organizacionales. En este sentido, mencionar lo favorable que ha sido poder conocer sobre las organizaciones positivas, los procesos y técnicas de evaluación e intervención en riesgos psicosociales y los procesos y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva. Aun así, espero poder llevarlo más a la práctica en un futuro, pues únicamente he podido recoger información y plasmar ideas acerca de este tipo de intervención en mi proyecto de prácticas, pero me agradaría ponerlo en funcionamiento en un entorno profesional y poder consolidar unas pautas de optimización primaria reales.

Por lo que se refiere a las técnicas de gestión de los recursos humanos, considero he aprendido aspectos teóricos sobre técnicas para la gestión de personas, su afectación e incorporación, socialización laboral, así como para su formación y desarrollo de carrera. También he conocido técnicas para la desvinculación organizacional y para la evaluación de los RRHH. Sin embargo, por el tipo de prácticas, más relacionado con el trabajo autónomo de investigación, no he podido llevar a cabo estos procesos de forma práctica, aunque sí he observado cómo se realizan algunos



en cuanto a la parte administrativa, como es la incorporación a un puesto de prácticas remuneradas de los estudiantes o ex alumnos de la universidad, dentro de la FUE. Del mismo modo, he conocido en clase acerca de la empleabilidad en entornos laborales que cambian, organizaciones resilientes y de las estrategias que siguen las organizaciones para facilitar el proceso de aprendizaje y adaptación a dichos entornos; así como de los modelos de calidad y excelencia y las herramientas para medir ambas. No obstante, considero necesaria la experiencia en otros puestos en empresas para desarrollar y poner en práctica dichos conceptos de forma más exhaustiva y visual. Ello sería la parte que más necesito trabajar para optimizar el nivel competencial que me ha aportado el máster.

Así, considero he visto fomentada mi capacidad crítica sobre el nivel competencial adquirido, a través de la elaboración de este trabajo final de máster, que me ha servido para reflexionar y plasmar las opiniones de forma escrita, haciendo más consciente su valoración, además de la expresión de dichas competencias durante el trabajo realizado en las prácticas, para el que fue necesaria la operatividad de más de una.

Finalmente, he de resaltar la positiva sesión formativa de “comunicación para el éxito”, que me pareció muy útil en sus herramientas y pautas para la buena transmisión oral del discurso, que sirve de calentamiento para la defensa de este trabajo ante el tribunal.

Durante el transcurso del máster y, desde una perspectiva más personal, he de expresar mi particular “montaña rusa” de sensaciones y percepciones, que pasa por el entusiasmo e ilusión en el pre-cursado y al inicio del mismo; incompreensión y desencanto en algunas ocasiones, como ocurrió durante la realización de unas prácticas de empresa, donde me encontré desubicada y me planteé no continuar con el máster. Y por la recuperación de la motivación, pues considero que haber realizado este máster ha fortalecido mi recursos personales a la hora de emprender nuevos retos.

Así, para terminar, explicar el título que da nombre al presente trabajo final de máster: “nuevo rumbo”. Pues se trata de otra visión más de la psicología, de nuevas oportunidades de salidas profesionales; a través del cual he sido consciente del trayecto que aún me queda por recorrer en cuanto al pleno desarrollo de varias competencias, las cuales estarían relacionadas con la falta de experiencia en un trabajo real.

## **FUTURO PROFESIONAL**

Al comenzar este máster no tenía muy claro cuál iba a ser el camino por el que me decantaría, dentro del ámbito de la psicología, pues sentía inclinación por la rama sanitaria, quizá bastante

recalcada en su mayoría durante el transcurso del grado. Aun así, decidí probar a tener un mayor conocimiento sobre los elementos que conforman el entorno de la Psicología del Trabajo, con especial interés por las áreas que se dedican a la intervención psicosocial para el fomento de la salud ocupacional.

Al terminar este, me he propuesto como objetivo, a corto/medio plazo, palpar lo aprendido en el máster en un ambiente real de trabajo, donde pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos en el mismo y sacarles partido, en concreto, me interesa formar parte de un equipo en el área de recursos humanos, comenzando en una empresa de trabajo temporal, para poder adquirir experiencia real y desarrollar al máximo las competencias que me faltan, de la parte laboral más administrativa. A medio/largo plazo, me gustaría realizar actividades de voluntariado en otros países, para desarrollar mis fortalezas personales, aptitudes vocacionales así como mejorar mi nivel de inglés. Todo ello con el objetivo final de fomentar y optimizar mi empleabilidad.

Por último, a largo plazo, me interesa la idea de aplicar el contenido del máster en labores de soporte e intervención en proyectos sociales, esto es, compaginar la psicología del trabajo con el trabajo e intervención social.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Meliá, J. L.; Nogareda, C.; Peiró, J. M.; Salanova, M. et al. (2006). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I., & Llorens, S. (2005). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. *José Luís Melía et al*, 131-153.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis. Retrieved from [https://cataleg.uji.es/search\\*cat/?searchtype=X&SORT=D&searcharg=psicología+salud+ocupacional&searchscope=1&sortdropdown=](https://cataleg.uji.es/search*cat/?searchtype=X&SORT=D&searcharg=psicología+salud+ocupacional&searchscope=1&sortdropdown=)
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>