



## **TFM**

**Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las  
Organizaciones y en Recursos Humanos**

**Universitat Jaume I**

**2017-2018**

### ***Micro intervención en Capital Psicológico***

***Alumno: Ari Wilson Gomez Borges***

***Plaza Urban Bloque 6 piso 3A - San Lorenzo, Castellón de la Plana***

***642 87 53 31***

***al373633@uji.es***

***Tutora: Isabella Meneghel***

***Curso Académico: 2017/2018***

**Castellón de la Plana, Mayo 2018**

**Resumen**

El Capital Psicológico está asociado con los recursos psicológicos individuales que tienen las personas de una organización para afrontar adversidades, proponerse desafíos y cumplir metas. El desarrollo del Capital Psicológico en las personas trabajadoras supone un gran desafío para las organizaciones y una práctica organizacional saludable. El presente Trabajo Final de Máster tiene por objetivo realizar una propuesta para implementar el Capital Psicológico en un equipo de trabajo voluntario del Programa Pisos Solidarios de la Universidad Jaume I. Con el fin de lograr este objetivo, se propone realizar una micro intervención en Capital Psicológico en el equipo. Para analizar y medir el impacto de la intervención se aplicará el Cuestionario PCQ-12 pre y post intervención. Tanto la investigación como la teoría respalda que la relación entre los componentes que conforman el Capital Psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) tienen resultados positivos a nivel individual y organizacional. En base a estos resultados surge el interés de aplicarlo y desarrollarlo en el equipo de voluntarios del Programa Pisos Solidarios de la UJI.

**Palabras clave:** Capital Psicológico - Micro intervención - Voluntariado

**Abstract**

The Psychological Capital is associated with the individual psychological resources that people of an organization have to face adversity, propose challenges and achieve goals. The development of Psychological Capital is a great challenge for organizations and a healthy organizational practice. This TFM (Master's Final Project) aims to make a proposal to implement the Psychological Capital in a volunteer team of the Programa Pisos Solidarios of the Jaume I University from Castellón, Spain. To achieve this goal, it is proposed to perform

a micro intervention in Psychological Capital in the team. To analyze and measure the impact of the intervention, the PCQ-12 Questionnaire will be applied pre- and post-intervention. Both, research and theory, supports that the relationship between the components that make up the Psychological Capital (self-efficacy, optimism, hope and resilience) have positive results at the individual and organizational levels. Based on these results, there is an interest to apply it and develop it in the team of volunteers of the Programa Pisos Solidarios.

**Key words:** Psychological capital - Micro intervention - Volunteering

**Índice**

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2. Objetivos</b>	<b>5</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>8</b>
<b>a. Método</b>	<b>8</b>
<b>b. Muestra</b>	<b>8</b>
<b>c. Procedimiento</b>	<b>9</b>
<b>d. Temporalización</b>	<b>10</b>
<b>4. Resultados esperados</b>	<b>13</b>
<b>5. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster con aplicación al tema del TFM</b>	<b>14</b>
<b>6. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto con el caso del TFM</b>	<b>20</b>
<b>7. Conclusiones finales</b>	<b>22</b>
<b>8. Referencias bibliográficas</b>	<b>24</b>
<b>9. ANEXOS</b>	<b>28</b>

## 1. Introducción

En el año 2008, en Montevideo (Uruguay) culminé mi carrera de grado y me formé como Psicólogo. En mi último año de carrera me incliné a la psicología laboral y realicé mi práctica profesional en el ámbito de la consultoría organizacional. Desde entonces, me he desempeñado en el área de Recursos Humanos y las Organizaciones, así como formándome académicamente. Otra pasión que seguí ejerciendo, paralelamente a mi carrera profesional, fue el trabajo voluntario comunitario, es más, es uno de los principales motivos que me llevaron estudiar Psicología.

En octubre de 2017 me mudé a España para hacer el Máster en Psicología Positiva Aplicada y el Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos, ya que son dos áreas de conocimiento que me motivan mucho. También me uní como voluntario al Programa Pisos Solidarios de la UJI. En España pude combinar dos de mis pasiones, la psicología laboral y el trabajo voluntario, ya que estoy aplicando conocimientos adquiridos en el máster a distintos ámbitos organizacionales de la comunidad, en este caso en particular, con el equipo de trabajo de voluntarios de Pisos Solidarios en el barrio San Lorenzo, en Castellón de la Plana.

El grupo San Lorenzo es un barrio ubicado en la ciudad de Castellón de la Plana, Comunidad Valenciana. Sus orígenes se remontan a los años 60 cuando trabajadores inmigrantes provenientes de toda España y extranjeros construyeron sus viviendas y entorno social. A partir de los años 80 se construyeron 6 bloques de edificios con 24 viviendas cada bloque más 17 bungalows. Todas las viviendas fueron destinadas a familias de muy baja renta, la mayoría de etnia gitana. Actualmente, puede decirse que el barrio tiene una mezcla de culturas y una convivencia intergeneracional amplia, desde los fundadores del barrio hasta los más jóvenes.

Desde el año 1999 la Universidad Jaume I (UJI) ha estado presente en el barrio a través del programa Pisos Solidarios (junto al Ayuntamiento de Castellón y la EIGE). El programa cuenta con estudiantes que viven en el barrio y colaboran en varias tareas junto y para los vecinos. Actualmente el equipo de trabajo cuenta con una coordinadora y 16 voluntarios que viven y trabajan en el barrio. Frente a distintas problemáticas de la comunidad y de los integrantes del equipo voluntario, este equipo se encuentra desmotivado, con conflictos internos y resignado. A la fecha, no se han realizado intervenciones con el equipo y solamente se reúnen todos, dos veces al mes. A través de este proyecto de trabajo, se busca incrementar el Capital Psicológico (CapPsi) en el equipo de trabajo.

La fundamentación teórica está basada en los trabajos del grupo de investigación de Fred Luthans de la Universidad de Nebraska (Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B., 2015).

En los últimos años, el interés por la investigación y desarrollo de fortalezas en las organizaciones se ha incrementado significativamente (Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G., 2014). Actualmente la corriente académica que más promueve estas investigaciones es la Psicología Positiva y la Psicología de la Salud Ocupacional. La Psicología Positiva se ocupa de estudiar las fortalezas en lugar de las debilidades o enfermedades, así como el desarrollo y florecimiento de las personas (Seligman, 2011). Asimismo, dentro del ámbito de la Psicología Positiva se ha desarrollado el estudio del Comportamiento Organizacional Positivo (COP), que se encarga de investigar sobre las fortalezas y capacidades psicológicas positivas y su aplicación en el ámbito laboral. Su objetivo es medir, incrementar y aplicarlas de manera efectiva para mejorar el desempeño laboral (Luthans y Youssef, 2015).

Dentro del campo de la psicología positiva se han desarrollado innumerables investigaciones en constructos tales como la resiliencia, la esperanza, el optimismo y la

autoeficacia. Igualmente, el equipo de investigación de Fred Luthans ha encontrado que la interacción de estos cuatro constructos comparten algunos elementos en común. Como conclusiones generales han descubierto que estos constructos tienen un mayor impacto cuando son desarrollados juntos que por separado, así como han investigado su impacto en las organizaciones ya sea a través de actitudes, comportamientos y desempeño esperado de las personas (Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J., 2007).

Hasta la fecha son cuatro los elementos que conforman el constructo Capital Psicológico (CapPsi): autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.

**Figura 1:** Modelo de CapPsi



*Fuente: elaboración propia*

Para las organizaciones el concepto, desarrollo y aplicabilidad del CapPsi resulta muy interesante ya que su estudio empírico se ha realizado en el ámbito laboral. La investigación en capital psicológico se rige por estándares científicos, que garantizan la seriedad en la lectura de los resultados. Asimismo, el CapPsi es un constructo que debe tener un enfoque

positivo así como indicadores claros para que se pueda medir. Otro punto a favor para las organizaciones es que el CapPsi se puede desarrollar dentro del ámbito laboral (Luthans, et al., 2007).

El CapPsi se define como: “Estado positivo individual de desarrollo caracterizado por: 1) Tener confianza (autoeficacia) en contar con las capacidades y poner el esfuerzo necesario para lograr nuestras tareas; 2) Hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el logro o éxito ahora o en el futuro; 3) Perseverancia en las metas, y cuando sea necesario redireccionar las vías (esperanza) para lograrlas; y 4) Cuando se sufre por problemas y adversidades mantenerse y regresar fortalecido (resiliencia) hasta lograr las metas” (Luthans et al., 2007, p.3).

Las investigaciones demuestran que las personas con un alto capital psicológico verán una mayor posibilidad de éxito frente a los desafíos y objetivos que se propongan. Tendrán confianza en sus capacidades y habilidades y elegirán intencionalmente objetivos que le impliquen desafío, auto motivándose para su consecución. La esperanza los habilitará en la búsqueda y generación de vías alternativas para la consecución de metas. Por último y no menos importante, estas personas presentan un desarrollo de la resiliencia que les permite recuperarse frente a los distintos reveses y obstáculos que se presentarán (Luthans y Youssef, 2017).

En resumen, los beneficios del desarrollo del capital psicológico en los trabajadores y a las organizaciones ha trascendido la teoría y el ámbito académico. Su estudio empírico dentro del ámbito laboral deja en evidencia resultados muy interesantes que invitan a las organizaciones a incluir este tipo de intervenciones en sus planes de desarrollo. Se ha encontrado que luego de las intervenciones en CapPsi las personas trabajadoras elevan su grado de satisfacción con el trabajo, aumentan su compromiso organizacional,



comportamientos extra rol, efectividad dentro del puesto de trabajo, menor ausentismo, cinismo e intenciones de renuncias (Avey, J., Luthans, F., y Jensen, S., 2009; Luthans et al., 2007; Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M., 2010; Avey, J., Patera, J., & West, B., 2006; Larson y Luthans, 2006).

## **2. Objetivos**

Utilizando como base los resultados de investigaciones anteriores y la problemática en el equipo de trabajo de Pisos Solidarios se plantea el siguiente objetivo general:

### ***2.1 Objetivo general***

Desarrollar y promover el Capital Psicológico en el equipo de personas voluntarias del Programa Pisos Solidarios de la Universitat Jaume I

### ***2.2. Objetivo específico***

Dentro del objetivo general se desglosan los siguientes objetivos específicos:

- i. Incrementar el grado de CapPsi de los participantes.

## **3. Metodología**

### ***a. Método***

El método utilizado será un taller práctico/vivencial con los participantes del Programa Pisos Solidarios. Se llevarán a cabo distintas técnicas que promuevan en conjunto los elementos del CapPsi (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia). En el apartado “procedimiento” se detalla la intervención paso a paso.

**b. Muestra**

Pisos Solidarios es un programa perteneciente a la Oficina de Cooperación, Desarrollo y Solidaridad de la Universitat Jaume I. El programa se lleva a cabo en la comunidad San Lorenzo, un barrio que sufre riesgos de exclusión social y otras problemáticas. La universidad, junto al ayuntamiento de Castellón, ofrece a los estudiantes un piso para vivir con la responsabilidad de cumplir horas de trabajo voluntario en los distintos recursos que actúan en el barrio.

Actualmente, el programa cuenta con 16 estudiantes y una coordinadora, El promedio de edad es de 26.29 años con un desvío típico de 5.72 el rango de edades van de 21 a 40. En cuanto a las nacionalidades, hay 5 estudiantes españoles, 2 argentinos, 2 colombianas, 2 marroquíes, 1 brasileña, 1 cubana, 1 peruana, 1 uruguayo y 1 salvadoreño. El grupo está dividido en 50% mujeres y 50% hombres.

**c. Procedimiento**

En primer lugar se presentará el proyecto a la Oficina de Cooperación, Desarrollo y Solidaridad de la UJI y se solicitará autorización para su aplicación.

Se hará un plan de comunicación para informar todos los estudiantes e invitarlos a participar en la intervención.

La participación será voluntaria y se hará un grupo de control para aplicar las evaluaciones antes y después de la intervención.

Antes de la intervención señalada, se aplicará la adaptación española del cuestionario *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-12) desarrollada por Luthans, et al. (2007). Ésta aplicación se hará al grupo objetivo y el grupo de control.

Se llevará a cabo la micro intervención con el grupo objetivo. El taller está previsto que dure entre 2,5 y 3 horas.

A la semana de terminada la intervención se aplicará nuevamente el PCQ-12 al grupo objetivo y el grupo de control.

Elaboración de informe final para la dirección de la Oficina de Cooperación y Solidaridad de la UJI.<sup>1</sup>

#### d. Temporalización

El CapPsi se desarrolla por medio de talleres prácticos de entrenamiento en salones dispuestos por la organización o en algunos casos a través de plataformas web (Xichao Zhang, Y. L., Shuang Ma, J. H. y Li Jiang., 2014).

Las investigaciones respaldan que las micro intervenciones (2,5 a 3 horas de duración) logran resultados significativos en el incremento de Capital Psicológico (Newman et al., 2014). Los modelos de intervenciones y micro intervenciones planteados hasta ahora propone a los participantes una serie de actividades a desarrollarse.

A continuación se detalla en forma general los temas a desarrollarse en la intervención según Luthans; Youssef y Avolio (2015).

**Tabla 1:** Modelo de micro intervención en CapPsi

<b>Enfoque en el proceso de desarrollo HERO</b>	<b>Ejemplo de herramienta de desarrollo</b>	<b>Resultados aproximados</b>	<b>Ejemplos de sostenibilidad</b>	<b>Resultados deseados basados en la evidencia</b>
<b>Esperanza</b> Diseño de metas y caminos Implementando el escenario y la planificación de	<b>Objetivos SMART</b> Ejercicio de fijación de metas • Metas • Lista barreras • Enumerar las formas de	<b>ESPERANZA</b>  <b>AUTOEFICACIA / CONFIANZA</b>	Entrenamiento periódico • Cara a cara • en línea Aplicaciones • Recordatorios	<b>MAYOR RENDIMIENTO</b> y Satisfacción Felicidad Compromiso de bienestar

<sup>1</sup> Ver modelo de informe en Anexo 2

<p>obstáculos</p> <p><b>Autoeficacia</b> Experimentando el éxito y modelando otros relevantes Persuasión, retroalimentación positiva y excitación</p> <p><b>Resiliencia</b> Identificar y construir activos / evitar riesgos Cómo afectar el proceso de influencia</p> <p><b>Optimismo</b> Interpretar, atribuir eventos positivamente Vaso medio lleno Desarrollar una expectativa positiva</p>	<p>superar las barreras</p> <p><b>Haga tres cosas / interacciones positivas cada día</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Use bandas de goma en la muñeca para recordar</li> </ul> <p>Mantenga registro / diario nocturno de <b>tres cosas para estar agradecido por cada día</b></p> <p><b>Usar refuerzo positivo contingente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Aprecio</li> <li>• Retroalimentación positiva</li> </ul> <p>Escribir <b>carta de gratitud</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escritura a mano</li> <li>• Más que una nota de agradecimiento</li> <li>• Pariente, maestro, mentor, amigo, compañero de trabajo, jefe</li> </ul> <p><b>Equilibrio de bienestar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones</li> <li>• Ejercicio, relajación, ejercicio</li> <li>• Medita y Yoga</li> <li>• Hidrata y come bien</li> </ul>	<p><b>OPTIMISMO REALISTA</b></p> <p><b>RESILIENCIA</b></p>	<p>programados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de "Happify"</li> </ul> <p>Videos de inspiración periódica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ted habla</li> <li>• Deportes</li> <li>• Música</li> </ul> <p>Juegos de video / smartphone</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "SuperBetter"</li> <li>• Gamificación estratégica e interactiva para el compromiso continuo de PsyCap</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Logros</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Desafíos y competencia</li> </ul>	<p>Compromiso de atención</p> <p>Creatividad</p> <p>Innovación</p> <p>Robustez</p> <p>Identificación</p> <p>Ciudadanía</p> <p>Satisfacción de la relación</p> <p>Satisfacción de la salud</p> <p>V oice</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>La seguridad</p> <p><b>INFERIOR</b></p> <p>Estrés</p> <p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p> <p>Burnout</p> <p>Abuso de sustancias</p> <p>Afecto negativo</p> <p>Cinismo</p> <p>Intento de rotación</p> <p>Deviance</p> <p>Conflicto</p> <p>trabajo-familia</p> <p>BMI (índice de masa corporal)</p>
--	---	--	---	--

Luthans et. al. (2015)- Traducción propia.

De manera más específica, a continuación se desarrolla la temporalización, las técnicas y organización de la micro intervención en CapPsi que se llevará a cabo con el equipo de trabajo de Pisos Solidarios.

1. **Bienvenida y presentación (de 10 a 15 minutos):** bienvenida a todos los participantes, contextualización del taller y las temáticas a desarrollarse.
2. **Aplicación de cuestionarios de evaluación (de 15 a 20 minutos):** se aplicará el cuestionario PCQ-12.

### 3. Micro intervención propiamente dicha <sup>2</sup>

- 3.1. *Establece tu meta (de 20 a 25 minutos):* se propone una pregunta genérica asociado al contexto en el cual trabaja el equipo de Pisos Solidarios. La pregunta debe promover la reflexión sobre una meta a lograr como voluntario en el barrio San Lorenzo. La meta debe estar en positivo, ser concreta, medible y significativa. En esta etapa el trabajo es individual, se les da 5 a 7 minutos para que puedan reflexionar y escribir su meta. Una vez los participantes tengan su meta escrita se comparte entre todos los participantes y se irá verificando que todas las metas cumplan con las características mencionadas anteriormente.
- 3.2. *Establece tus sub metas y auto refuerzate (de 15 a 20 minutos):* una vez compartido y corregido la meta principal de cada participante se les incita establecer al menos 3 sub metas. Una vez establecidas las sub metas se hablará sobre la importancia de autoreforzamiento, decirnos palabras que nos motiven, que nos energizan. Se pide a los participantes que se conecten con recuerdos de logros pasados y que palabras usas para auto reforzarse.
- 3.3. *Conoce tus recursos (de 15 a 20 minutos):* en esta etapa se utilizarán un conjunto de 24 tarjetas de fortalezas personales basadas en el test VIA. En esta etapa se harán trabajos en parejas, cada uno ayudará al otro elegir las principales fortalezas para llevar a cabo la metas y submetas. Una vez que todos tengan sus fortalezas elegidas se destinará unos minutos para pensar qué fortalezas sociales y materiales serán necesarias. Por último, se hace un

---

<sup>2</sup> Material necesario para la micro intervención incluido en el Anexo 1

plenario para exponer todas las metas y recursos buscando retroalimentación entre todos.

- 3.4. *Planifica tus obstáculos (15 a 20 minutos)*: en los primeros 10 minutos se les pide a los participantes hacer un listado de todos los obstáculos que entorpecerían el logro de su meta. Los siguientes 5 minutos se les pedirá que clasifiquen los obstáculos entre controlables e incontrolables. Una vez identificados todos los obstáculos, los compartirán en plenario con el fin de obtener retroalimentación, algunas soluciones y otros puntos de vista.
- 3.5. *Planifica tus soluciones (10 a 15 minutos)*: en esta etapa nos centraremos en buscar vías de solución para superar los obstáculos controlables identificados en la etapa anterior. Se trabajará en parejas y luego en plenario.
- 3.6. *Visualiza el éxito (15 a 20)*: por último se invita a los participantes a proyectarse a un futuro donde haya logrado las metas propuestas. Se harán las siguientes preguntas guías: ¿Cómo se sentirían? ¿Qué está diferente en el barrio? ¿Cuál fue su rol en la obtención de la meta?
4. **Cierre final y agradecimiento (5 minutos)**: evaluación conjunta si se cumplieron con las metas del taller. Invitación a que compartan en pocas palabras cómo se sintieron y un espacio para feedback sobre el taller.
5. **Post evaluación**: A la semana de terminado el taller se les aplicará nuevamente el cuestionario PCQ-12.

Con base a lo anteriormente expuesto, se calcula que el taller tenga una duración de entre 2,5 a 3 horas.

#### **4. RESULTADOS ESPERADOS**

El objetivo general del taller es promover y desarrollar el CapPsi entre los voluntarios de Pisos Solidarios.

El taller está planificado para ejercitar los cuatro elementos que conforman el Capital Psicológico. En la etapa 3.1. (establece tu meta) se promueve el optimismo al realizar metas ajustadas y confiar en su obtención. Asimismo, se ejercita la esperanza a través de visualizar metas positivas dentro de su rol como voluntario. En la etapa 3.2 (establecer submetas) seguimos desarrollando la esperanza y el optimismo auto reforzando las posibilidades de lograrlas y apreciando nuestro presente. En la etapa 3.3 (conoce tus recursos) empezamos a poner en práctica la autoeficacia y la resiliencia a través del feedback positivo de los demás participantes y del moderador, así como aumentando los factores protectores y disminuyendo los factores de riesgo respectivamente. En la etapa 3.4 (planifica tus obstáculos), desarrollamos mecanismos resilientes ya que realizamos un análisis adaptativo de las dificultades que nos encontraremos. Durante la etapa 3.5 (planifica tus soluciones) nuevamente utilizamos la esperanza como factor fundamental, ya que estamos generando alternativas de afrontamiento y planificando vías de solución. Por último, en la etapa 3.6 (visualiza tu éxito) ponemos en práctica la autoeficacia y el optimismo. La autoeficacia se ejercita cuando visualizamos el futuro y nos sentimos capaces de ser protagonistas en la obtención de los objetivos, el optimismo se ejercita confiando en el futuro y generando expectativas de éxito.

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

A continuación se presentan las competencias a evaluarse en el Máster de Psicología del Trabajo de las Organizaciones y los Recursos Humanos con su correspondiente significado y baremación:

### **Competencias a evaluarse en el Máster POT**

- CE1** - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía
- CE2** - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos
- CE3**- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos
- CE4** - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva
- 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
- 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
- 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
- CE8** - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional
- CE9** - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos



### Categorización de las competencias con su baremación

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

En la Ficha 1 se realiza una valoración de las competencias pre y post máster así como fue su desarrollo.

#### Ficha 1: Competencias adquiridas en el cursado del Máster y aplicación al TFM

FICHA 1			
COMPETENCIA	VALORACIÓN		VALORACIÓN Y DESARROLLO
	Inicial	Final	
CE1	1	3	En la primera asignatura del Máster trabajamos sobre la Psicología de la Salud Organizacional y Ergonomía. La experiencia fue de gran enriquecimiento personal ya que no me había formado anteriormente sobre la temática. Adquirí conocimiento sobre modelos y técnicas de afrontamiento al estrés, el mobing y cómo identificarlo y evitarlo, así como adicción al trabajo, ergonomía y tecnoestrés. Puntúo 3 al finalizar el máster porque más allá del aprendizaje adquirido, en mi TFM en particular no apliqué las herramientas vistas en clase. De todas formas, en mi experiencia laboral sí he aplicado algunos conceptos vistos en clases, por lo cual siento que es una competencia que tengo bien desarrollada.
CE2	3	4	El proyecto de investigación realizado para la asignatura Trabajo y Salud Organizacional fue sobre cómo la resiliencia impacta en el afrontamiento al tecnoestrés en docentes universitarios. Hacer el proyecto fue un desafío interesante ya que pude profundizar teóricamente sobre el tecnoestrés y la resiliencia, así como poner en práctica competencias como trabajo en equipo y negociación para que el grupo se pusiera de acuerdo y lográramos hacer un

			buen trabajo. La valoración que hago de esta competencia es un 4 ya que a pesar de no ser la primera vez que hago un proyecto de investigación he aprendido nuevos conceptos. A su vez, en el grupo de trabajo cumplo un rol de liderazgo, conciliación y motivación para llevar a cabo el trabajo con éxito.
<b>CE3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	La asignatura Psicología de los Recursos Humanos fue muy enriquecedora para mí y creo que su desarrollo tiene que ver con esta competencia. Más allá de que tengo casi 10 años de experiencia laboral en ámbito de los RRHH, siempre hay nuevas tendencias y nuevas teorías para aprender y asimilar. En cuanto a las diferentes teorías de la psicología de los RRHH, puedo identificar claramente 4 grandes ramas que son: Gestión, Administración, de Desarrollo y por último Estrategia. También asimilé correctamente la influencia del contexto en las prácticas de RRHH y cómo afrontarlas. En cuanto a las nuevas tendencias me deja esperanzado conocer como se viene desarrollando el Engagement, Diversidad, Planificación, Smart Working y Liderazgo Auténtico. Al igual que con la competencia anterior creo que llegué al máster con un nivel de desarrollo 3 y con el pasar de las clases llegué al puntaje máximo. Me puntué con un 4 porque me siento capacitado para llevar adelante cambios organizacionales teniendo en cuenta las diferentes perspectivas vistas en clase.
<b>CE4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	El interés por la Psicología Positiva fue lo que me impulsó venir a España. Junto a este Máster estoy cursando el Máster en Psicología Positiva Aplicada. El cambio de perspectiva brindado por la Psicología Positiva es fundamental para la identificación de las fortalezas personales y organizacionales, ya que ponemos nuestro foco en nuestras virtudes y no en nuestras debilidades. Todo lo que he aprendido en cuanto a la psicología positiva lo estoy aplicando a mi vida personal, empezando por identificar mis fortalezas con el cuestionario VIA y ponerlas cada día más en práctica. En las prácticas que estoy realizando en el Barrio San Lorenzo es fundamental la utilización de herramientas aprendidas en la asignatura Psicología Organizacional Positiva. Tenía poco conocimiento en esta área y he aprendido mucho aquí, sobre todo con la puesta en práctica. Me puntué con un 3 ya que mucho de lo aprendido lo estoy ejercitando con resultados satisfactorios.

CE5	2	3	<p>Mi objetivo profesional a corto plazo es trabajar como consultor organizacional y para eso es fundamental poder identificar las diferencias entre Clima y Cultura Organizacional. En la asignatura Cambio Organizacional y Gestión de Calidad pude profundizar sobre dicha temática. Pude adquirir herramientas para medir el clima y la cultura de una organización, así como valorar estos aspectos al momento de planificar una intervención. Si no presto atención a la cultura organizacional antes de una intervención posiblemente esté condenado al fracaso. Asimismo, asimilé conocimientos sobre cómo trabajar el cambio organizacional en una empresa, las etapas, los aspectos a tener en cuenta y los resultados esperados. En un entorno actual donde el cambio es constante y cada vez más rápido, el rol de un consultor organizacional es fundamental para acompañar y ayudar a las organizaciones a desarrollar resiliencia organizacional y mecanismos adaptativos efectivos. Me puntuó con un 3 ya que aunque he asimilado nuevos conocimientos sería conveniente trabajar con un referente de mayor experiencia para realizar un intervención organizacional. De todas formas, siento que tuve un crecimiento importante en esta competencia una vez finalizado el máster.</p>
CE6	2	4	<p>Esta competencia fue desarrollada en la asignatura Técnicas de Gestión de RRHH y considero una de las más prácticas del máster ya que afecta las tareas del día a día de un profesional en RRHH. Adquirí nuevos conocimientos sobre reclutamiento y selección, descripción de puestos de trabajo, evaluación de desempeño, procesos de socialización y desvinculación, entre otros. Teniendo en cuenta todos estos procesos, podría decirse que podemos ver el ciclo completo de una persona dentro de una organización: desde el reclutamiento hasta su desvinculación. El trabajo práctico de la asignatura lo focalizamos hacia el reclutamiento y selección, detallamos técnicas de reclutamiento, técnicas de entrevistas grupales e individuales, e identificamos y evaluamos competencias claves para el puesto de trabajo vacante. Me evalué con un 4 ya que he trabajado sobre estos temas en mi experiencia profesional y pude aplicar con éxito mis conocimientos previos así como los adquiridos en el máster en el trabajo final de la asignatura.</p>

CE7	1	4	<p>El desarrollo de esta competencia fue muy alto sobretodo porque pude desarrollar y aplicar dos técnicas de promoción de salud en la organizaciones. La primera de ella fueron 5 talleres de indagación apreciativa, donde aprendí mucho y crecí como profesional. Otra técnica de promoción fue la aplicación de una micro intervención en Capital Psicológico a un equipo de trabajo (tema de mi TFM). Los conocimientos adquiridos en el Máster y el acompañamiento de la tutora fueron clave para lograr el desarrollo de esta competencia. Al llegar al máster no conocía ninguno de esos dos modelos aplicados y gracias a la posibilidad de realizar prácticas lo pude aplicar y aprender mucho.</p>
CE8	2	3	<p>En la asignatura <i>Intervención Psicosocial en el Trabajo</i> y la asignatura <i>Trabajo y Salud Ocupacional</i> se desarrollaron herramientas de evaluación e intervención psicosociales. Vimos temas relacionados con el Mobbing, Burnout, Estrés, Tecnoestrés, Adicción al trabajo entre otras. Por otro lado, trabajamos sobre ergonomía, salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales en general. En ambos trabajos prácticos desarrollé esta competencia y en el TFM también, ya que las prácticas mencionadas en la competencia anterior son de promoción de salud y bienestar en el trabajo.</p>
CE9	2	4	<p>Luego de más de 10 años trabajando en el ámbito de la psicología laboral y los RRHH uno puede caer en el error de que ya sabemos todo. Siempre me caractericé por seguir estudiando y capacitándome como profesional, y más aún en la sociedad actual donde el cambio es cada vez más y más rápido. Quien no se actualiza se queda en el pasado y no aporta a las organizaciones capacidad de resiliencia e innovación, características claves para la salud de una empresa. Al empezar este máster ya contaba con un buen nivel de conocimientos sobre la gestión de un departamento de RRHH y la psicología del trabajo en general, pero a medida que íbamos avanzando fui conociendo nuevas teorías y sobre todo nuevas prácticas que me llevaron ampliar mis conocimientos sobre la temática. En los casos prácticos grupales traté de dar lo mejor de mí, como si realmente fuéramos aplicar como un equipo consultor las intervenciones que planteamos. A su vez, realizar el TIMI y el TFM en el área de Capital Psicológico y poder aplicarlo en un equipo de trabajo fue profundamente enriquecedor. Realmente siento que termino el máster con el desarrollo de nuevas competencias que me irán ayudar mucho en la</p>

			práctica laboral profesional.
--	--	--	-------------------------------

**Gráfica 1:** Comparación de competencias al ingresar y finalizar el máster



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

En la ficha 2 se hace una valoración de la transferencias de conocimientos al ámbito profesional y al TFM.

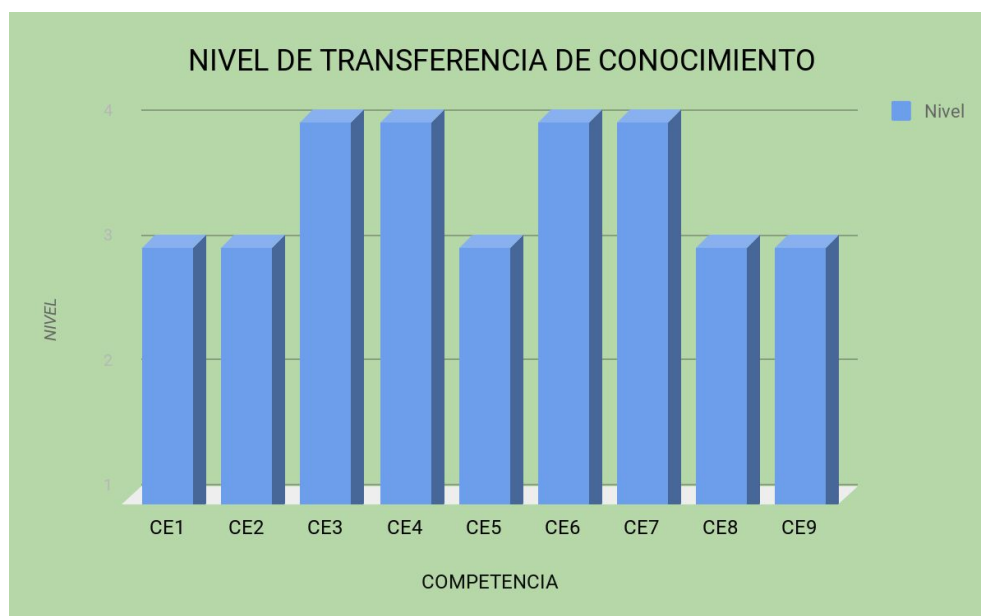
**Ficha 2:** Análisis de trasferencias de los conocimientos al ámbito profesional y TFM

FICHA 2		
COMPETENCIA	VALORACIÓN	DESARROLLO
CE1	3	Para quienes trabajamos en RRHH esta competencia es clave desarrollarla ya que es nuestro rol cuidar de la salud de los personas trabajadoras y prevenir enfermedades ya sean físicas, emocionales o psicológicas. Esta competencia fue desarrollada en la primera asignatura del máster y pude llevarla a la práctica a través del trabajo grupal final. Mi percepción final es que he adquirido nuevas herramientas para llevarla a cabo en mi práctica profesional.

<b>CE2</b>	<b>3</b>	Valoro la importancia de esta competencia para mi práctica profesional, no solo como agente de cambio dentro de una organización sino como investigador. Los trabajos finales en las asignaturas Psicología de la Salud Ocupacional y Psicología de las Organizaciones y Desarrollo de los RRHH fueron esenciales para el desarrollo de esta competencia.
<b>CE3</b>	<b>4</b>	El aprendizaje y anclaje de nuevas perspectivas de la Psicología de RRHH ampliaron mis herramientas como profesional. Me permiten observar y evaluar las organizaciones con otros <i>lentes</i> así como la oportunidad de realizar una intervención en capital psicológico.
<b>CE4</b>	<b>4</b>	Me siento muy fuerte en esta competencia. Tal como he mencionado anteriormente he tenido la oportunidad de aplicar herramientas aprendidas en clase como por ejemplo la Indagación Apreciativa e intervención en Capital Psicológico. También me he aplicado a mi mismo la identificación y desarrollo en práctica de mis propias fortalezas personales.
<b>CE5</b>	<b>3</b>	Tener el cuenta y evaluar la cultura organizacional es clave para trabajar en RRHH y realizar cualquier tipo de intervención. He aprendido nuevas herramientas para medir la cultura y el clima organizacional. Como profesional tener en cuenta estos aspectos es muy importante. Me siento preparado para utilizarlas.
<b>CE6</b>	<b>4</b>	Mi experiencia laboral anterior al máster es en RRHH, me ha tocado liderar equipos y participar en la gestión del cambio en varias ocasiones. En este máster pude aplicar mi conocimiento previo y el nuevo conocimiento adquirido a los trabajos grupales. Realizamos trabajos en temáticas como Evaluación de Riesgos Psicosociales, Promoción del Engagement, Evaluación y Prevención del Tecnoestrés, Técnicas de Selección de Personas. Todos estos proyectos me hicieron crecer como profesional y me siento más que preparado para seguir implementarlos en la práctica.
<b>CE7</b>	<b>4</b>	Sin dudas esta competencia es la que más me satisface como profesional ya que, tal como lo mencioné anteriormente, pude intervenir en dos grupos concretos con dos técnicas distintas (Indagación Apreciativa y Intervención en Capital Psicológico). Ambas técnicas apuntan a la prevención y promoción de la salud de las personas en las organizaciones.
<b>CE8</b>	<b>3</b>	Esta competencia la desarrollé en los trabajos en clase, me siento capaz de transferirla al ámbito profesional pero aún no he tenido la oportunidad.

CE9	3	Mi percepción y satisfacción general con las competencias adquiridas en el máster es muy buena. Actualmente me siento un profesional mejor preparado, con nuevas herramientas y nueva experiencia para actuar en el ámbito organizacional. Me siento capaz de trabajar como consultor externo y también como investigador en el área de la psicología del trabajo, las organizaciones y los RRHH. Igualmente, el máster me ha abierto puertas en las que me gustaría adentrarme, tales como las intervenciones en igualdad, la inclusión de la diversidad como elemento clave en la cultura organizacional o cualquier aspecto vinculado con la Psicología Positiva.
-----	---	--

**Gráfica 2:** Transferencia de conocimiento al ámbito profesional y TFM



## 7. Conclusiones finales

Al finalizar el TFM me llevo varios aprendizajes, no solamente en ámbito teórico sino también en mi desarrollo como persona y como profesional.

En primer lugar, para llevar a cabo este proyecto he investigado mucho sobre el Capital Psicológico, sus componentes, aplicaciones prácticas y resultados. Tuve la oportunidad de armar un proyecto y llevarlo a cabo en un grupo de trabajadores así como medir los resultados pre y post intervención (en proceso). También crecí como investigador

ya que me propuse evaluar si el impacto de una intervención en CapPsi impacta en la percepción sobre la satisfacción con la vida de las personas (temática desarrollada en proyecto de metodología de la investigación). Abastecerme de herramientas para la promoción de la salud de la personas me brinda confianza como profesional y me catapulta como un agente de cambio en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

En segundo lugar, he incrementado mi autoeficacia como profesional ya que percibo un gran incremento en mis competencias. Las áreas donde más desarrollé las competencias mencionadas en el apartado 6 fueron la realización de trabajos en equipo en todas las asignaturas; preparación e implementación de una micro intervención en CapPsi y por último la realización del TIMI y TFM donde tuve que poner en marcha muchas de la habilidades aprendidas en máster.

Por último, y como conclusión general me voy muy satisfecho con el desarrollo y lo aprendido en este máster. Me siento capaz de trabajar tanto como consultor interno (trabajando en un departamento de RRHH de una organización) así como consultor externo, realizando intervenciones en organizaciones para la promoción de la salud y el bienestar en las personas. Sobre todo hoy, se me ha despertado el deseo de desarrollarme en el ámbito académico, no solamente como investigador sino también volver a conectarme con mi perfil docente universitario que lo he dejado de lado los últimos años. Me fascina la idea de poder ser una agente de cambio positivo desde la academia.



## 8. Referencias bibliográficas

- Avey, J. (2014). The left side of psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2) 141-149.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Luthans, F. (2010). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22, 282-294.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J., Luthans, F., y Jensen, S. (2009). Psychological Capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452. <http://doi.org/b5qtc3>
- Avey, J., Patera, J., & West, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J., y Molero, J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1) 294-301
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, USA: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41.

- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742-768. doi: 10.1177/0149206313495411
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/joop.12007>
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological Capital Intervention (PCI): A Replication and Extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329–347. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 75-92.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. doi:10.5465/AME.2002.6640181
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S., y Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.

- Luthans, F., Avey, J., y Patera, J. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York, USA: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York, USA: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 120–138.  
<https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32, 87–95.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, USA: Free Press.
- Seligman, M. E. P. y Csikzentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:10.1037//0003-066X.55.1.5
- Snyder, C. R. y López, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York, USA: Oxford University Press.

Xichao Zhang, Y. L., Shuang Ma, J. H. y Li Jiang (2014). A structured reading materials-based intervention program to develop the psychological capital of chinese employees. *Social Behavior and Personality*, 42 (3), 503-516.

## ANEXO 1

Material utilizado para la *micro intervención* en Capital Psicológico

<b>Etapa</b>	<b>Duración</b>	<b>Material</b>
<b>1- Establece tu meta</b>	20 a 25 minutos	Ordenador - Proyector - Folios - Bolígrafos
<b>2. Sub metas</b>	15 a 20 minutos	Cartulinas - Folios - Bolígrafos
<b>3. Recursos</b>	15 a 20 minutos	Conjunto de tarjetas de fortalezas personales y su significado - Folios - Bolígrafos
<b>4. Obstáculos</b>	15 a 20 minutos	Cartulinas - Folios - Bolígrafos
<b>5. Soluciones</b>	15 a 20 minutos	Cartulinas - Folios - Bolígrafos
<b>6. Visualización éxito</b>	15 a 20 minutos	Cartulinas - Folios - Bolígrafos

**Se recomienda tener café, zumo y agua para compartir entre los participantes.**

## ANEXO 2

## MODELO DE INFORME A PRESENTARSE

<b>Nombre de la organización</b>	Oficina de Cooperación y Solidaridad
<b>Nombre de la intervención</b>	Micro intervención capital psicológico
<b>Equipo intervenido</b>	Pisos Solidarios
<b>Fecha de intervención</b>	Junio/2018
<b>Responsable de la intervención</b>	Psicólogo Arí Gómez Borges

1. MOTIVO DE INTERVENCIÓN
2. OBJETIVOS
3. INDICADORES DE ÉXITO
4. MÉTODO UTILIZADO
5. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS
  - a. Pre intervención
  - b. Post intervención
  - c. Modelo de devolución individual
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS
7. CONCLUSIONES
8. SUGERENCIAS