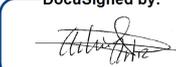


INFORME SEGUNDA ANUALIDAD

DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL
POSITIVA (COPO) HACIA EL BIENESTAR, LA RESILIENCIA Y
LA INNOVACIÓN CORPORATIVA. UNA PROPUESTA DE
INVESTIGACIÓN-ACCIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL
RELEVANTE DEL ÁREA INDUSTRIAL DE ALMUSSAFES

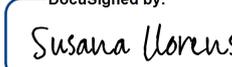
DocuSigned by:

226C279DC8DA443...
Antonio Ortiz

oct.-18-2022

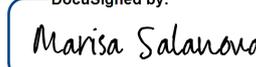
DocuSigned by:

7843E5773FBB4D1...
Enrique Roig Pérez

oct.-18-2022

DocuSigned by:

0D2013CD34024AF...
Susana Llorens

oct.-18-2022

DocuSigned by:

DFCB647C2D8A40D...
Marisa Salanova

oct.-19-2022

Doctorando: Antonio Ortiz Vázquez
Tutora UJI: Marisa Salanova Soria
Cotutora UJI: Susana Llorens Gumbau
Tutor Ford: Enrique Roig Pérez
Fecha de realización: 15 de octubre de 2022

ÍNDICE

RESUMEN DE LA SEGUNDA ANUALIDAD.....	pág. 2
- FASE I. PROCESO DE DIAGNÓSTICO HERO.....	pág. 3
PILOTO (BODY 2).....	pág. 3
GLOBAL (FACTORÍA).....	pág. 6
- FASE II. INTERVENCIONES PSICOLÓGICAS POSITIVAS.....	pág. 9
PILOTO (BODY 2 – BODY & STAMPING).....	pág. 9
ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEGUNDA ANUALIDAD.....	pág. 13
CALENDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR MES.....	pág. 14

RESUMEN DE LA SEGUNDA ANUALIDAD

Según el “Plan de Trabajo – Segunda Anualidad 2021-2022” entregado en el cierre de la anterior anualidad (primera), los objetivos a alcanzar durante esta segunda anualidad eran los siguientes:

1. Conocer los diferentes recursos psicológicos (e.j., work engagement, satisfacción, resiliencia), organizacionales (e.j., prácticas organizacionales, resultados organizacionales, rendimiento) y sociales (e.j., apoyo social, liderazgo positivo, trabajo en equipo) de los distintos stakeholders que componen el personal del entorno empresarial relevante del Área Industrial de Almussafes, así como sus áreas de mejora más sobresalientes.

Se espera una obtención total (100%) de este objetivo.

2. Aumentar los niveles de conciencia de los recursos descritos con anterioridad y áreas de mejoras, en el equipo directivo y stakeholders del entorno empresarial relevante del Área Industrial de Almussafes.

Se espera una obtención parcial (50%) de este objetivo. Esto es debido a que la duración propia del periodo de intervenciones es de dos años (dos anualidades).

3. Alinear y aplicar, conjuntamente a los implicados de los procesos de cambio, líneas de intervención desde la Psicología Organizacional Positiva para consolidar una cultura más positiva y mejorar los niveles de bienestar y de productividad de las personas del entorno empresarial relevante del Área Industrial de Almussafes.

Se espera una obtención parcial (50%) de este objetivo. Esto es debido a que la duración propia del periodo de intervenciones es de dos años (dos anualidades).

No obstante, se han dado algunas modificaciones en el proyecto que deben ser explicadas previamente antes de la exposición de los objetivos alcanzados durante esta nueva anualidad.

Tal y como se expuso en el Informe de Primer Anualidad, se decidió hacer un pilotaje del Proyecto COPo en la planta Body 2 del área Body & Stamping, por lo que el desarrollo de esta nueva anualidad ha ido condicionado por este proceso. Cabe destacar que, en paralelo, a medida que se han ido obteniendo datos del Piloto, se comenzó a plantear el despliegue del Proyecto Global en toda la factoría de forma simultánea (el resto de las plantas al mismo tiempo). Por lo tanto, la exposición de los objetivos a alcanzar durante esta segunda anualidad será expuesto en dos partes: una referente al cierre del proceso diagnóstico y comienzo de intervenciones en el Piloto, y otra en referencia al desarrollo del proceso diagnóstico e intervenciones del Proyecto Global.

FASE I. PROCESO DE DIAGNÓSTICO HERO.

El proceso diagnóstico constaba de cuatro partes diferenciadas que constan en la Memoria Técnica del Proyecto. A saber: contextualización, diagnóstico, análisis y devolución.

PILOTO (BODY 2)

Contextualización: completado al 100% en la primera anualidad.

Diagnóstico: Completado al 75% en la primera anualidad. Se ha completado al 100% en la segunda anualidad.

A este respecto quedaba pendiente la realización del pase del cuestionario y la realización de las entrevistas. El diseño del cuestionario en la plataforma informática Qualtrics y la estructura de la entrevista semiestructurada, así como la adaptación de ambos a la organización componen el 75% del objetivo que ya estaba alcanzado.

Gracias a la realización de un testeo previo de Cuestionario se hizo evidente que la extensión y el tiempo dedicado a su cumplimentación eran excesivos, por lo que se acordó retirar las siguientes escalas: Positive Leadership Assessment Scale (PLAS), Coaching-based Leadership Scale (CLS) en sus dos versiones (empleado y líder), ya que son susceptibles de ser utilizadas en las medidas proximales en futuras intervenciones en las que se incida sobre el liderazgo. Además, también se modificó el protocolo de recogida de información cualitativa mediante entrevista semiestructurada, ya que se podría perder algo de información si el entrevistador tenía que transcribir in situ la información más relevante en la plataforma Qualtrics, por lo que se decidió hacer una grabación de las sesiones y posteriormente emplear un servicio de transcripción de audio (Amberscript), pudiendo salvar toda información relevante planteada en las sesiones de entrevista.

Una vez estuvieron aclaradas estas cuestiones con Gerencia, se realizó el lanzamiento del cuestionario a una muestra aleatoria de empleados y empleadas de la planta Body 2, y se realizaron las entrevistas pertinentes con Gerencia. El cuestionario estuvo abierto para los empleados y empleadas de Body 2 desde el 10 de diciembre de 2021 hasta el 23 de diciembre de 2021, obteniendo una participación de 92 trabajadores sobre 136 convocados (68%). Las entrevistas, por su parte, se realizaron:

- 28 de enero: una entrevista con el Área Manager.
- 1 de marzo: dos entrevistas con Team Managers.
- 8 de marzo: dos entrevistas con Team Managers.

Las entrevistas están así de espaciadas en el tiempo ya que al comienzo del piloto solo se tuvo en cuenta la figura del Área Manager como agente clave, pero al ser solo una persona, al plantear la presentación de los resultados en los Focus Groups se perdía el anonimato, por lo que se decidió involucrar a los Team Managers para lograr una muestra mayor de la gerencia y preservar el anonimato de todos los participantes.

Este proceso de recogida de datos comenzó en diciembre de 2021 y concluyó en marzo de 2022.

Análisis: Completado al 0% en la primera anualidad. Se ha completado al 100% en la segunda anualidad.

Una vez se obtuvieron todos los datos, se pasó al análisis pertinente de los mismos.

Del **cuestionario** se obtuvo información cuantitativa y cualitativa. La información cuantitativa nace del cuestionario *HEROCheck* y el cuestionario de *Cultura Organizacional Positiva (COPo)*, y fue tratada mediante el programa estadístico SPSS. La información cualitativa nace del *test de las 20 frases* se analizó mediante juicio interjueces por 4 miembros del Equipo WANT de la Universitat Jaume I, entre ellos el doctorando a cargo del proyecto.

De las **entrevistas** se obtuvo información cualitativa, de cuyas transcripciones se obtuvieron la información más relevante con respecto a demandas y recursos organizacionales, bienestar y prácticas organizacionales saludables.

También se realizó un **informe de resultados** que incluye:

- Informe de los resultados globales obtenidos de la evaluación, realizando un benchmarking externo, donde se comparan los datos de Body 2 con la muestra normativa.
- Diagnóstico de diversidad de edad y de género dentro de Body 2.
- Elaboración de una planificación priorizada de acciones de intervención concretas y adecuadas a adoptar, orientadas a la optimización y mejora del bienestar psicosocial y el desarrollo de Body 2 como una organización saludable.

Este proceso de análisis de datos y elaboración de informe comenzó en febrero de 2022 y concluyó en abril de 2022.

Devolución: Completado al 0% en la primera anualidad. Se ha completado al 100% en la segunda anualidad.

La devolución de los datos se realizó mediante la realización de dos Focus Groups, uno con gerencia (10 de mayo de 2022) y otro con los empleados (9 de mayo de 2022), habiendo representación de toda la jerarquía dentro de la dinámica (Tabla 1 y Tabla 2 en sus diferentes niveles). Estas dinámicas consisten en la presentación y contrastación

de los datos obtenidos con los diferentes agentes clave, y se termina de recabar información sobre aspectos que pueden estar viéndose alterado por el contexto y circunstancias actuales de la planta (Body 2). Esta información se volcó en la tabla final del informe de resultados previamente elaborado para formalizar su versión definitiva. De esta forma queda toda la información (información cuantitativa del cuestionario, información cualitativa del cuestionario y focus groups) para orientar y justificar las intervenciones que podrían realizarse según los resultados obtenidos (Anexo 1).

GLOBAL (FACTORÍA)

Contextualización: Completado al 5% en la primera anualidad. Se ha completado al 100% en la segunda anualidad.

Para este proceso de contextualización del Proyecto en toda la factoría se llevaron a cabo reuniones informativas con gerencia y la representación social, reuniones de sensibilización y contextualización del proyecto en las diferentes áreas, así como cartelería y documentos corporativos informativos.

La **reunión con gerencia** tuvo lugar el 20 de mayo de 2022. En ella se encontraban representadas todas las áreas de la factoría y la dirección general. Se recordaron los objetivos del Proyecto COPo y se expusieron los avances y resultados obtenidos en el piloto hasta entonces. De esta forma se consiguió la apertura del proyecto al resto de la factoría.

La **reunión con la representación social** se efectuó el 27 de junio de 2022, y de la misma forma que con gerencia, se hizo un recordatorio de los objetivos del proyecto y se actualizó en que punto estaba el proyecto en dicho momento, esta vez tanto del proceso piloto, como del proceso global. También hubo aceptación por parte de la representación social con respecto a los avances del proyecto y futura planificación.

Una vez se recibió “luz verde” por parte de la gerencia, se comenzó a organizar diferentes **reuniones de contextualización y sensibilización** con la gerencia de cada área. En estas reuniones se coordinaba el proyecto con una persona de confianza del o la gerente, se establecía el mínimo de muestra necesario en función del personal que

conforma el área, y se obtiene información respecto a las funciones que desarrollan en el área y cómo es su jerarquía. Entre reuniones de primer contacto y seguimiento, se realizaron un total de 19 reuniones, llevándose a cabo en el periodo de tiempo comprendido entre el 26 de mayo y el 20 de junio de 2022 (para ver con mayor claridad, mirar el apartado CALENDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR MES).

A medida que se fueron realizando las sesiones informativas de contextualización y sensibilización se realizó una sensibilización del proyecto global a través de **cartelería**. Esta, al igual que en el piloto, fue colocada en la puerta de acceso de las plantas y algunas zonas de oficinas. Se diseñaron dos carteles. Uno de ellos fue usado como llamada de atención (el que fue colocado en entradas y oficinas) y contenía un código QR (Anexo 2). Este QR llevaba a la persona al segundo cartel que sí ofrecía más contenido sobre el Proyecto COPo y el Equipo WANT de forma muy resumida (Anexo 3). Además de esta cartelería, se concretó con la dirección de Recursos Humanos el lanzamiento de un **Ford Ahora** específico del comienzo del periodo de respuesta del cuestionario, en el que se especificaba la forma de acceso a este y las condiciones de voluntariedad, anonimato y protección de datos (Anexo 4). De esta forma nos asegurábamos de que toda la organización quedaría informada del inicio del proceso de evaluación, promoviendo su participación.

Diagnóstico: Completado al 0% en la primera anualidad. Se ha completado al 80% en la segunda anualidad.

Para este proceso diagnóstico de la Evaluación Global, por necesidades propias de la muestra y de la logística del proceso, se realizó la **modificación del cuestionario en la plataforma Qualtrics**. A saber:

- **Unificación del cuestionario HEROCheck de Empleados y cuestionario HEROCheck de Agentes Clave.** De esta forma se ha podido difundir el cuestionario a la totalidad de los trabajadores en un mismo tiempo, facilitando el proceso de evaluación. El cuestionario se hizo dinámico, es decir, en función de la respuesta que se daba a la pregunta Estrato organizacional (gerencia, tabla

- 1 y tabla 2), aparecían al usuario unas preguntas u otras, específicas de su rango según la metodología HEROCheck.
- **Modificación datos sociodemográficos: AREAS y SUBÁREAS.** De esta forma la persona puede indicar a qué sector de la organización pertenece de forma concreta, facilitando a posteriori la realización del Benchmarking interno de la factoría.
 - **Introducción de nuevas variables: colaboración con otras áreas, y posibilidad de teletrabajo.** Al evaluar a toda la organización se tuvo en cuenta aspectos específicos de algunas áreas, como la colaboración con otras áreas (caso de lanzamientos e innovación) y la posibilidad de acceder a teletrabajo. También se evaluará cómo estas características están influyendo en el bienestar y otros factores psicosociales de trabajadores y trabajadoras.

Para este proceso diagnóstico también se elaboró una **tabla Excel de seguimiento** en la que se monitorizó el número de respuesta recibidas durante el periodo en el que el cuestionario estuvo abierto a los empleados y empleadas de la factoría (Anexo 5). El lanzamiento del cuestionario se hizo al 100% de los trabajadores de la factoría. No obstante, en cada área se establecieron unos mínimos muestrales estadísticos necesarios. En aquellas áreas que se subdividen en subáreas también se establecieron mínimos muestrales estadísticos para ellas. Fue el alcance de estos mínimos los que se monitorizaron en la Tabla Excel de seguimiento.

La **apertura del cuestionario** se inició el 15 de junio de 2022.

El **cierre del cuestionario** se efectuó el 16 de septiembre de 2022.

La fase de **entrevistas HEROCheck con los Agentes Clave** (gerencia) está actualmente **en desarrollo**.

Análisis: Completado al 0% en la primera anualidad. Se ha completado al 70% en la segunda anualidad.

Los análisis de los datos extraídos en la fase de Diagnóstico del Proyecto Global están actualmente en desarrollo. Se prevé que los **datos cuantitativos** desprendidos del

cuestionario estén analizados de forma definitiva en la semana del 17 al 22 de octubre de 2022, justo antes de la finalización de la anualidad.

Por otro lado, los **datos cualitativos** que se desprenden de las entrevistas con Agentes Clave están previstos ser analizados a comienzos de noviembre de 2022, obteniendo los resultados pertinentes a mediados del mismo mes (tercera semana).

Devolución: Completado al 0% en la primera anualidad. Se ha completado al 0% en la segunda anualidad.

A la espera de ser completado cuando se obtengan todos los resultados previos indicados en la fase de Diagnóstico y Análisis.

FASE 2. INTERVENCIONES PSICOLÓGICAS POSITIVAS

Extraído textualmente de la memoria técnica del proyecto:

“A partir de los resultados obtenidos en la Fase I Proceso de diagnóstico HERO, se propondrán unas acciones de intervención integradas para la mejora del bienestar entre las personas que trabajan en la factoría. La propuesta detallada se realizará a medida después del análisis pormenorizado de los resultados.”

Esto se ha podido realizar en el proceso de Evaluación Piloto en Body 2, ya que se contaba con el análisis de los datos y sus correspondientes resultados, por lo que se decidió junto con la dirección de Recursos Humanos, comenzar el pilotaje de la "Fase II. Intervenciones Psicológicas Positivas" dentro de Body 2. Dicha propuesta se llevó a la dirección de Body & Stamping y fue aceptada.

Sin embargo, la Fase II no ha podido comenzar aún para el resto de plantas de la factoría, ya que se encuentran aún en fase de evaluaciones y diagnóstica (explicado más arriba).

PILOTO (BODY 2 – BODY & STAMPING)

Tras los análisis y resultados obtenidos tras la Fase I del proceso piloto, se acordó la realización de tres Intervenciones Psicológicas Positivas (IPPs) con la gerencia de Body & Stamping y Body 2. Estas son:

1- Survey Feedback Apreciativo (nivel Organizacional): Técnica que consiste en brindar feedback sobre los resultados de la evaluación a un grupo o equipo determinado con el fin de que, a través de un debate sobre esos resultados, se propongan acciones de mejora colectiva desde una perspectiva de apreciación.

Esta intervención ha sido desarrollada al 75%.

2- Team Development (nivel G) – Intervención Secundaria: Técnica que consiste en la promoción de interacciones sociales positivas entre los equipos de trabajo, para mejorar la coordinación entre los equipos cuyo fin último es la prevención y la optimización del bienestar organizacional.

Esta intervención aún no ha sido desarrollada.

3- Wellbeing Leadership (L) + Microcoaching (I): desde un enfoque centrado en lo positivo, se busca optimizar estilos de liderazgo positivos y saludables como un recurso social-organizacional indispensable para potenciar el desarrollo personal y profesional, el bienestar psicosocial y resultados organizacionales saludables.

Esta intervención aún no ha sido desarrollada.

SURVEY FEEDBACK APRECIATIVO (SFA)

El grupo de trabajadores que asisten a esta intervención tiene representación de todos los estratos organizacionales (especialistas, team leaders, process coach y senior process coach) a excepción de gerencia, que en este caso solo ha participado en la tercera sesión por necesidades planteadas a lo largo de la intervención. Son un total de 13 personas (14 en la tercera sesión).

La **primera sesión** de la intervención del piloto dio comienzo el 18 de julio de 2022 y tuvo una duración de dos horas. En esta sesión se informó a los asistentes de los resultados obtenidos en la fase I de evaluación y, según el protocolo de SFA, se les pidió

su participación para la identificación de aquellos aspectos a mejorar que bajo el criterio del grupo eran más necesarios. Se centraron en tres aspectos: estandarización de procesos, burocracia y comunicación. También se recogieron aspectos referentes a las condiciones del lugar del trabajo (higiene y reparaciones de aire acondicionado).

Tras la primera sesión de SFA, se reportó los resultados obtenidos a gerencia, tanto a la del área como a la de la planta en reuniones independientes, para evaluar que problemas eran más susceptibles de ser abordados. Se hizo una selección de estos. También se hizo necesario ahondar más en algunos aspectos que no habían quedado del todo claros, por lo que la segunda sesión de SFA fue dedicada a subsanar esas dudas que quedaron.

Estas reuniones de devolución tuvieron lugar el 22 de julio de 2022 y el 27 de julio de 2022.

La **segunda sesión** de SFA tuvo lugar el 12 septiembre de 2022. Esta sesión también fue de dos horas, en las que los trabajadores y trabajadoras de Body fueron dando ejemplos más específicos de cada punto de mejora señalado en la sesión anterior, para que de esta manera gerencia tuviera más claro a qué se referían concretamente y dónde o qué podría estar el problema al que hacen referencia.

Tras esta segunda sesión se efectuaron dos reuniones de devolución: una el día 15 de septiembre con el Team Manager de Body 2, y otra el 23 de septiembre el Team Manager y el Área Manager. En estas reuniones se recogió información con respecto a los ejemplos específicos mencionados en la segunda sesión pero desde el punto de vista de la gerencia. Al detectarse varios “conflictos” entre los puntos de vista de gerencia y trabajadores, se decidió que la tercera sesión sería conjunta entre gerencia y trabajadores con el objetivo de poner una solución a cada punto tratado en estas sesiones.

La **tercera sesión** de SFA fue efectuada el día 10 octubre de 2022 y tuvo una duración tan solo de una hora. En esta sesión conjunta entre gerencia y trabajadores y trabajadoras se fueron tratando punto por punto los aspectos fijados en las anteriores sesiones planteando y fijando posibles soluciones que se deben llevar a cabo. Para ver el efecto de estas soluciones en el bienestar y el día a día de los empleados y empleadas

está pendiente de organizarse la cuarta y última sesión (seguimiento) un mes y medio después de la tercera sesión.

ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE LA SEGUNDA ANUALIDAD

Además de la realización de tareas relativas al Proyecto COPo, a lo largo de la anualidad también se han desarrollado actividades necesarias para el desarrollo de la tesis y el cumplimiento de los requisitos para su defensa. Estas son las siguientes:

Carácter	Tipo de actividad	Horas	Horas computadas/máximas
Obligatorio	Publicaciones indexadas	Min: 200 Max: 200	0 / 200
Obligatorio	Participación en congreso	Min: 100 Max: 150	50 / 150
Obligatorio	Movilidad	Min: 150 Max: 150	0 / 150
Obligatorio	Asistencia a seminario	Min: 100 Max: 150	118 / 150
Optativo	Reunión de seguimiento de proyectos de I+D competitivos	Min: 0 Max: 20	21 / 20
Total horas obligatorias computadas / máximas: 168 / 550			
Total horas optativas computadas / máximas: 21 / 50			

A continuación de exponen todas las actividades realizadas durante la anualidad:

Cursos Formación Transversal y Seminarios:

- Curso: Estrategias para fomentar la participación y la interacción en el aula (Anexo 6).
- Participación como Revisor en Ágora de Salud n8 (Anexo 7).
- Participación como Tutor en Programa UVemprén (Anexo 8).
- Seminario: Organizaciones saludables ¿Cómo conseguirlas? Avances y desafíos (Anexo 9).
- Curso: Salud mental, gestión emocional y resiliencia durante el doctorado (Anexo 10).
- Seminario: Job Crafting – V Congreso Español de Psicología Positiva (Anexo 11).
- Curso: La investigación universitaria y la agenda 20230 como motores de alianzas. (Anexo 12).
- Curso: Formación en R y Rstudio (Anexo 13).

- Curso: Formación en Análisis Multinivel (Anexo 14).

Congresos:

- V Congreso Español de Psicología Positiva – Comunicación Oral de Experiencia Profesional: Cambio en la cultura organizacional: Estableciendo la "People Vision" a través de la Indagación Apreciativa (Anexo 15).
- XV Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology– Poster: 'Organizational Culture and Positive Psychological Interventions: A Systematic Review' (Anexo 16).

CALENDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR MES

OCTUBRE

UVEmpren - Gennera
Cálculo de muestra piloto

NOVIEMBRE

Reunión Helios – planteamiento evaluación piloto
Sensibilización – cartelería definitiva
Participación en Listening Conversations - 22, 23 y 26
TIMI

DICIEMBRE

Ayuda en resumen de Listening Conversations con Proformación - 2
Revisión anual de proyectos ante Dirección - 13
Apertura cuestionario piloto
TIMI

ENERO

Cierre recogida de datos Piloto
Comienzo entrevistas HEROCheck – 28
Análisis de datos Piloto (cuanti + cuali interjueces)
TIMI

FEBRERO

Plan acción Listening Conversations – Reunión Gerencia + proformación – 21
Reunión David Rodríguez (PRL) – Planteamiento de metodología de Prevención Psicosocial – 25
Elaboración de informe de resultados

MARZO

Entrevistas HEROCheck Gerencia Body 2 – 1 marzo (10:00 y a las 11:00) y 8 marzo (10:00 y a las 16:00)
Análisis de datos cuantitativos Gerencia
Elaboración de informe de resultados
MAPPA Mentoring (primera sesión)

ABRIL

Finalización de informe de resultados
Elaboración docs contextualización + sensibilización

MAYO

Focus Groups de entrega de resultados: 2 sesiones (gerencia – 10 mayo / T1 y 2 – 9 mayo / 09:00 a 11:00)

Congreso Bilbao SEPP – Comunicación oral

Reunión OPC – 20 mayo

Inicio Evaluación Global

Reuniones contextualización:

- 26 mayo: MP&L
- 27 mayo: Calidad
- 30 mayo: Montaje
- 31 mayo: Área Médica + Seguridad y Prev.
Finanzas
Motores
Pinturas

JUNIO

Reuniones contextualización:

- 1 junio: IT
Lanzamientos
Mantenimiento
- 6 junio: Montaje
- 14 junio: Finanzas
Motores
- 15 junio: Montaje
- 16 junio: MP&L (x2)
Montaje
- 20 junio: Body

Reunión con UGT – 27 junio

Participación UPAEP México – Visita Virtual y Bienestar Organizacional (primera reunión – 28 junio)

Apertura cuestionario Global: 15 junio

MAPPA Mentoring (segunda sesión)

Tribunal Evaluación Doctorado – 23 de junio

JULIO

Participación UPAEP México – Visita Virtual y Bienestar Organizacional (segunda reunión – 4 julio)

Congreso EAOHP – 6 al 8 de junio

Primera intervención Piloto – SFA 1 – 18 de julio (14:00 – 16:00) – Devolución 22 Helios y Devolución 27 Provecho

Tribunal MAPPA Mentoring – 21 julio

SEPTIEMBRE

MAPPA Mentoring (tercera y última sesión)
Contextualización Recambios – 9 septiembre
Cierre cuestionario Global – 16 septiembre
Tribunal MAPPA Mentoring – 14 septiembre
Segunda sesión SFA – 12 septiembre (14:00 – 16:00) Devolución 15 Provecho y
Devolución 23 Helios y Provecho
Planificación Análisis de datos

OCTUBRE

Análisis de datos
Entrevistas info cualitativa
Elaboración de informe

ANEXOS

Anexo 1. Tabla final de resultados del Informe Definitivo

Fuente de datos	Categoría del Modelo HERO	Recursos laborales y Prácticas Organizacionales	Demandas laborales	Empleados y Resultados Organizacionales saludables
Cuestionario		Benchmarking externo <ul style="list-style-type: none"> - Menores niveles de autonomía, feedback y liderazgo positivo. - Niveles más altos en todas las prácticas organizacionales evaluadas también como ventaja. Por género <ul style="list-style-type: none"> - Los hombres perciben más desarrollo de carrera y adaptación del puesto por edad y otros factores. - Los hombres perciben menos prevención del mobbing y acciones de Responsabilidad Social Empresarial. Por generación <ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores/as entre 18 y 35 años perciben niveles más altos de mentoring. - Los trabajadores de 36 a 45 años perciben mayor conciliación trabajo – vida privada. - Los trabajadores de 46 a 55 años perciben menos mentoring y conciliación trabajo – vida privada. 	Benchmarking externo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menores niveles de sobrecarga cuantitativa, mental y emocional, ambigüedad de rol, conflicto de rol y disonancia emocional como ventajas. ▪ Mayores niveles de rutina. Por género <ul style="list-style-type: none"> - Por generación <ul style="list-style-type: none"> - 	Benchmarking externo <ul style="list-style-type: none"> Niveles más altos en engagement y desempeño intra-rol. Niveles más bajos en burnout, resiliencia y desempeño extra-rol. Por género <ul style="list-style-type: none"> - Por generación <ul style="list-style-type: none"> -
Entrevistas (encuesta)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los agentes clave perciben que en la empresa existe menos competencia mental y competencia emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los agentes clave perciben que en la empresa existe más sobrecarga cuantitativa, sobrecarga emocional, ambigüedad de rol y disonancia emocional. 	-
Entrevistas (cualitativo)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gran cultura de seguridad y prevención. ▪ Balance entre demandas y competencias. ▪ Formaciones y otros recursos relacionados con salud mental en el trabajo. ▪ Igualdad de género y generación. ▪ Ahora hay mucha más libertad para expresarse. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se percibe una alta sobrecarga cuantitativa. ▪ Elevado número de rotaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El teletrabajo ha facilitado la conciliación.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se echa en falta la antigua cohesión de grupo preCOVID. El teletrabajo ha "roto" la cohesión grupal en algunos casos. ▪ Hay que mejorar mucho la Confianza vertical y la Comunicación (ref. feedback). ▪ Dificultades en habilidades interpersonales ("estamos muy preparados para afrontar problemas técnicos, pero no personales). 		
Focus Groups		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se percibe falta de recursos (tanto material como de personal) ▪ Se percibe menos grado de autonomía que antes. ▪ Maternidad/Paternidad solo se limita a cumplir la ley. Es positivo a nivel individual, pero tiene consecuencias negativas a nivel de grupo (no hay sustituciones, una baja es más faena para el resto). ▪ La comunicación es pobre y cuesta que fluya en cualquier dirección. ▪ Falta de escucha activa. ▪ Valoración de lo que se dice (a veces no se tiene en cuenta). ▪ Optimización de herramientas corporativas (ej. Sugerencias) ▪ Choque entre anonimato y comunicación. ▪ Falta de confianza vertical a todos los niveles de la jerarquía. ▪ Ford se implica en los problemas personales (enfermedad, salud, etc.) de sus empleados. ▪ Existe la figura de la asistente social. ▪ No se recibe suficiente formación para abordar la parte humana a todos los niveles de la jerarquía (ejemplo, jefes de equipo). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elevado número de rotaciones. ▪ Muchísimo conflicto de rol. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La falta de recursos provoca mucha desmotivación. ▪ Siempre se opone resistencia al cambio en un principio, aunque estos sean para bien. ▪ Distinción entre puestos - "Todos somos Ford" (no se considera a todos por igual) ▪ Se percibe poca estabilidad por la situación actual.

Anexo 2. Cartelería Sensibilización Ford



The poster features a dark blue background with a white brain graphic on the left side. It includes logos for Universitat Jaume I and Fundación para el desarrollo y la innovación. The main title is 'Ford Valencia: hacia una Cultura Organizacional Positiva'. Below it, the text 'BIENESTAR - RESILIENCIA - INNOVACIÓN' is displayed. A central message reads '¡Tú eres parte del cambio!'. A QR code is positioned on the right, and the bottom text says 'PARTICIPA EN ESTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN'.

 UNIVERSITAT
JAUME I

Equipo de Investigación · WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables

 fundación
para el desarrollo
y la innovación

Ford Valencia: hacia una Cultura Organizacional Positiva

BIENESTAR - RESILIENCIA - INNOVACIÓN

¡Tú eres parte
del cambio!



PARTICIPA EN ESTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN

Anexo 3. Poster Sensibilización Ford.



**UNIVERSITAT
JAUME I**
Equipo de Investigación - WANT
Prevención Psicosocial
y Organizaciones Saludables



**fundación
para el desarrollo
y la innovación**

EQUIPO WANT

El Equipo WANT es un Equipo de Investigación de alto rendimiento perteneciente a la Universitat Jaume I de Castellón. Son especialistas en el desarrollo de herramientas pioneras para la evaluación y el diagnóstico de la salud psicosocial en el trabajo. Además de su larga trayectoria en investigación en Psicología Organizacional Positiva, ayuda a desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes.



www.want.uji.es

Ford Valencia: hacia una Cultura Organizacional Positiva

BIENESTAR - RESILIENCIA - INNOVACIÓN

¡Tú eres parte del cambio!

En los próximos meses, trabajadores y trabajadoras de las diferentes áreas de la empresa participarán en una serie de entrevistas y cuestionarios individuales, como parte de la primera fase de **evaluación** del proyecto COPo. Este proyecto tiene como objetivo mejorar los **niveles de bienestar** de los empleados y las empleadas de la factoría a través del **cambio cultural**.

El objetivo de esta fase es obtener una visión general de los principales aspectos psicosociales y culturales de la empresa relacionados con la **salud organizacional**.

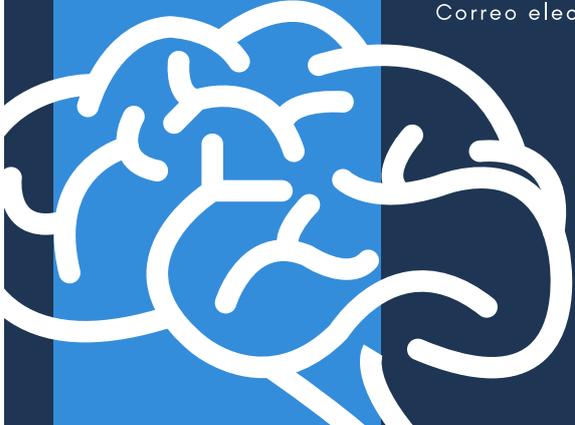
Con este proyecto, lo que se quiere conseguir es **alinear los valores, la misión y visión** de los trabajadores y de la empresa, así como fomentar **nuevos estilos de liderazgo** más conscientes, creando una **organización saludable y resiliente**, como resultado de construir una **Cultura Organizacional Positiva**.

Esperamos contar con tu participación. Si quieres recibir más información o tienes alguna pregunta, comunícate con Antonio Ortiz, doctorando a cargo de este proyecto en "**Equipo WANT - Prevención Psicosocial y Bienestar Organizacional**".

Correo electrónico: anortiz@uji.es

¡MUCHAS GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!





Anexo 4. Ford Ahora COPo



VOL: 42	NÚM: 3242	INFORMACIÓN INTERNA	FECHA: 21/06/2022
---------	--------------	------------------------	----------------------

Proyecto Evaluación de Bienestar Laboral y Cultura Organizacional

Ford Almussafes, con la colaboración de la Universitat Jaume I de Castellón, está desarrollando un proyecto de doctorado sobre **Cultura Organizacional Positiva** (Proyecto COPo), por el cual se persigue **una mejora en los niveles de bienestar** de los empleados y empleadas de la factoría.

Como parte de este proyecto, será necesario realizar un **proceso de evaluación** en que se pide la participación de todos los empleados de la factoría para poder establecer en qué punto nos encontramos ahora. Este proceso estará abierto hasta el 8 de julio de 2022.

La **participación** siempre será **VOLUNTARIA** y la Universitat Jaume I asegura en todo momento el **ANONIMATO** de los participantes y la **CONFIDENCIALIDAD** de los resultados. La devolución de dichos resultados será por áreas y departamentos, nunca se devolverán datos de forma individual. En base a los resultados, se propondrán una serie de intervenciones y talleres para la mejora del bienestar y una cultura organizacional positiva, saludable y resiliente.

La **entrada al cuestionario se realizará a través de un enlace que será publicado en los kioscos e-learning**. Este enlace da acceso a la plataforma de la Universitat Jaume I, por lo que el tratamiento de los datos se efectuará exclusivamente desde dicha entidad, no quedando rastro de respuesta en el sistema de Ford.

<https://www.valencia.ford.com/elearning/kioskos/default.asp>

¡Queremos construir un futuro mejor para la factoría! ¡Vuestra opinión cuenta!

Esperamos poder contar con vuestra participación.

Tenéis más información sobre el proyecto en el archivo adjunto.

Anexo 5. Tabla Excel de seguimiento de respuesta al cuestionario HEROCheck + COPO

Área	Subarea	Total personas	Mínimo	Mínimo reducido	Respuestas						
					27/06/2022	25/07/2022	27/07/2022	29/07/2022	01/09/2022	08/09/2022	16/09/2022
Calidad	-	115	89	-	45	86	87	88	91	91	91
Finanzas	-	14	12	-	2	14	14	14	14	14	14
MPL Planta	P&EC Control	51	45	-	34	47	47	50	59	59	60
	MM	113	88	-	31	56	57	61	63	65	69
	MM T1	54	42	-	6	25	25	26	27	27	27
	MM T2	46	39	-	24	30	31	34	36	37	41
	IM	71	60	-	24	36	36	37	41	41	60
MPL Central	-	27	24	-	17	23	27	27	27	27	
Body & Stamping	Body 1	129	97	32	15	78	79	84	89	89	89
	Body 2	207	136	50	92	92	92	92	92	92	92
	Body 3	98	78	24	3	44	46	48	49	49	49
	Closures OK Line	109	85	27	2	37	37	37	39	39	39
	Hanging	180	124	44	7	22	33	34	34	34	34
	Manuf.Eng	221	142	54	17	37	37	37	42	42	42
	Quality Eng	21	19	5	7	21	21	21	21	21	21
	Stamping Eng	53	46	14	14	21	21	21	21	21	21
	Stamping Prod	244	151	59	56	87	90	91	93	93	93
Motores	Launch	41	37	14	12	17	18	19	20	20	20
	Cylinder Block	80	67	27	12	22	22	25	30	30	30
	Cylinder Head	78	65	26	3	6	7	8	16	16	17
	Tool Crib & Broach	32	30	11	5	8	8	13	14	14	14
	Measuring Rooms (Zeiss)	22	21	8	11	11	11	11	11	11	11
	Crankshafts	97	78	33	5	7	8	10	12	12	17
	Subassy Heads	12	12	4	2	2	2	2	4	4	4
	Camshaft	104	83	35	12	16	16	17	19	19	21
	Assembly	392	180	110	13	37	37	37	37	41	41
	Ing Plant	78	65	25	4	10	11	17	23	23	24
	Calidad	38	33	17	2	14	14	17	17	17	17
MPL	36	33	17	3	12	12	12	13	13	13	
Pinturas	-	455	313	-	34	244	245	247	275	277	277
Montaje	Trim A	457	224	78	18	226	228	231	238	238	239
	Trim B	430	217	71	46	116	118	130	134	134	138
	Chassis & PDS	649	261	107	16	73	76	80	87	87	89
	IP/FOAM/BATTERY PLANT	282	174	46	62	120	126	157	167	168	175
	ME/Maintenance	110	95	18	3	20	20	21	23	24	25
IT	-	33	30	-	4	7	11	11	18	18	19
Mantenimiento	-	64	54	-	28	64	64	64	64	64	64
Distribución/Recambios	-	81	67	-	3	5	5	5	5	5	53
STA	-	29	26	-	1	1	1	1	1	1	1
Compras	-	2 (8-10)	-	-	0	2	2	2	2	2	2
Lanzamiento	-	-	-	-	147	237	247	250	263	280	292
Recursos Humanos	Formación	9	9	-	1	7	7	7	9	9	9
	Seguridad e incendios	13 + 28	37	-	3	13	13	13	19	19	20
	RRLI	16	15	-	4	10	10	10	11	11	11
	Area Médica y Seguridad e Higiene	5 + 11	15	-	4	11	11	11	12	12	12

Anexo 6. Estrategias para fomentar la participación y la interacción en el aula.



Cristina Pauner Chulvi, secretaria general de la Universitat Jaume I de Castelló,

CERTIFICO:

Antonio Ortiz Vázquez, con DNI 29615254V, ha asistido a los siguientes cursos de formación permanente del profesorado de la Universitat Jaume I. Estos cursos tienen por objetivo desarrollar competencias y habilidades sociales, promover espacios para que el profesorado comparta buenas prácticas y estimular la mejora de la docencia y los estudios.

Título del curso	Fecha inicio	Fecha final	Horas
Estrategias para fomentar la participación y la interacción en el aula	21/09/2021	28/09/2021	10

Y para que conste, expido este certificado.

Anexo 7. Participación como Revisor en Ágora de Salud n8.



Certificado de revisión

Rafael Ballester Arnal, como Director de la revista Ágora de Salud,

HAGO CONSTAR

Que **Antonio Ortiz Vázquez** ha participado como revisor/a de un trabajo enviado a Ágora de Salud número 8 (año 2021), revista científica universitaria de acceso abierto de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universitat Jaume I. Esta revista tiene un Consejo de Revisores interno formado per un/a profesor/a y un/a estudiante de doctorado como revisores por pares con el objetivo de mejorar la calidad de las publicaciones y asegurar el correcto cumplimiento de las normas de la revista.

Esta contribución equivale a 10 horas de Formación Transversal reconocidas por la Escuela de Doctorado.

Y, para que conste a los efectos oportunos, se expide este documento a petición de la persona interesada.

Rafael Ballester Arnal
Castelló de la Plana, 1 de diciembre de 2021

Anexo 8. Participación como Tutor en Programa UVemprén.

Se certifica que

Antonio Ortiz Vázquez

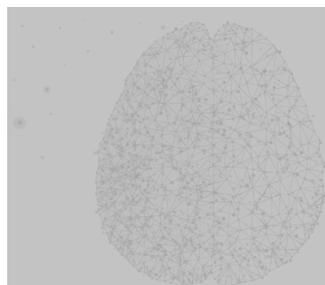
con DNI 29615254V, ha participado como mentor de la empresa FORD ESPAÑA en la II edición del programa "UVemprén Genera", de 25 horas de duración, desarrollado entre los días 25 de octubre y 5 de noviembre de 2021.

Este programa se ha celebrado en el marco del Campus del Emprendimiento Innovador 5UCV de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de la Generalitat Valenciana y del Campus Emprendedor UVemprén-Santander Universidades.

Para que conste a todos los efectos, se certifica en:

Valencia, a

Anexo 9. Seminario: Organizaciones saludables ¿Cómo conseguirlas? Avances y desafíos.



ORGANIZACIONES SALUDABLES ¿CÓMO CONSEGUIRLAS? AVANCES Y DESAFÍOS.

Certifica a **Antonio Ortiz Vázquez**

por su asistencia al

XII Seminario de la Cátedra MAP

celebrado en la Facultad de Psicología de la Universidad
Autónoma de Madrid el 13 de julio de 2021



Francisco José Abad

Codirector de la Cátedra Modelos y Aplicaciones Psicométricos
Profesor titular del Departamento de Psicología Social y Metodología
de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid

Anexo 10. Curso: Salud mental, gestión emocional y resiliencia durante el doctorado.



Cristina Pauner Chulvi, secretaria general de la Universitat Jaume I de Castelló,

CERTIFICO:

Que **Antonio Ortiz Vázquez**, con documento de identidad 29615254V, ha finalizado la actividad formativa presencial con el título **Salud mental, gestión emocional y resiliencia durante el doctorado**, organizada por la Escuela de Doctorado, y realizada del día 16/03/2022 al día 27/04/2022, con una duración de 25 horas y con el programa que se detalla al dorso. Después de realizar la evaluación correspondiente, ha obtenido la calificación de APTO.

Y para que conste, expido este certificado.

Copia auténtica del documento sellado electrónicamente por la Universitat Jaume I el 06/05/2022 a las 18.45 h en procedimiento automatizado autorizado por la Secretaría General previa verificación de los datos por la directora de la Escuela de Doctorado. Se puede comprobar su autenticidad accediendo a la dirección <http://www.uj.es/documents> e introduciendo el código seguro de verificación 603EA0136BAF1FB633E7.

Anexo 11. Seminario: Job Crafting – V Congreso Español de Psicología Positiva.



Anexo 12. La investigación universitaria y la agenda 2030 como motores de alianzas.



Elsa González Esteban, vicerectora de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat de la Universitat Jaume I,

FAIG CONSTAR que ANTONIO ORTIZ VÁZQUEZ amb Document d'Identificació 29615254 V, ha participat en la jornada *“La investigació universitària i l'Agenda 2030 com a motors d'Aliances”* que ha tingut lloc el 30 de juny de 2022 a l'Escola de Doctorat de la Universitat Jaume I de Castelló, en la **modalitat d'assistència** amb una equivalència de **5 hores de formació transversal en recerca**.

I per què així conste, signe aquest document

Castelló de la Plana, 4 de juliol de 2022

Anexo 13. Formación en R y Rstudio.

CARTA JUSTIFICATIVA FORMACIÓN EN R y RSTUDIO

Con motivo de acreditar la asistencia a las jornadas de formación en R y RStudio llevadas a cabo en la UJI (Facultad de Ciencias de la Salud) de cara al cómputo de horas de itinerario formativo de doctorado, se facilitan los siguientes datos:

Nombre del/la doctorando/a asistente: **Antonio Ortiz Vázquez**

DNI del/la doctorando/a: **29615254V**

—

Nombre del curso: **Formación en R y RStudio**

Objetivos del curso:

- Conocer el programa de análisis de datos "R" y "RStudio".
- Conocer y familiarizarse con el lenguaje de programación en R.
- Aplicación de los conocimientos para proyectos de investigación.

Nombre del formador: **Juan José Reyes Luján**

Fechas del curso:

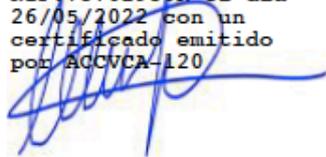
- Martes, 15 de marzo de 2022 – Sesión 1 (10:00 – 14:00h)
- Miércoles, 16 de marzo de 2022 – Sesión 2 (10:00 – 14:00)

Tiempo total de formación: **8 horas**.

—

Se solicitan las siguientes firmas:

Firmado por MARIA
LUISA SALANOVA SORIA -
NIF:73762930K el día
26/05/2022 con un
certificado emitido
por ACCVCA-120



Dra. María Luisa Salanova Soria

Firmado por REYES
LUJAN JUAN JOSE -
79062149V el día
26/05/2022 con un
certificado emitido
por AC FNMT Usuarios

Juan José Reyes Luján

Anexo 14. Formación en Análisis Multinivel.

CARTA JUSTIFICATIVA FORMACIÓN ANÁLISIS MULTINIVEL

Con motivo de acreditar la asistencia a las jornadas de formación sobre Análisis Multinivel llevadas a cabo en la UJI (Facultad de Ciencias de la Salud) de cara al cómputo de horas de itinerario formativo de doctorado, se facilitan los siguientes datos:

Nombre del doctorando asistente: **Antonio Ortiz Vázquez**

DNI del doctorando: **29615254V**

—

Nombre del curso: **Formación en Análisis Multinivel**

Objetivos del curso:

- Conocer los fundamentos del análisis multinivel.
- Conocer y familiarizarse con R y SPSS para realizar análisis multinivel.
- Aplicación de los conocimientos para proyectos de investigación.

Nombre del formador: **Mirko Antino**

Fechas del curso:

- Martes, 17 de mayo de 2022 – (10:00 – 18:00h)

Tiempo total de formación: 8 horas.

—

Se solicitan las siguientes firmas:

Firmado por MARIA LUISA
SALANOVA SORIA -
NIF:73762930K el día
26/05/2022 con un
certificado emitido por
ACCVCA-120



Dra. María Luisa Salanova Soria

Firmado por ANTINO MIRKO -
****4243* el día 30/05/2022
con un certificado emitido
por AC FNMT Usuarios

Dr. Mirko Antino

Anexo 15. V Congreso Español de Psicología Positiva – Comunicación Oral de Experiencia Profesional: Cambio en la cultura organizacional: Estableciendo la "People Vision" a través de la Indagación Apreciativa.



D^a ROSA MARÍA BAÑOS RIVERA, presidenta de la Sociedad Española de Psicología Positiva (SEPP), **CERTIFICA QUE:**

El trabajo titulado: “*Cambio en la cultura organizacional: Estableciendo la "People Vision" a través de la Indagación Apreciativa*”, cuyos autores/as son: Antonio Ortiz, Susana Llorens, Marisa Salanova, ha sido presentado, en formato **COMUNICACIÓN ORAL**, durante la celebración del 5º Congreso Español de Psicología Positiva organizado en Bilbao del 12 al 14 de Mayo de 2022.

Y, para que así conste, se expide el presente certificado en Valencia el 23 de mayo de 2022.



Fdo. Rosa M. Baños Rivera
Presidenta de la SEPP



**Anexo 16. XV Conference of the European Academy of Occupational Health
Psychology– Poster: 'Organizational Culture and Positive Psychological Interventions:
A Systematic Review'. Certificate and Poster.**



ORGANIZATIONAL CULTURE AND POSITIVE PSYCHOLOGICAL INTERVENTIONS: TOWARDS A POSITIVE CULTURE ORGANIZATION. A SYSTEMATIC REVIEW

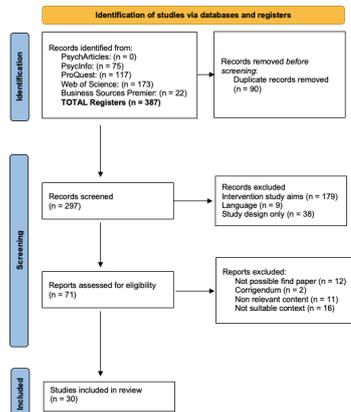
Ortiz-Vázquez, A., Martín, E., Llorens, S. & Salanova, M.

INTRODUCTION

This systematic review aims to collect all the scientific information on Positive Psychological Interventions and their influence on organizational culture. For this reason, the introduction consists of a description of the terms "Climate" and "Culture", an approach to the concept of "Positive Organizational Culture", and an analysis of the concept of "Psychological Intervention and Positive Psychological Intervention". Organizational Culture is the set of attributes that make up the work environment (Peiró, 1991).

METODOLOGY

A systematic search of the literature published from January 2000 to February 2022 was made. The search was made in titles and abstracts in five web databases, and the search string was designed based on the three main aspects of the study: organizational culture, positive psychology, and interventions.

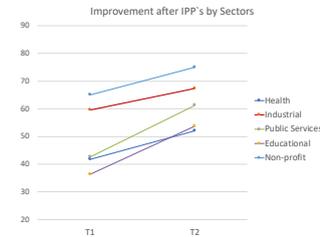
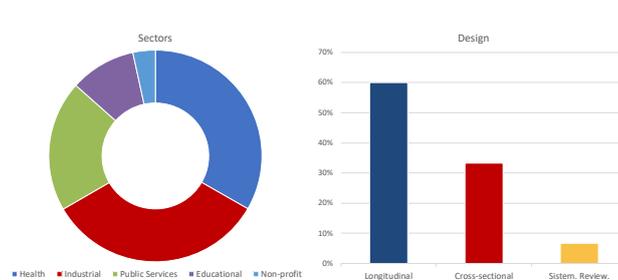


The inclusion criteria were the following:

1. The article describes an original empirical research study.
2. The article is written in English, Portuguese or Spanish
3. The study was carried out in an organizational setting, either in the public or private sector.
4. Support was provided to workers, leaders, or organization in the form of skill / knowledge development, team development, or change at the organizational level.
5. At least one baseline and at least one outcome measure, quantitative or qualitative, of the organizational culture, climate, or social context reported.

RESULTS

Of the 30 articles analysed, we found data from organizations in five large areas: **Health Sector** (33.3%) made up of hospitals, nursing homes, psychiatrists, etc; **Industrial Sector** (33.3%) made up of manufacturing, meat production, oil and gas production; **Public Services** (20%) such as government, public administration, police; **Educational Sector** (10%) composed of colleges, institutes and universities; and, **Non-profit Organizations** (3.4%).



Within the **18 longitudinal interventions**, there are different indicator variables of improvement in the organizational climate and culture (subjective well-being, psychosocial safety climate, life satisfaction, flourishing, among others) related to other independent variables in the Positive Psychological Interventions (leadership, assertiveness, stress management, risk management, etc.). In order to analyze them in the same way, the measures have been standardized based on the **percentage of improvement**. In this way it can be observed how all the longitudinal studies report positive effects from T1 to T2 regardless of the sector in which they have been carried out.

CONCLUSION:

All the Positive Psychological Interventions developed have increased the levels of factors associated with the organizational climate and culture. Groups with higher starting scores get a lower percentage improvement than those starting from a lower level. This information is important for practitioners to design and implement PPI's that improve the psychosocial conditions of work, as well as the work processes, and justifies the need to increase this type of practice within organizations.



CONTACT:

Antonio Ortiz Vázquez | aortiz@uji.es

UNIVERSITAT JAUME I – WANT Research Team

Av. de Vicente Sos Banyat, s/n. 12071 Castellón de la Plana

www.want.uji.es

REFERENCES:

- Peiró, J. M. (1991). *El Clima Organizacional*, Vol.2
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487

Project financed by: *Fundación para el Desarrollo y la Innovación (FDI)*

Certificado de finalización

Identificador del sobre: 2E520411185E44E28BBD490EDA30A711

Estado: Completado

Asunto: Complete with DocuSign: INFORME SEGUNDA ANUALIDAD FORD.pdf

Sobre de origen:

Páginas del documento: 35

Firmas: 4

Autor del sobre:

Páginas del certificado: 5

Iniciales: 0

Jorge Risueño Martí

Firma guiada: Activado

1 American Rd

Sello del identificador del sobre: Activado

Dearborn, MI 48126-2701

Zona horaria: (UTC-05:00) Hora del este (Estados Unidos y Canadá)

jrisueno@ford.com

Dirección IP: 19.12.18.102

Seguimiento de registro

Estado: Original

Titular: Jorge Risueño Martí

Ubicación: DocuSign

18/10/2022 4:42:37

jrisueno@ford.com

Estado del dispositivo de seguridad: Conectado

Conjunto: Ford Security Pool-Active

Eventos de firmante**Firma****Fecha y hora**

Antonio Ortiz

anortiz@uji.es

Nivel de seguridad: Correo electrónico,

Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:



226C279DC8DA443...

Enviado: 18/10/2022 4:49:01

Visto: 18/10/2022 4:50:05

Firmado: 18/10/2022 4:51:00

Adopción de firma: Imagen de firma cargada

Utilizando dirección IP: 77.226.151.178

Información sobre confidencialidad de registros y firmas electrónicas:

Aceptado: 18/10/2022 4:50:05

ID: 216b8040-9f71-4c0c-808c-c1d8e75aea49

Enrique Roig Pérez

eroig@ford.com

Training, Security & Fire Manager

Ford Motor

Nivel de seguridad: Correo electrónico,

Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:



7843E5773FBB4D1...

Enviado: 18/10/2022 4:49:02

Visto: 18/10/2022 6:25:11

Firmado: 18/10/2022 6:25:23

Adopción de firma: Imagen de firma cargada

Utilizando dirección IP: 19.12.18.101

Información sobre confidencialidad de registros y firmas electrónicas:

No ofrecido a través de DocuSign

Marisa Salanova

salanova@uji.es

Nivel de seguridad: Correo electrónico,

Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:



DFCB647C2D8A40D...

Enviado: 18/10/2022 4:49:02

Visto: 19/10/2022 8:36:53

Firmado: 19/10/2022 8:37:04

Adopción de firma: Estilo preseleccionado

Utilizando dirección IP: 200.77.50.206

Información sobre confidencialidad de registros y firmas electrónicas:

Aceptado: 19/10/2022 8:36:53

ID: f03ffbfd-6d78-4295-9958-5ee340c03a22

Susana Llorens

llorgum@uji.es

Nivel de seguridad: Correo electrónico,

Autenticación de cuenta (ninguna)

DocuSigned by:



0D2013CD34024AF...

Enviado: 18/10/2022 4:49:02

Visto: 18/10/2022 5:04:08

Firmado: 18/10/2022 5:04:21

Adopción de firma: Estilo preseleccionado

Utilizando dirección IP: 88.17.6.157

Información sobre confidencialidad de registros y firmas electrónicas:

Aceptado: 18/10/2022 5:04:08

ID: c7437ca7-0d31-4ff6-b970-5aacf9190c14

Eventos de firmante en persona	Firma	Fecha y hora
Eventos de entrega al editor	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega al agente	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega al intermediario	Estado	Fecha y hora
Eventos de entrega certificada	Estado	Fecha y hora
Eventos de copia de carbón	Estado	Fecha y hora

Jorge Risueño Marti
jrisueno@ford.com

Copiado

Enviado: 18/10/2022 4:49:03
Reenviado: 19/10/2022 8:37:41
Visto: 19/10/2022 8:49:26

...

Ford Motor Company

Nivel de seguridad: Correo electrónico,
Autenticación de cuenta (ninguna)

Información sobre confidencialidad de registros y firmas electrónicos:
No ofrecido a través de DocuSign

Eventos del testigo	Firma	Fecha y hora
Eventos de notario	Firma	Fecha y hora
Eventos de resumen de sobre	Estado	Marcas de tiempo
Sobre enviado	Con hash/cifrado	18/10/2022 4:49:03
Certificado entregado	Seguridad comprobada	18/10/2022 5:04:08
Firma completada	Seguridad comprobada	18/10/2022 5:04:21
Completado	Seguridad comprobada	19/10/2022 8:37:04

Eventos del pago	Estado	Marcas de tiempo
------------------	--------	------------------

Información sobre confidencialidad de registros y firmas electrónicos

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, Ford Motor Company (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through your DocuSign, Inc. (DocuSign) Express user account. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to these terms and conditions, please confirm your agreement by clicking the 'I agree' button at the bottom of this document.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. For such copies, as long as you are an authorized user of the DocuSign system you will have the ability to download and print any documents we send to you through your DocuSign user account for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. To indicate to us that you are changing your mind, you must withdraw your consent using the DocuSign 'Withdraw Consent' form on the signing page of your DocuSign account. This will indicate to us that you have withdrawn your consent to receive required notices and disclosures electronically from us and you will no longer be able to use your DocuSign Express user account to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through your DocuSign user account all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact Ford Motor Company:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To contact us by email send messages to: pstogier@ford.com

To advise Ford Motor Company of your new e-mail address

To let us know of a change in your e-mail address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at pstogier@ford.com and in the body of such request you must state: your previous e-mail address, your new e-mail address. We do not require any other information from you to change your email address..

In addition, you must notify DocuSign, Inc to arrange for your new email address to be reflected in your DocuSign account by following the process for changing e-mail in DocuSign.

To request paper copies from Ford Motor Company

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an e-mail to pstogier@ford.com and in the body of such request you must state your e-mail address, full name, US Postal address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

To withdraw your consent with Ford Motor Company

To inform us that you no longer want to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your DocuSign account, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;
- ii. send us an e-mail to pstogier@ford.com and in the body of such request you must state your e-mail, full name, IS Postal Address, telephone number, and account number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

Required hardware and software

Operating Systems:	Windows2000? or WindowsXP?
Browsers (for SENDERS):	Internet Explorer 6.0? or above
Browsers (for SIGNERS):	Internet Explorer 6.0?, Mozilla FireFox 1.0, NetScape 7.2 (or above)
Email:	Access to a valid email account
Screen Resolution:	800 x 600 minimum
Enabled Security Settings:	<ul style="list-style-type: none">• Allow per session cookies

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Users accessing the internet behind a Proxy Server must enable HTTP 1.1 settings via proxy connection |
|--|---|

** These minimum requirements are subject to change. If these requirements change, we will provide you with an email message at the email address we have on file for you at that time providing you with the revised hardware and software requirements, at which time you will have the right to withdraw your consent.

Acknowledging your access and consent to receive materials electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please verify that you were able to read this electronic disclosure and that you also were able to print on paper or electronically save this page for your future reference and access or that you were able to e-mail this disclosure and consent to an address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format on the terms and conditions described above, please let us know by clicking the 'I agree' button below.

By checking the 'I Agree' box, I confirm that:

- I can access and read this Electronic CONSENT TO ELECTRONIC RECEIPT OF ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURES document; and
- I can print on paper the disclosure or save or send the disclosure to a place where I can print it, for future reference and access; and
- Until or unless I notify Ford Motor Company as described above, I consent to receive from exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to me by Ford Motor Company during the course of my relationship with you.