

TRABAJO FIN DE MÁSTER



AUTORA: Sandra Beltrán Torres

TUTOR: Miguel Ángel Nadal

DIRECTORA: Marisa Salanova

MÁSTER: Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

CURSO ACADÉMICO: 2013/14

PALABRAS CLAVE: Competencias, TAD, Valoración

RESUMEN: El presente documento pretende recoger una reflexión sobre las competencias desarrolladas a lo largo del máster. Para ello, se presenta los distintos módulos, TAD y TFM, se evalúan las competencias que se han desarrollados a través de las actividades desempeñadas, y se realiza una valoración personal.

FECHA DE LECTURA:

ÍNDICE

•	Introducción.....	2
•	Competencias adquiridas durante la fase de docencia.....	4
○	Módulo Recursos Humanos.....	4
✓	Presentación.....	4
✓	Valoración de competencias desarrolladas.....	5
✓	Opinión personal.....	7
○	Módulo Trabajo.....	8
✓	Presentación.....	8
✓	Valoración de competencias desarrolladas.....	9
✓	Opinión personal.....	11
○	Módulo Organizaciones.....	12
✓	Presentación.....	12
✓	Valoración de competencias desarrolladas.....	13
✓	Opinión personal.....	15
○	Especialidad: Módulo Salud Ocupacional.....	16
✓	Presentación.....	16
✓	Valoración de competencias desarrolladas.....	17
✓	Opinión personal.....	19
•	Competencias adquiridas durante el TAD.....	20
✓	Presentación.....	20
✓	Valoración de competencias desarrolladas.....	26
✓	Opinión personal.....	28
•	Trabajo Fin de Máster.....	29
✓	Presentación.....	29
✓	Valoración de competencias desarrolladas.....	30
✓	Opinión personal.....	31
•	Valoración final.....	32

INTRODUCCIÓN

El Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos está coordinado por la Dra. Marisa Salanova, catedrática de Psicología Social y Directora del equipo WONT, Universidad Jaume I. Su objetivo principal es preparar a los estudiantes, tanto en su modalidad presencial como a distancia, como profesionales competentes en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos.

El programa del Máster consta de 60 créditos ECTS (*European Credit Transfer System*) divididos en tres módulos de carácter obligatorio (Módulo de Recursos Humanos, del Trabajo y de las Organizaciones), un módulo de la especialidad (Psicología de la Salud Ocupacional o Desarrollo de Recursos Humanos), un trabajo Fin de Máster, y según el itinerario que se escoja, se realiza una estancia en empresa o TAD (para el itinerario profesional), o un trabajo de investigación (para el itinerario de investigación)

A continuación se presenta el Trabajo Fin de Máster, en el que se pretende una reflexión sobre las competencias desarrolladas a lo largo del máster y que se comuniquen los resultados de manera eficaz tanto de forma oral como escrita.

El presente trabajo consistirá en los siguientes apartados:

1.- Competencias adquiridas durante la fase de docencia (competencias adquiridas en las asignaturas o bloques de asignaturas) y una valoración crítica de lo aprendido.

2.- Competencias adquiridas durante la asignatura de Estancia en Empresa- TAD/Trabajo de Investigación, incluyendo tanto la estancia propiamente dicha como las actividades y formación complementaria de la misma.

En ambos apartados, se hará una especificación de las actividades a través de las cuales han desarrollado dichas competencias.

Posteriormente, el Trabajo Fin de Máster será presentado de manera oral ante un tribunal, de manera pública.

Para la valoración del nivel de competencias desarrolladas y adquiridas de los diferentes módulos del Máster se ha seguido las categorías planteadas por el certificado EuroPsy, y corresponde a las siguientes categorías:

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

Soy Licenciada en Psicología en la Universitat Jaume I de Castellón. El motivo por el cual escogí este máster fue porque desde que empecé mis estudios en licenciatura, siempre me ha parecido muy interesante el ámbito de los Recursos Humanos, por lo que escogí todas las asignaturas relacionadas de este dominio y el Prácticum con la modalidad de Recursos Humanos. A parte, he de mencionar que llevo aproximadamente diez años trabajando en Repsol, por lo que tener este título podría posibilitarme un buen desarrollo profesional para poder dedicarme a lo que siempre me ha gustado.

Uno de los valores esenciales de mi empresa es la seguridad. Se preocupa por facilitar unas condiciones de trabajo óptimas de seguridad y salud, con el objetivo de realizar sus actividades libres de accidentes. Para ello, realizan charlas informativas, jornadas de seguridad y cursos específicos de seguridad y prevención para concienciarnos de la importancia que esta tiene. Todo esto hizo que se me despertase el interés por la prevención de riesgos.

Una vez finalizada la licenciatura, y con los valores de mi empresa, decidí matricularme en el máster con el fin de ampliar mis conocimientos.

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS DURANTE LA FASE DE DOCENCIA

MÓDULO RECURSOS HUMANOS

- PRESENTACIÓN-

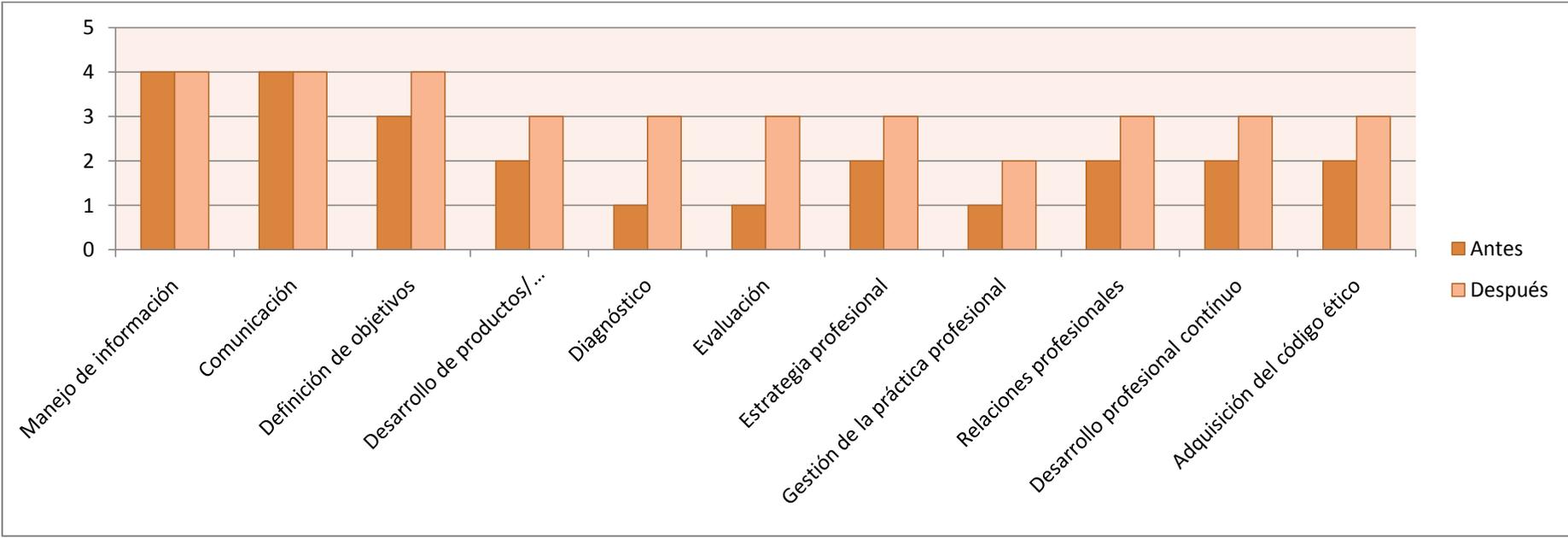
El objetivo de este módulo es proporcionar al estudiante las bases conceptuales como especialista en Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la en la planificación, gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. Fue impartido entre el 17 de Octubre y el 29 de Noviembre de 2013. A continuación se enumeran las asignaturas y los docentes que las impartieron:

MÓDULO OBLIGATORIO DE RECURSOS HUMANOS	
Responsable módulo: Dra. Isabel M. Martínez Martínez	
ASIGNATURAS	DOCENTES
SAK007. Desarrollo de Recursos Humanos y Salud Ocupacional. Fechas: 17, 18, 24 y 25 de Octubre de 2013.	- Dra. Eva Cifre (UJI) - D. Miguel Ángel Nadal (UJI)
SAK027. Procesos Fundamentales en Recursos Humanos. Fechas: 7, 8, 14 y 15 de Noviembre de 2013.	- Dra. Isabel M. Martínez (UJI) - D. Agustín Aguilar (UBE) - D. Julián Pelacho (CONMAC)
SAK028. Desarrollo Personal y de Grupo. Fechas: 22, 28 y 29 de Noviembre de 2013.	- Dr. Juan I. Sánchez (Florida International University) - Dña. Merche Ventura (UJI) - Dra. Alma M. Rodríguez (UJI)
Proyecto final de módulo: “Plan de creación de un departamento en el sector cerámico”	- Dra. Isabel M. Martínez (UJI)

- VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS-

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Manejo de información.	En la introducción del trabajo final del módulo.	4	4
	Comunicación.	En la asignatura SAK028, hicimos grupos en clase para gestionar la planificación de carreras de empresas.	4	4
Profesionales	Definición de objetivos.	Tanto en el trabajo final del módulo como la práctica de la asignatura SAK028 sobre la planificación de carreras, era necesario establecer los	3	4
	Desarrollo de productos/ servicios.	objetivos para poder desarrollar las actividades.	2	3
	Diagnóstico.	En la asignatura SAK027, con Julián Pelacho, algunos compañeros,	1	3
	Evaluación.	hicieron un role-playing de entrevista de incidentes críticos. Los demás observamos los comportamientos de las competencias de trabajo en equipo y planificación y organización de la entrevista.	1	3
Facilitadoras	Estrategia profesional.	Tanto en el trabajo final de módulo como con en los ejercicios prácticos que se han planteado en clase.	2	3
	Gestión de la práctica profesional.		1	2
	Relaciones	En los casos prácticos de clase, los grupos estaban compuestos por	2	3

	profesionales.	compañeros que procedían de otros ámbitos (ingeniería, magisterio, relaciones laborales,...) Dándoles un punto de vista diferente a las actividades.		
	Desarrollo profesional continuo.	Gracias a las clases teóricas y las actividades prácticas realizadas, tanto en clase como el proyecto final de módulo.	2	3
	Adquisición del código ético.	A través de la actividad del código deontológico de España, Colombia y EEUU.	2	3



- OPINIÓN PERSONAL-

Este primer módulo del máster me ha parecido muy interesante, porque aunque muchos de los conceptos dados ya los conocía de haberlos estudiado durante la licenciatura, estos se han ampliado y se han relacionado con otros nuevos, que se han podido poner en práctica a través de los ejercicios prácticos realizados en clase. También he aprendido y he puesto en práctica, otros conceptos totalmente nuevos procedentes de otros ámbitos diferentes a la Psicología. Gracias a todas las nuevas ideas que aprendí, me hicieron comprender la importancia que tiene el departamento de Recursos Humanos para una organización y para mejorar el bienestar del trabajador.

Personalmente, me gustaron las sesiones de la asignatura SAK027, en especial la clase sobre el talento con D. Agustín Aguilar, y la sesión teórico- práctica de gestión de competencias con D. Julián Pelacho. Fueron unas sesiones que supe aprovechar al máximo y considero que pueden ser útiles en un futuro.

MÓDULO TRABAJO

- PRESENTACIÓN-

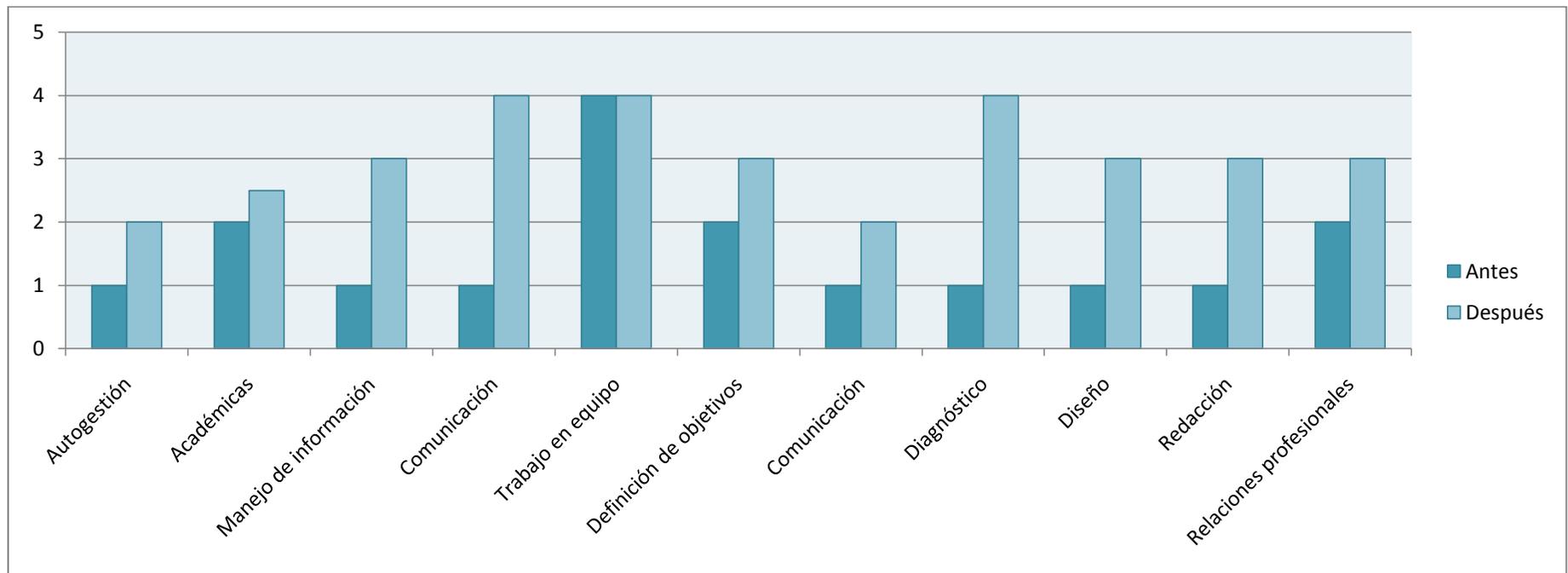
El Módulo obligatorio de Trabajo tiene como objetivo proporcionar al estudiante las bases conceptuales como especialista en psicología de la salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en problemas de estrés y riesgos psicosociales, así como en el estudio del bienestar y la salud psicosocial en el trabajo y en las organizaciones. Fue impartido entre el 12 de Diciembre de 2013 y el 31 de Enero de 2014; y se recuperaron dos sesiones el 20 de Febrero y 5 de Marzo de 2014. A continuación se enumeran las asignaturas y los docentes que las impartieron:

MÓDULO OBLIGATORIO DE TRABAJO	
Responsable del módulo: Dra. Susana Llorens Gumbau	
ASIGNATURAS	DOCENTES
SAK001. Psicología de la Salud Ocupacional. Fechas: 12, 13, 19 y 20 de Diciembre de 2013.	- D. Ramón Rodríguez (UJI) - Dra. Susana Llorens (UJI) - Joan Franco (Hospital General de Castellón)
SAK026. Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales. Fechas: 9, 10, 16 y 17 de Enero de 2014.	- Dr. Mario del Líbano (Universidad de Burgos) - D. Ramón Rodríguez (UJI) - Dr. Jordi Escartí (Universidad de Barcelona)
SAK003. Psicología Ocupacional Positiva. Fechas: 30 y 31 de Enero, 20 de Febrero y 5 de Marzo de 2014.	- Dra. Marisa Salanova (UJI) - Dr. Pablo Fernández Berrocal (Universidad de Málaga)
Proyecto de investigación: “Mobbing en enfermería... ¿cuestión de sexos?”	- Dr. Jordi Escartí (Universidad de Barcelona)

- VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS-

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión.	En la realizar el proyecto de investigación final de módulo, en el que tenía	1	2
	Académicas.	que tener planificado las actividades a realizar, y las estrategias que podría utilizar.	2	2/3
	Manejo de información.	Sesión práctica de búsqueda bibliográfica en bases científicas.	1	2
		Durante la realización del proyecto de investigación.	2	3
	Comunicación.	En el proyecto de investigación, al hacer búsquedas bibliográficas.	1	2
Ejercicio práctico en grupo de la asignatura SAK001, sobre el estudio de caso y modelo de estrés.		3	4	
Trabajo en equipo.	Ejercicio práctico en grupo de la asignatura SAK001, sobre el estudio de caso y modelo de estrés.	4	4	
Profesionales	Definición de objetivos.	En el proyecto de investigación tenía que establecer los objetivos y hacía dónde enfocaría la investigación.	2	3
	Comunicación.	Redacción del proyecto de investigación.	1	2
	Diagnóstico	Ejercicio práctico (SAK001) estudio de caso y modelo de estrés.	1	2
Casos prácticos adicción al trabajo (SAK026)		3	4	
Investigación	Diseño.	En la realización de proyecto de investigación, donde hice un estudio de investigación sobre mobbing.	1	3

Facilitadoras	Redacción.	En la redacción del artículo de investigación.	1	3
	Relaciones profesionales.	En los casos prácticos de clase, los grupos estaban compuestos por compañeros que procedían de otros ámbitos (ingeniería, magisterio, relaciones laborales,...) Dándole un punto de vista diferente a las actividades.	2	3



- OPINIÓN PERSONAL-

En este segundo módulo, he podido refrescar conceptos que ya conocía, relacionarlos con otros nuevos y aprender ideas nuevas. En general, me ha parecido muy interesante y práctico para un futuro, ya que está muy relacionado con la especialidad escogida, Salud Ocupacional.

El mayor reto que se me planteó en este módulo fue la realización del proyecto de investigación y las normas APA. En el proyecto, el tema que me motivó para investigar fue sobre el mobbing. Buscaba estudiar la relación entre las variables género del líder y el tipo de institución, pública o privada, con la probabilidad de sufrir mobbing en el ámbito sanitario. Gracias a mi tutor, Dr. Jordi Escartí, la sesión sobre búsqueda bibliográfica de la Dra. Susana Llorens, muy práctica para entender las normas APA, y el proyecto en sí, he podido desarrollar las competencias de investigación que no poseía ya que nunca se me había planteado la opción de realizar uno.

También destacaría las sesiones sobre Inteligencia Emocional con el Dr. Pablo Fernández Berrocal. Estas me resultaron muy interesantes por el tema que se trata y dinámicas, ya que las actividades que nos proponía eran divertidas y hacían comprensible sus explicaciones, que ya de por sí eran comprensibles.

MÓDULO ORGANIZACIONES

- PRESENTACIÓN-

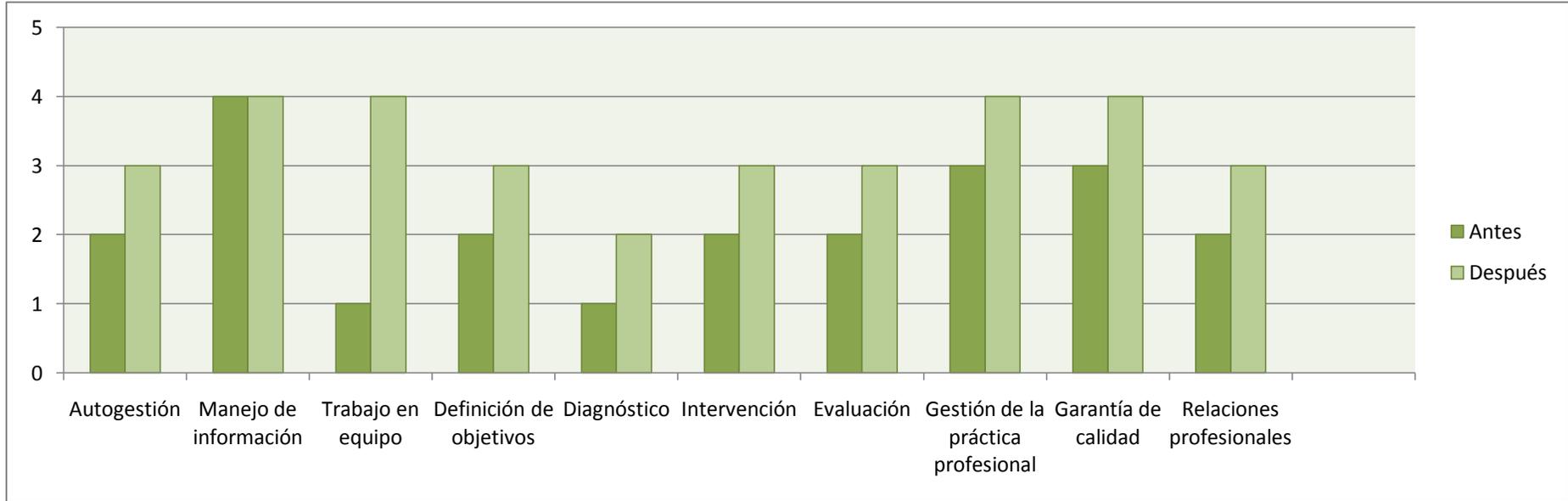
El Módulo obligatorio de Organizaciones tiene como objetivo general sentar las bases teóricas y prácticas en Psicología de las Organizaciones para las dos especialidades: PSO y DRH. Fue impartido entre el 7 de Febrero y el 21 de Marzo 2014. A continuación se enumeran las asignaturas y los docentes que las impartieron:

MÓDULO OBLIGATORIO DE ORGANIZACIONES	
Responsable módulo: Dña. Isabella Meneghel	
ASIGNATURAS	DOCENTES
SAK004. Aprendizaje y desarrollo organizacional. Fechas: 7, 13 y 14 de Febrero y 12 de Marzo de 2014.	- Dña. Isabella Meneghel (UJI) - Dr. Vicente González Romá (Universidad de Valencia) - Dra. Marisa Salanova (UJI)
SAK005. Gestión de la Calidad en las organizaciones. Fechas: 27 y 28 de Febrero y 6 y 7 de Marzo de 2014.	- Dra. Alma Rodríguez (UJI) - Dña. Mercedes Ventura (UJI) - D. Agustín Sánchez-Toledo Ledesma (AENOR)
SAK006. Relaciones Laborales, Mediación y Gestión de Conflictos. Fechas: 13, 14, 20 y 21 de Marzo de 2014.	- Dña. Eva Ferrando Daufí (UJI) - Dra. Lourdes Munduate (Universidad de Sevilla)
Proyecto final de módulo: “Survey feedback. Propuesta de gestión de Calidad en las Organizaciones”	- Dña. Mercedes Ventura (UJI)

- VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS-

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión.	En las prácticas de mediación y negociación, de la asignatura SAK006.	2	3
	Manejo de información.	En la realización del proyecto final de módulo, en la introducción , y en la realización de los casos prácticos de clase (EFQM, Survey Feedback y prácticas de mediación y negociación)	4	4
	Trabajo en equipo.	En la realización del proyecto final de módulo que se realizaba en un grupo de cinco personas.	3	4
		Ejercicios prácticos de clase: Caso Melco (aplicar modelo EFQM) y técnica Survey Feedback, ambas prácticas de la asignatura SAK005.	3	4
Profesionales	Definición de objetivos.	En las prácticas de mediación y negociación, de la asignatura SAK006.	1	2
		Tanto en el proyecto final de módulo, como en todos los casos prácticos que hemos hecho en clase (EFQM, Survey Feedback y prácticas de mediación y negociación)	2	3
	Diagnóstico.	En el ejercicio del modelo EFQM, donde teníamos que hacer un diagnóstico en una empresa.	1	2
	Intervención. Evaluación.	Tanto en el proyecto final de módulo, como en todos los casos prácticos que hemos hecho en clase (EFQM, Survey Feedback y prácticas de mediación y negociación)	2	3

Facilitadoras	Gestión de la práctica profesional.	En la práctica de Survey Feedback, ya que desempeñaba el rol de supervisor.	3	4
	Garantía de calidad.		3	4
	Relaciones profesionales.	En los casos prácticos de clase, los grupos estaban compuestos por compañeros que procedían de otros ámbitos (ingeniería, magisterio, relaciones laborales,...) Dándole un punto de vista diferente a las actividades.	2	3



- OPINIÓN PERSONAL-

De los tres módulos de carácter obligatorio, este ha sido el que más útil me ha resultado. Esto se debe a que mi TAD consiste en la administración de una encuesta de clima, y en la asignatura SAK004, el Dr. Vicente González Romá, nos explicó todo lo relacionado con este tema. Todos los conceptos que nos han explicado los distintos profesores, han sido totalmente nuevos para mí, por lo que puedo decir que hasta el momento ha sido el más interesante de los tres módulos.

De este módulo destacaría, sin duda, los casos prácticos realizados en clase. Todas y cada una de las actividades prácticas que nos han propuesto los profesores en las diferentes sesiones, han resultado de gran utilidad, porque me han ayudado a entender las ideas que quizá no me hubiesen quedado del todo claras durante la parte práctica. A partir de estas ideas, considero que son aspectos que me pueden ser muy útiles en el futuro.

De estas prácticas, la que mayor rendimiento le he sacado ha sido la técnica de Survey Feedback. Para el proyecto final de módulo, en mi grupo de trabajo elegimos por unanimidad escoger esta propuesta.

La práctica realizada sobre negociación y mediación, creo que puede llegar a ser muy provechosa tanto a nivel laboral como personal.

MÓDULO ESPECIALIDAD: SALUD OCUPACIONAL

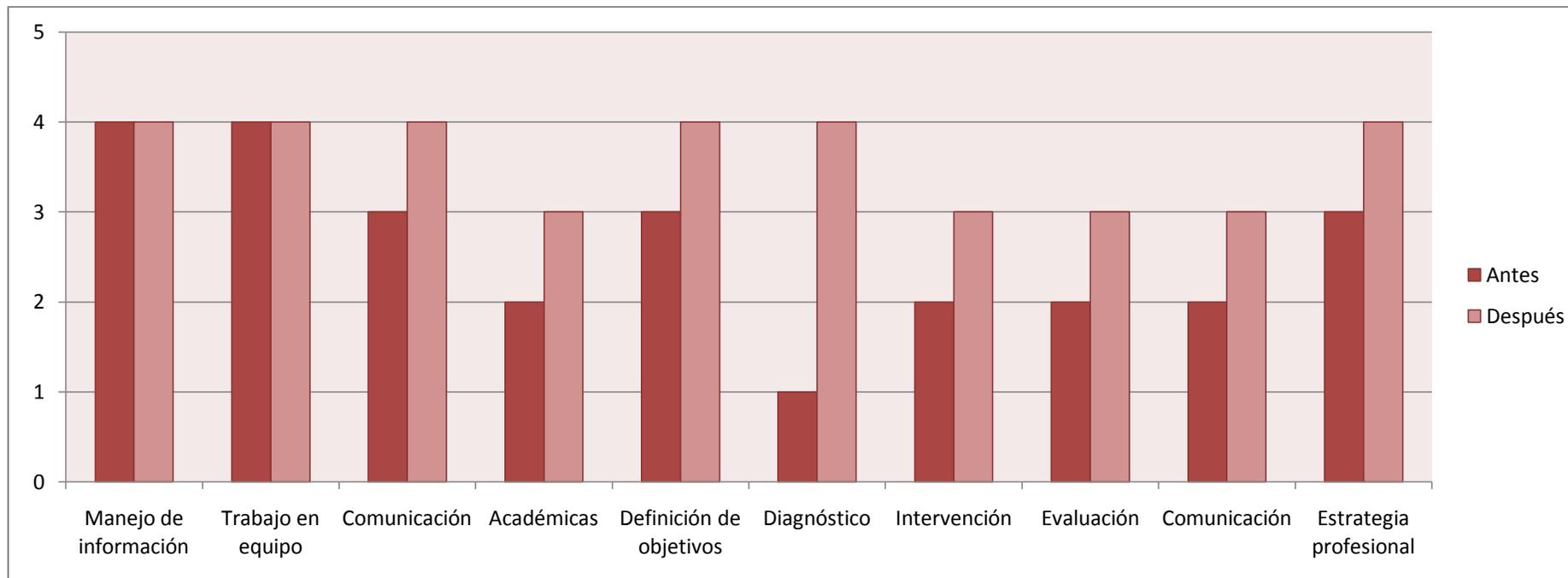
- PRESENTACIÓN-

El objetivo es capacitar al estudiante como especialista en salud ocupacional desde una perspectiva psicosocial con salidas profesionales relacionadas con la evaluación e intervención en problemas de estrés y riesgos psicosociales; así como el estudio y la optimización del bienestar y la salud psicosocial en el trabajo y en las organizaciones. Fue impartido entre el 4 de Abril y el 13 de Junio de 2014. A continuación se enumeran las asignaturas y los docentes que las impartieron:

MÓDULO ESPECIALIDAD DE SALUD OCUPACIONAL	
Responsable módulo: Dña. Hedy Acosta Antognoni	
ASIGNATURAS	DOCENTES
SAK010. Evaluación de Riesgos Psicosociales. Fechas: 04 y 10 de Abril de 2014. Sesión conjunta: 11 de Abril de 2014.	- Dra. Isabel M. Martínez (UJI) - D. Francisco Herrero Martín (Freixenet)
SAK011. Intervención en Riesgos Psicosociales. Fechas: 2 y 14 de Mayo de 2014. Sesiones conjuntas: 15 y 16 de Mayo de 2014.	- Dra. Susana Llorens (UJI) - Dra. Laura Lorente (Universidad de Valencia) - Dña. Carmen Soler (OTP) - Dña. Mercedes Álvarez (Oportunita Consulting)
SAK012. Evaluación Psicosocial Positiva. Fechas: 22 y 23 de Mayo de 2014. Sesiones conjuntas: 29 y 30 de Mayo de 2014.	- Dña. Isabella Meneghel (UJI) - Dra. Isabel M. Martínez (UJI) - D. Santiago Vasques (R Galicia)
SAK013. Intervención Psicosocial Positiva. Fechas: 5 y 6 de Junio de 2014. Sesiones conjuntas: 12 y 13 de Junio de 2014.	- Dña. Hedy Acosta (UJI) - Dña. Lisa Vivoll (MIND)
Proyecto final de módulo: Informe técnico de evaluación e intervención de factores psicosociales.	- Dra. Susana Llorens (UJI)

- VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS-

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Manejo de información.	En la realización del proyecto final de módulo, en la introducción.	4	4
	Trabajo en equipo.	Durante el caso práctico de la asignatura SAK011, realización de un informe técnico de intervención.	4	4
	Comunicación.	Ambas prácticas se realizaron en grupo de trabajo.	3	4
	Académicas.		2	3
Profesionales	Definición de objetivos.	En la realización del proyecto final de módulo, en el aparatado donde establecía los objetivos.	3	4
	Diagnóstico.	Ejercicio práctico de la asignatura SAK010, diagnostico de riesgos psicosociales.	3	4
		Role-play de entrevista en la asignatura SAK012.	1	2
	Intervención.	El proyecto final de módulo que consiste en la redacción de un informe de evaluación e intervención de riesgos psicosociales.	2	3
	Evaluación.		2	3
	Comunicación.	Redacción de proyecto final de módulo y en el ejercicio práctico de la asignatura SAK011, realización de un informe técnico.	2	3
Facilitadoras	Estrategia profesional.	En el trabajo fin de módulo, para seleccionar las propuestas de mejora.	3	4



- OPINIÓN PERSONAL-

Este módulo me ha parecido de los más interesantes debido a que se trata de la especialidad que he escogido. Me ha sido de utilidad para poder realizar mi TAD, concretamente en el apartado de mejoras.

Para el proyecto final de módulo, en el grupo escogimos hacer un informe de evaluación e intervención en la penitenciaría de Castellón (todos los datos que aparecen en el informe no tiene que ver con la realidad) Por lo que me resultaron muy provechosas las clases teóricas impartidas por la Dra. Isabel M. Martínez en la asignatura SAK010. En especial, la sesión dada por la Dra. Laura Lorente en la asignatura SAK011. Las explicaciones fueron muy claras y precisas, que pude poner en práctica cuando por grupos redactamos un informe técnico de intervención.

Durante este módulo, hacíamos ocho horas de sesiones conjuntas con los compañeros de la especialidad de Desarrollo de los Recursos Humanos. Durante estas sesiones pude aprovechar para ver algunos conceptos de esta especialidad. Cada una de las sesiones impartidas por los diferentes profesionales no me dejaron indiferente, porque sus explicaciones del funcionamiento de sus empresas me hicieron pensar que una organización saludable es posible. Para ello solo hace falta combinar ambas especialidades, agitamos y...VUALÁ!! Nos encontramos con una organización resiliente.

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS DURANTE EL TAD

- PRESENTACIÓN-

El objetivo específico de la asignatura es desarrollar en el estudiante del Máster de Psicología del Trabajo, Organizaciones y en Recursos Humanos competencias profesionales. El estudiante podrá poner en práctica el conocimiento desarrollado a lo largo del máster así como algunas de las técnicas de intervención estudiadas en los módulos aplicados del itinerario; y a través de formación específica (p.e., Seminario de Comunicación para el Éxito) que le acercarán al mundo profesional incrementando su competitividad en dicho mundo.

En el caso que no se pudieran realizar las prácticas en una empresa cabe la posibilidad de realizar un Trabajo Académicamente Dirigido (TAD) que versará sobre algunos de los aspectos desarrollados durante el Máster.

En mi caso, he decidido hacer el TAD debido a que trabajo a turnos y me resultaba completamente imposible realizar la Estancia en Empresa, por lo que se me aceptó realizar el TAD.

TRABAJO ACADEMICAMENTE DIRIGIDO	
Responsable módulo: Dña. Mercedes Ventura	
ASIGNATURA	TUTOR
Trabajo Académicamente Dirigido: “Encuesta de Clima”	- D. Miguel Ángel Nadal (UJI)

Mi TAD consistía en la administración de una encuesta de clima a los trabajadores de la Factoría de Repsol.

Los objetivos que me planteé en el TAD eran:

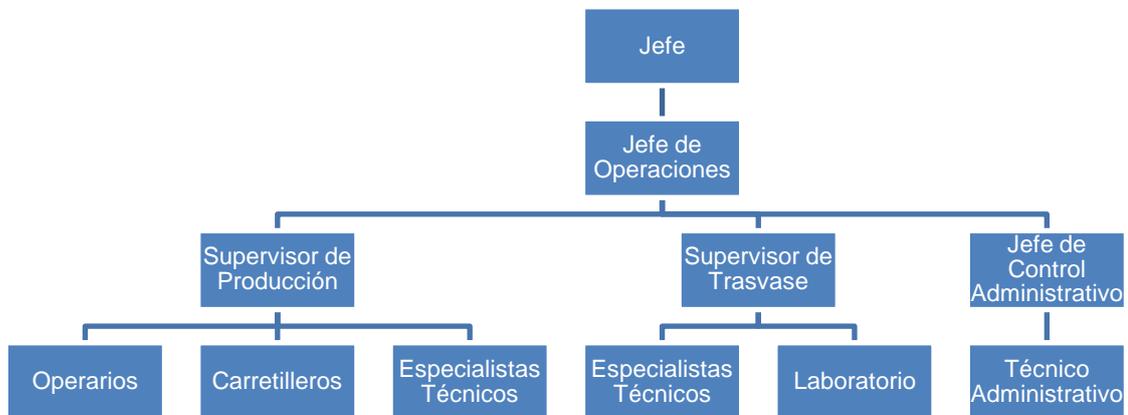
- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
- Identificar fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados.
- Evaluar el comportamiento de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
- Poder tomar las medidas correctivas relacionadas con los planes puestos en práctica, determinando nuevas acciones o consolidando las existentes.

En 1957 nace Butano S.A. con el objetivo de surtir de energía barata a los españoles. Esta empresa recoge la experiencia previa de otras que, en años anteriores, habían surgido en otros países europeos para comercializar butano envasado. Este gas, procedente del petróleo, es una fuente de energía eficiente, barata y fácilmente transportable, lo que la convierte en la solución ideal para los usuarios. En los años posteriores el negocio se expande a medida que crecen también las necesidades energéticas del país, inmerso en los Planes de Desarrollo. En 1986 se constituye la sociedad Repsol, de modo que Butano S.A. pasará a denominarse Repsol Butano S.A. Al año siguiente se liberaliza totalmente el mercado energético y el Grupo Repsol se consolida como el primer agente comercializador del país.

Actualmente, Repsol trabaja en el mañana, anticipándose a las demandas de la sociedad del futuro y buscando alternativas de energías inteligentes para contribuir con la construcción de un modelo energético sostenible a largo plazo, que permita mantener los niveles de bienestar de la sociedad y del crecimiento económico que necesitarán las nuevas generaciones.

En la Factoría de Repsol en Castellón, se envasan y cargan las dos familias principales de productos de gases licuados del petróleo (GLP): a granel, que se sirve mediante camiones cisterna a los clientes que tienen depósito propio, y envasado, de la que hay cinco variantes según el tamaño y el gas contenido en la botella.

La empresa está dividida en el departamento de producción encontramos a dos categorías profesionales, los operarios, que se subdividen en carretilleros y operarios; y a los especialistas técnicos con funciones de mecánicos. Otro departamento es el de trasvase, dónde todos los trabajadores que lo integran son especialistas técnicos con funciones de gasistas o de analista. Y el departamento de administración. A continuación podemos observar el organigrama de la empresa.



Tras una exhaustiva búsqueda bibliográfica, los cuestionarios seleccionados para ser administrados fueron:

El Cuestionario de Clima FOCUS, para evaluar el clima organizacional. Consta de 12 ítems que se responden utilizando una escala de seis alternativas de respuesta que oscila entre 1 "Totalmente en desacuerdo" hasta 6 "Totalmente de acuerdo". Cuyas dimensiones y alpha de Cronbach son: Apoyo (.908), Orientación hacía las reglas o Formalización (.875), Orientación hacía las metas u objetivos (.35) e Innovación (.689)

El cuestionario J.D.S., para evaluar la percepción del puesto de trabajo. Se basa en el Modelo de las Características de Puesto de Hackman y Oldham. Está formado por 21 ítems, de los cuales siete hacen referencia al puesto de trabajo y se valora entre 1 y 7, y los catorce ítems restantes que describen el puesto de trabajo, y se responde mediante una escala tipo Likert desde 1 "Muy inexacto" hasta 7 "Muy exacto". Cuyas dimensiones y fiabilidad son: Variedad de habilidades (.73), Identidad de la tarea (.72), Significado de la tarea (.72), Autonomía (.74) y Retroalimentación que se subdivide en: Retroalimentación del trabajo (.74), Retroalimentación de los agentes sociales (.80) y Contacto con otros (.55)

FASE	OBJETIVOS	FECHA
Determinar el objeto de estudio	La dirección de la factoría se pone en contacto con nosotros con la intención de evaluar el clima y la percepción del puesto de trabajo. Nos comenta algunos aspectos de los cuales le gustaría obtener resultados para poder mejorarlos implantando estrategias de mejora que haga conducir a la organización hacia la orientación de metas y objetivos, y que se potencie la variedad de habilidades e identificación de las tareas.	10-02-14
Compromiso de dirección y sindicatos	Se realiza una sesión informativa y de sensibilización en el centro, con el fin de informar a todos los trabajadores acerca de la intención de pasar un cuestionario para evaluar el clima laboral y su percepción en el puesto de trabajo, así como de establecer un calendario de actuación, y aclarar posibles dudas que puedan surgir al respecto.	24-02-14
Metodología a utilizar	Partiendo de los intereses que nos expuso la dirección de la factoría, realizamos una búsqueda y análisis de diferentes técnicas y encuestas de clima y de percepción del puesto de trabajo para poder seleccionar la que mejor se adecúe a las necesidades expuestas de la empresa y a nuestros criterios profesionales de actuación. La metodología que seguiremos será tanto cuantitativa, mediante la administración de los cuestionarios, como cualitativa, a través de las entrevistas y grupos de discusión.	
Proceso de actuación	Para la aplicación de la metodología de trabajo adoptada se acuerda con la dirección que convocaremos a todo el personal en el aula de presentaciones. Para poder reunir a todo el personal, y dado que se nos presenta el problema de que parte de la plantilla trabaja de turno de tarde, se determina que el turno de mañana acabará 15 minutos antes y el personal de la tarde empezará 15 minutos antes. De esta forma, aseguramos a los trabajadores la total confidencialidad, ya que la entregarán al unísono, y nosotros nos beneficiamos que en un mismo día obtendremos todas las encuestas cumplimentadas. La encuesta la	17-03-14

	<p>entregamos en sobres, para que puedan cerrarlo una vez contestada y asegurar que sea lo más anónimo posible, también se les facilitará los bolígrafos.</p> <p>Una vez que todos los trabajadores han entregado las encuestas, citamos a los supervisores que han accedido a ser encuestados de forma anónima.</p>	
Introducción de datos	Una vez tenemos los cuestionarios cumplimentados, trasparamos los resultados en el programa estadístico SPSS. Antes de traspasar los datos, hemos definido las variables en el programa.	18-03-14 al 21-03-14
Analizar resultados	Para la realización de los análisis estadísticos se utilizara el programa estadístico SPSS para Windows. En primer lugar se realizarán análisis descriptivos (medias y desviaciones típicas); y en segundo lugar, se realizarán análisis ANOVA (análisis de varianza múltiples) para ver si existen diferencias en cuanto a las diferentes dimensiones que intentan evaluar las encuestas dependiendo de las variables de los datos socio-demográficos.	31-03-14 al 17-04-14
Presentación de resultados a la dirección y Feedback a participantes	Tres meses después de la administración de la encuesta, nos reunimos con la dirección de la empresa y les mostramos los resultados obtenidos y les planteamos diferentes estrategias de mejora para que estas sean aprobadas. Una vez aceptadas, convocamos a todos los empleados en la misma aula de reuniones donde contestaron el cuestionario para presentar los resultados que se han obtenido, así como los planes de mejoras que proponemos para que mejore el clima en las futuras encuestas.	06-06-14 al 20-06-14

La muestra está compuesta por 20 trabajadores de la Factoría de Repsol Butano de Castellón, con una antigüedad mínima de un año. De las 20 personas entrevistadas, tres son mujeres y diecisiete son hombres. Ante el reducido número de mujeres, se decide eliminar esta variable socio- demográfica, junto con el nivel de antigüedad, ya que la gran mayoría de los empleados se sitúan en el rango *de Más de 10 años* de antigüedad en la empresa.

Debido a que la población no es muy grande, en los resultados obtenidos, no se observan diferencias no significativas, a excepción en la dimensión de orientación de objetivos comparando los departamentos que muestran que existen diferencias significativas.

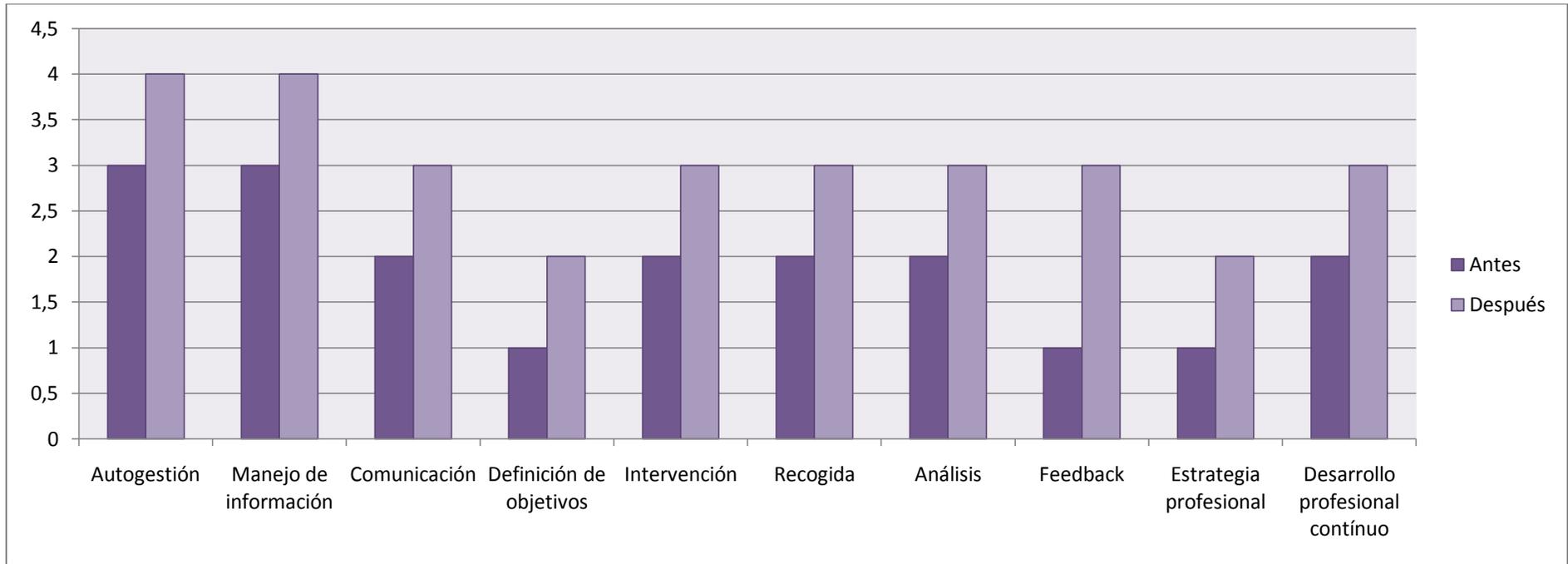
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Apoyo	Inter-grupos	2,508	2	1,254	1,873	,184
	Intra-grupos	11,381	17	,669		
	Total	13,889	19			
Orientación a Objetivos	Inter-grupos	5,675	2	2,838	4,733	,023
	Intra-grupos	10,191	17	,599		
	Total	15,867	19			
Innovación	Inter-grupos	,157	2	,079	,134	,875
	Intra-grupos	9,375	16	,586		
	Total	9,532	18			
Orientación a Reglas	Inter-grupos	,717	2	,358	,347	,712
	Intra-grupos	17,566	17	1,033		
	Total	18,283	19			

Por lo que en la propuesta de actuación que planteo, se establecen estrategias que potencien determinados aspectos que se consideran que favorecerían a los empleados y a la organización. Estas propuestas son:

- Para mejorar la comunicación entre los departamentos: Se propone realizar una reunión al día para conocer los programas de actividades del resto de departamentos.
- Orientación a objetivos: Se proponen tres estrategias:
 - 1.- Cada trimestre, la dirección se compromete hacer una reunión con todos los trabajadores donde se informará de los resultados que se han obtenido, de las novedades o tratar cualquier tema de interés para los trabajadores
 - 2.- Organizar y actualizar el tablón de anuncios periódicamente.
 - 3.- Para los supervisores, realizar talleres de formación específica de liderazgo y de motivación.

- VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS-

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autogestión.	He tenido que organizarme para poder conseguir los objetivos en cada fase en el tiempo marcado.	3	4
	Manejo de información.	Búsqueda bibliográfica para la introducción y para la búsqueda de las encuestas de clima.	3	4
	Comunicación.	Cuando pase la encuesta de clima, hice una breve explicación antes de la administración y cuando les mostré los resultados.	2	3
Profesionales	Definición de objetivos.	Para seleccionar la encuesta de clima, tuve que tener en cuenta los intereses de la dirección.	1	2
	Intervención.	Propuesta de mejora para potenciar aspectos que beneficiasen al trabajador y a la empresa.	2	3
Investigación	Recogida.	Una vez administrada la encuesta, mediante el programa estadístico SPSS,	2	3
	Análisis.	hice los cálculos pertinentes para poder interpretar los resultados.		
	Feedback.	Feedback a los trabajadores para que conociesen los resultados.	1	3
Facilitadoras	Estrategia profesional.	En la elección de los cuestionarios.	1	2
	Desarrollo profesional continuo.	He puesto en práctica competencias que he adquirido	2	3



- OPINIÓN PERSONAL-

En cuanto a mi TAD, ha sido una experiencia muy satisfactoria, que me ha aportado mucho, tanto a nivel profesional como personal. A nivel profesional porque me ha dado mucho placer haber podido poner en práctica algunos de los conceptos estudiados en las asignaturas. Y a nivel personal, por haber podido llevar a cabo un trabajo en mi empresa, algo que nunca me hubiese imaginado que podría ser posible.

A parte de los conceptos dados en clase, ha sido mi tutor Miguel Ángel Nadal, quien ha conseguido enfocar con más claridad mi trabajo. Me ha orientado y ayudado en todas las fases del proceso, y me ha transmitido la curiosidad de querer realizar un proyecto de mayor envergadura. El inconveniente es que el tiempo del cual disponía era limitado, por lo que he tenido que acoplar el trabajo al tiempo disponible.

TRABAJO FIN DE MÁSTER

- PRESENTACIÓN -

El objetivo de la asignatura de Trabajo Fin de Máster es la reflexión por parte del estudiantado de las competencias desarrolladas a lo largo del máster en general, tanto en su vertiente profesional como de investigación, con el fin de hacerle consciente de las especializaciones profesional/de investigación desarrolladas y optativa de reconocimiento por entidades externas

Es una asignatura anual, que se relaciona con el resto de asignaturas del máster porque se abastece de los contenidos y metodologías que se imparten en el resto de las asignaturas del plan de estudios.

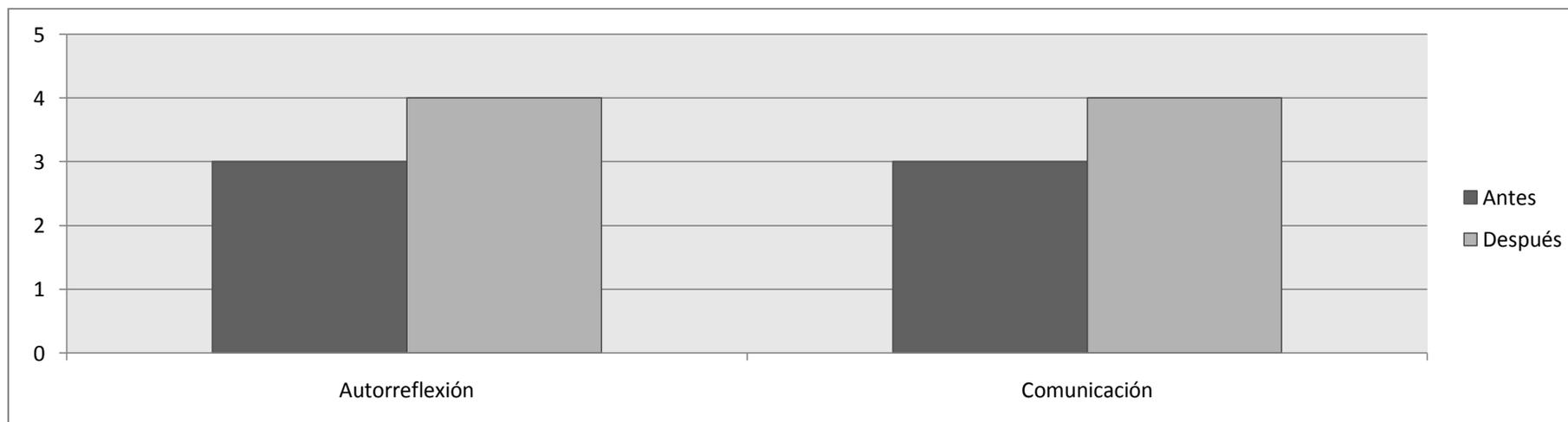
El objetivo específico de la asignatura es que el estudiante desarrolle, tanto del itinerario profesional como del de investigación, las competencias de auto-reflexión y de comunicación. Se pretende que el estudiante:

1. Auto-reflexione sobre las competencias desarrolladas a lo largo del máster en su vertiente profesional/de investigación, gracias tanto al desarrollo de las asignaturas de los diferentes módulos (obligatorios y optativos de la especialidad) como de la estancia laboral en una empresa/trabajo de investigación, y de la formación específica recibida.
2. Comunique eficazmente de forma oral y escrita el resultado final de su proceso de autorreflexión.

TRABAJO FIN DE MÁSTER	
Responsable módulo: Dña. Mercedes Ventura	
ASIGNATURA	TUTOR
Trabajo Fin de Máster	- D. Miguel Ángel Nadal (UJI)

- VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS-

TIPO	COMPETENCIA	ACTIVIDAD DESARROLLADA	ANTES	DESPUÉS
Básicas	Autorreflexión	En el Trabajo Fin de Máster he reflexionado sobre mi año de Máster valorando las competencias adquiridas durante la realización del mismo a través de las diferentes sesiones, además de realizar una crítica constructiva del mismo.	3	4
	Comunicación	En la realización por escrito del Trabajo Fin de Máster, he desarrollado la competencia de comunicación escrita y en la sesión de Carles Herrero, he desarrollado la comunicación oral.	3	4



- OPINIÓN PERSONAL-

Verdaderamente, durante todo el año que hemos estado en el máster siempre que entre los compañeros se nombraba esta asignatura me daba respeto porque no entendía su fin. Pero cuando empecé a realizarlo lo entendí perfectamente: autorreflexión. Igual que se dice que de las experiencias malas se aprende, gracias a la autorreflexión he podido conocer las competencias que he aprendido y en las que he mejorado durante este año y que me serán de gran utilidad para un futuro no muy lejano.

A parte de esta competencia, otra muy importante que también he desarrollado realizando este trabajo fin de máster, ha sido la comunicación. El seminario de Carles Herrero “Comunicación para el éxito” me ha permitido potenciar mis habilidades comunicativas de forma oral. Y en cuanto a la comunicación escrita, he mejorado en encontrar la palabra exacta que mejor defina lo que he experimentado durante las clases, para que las personas que lean este trabajo, puedan tener una idea de cómo ha sido el máster el año 2013/14.

VALORACIÓN FINAL

Todo empezó el 17 de Octubre de 2013, hasta el día de hoy, 11 de Julio de 2014 cuando entrego el TFM. Durante este tiempo he podido disfrutar de profesores y profesionales muy competentes. De todos, quisiera agradecer de forma especial a mis tutores de los proyectos fin de módulos que gracias a ellos he podido aprovechar al máximo las clases y poder poner en práctica muchos de los conceptos haciendo los proyectos. Y en especial a mi tutor Miguel Ángel Nadal, quien supo entenderme y me ayudo para que me sintiese satisfecha con el resultado final de mi TAD.

El principal objetivo que me planteé antes de empezar el máster se ha cumplido con creces, porque he ampliado mis conocimientos más de lo que me hubiese imaginado. A partir de este momento es cuando se ponen en marcha otros objetivos como es el que mi desarrollo profesional vaya en aumento y me permita desarrollar una buena carrera profesional.

El máster no sólo me ha servido para crecer profesionalmente, sino que me ha hecho crecer como persona, ya que estos conocimientos los voy a poder aplicar en mi vida personal.

Estos nueve meses han marcado un antes y un después en vida. El cambio radica en que puedo afirmar que existen trabajos felices, y que son más beneficiosos para todos, para los trabajadores, la empresa, clientes... Yo quiero un trabajo feliz!! Y gracias a lo aprendido en este máster, se que lo voy a conseguir!!

Here come bad news talking this and that
Well, give me all you got and don't hold back
Well, I should probably warn you
I'll be just fine
No offense to you, don't waste your time
Here's why:

Because I'm happy, Clap along if you feel like a room without a roof
Because I'm happy, Clap along if you feel like happiness is the truth
Because I'm happy, Clap along if you know what happiness is to you
Because I'm happy, Clap along if you feel like that's what you want to do

Happy, de Pharrell Williams