



**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

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

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

Un Máster a distancia es posible

Alumna: María Cecilia Pellegrini

Tutora: Prof. Susana Llorens

Curso académico: 2016-2017

Septiembre del 2017

Castellón de la Plana

España

## **RESUMEN**

Llegar a finalizar un Máster con todos sus requerimientos es uno de los momentos más esperados por todo alumno de posgrado.

Las asignaturas cursadas y aprobadas, el Trabajo de Iniciación a la Metodología de la Investigación presentado y aprobado y por último el Trabajo Final de Máster, el cual no deja de sorprenderme porque es una invitación a la autoevaluación eliminando la presión de la nota.

Este trabajo permite conocer y reconocer la falibilidad en mi accionar como estudiante del Máster pero también la opción de enmendar y mejorar. Con ello devine la posibilidad de descubrir no solo errores sino también talentos, potencialidades que lo hacen a uno sentirse feliz y satisfecho con sus logros.

De esto se trata este Trabajo Final de Máster, de responder con habilidad por el propio aprendizaje, de responsabilizarse por lo aprendido y de compartirlo aquí.

## ***ABSTRACT***

Getting to finish a Master with all your requirements is one of the most awaited moments for every graduate student.

The courses taken and approved, the Work of Initiation to the Methodology of the Research presented and approved and finally the Final Master's Work, which does not cease to amaze me because it is an invitation to the self-evaluation eliminating the pressure of the note.

This work allows to know and recognize the fallibility in my actions as a student of the Master but also the option to amend and improve. With this, the possibility of discovering not only errors but also talents, potentialities that make one feel happy and satisfied with their achievements.

This is what this Final Master's Work is about, responding with skill to one's own learning, taking responsibility for what has been learned and sharing it here.

**PALABRAS CLAVE /KEYWORDS: aprendizajes, responsabilidad, máster.**

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	Pag.4
1. PRESENTACIÓN	Pag.5
2. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL ÁMBITO INVESTIGADOR	Pag. 7
3. VALORACIÓN PERSONAL	Pag. 14
4. FUTURO PROFESIONAL	Pag.17

## Agradecimientos

Gracias a Valeria Cruz Ortiz por acercarme al Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos de la Universitat Jaume I desde la distancia y con cariño.

Gracias a Pablo y a mi familia por estar en lo cotidiano.

Gracias a Isabella Meneguel que con su primera clase supo marcar un antes y un después.

Mi Gratitud a la Profesora Susana Llorens por su sapiencia y paciencia.

## 1. Presentación

El presente apartado repasa las asignaturas que he cursado durante el máster, describiendo brevemente percepciones y aprendizajes vividos durante el desarrollo del máster.

Asignatura	Aprendizajes, vivencias y conocimientos
Trabajo y Salud Ocupacional <b>SBE001-SBE501 -</b>	Desde el primer contacto con el máster, la psicología de la salud ocupacional y los modelos de salud ocupacional, abren un panorama de factores psicosociales ordenados y analizados desde una perspectiva saludable.  Los contenidos temáticos como las teorías psicosociales de la salud ocupacional, los factores de riesgo psicosocial y sus resultados fueron la base del posterior desarrollo.
Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional <b>SBE002-SBE502 -</b>	El análisis de los factores contextuales que influyen en el desarrollo de los RRHH fue relevante en la presentación de los contenidos de esta asignatura, ya que en países como el mío, Argentina, tiene un gran impacto el contexto socio económico. Las Teorías sobre facetas psicológicas de la dirección y desarrollo de RRHH también supieron sortear efectivamente el lugar trillado que muchas veces se le da al tema del liderazgo, aportando experiencias y teorías que las sustentan.
Psicología Organizacional Positiva <b>SBE003-SBE503 -</b>	Psicología positiva, engagement, flow, inteligencia emocional, capital psicológico, felicidad y Organizaciones saludables han sido las temáticas abordadas y vivenciadas desde esta asignatura. Conocer el respaldo científico que detentan estos conceptos me ha dado entusiasmo para seguir aprendiendo.
Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad <b>SBE004-SBE504 -</b>	La empleabilidad como tema clave para los profesionales de los Recursos Humanos ha sido abordada desde un enfoque teórico práctico.  El segundo punto de la asignatura centrado en estrategias de

	<p>gestión de calidad de servicio y sistemas de gestión de calidad me ha impactado por lo sustancioso del tema. Y por último la tercera parte centrada en el clima y la cultura organizacional articula gran parte de los contenidos vistos hasta aquí.</p>
<p>Técnicas de Gestión de Recursos Humanos SBE005-SBE505 -</p>	<p>Profundizamos en los procesos específicos de Recursos Humanos desde una perspectiva de la psicología ocupacional positiva. Técnicas de evaluación, observación, análisis del trabajo, evaluación, formación y de selección. Las competencias, las técnicas de evaluación de RRHH y el incidente crítico son aspectos centrales para la gestión de los RRHH.</p>
<p>Prácticas Organizacionales Saludables <b>SBE006-SBE506 -</b></p>	<p>Los contenidos de esta asignatura fueron novedosos y muy prácticos. La noción de Justicia Organizacional como factor fundamental para el desarrollo de los Recursos Humanos concreta la perspectiva de Organizaciones Saludables de forma clara.</p>
<p>Intervención Psicosocial en el Trabajo SBE007-SBE507 -</p>	<p>En esta asignatura se puede apreciar como los fundamentos teóricos se articulan con la metodológica para dar finalmente lugar a las intervenciones.</p>
<p>Psicología del Coaching SBE008-SBE508-</p>	<p>La importancia que tienen las herramientas internas expuestas en las clases (la escucha, la empatía, etc.) me sorprendieron por su simplicidad y solidez.</p>

2. Competencias **desarrolladas** en el Máster de Psicología en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

A continuación se presentan las diferentes competencias adquiridas a lo largo del Máster a través de una escala Likert de 4 puntos donde las siguientes puntuaciones correlacionan con el nivel de adquisición de una competencia, de manera que se podrá observar el grado de mejora de esa competencia antes y después del máster. La escala puede observarse en la tabla que sigue a continuación

Tabla 1.  
Categorías valoración competencias.

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

Asimismo se comentará brevemente sobre el ejercicio realizado de práctica de algunas de las competencias adquiridas.

Competencias

Competencia Nº1: Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
1		3

Al inicio de este máster, la valoración de esta competencia se sitúa, de acuerdo a la escala, en uno ya que sólo había realizado lecturas sobre el tema sin tener la posibilidad de aprehender al mismo.

He podido observar las diferentes teorías y procesos de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía en esta asignatura como en la 507, por ejemplo en las teorías sobre estrés o en las modalidades de evaluación de Riesgos psicosociales y puedo pensar en un diseño de abordaje de acuerdo al marco teórico de la salud ocupacional positiva y las herramientas desarrolladas desde esta perspectiva.

Competencia Nº2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
1		2

Con esta competencia se ingresa por un lado al mundo de las Organizaciones de forma concreta y por otro al mundo de la estadística.

Ambos espacios son complejos y exigen un posicionamiento sólido respecto del bagaje teórico y del conocimiento de procedimientos.

Plantear un proyecto de investigación parecía una práctica que sólo requería seguir los pasos atendiendo a las necesidades ya sea de la organización en cuestión o bien de la teoría que uno seleccionaría. Nada de esto fue así de simple. Inicie el diseño del proyecto de investigación escribiendo ingenuamente los objetivos y pensando en el modo de alcanzarlos hasta que se presentó la necesidad de definir una metodología de análisis de datos. Los conocimientos previos no fueron de utilidad.

Conocer el programa con el paquete estadístico SPSS, fue el primer paso en una sucesión de errores y desaciertos. Pude aprender a utilizarlo y a valorar su utilidad.

Respecto de los contenidos específicos de Análisis Factorial, Regresiones y Ecuaciones Semi Estructurales, pude comprender los supuestos básicos por los cuales son tan importantes y útiles en una investigación por lo que en términos generales los avances en materia de Diseñar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos son muy significativos.



Considero que he logrado avances significativos en esta competencia respecto de los contenidos cognitivos, es decir conozco, comprendo y soy capaz de referir por ejemplo citas con las normas APA o de seguir un orden lógico en la estructura del planteamiento de un proyecto de investigación pero aún me falta adquirir mayor destreza en el análisis de datos por ejemplo o en el manejo de las técnicas de recolección de datos.

Competencia N°3: Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
2		3

El conocimiento de las teorías y los procesos de desarrollo de los recursos humanos resulta de especial importancia en la salud ocupacional debido a la estrecha relación que pueden tener los diferentes procesos en la salud de las personas. Algunos de los procesos de recursos humanos como la socialización, la gestión de la formación tras un análisis previo, los planes de carrera diseñados para cada etapa profesional son claves para conseguir una adecuada salud ocupacional.

Los diferentes modelos y teorías sobre gestión y dirección de las personas (administrativa, de gestión, desarrollo y estratégica), las concepciones sobre la naturaleza de las personas (hombre: económico, social, autorrealizado, hombre complejo), y las herramientas propuestas, si bien a nivel didáctico se las puede observar claramente diferenciadas, en la realidad conviven y desde estos planteamientos uno puede auto observarse con el fin de reflexionar cual es el modelo de gestión y de persona trabajador/ra con el que opera en las organizaciones.

Competencia N°4: Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
2		3

Adquirir esta competencia fue de un valor notable a nivel profesional y personal, practicar la observación, el desarrollo de una lógica del pensamiento y por ende la actitud desde una perspectiva positiva fue todo un desafío.

He leído algunos estudios que revelan que la gente que es más feliz tiene más éxito en el trabajo, lo que se traduce en un mayor desempeño y un mayor beneficio para las organizaciones y para ello he podido aprender cual es el perfil de una persona positiva (Boehm & Lyubomirski, 2005) y de las organizaciones HERO cuyas prácticas propician la salud y el bienestar de sus empleados convirtiéndose en los mejores sitios para trabajar.

Incrementar el bienestar en los empleados, dejó de ser un eslogan vacío de contenido a partir del cursado del máster, ya que la evidencia científica sustenta a las prácticas desarrolladas desde la perspectiva de la psicología positiva.

Competencia Nº5: Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Trabajo y los Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
2		3

Clima y Cultura Organizacional fueron durante gran parte de mi trabajo en organizaciones las puestas de entrada a las mismas desde la demanda de los mandos medios que requerían conocer qué era lo que pasaba entre sus empleados, por lo cual esta competencia ha sido una de la que más me interesaba desarrollar.

Considero que el modelo Focus (Van Muijin, 1999) ha sido un gran facilitador para comprender la vinculación de las distintas facetas que pueden observarse al detenerse a mirar el Clima y la Cultura Organizacional. También rescato la importancia de lo trabajado en clases respecto de las intervenciones en clima y la modificación de la Cultura organizacional.

Competencia N°6: Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
2		3

Implementar técnicas de gestión de Recursos Humanos es una actividad que generalmente nos solicitan a los/as profesionales relacionados con el área y que responden comúnmente a una necesidad sentida de la Organización. Desde el desarrollo de esta competencia, he podido reforzar el aspecto que vincula las técnicas de gestión de Recursos Humanos con la salud psico social de la misma.

En esta competencia se encuentran los aprendizajes realizados en asignaturas como Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional en donde repasamos los desafíos actuales y las teorías de desarrollo de los Recursos Humanos y en general las asignaturas aportan distintas facetas que me permitieron pensar y construir un rol profesional atento a la salud psicosocial y al desarrollo personal y de la Organización.

Competencia N°7: Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
2		3

El desarrollo teórico de esta competencia está claramente asociado a la asignatura: Prácticas Organizacionales Saludables.

A primeras vistas, se trata de prevenir y promover la salud de los empleados de la organización, mediante la intervención en su entorno laboral, a través de diversas prácticas. Esta premisa va

acompañada no sólo de la atención terciaria en salud sino también atenta a la salud financiera de la Organización, lo cual demuestra una mirada compleja e integral.

Una vez más el trabajo final que solicitaban para evaluarnos en la asignatura, sirvió para demostrar el desarrollo realizado en la competencia. Junto a mis compañeros de proyecto nos dedicamos a reflexionar y diseñar una propuesta de mejora por medio de la implementación de Prácticas Organizacionales Saludables, para aumentar la Confianza Organizacional Vertical en la Ilustre Municipalidad de Arica-Chile.

La experiencias de trabajo colaborativo a distancia con colegas de otros países agrego un importante valor al desarrollo de las competencias.

Competencia N°8: Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
1		3

Mis habilidades respecto a esta competencia han mejorado sustancialmente tras cursar la asignatura: Intervención Psicosocial en el Trabajo.

Intervenir no sólo ante factores de riesgo psico social fue el primer aprendizaje. Pensar en intervenir con el fin de llevar a cabo una tarea de prevención y de optimización dentro de la organización es ir un paso más en la formación profesional.

Competencia Nº9: Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos		
Antes del cursado del máster	Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y en Recursos Humanos	Al finalizar el cursado del máster
1		3

Calificar competencias adquiridas devenidas en comportamientos, a lo largo del máster me requiere funcionar como auto testigo.

El rendimiento en general correspondió a un término medio en todas las competencias adquiridas.

Como una manera de ordenar las competencias, dividiré las mismas en tres:

Competencias relativas a aspectos laborales ligadas al rol profesional como psicóloga en el ámbito laboral:

- Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.
- 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.
- 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.
- Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Estas competencias detentan un mayor desarrollo en tanto se relacionan con el que hacer de la labor profesional el cual me resulta más accesible al momento de pensar y actuar en una Organización.

Competencias intelectuales:

- Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.
- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos

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

Estas competencias tienen un desarrollo medio dado que requieren de un mayor tiempo de puesta en práctica con el fin de que las mismas decanten en una habilidad desarrollada con un rendimiento superior al término medio.

Competencias de investigación:

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

En este último caso, la competencia se encuentra en un nivel suficiente pero no el esperado según mi expectativa. Es probable que logre potenciar a esta competencia a través de la efectiva realización del proyecto de investigación planteado.

### 3. Valoración Personal

Ante la posibilidad de una mirada retrospectiva se presenta la tentación de valorar lo que no salió como a uno le hubiera gustado, de forma categórica. Atenta a esta tentación, destaco que los aprendizajes realizados superan mis expectativas en cuanto a las competencias practicadas y desarrolladas durante el cursado.

El plantel de profesores del Máster cuenta no solo con una excelente formación académica sino también con una calidad humana que favorece el acercamiento a los contenidos a partir de un cierto disfrute percibido en los profesores por los temas y contenidos impartidos.

Tener las clases de cada asignatura disponibles para verlas en el momento más oportuno junto a la bibliografía y material didáctico fue un elemento clave del éxito para la adquisición de las competencias mencionadas en los apartados anteriores.

Así mismo el trabajo en grupo junto a otros compañeros que cursan el Máster a distancia me permitió recrear las lecturas y los trabajos realizados desde el trabajo colaborativo en grupo.

Respecto de los temas a mejorar en mi rol de estudiante, encuentro que las dificultades que tuve para comprender los contenidos de estadística podrían corregirse con un curso de apoyo extra dado que el estudio y la comprensión de estos contenidos temáticos requiere de un aprendizaje gradual en cuanto a complejidad de temas y a su posterior inclusión para el análisis de datos en un proceso de investigación.

A modo de valoración del proceso de enseñanza aprendizaje vivido, podría señalar algunas dificultades en la vinculación con la UJI. La comunicación entre el Máster y el alumno que cursa a distancia (en este caso yo) se torna impersonal ya que no hay una persona de referencia a la que uno pueda acudir por temas administrativos, operativos o dudas en general. Esta situación entorpeció mi inicio ya que empecé a cursar la primera asignatura al final del dictado de la misma. Sugiero que para favorecer el óptimo proceso de socialización de los estudiantes se implementen acciones que gradualmente incorporen al estudiante a la dinámica del Máster y de la Universidad Jaume I.

En esta misma línea, estudiantes que cursan a distancia el Máster, en algunas dinámicas de trabajo grupal de las clases impartidas por los distintos profesores, no había espacio de participación y en algunos casos no se podía escuchar los diálogos. Una forma con la que se

podría intentar una solución a esta situación, sería la de generar espacios de encuentro entre los profesores y alumnos on line a través de algún programa que facilite el dialogo entre todos.

La evolución obtenida en la obtención de conocimientos y de competencias es notable y me permite re plantear mi proyecto académico y profesional y en virtud de este proceso de acompañamiento humano que el Máster proporcionó, agradezco la posibilidad de autoafirmarme en mi rol profesional.



## 5. FUTURO PROFESIONAL

Desde mi lugar, como profesora de Trabajos Prácticos en la asignatura Análisis Sico Social de las Organizaciones en la Facultad Nacional de Jujuy, se presentan un par de líneas claras de trabajo, una en investigación y otra en fortalecimiento del análisis sico social positivo.

En primer lugar ansío desarrollarme en el ámbito de la investigación académica formando un equipo de profesionales que disfruten del trabajo de investigación en grupo.

La segunda línea de trabajo que se vislumbra está referida a incorporar a la currícula universitaria la perspectiva de la psicología de la salud ocupacional positiva, siendo este un espacio propicio para estudiar, analizar e intervenir en la Organizaciones.

Desde un espacio personal, aspiro a seguir formándome porque he vivenciado el bienestar al cursar y estudiar, al tener interlocutores interesantes que comparten una actitud de respeto y de interés real por la realidad en la que trabajan.

La gratitud por la experiencia de cursar el máster y de ensayar, junto a cada Profesor en las distintas asignaturas, comportamientos, análisis, vivencias, etc., es la impronta de lo que fe hoy el Máster.

## **Bibliografía y web grafía**

Anexo [a la] Guía Docente – Máster POT: Trabajo Fin de Máster. Curso 2016/2017. (2016).  
Castellón: Universitat Jaume I.

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2009). The promise of sustainable happiness. *Handbook of Positive Psychology*, 667-677

Comisión Técnica de Máster. (2016). Reglamento Trabajo Fin de Máster (TFM): Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (POT). Castellón: Universitat Jaume I.

Guía Docente: SBE513 - Trabajo Fin de Máster (AD) 2016/2017 [para la titulación de] Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (Plan de 2014) (A distancia). (2016). Castellón: Universitat Jaume I.

Van Muijen, J. J., Koopman, P., De Witte, K., De Cock, G., Susanj, Z., Lemoine, C., Turnipseed, D. (1999). Organizational Culture: The Focus Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 551-568

