



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2016/17

Convocatoria: SEPTIEMBRE

“GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN BENITO- LA LAGUNA.”

*MEASUREMENT OF SATISFACTION DEGREE AMONGST WORKERS AT HEALTH
CENTRE SAN BENITO IN LA LAGUNA*

Realizado por la alumna D^a. Cristina Lafuente Hernández.

Tutorizado por el prof. D. Ángel Luis Rodríguez Hernández.

Departamento: Dirección de Empresas e Historia Económica

Área de Conocimiento: Organización de Empresas

ABSTRACT

The present work has the goal to achieve the measurement of general degree of satisfaction of each worker at Primary Care Center “San Benito” where the following patterns are focused: workers’ satisfaction, promotion opportunities, peer to peer and chief relationships, use of technologies, infrastructures, training.

Key Words: Workers, satisfaction, professional promotion, social relations, training, technology, health care

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo constatar el nivel de satisfacción general de cada uno de los trabajadores de Atención Primaria del Centro de Salud San Benito, donde analizaremos las siguientes dimensiones: satisfacción laboral, promoción profesional, relación con los compañeros y directivos, uso de tecnologías, instalaciones, formación.

Palabras clave: satisfacción laboral, promoción profesional, relación social, formación, tecnología, sanidad.



ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN.....	4
2- MARCO TEÓRICO.....	6
3- METODOLOGÍA.....	8
4- RESULTADOS.....	10
5- CONCLUSIONES.....	17
6- REFERENCIAS.....	20

1. INTRODUCCIÓN

Como estudiante a punto de completar el Grado de Relaciones Laborales me motiva en gran manera poder efectuar algún trabajo para medir el nivel de satisfacción de los empleados, considero que una de las misiones de un profesional de las relaciones laborales es ubicar las debilidades y fortalezas de una plantilla con el propósito de maximizar el potencial de cada individuo. Considero que un buen análisis del ambiente laboral dentro del sector sanitario aporta un pequeño grano de arena para lograr un mejor nivel de satisfacción de los empleados y, por lo tanto, una mejora en la atención del paciente.

Uno de los factores determinantes para conocer la adaptación del personal al entorno organizativo es cuantificar el nivel de satisfacción laboral. El grado de calidad de los servicios sanitarios prestados está directamente relacionado con el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario realizar un estudio sistemático que mida el grado de satisfacción de los trabajadores para así conseguir la mejora de las prestaciones sanitarias.

La satisfacción laboral se va a medir como un parámetro cuantitativo medible en una escala de uno a cuatro con cuestionarios cerrados. En el capítulo tercero de metodología se explica el tipo de sondeo que se hace y en el capítulo siguiente se explicarán los resultados, para pasar finalmente a unas conclusiones donde se pretende llegar a los representantes de los trabajadores y a la organización.

Se ha decidido analizar detalladamente el grado de satisfacción de los trabajadores para así poder conocer desde cerca la opinión del personal del Centro de Salud San Benito referente a la satisfacción o descontento ante la situación laboral. Entendemos que de entre los sectores productivos de la sociedad: primario, secundario o terciario, el ámbito sanitario se encuentra en este último, prestación de servicios, dentro del ámbito público.

El caso de la sanidad es semejante al de enseñanza, juzgados, policía... donde tiene que primar un criterio de universalidad y excelencia en el servicio antes que la mera rentabilidad, aunque en un contexto económico de recursos limitados se debe alcanzar la viabilidad del mismo.

Nuestro Estado de Bienestar, de corte Neokeynesiano tratará a la sanidad como una ‘niña mimada’, lo cual es un consenso para prácticamente todo el arco parlamentario.

Dentro del sector sanitario, me he decantado por el sector público correspondiente a mi zona geográfica, del cual he sido usuaria como paciente.

Me siento agradecida por la facilidad y el trato que me han dado a la hora de presentar los cuestionarios. Por parte de la organización no ha habido ningún tipo de cortapisa en mi modus operandi. He podido visitar el Centro con asiduidad y sin restricciones en cuanto al contenido del cuestionario.

2. MARCO TEÓRICO.

Según **Díaz Vilera** en su libro “Psicología del trabajo y las organizaciones” y citando a diversos autores, explica que el concepto de satisfacción laboral se debe encuadrar dentro del concepto de psicología social del trabajo y de las organizaciones, definiendo a la psicología social como el conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en el lugar de trabajo, y definiendo organizaciones de trabajo como el estudio científico de las relaciones entre el ser humano y el entorno de trabajo, por lo cual, las organizaciones constituyen el medio conductual por el cual se desarrolla la conducta del ser humano en el trabajo.

Tanto la psicología del trabajo como de las organizaciones deben tener en cuenta los procesos individuales, y las interacciones de los individuos con otras unidades sociales para poder explicar y predecir la conducta laboral y organizacional, y fijándose en tres elementos primordiales, que son; el individuo, el trabajo y la organización.

La actitud que toma el trabajador frente a su trabajo estaba fundada en las creencias y valores que desarrolla en el ambiente laboral determinados por las condiciones del puesto de trabajo y de las percepciones que tiene el trabajador frente a lo que debería ser.

Se define la satisfacción en el ámbito laboral a los sentimientos y emociones favorables o desfavorables del trabajador frente a su trabajo, teniendo en cuenta los elementos que pueden afectar al mismo que pueden derivar a una gran insatisfacción hacia su trabajo. La intervención de los compañeros y gerentes es un factor determinante que deben de responder ante la política empresarial, a las condiciones organizacionales, entre otras muchas cosas. Con todo esto se quiere reflejar que la satisfacción del trabajo está directamente influida por diversos factores conexos al trabajo, por lo que es necesario controlar el trabajo y las actitudes hacia otros aspectos de la vida.

La satisfacción laboral está directamente relacionada con el concepto de trabajo y las condiciones laborales. Definiciones de trabajos son las siguientes:

Blanch (1996) define al trabajo como la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo para la producción de bienes, la elaboración de productos o la realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidad humana.

Peiró (1987) define al trabajo como el conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo que permite obtener, producir o prestar determinados bienes, productos o servicios mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energía, habilidades, conocimientos y otros recursos a cambio de una compensación material, psicológica o social.

Las condiciones de trabajo, se considera como la carga física tiene un efecto directo sobre el bienestar físico del trabajador, y el significado de esta carga, del mismo modo, influirá sobre el bienestar cognitivo y emocional. Se puede decir que las condiciones de trabajo son las condiciones ambientales laborales a las que el trabajador se debe adaptar, y en las que existe un flujo de efectos y consecuencias que afectan al trabajo y a los trabajadores

Jardillier (1979) enuncia los componentes de las condiciones de trabajos que son; el trabajo, el entorno del trabajo, la involucración de la empresa y el contexto socioeconómico.

3. METODOLOGÍA

Vamos a intentar seguir un método lo más científico posible en el que cuestiones subjetivas se puedan cuantificar y representar gráficamente de forma que los resultados obtenidos nos conduzcan a resultados claros y los más precisos posibles. Es fundamental confeccionar un cuestionario adecuado que refleje todos los campos que queremos cuantificar, he optado por un cuestionario cerrado de cuatro cuestiones con 28 ítems, donde la puntuación máxima alcanza el 4- muy de acuerdo, 3- de acuerdo, 2- en desacuerdo, 1- muy en desacuerdo, de esos valores podemos extrapolar que un resultado medio próximo a 4, implica alto grado de satisfacción mientras que valores cercanos a 0, indican un alto nivel de descontento.

Se formulan cuestiones relacionadas con el nivel de satisfacción tanto cuantitativa como cualitativamente, a su vez, hay cuestiones claves relacionadas con la estructura organizativa o jerárquica en los distintos departamentos, respetando el anonimato del encuestado. Se ha comparado con cuestionarios de referencia para no omitir ningún punto y se ha estimado adecuado mantener una larga entrevista con empleados antes de completar el cuestionario. Para evitar el sesgo en los resultados se ha procurado que en el muestreo estén representados grupos de edad y grupo profesional al que pertenece. Los grupos de edad nos van a servir para detectar algún posible caso de “Burn Out” y el “mobbing” en el caso de nuevas incorporaciones.

Para una población de 78 individuos se ha hecho un muestreo de 26 personas, lo cual supone un 33,33 %, por lo tanto, estamos en un muestreo exhaustivo donde se ha presentado el cuestionario a uno de cada tres, minimizando la posibilidad de sesgo en el resultado. A título comparativo, para un sondeo electoral de resultados se entrevista a 1 persona por cada 5.000 habitantes (10.000 encuestados para 40 millones de electores, con un margen de error por debajo del 3% si está bien formulado el muestreo).

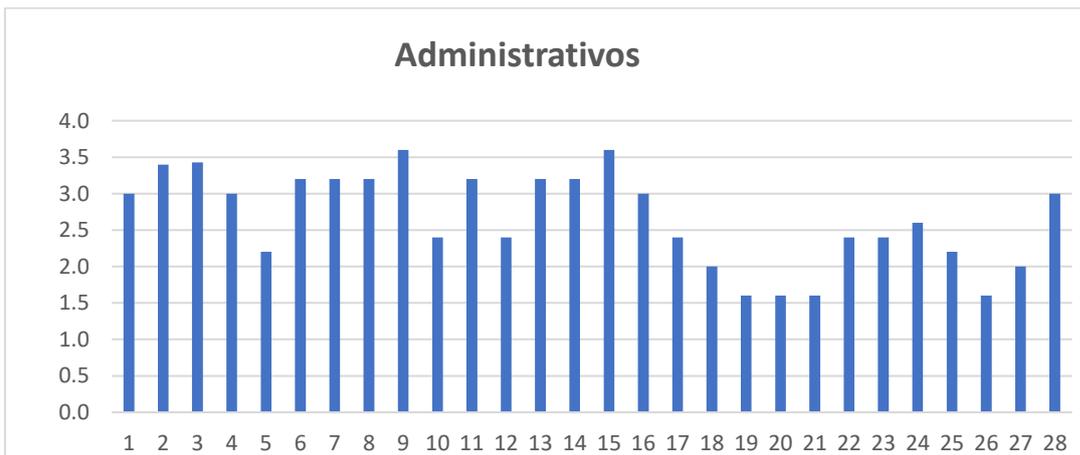
Dicha proporción combinada con la elevada representatividad de la muestra arrojan un resultado bastante fiable.

Se ha procedido a la recopilación de los resultados de la encuesta agrupados en categorías profesionales de los que se ha extraído resultados parciales y globales de forma que vamos a obtener una foto fija de las condiciones laborales, nivel de satisfacción del personal y percepción subjetiva del ambiente laboral.

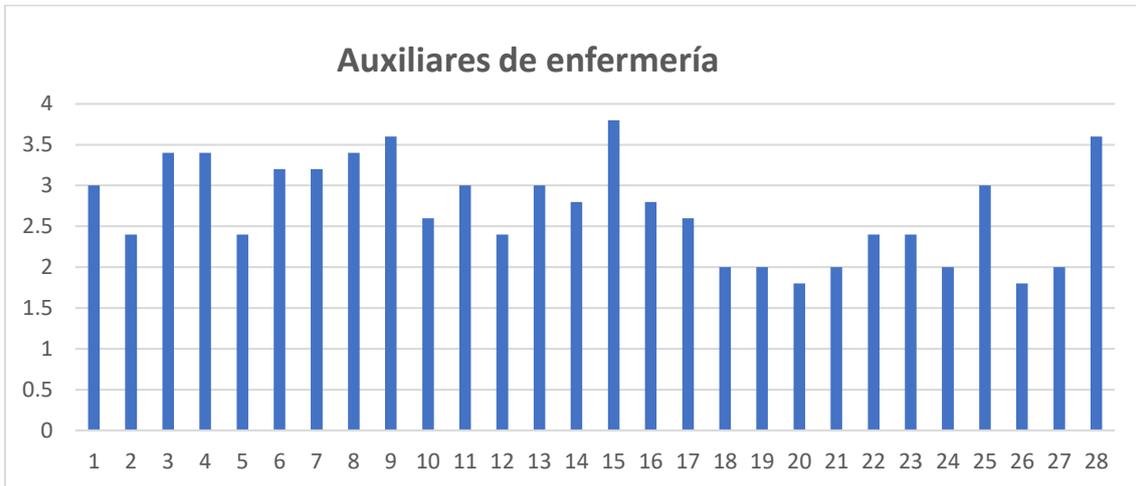
También se valoran cuestiones organizativas más generales. Mediante la hoja de cálculo Excel he utilizado representaciones gráficas que ayudan a plasmar los resultados.

4. RESULTADOS

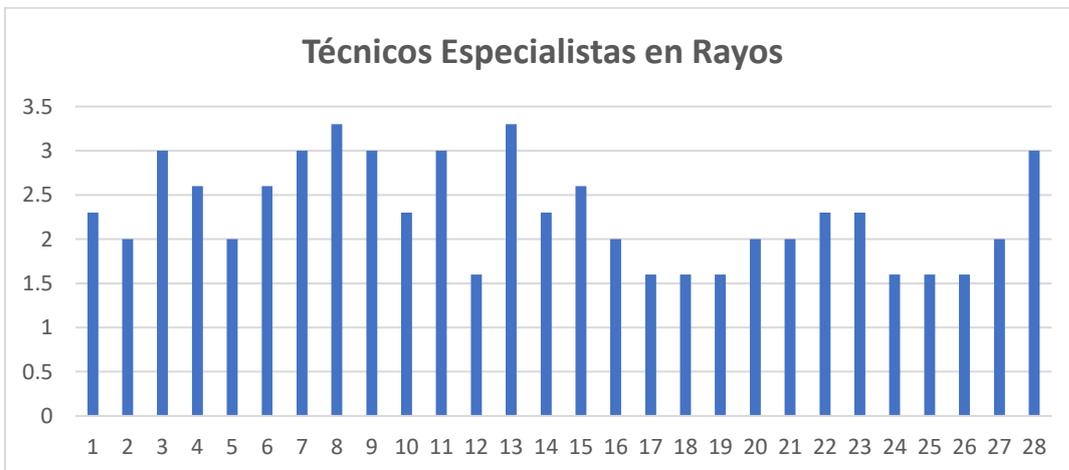
El presente trabajo, no es una comparación de series temporales sino una valoración puntual del estado actual de la situación laboral, no sabemos si la situación era mejor o peor en períodos anteriores, ni disponemos de series de datos suficientes para predecir la evolución. Si bien, constituye una herramienta útil para prevenir problemáticas laborales a medio y largo plazo (mobbing, absentismo laboral o abandono del puesto de trabajo).



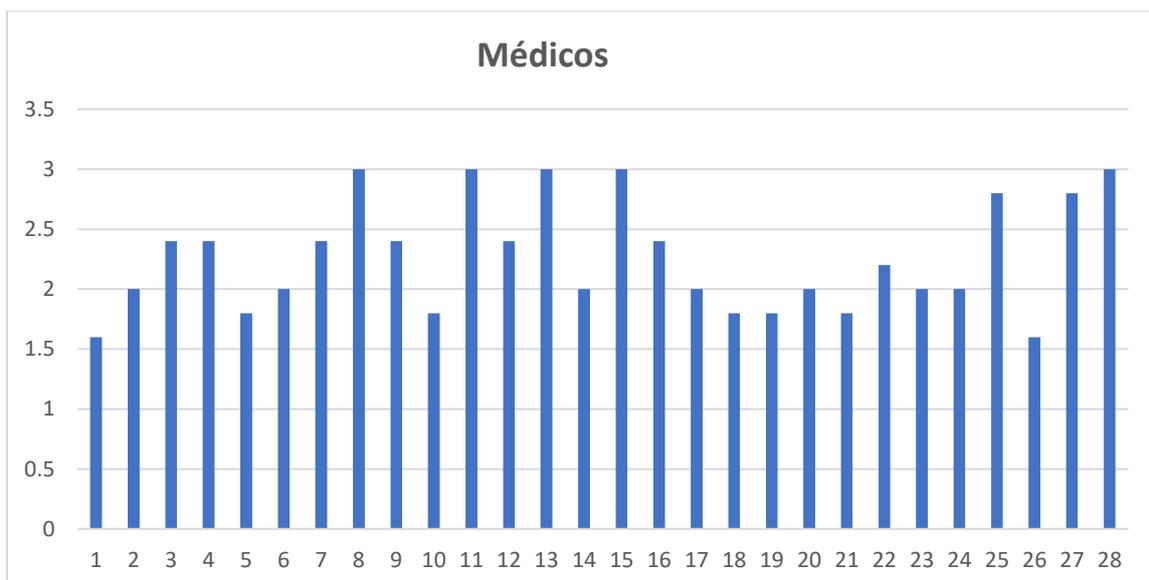
Curiosamente, el estudio señala que los trabajadores que no efectúan tareas directamente relacionada con la actividad principal están más satisfechos con su trabajo que los que efectúan tareas sanitarias. Un exponente claro es el personal administrativo, que en general puntúa alto, en cada una de las secciones con excepción del trato con los directivos y descontento organizativo. Lo anterior, no supone un desgaste esencial respecto a la percepción de bienestar del trabajo.



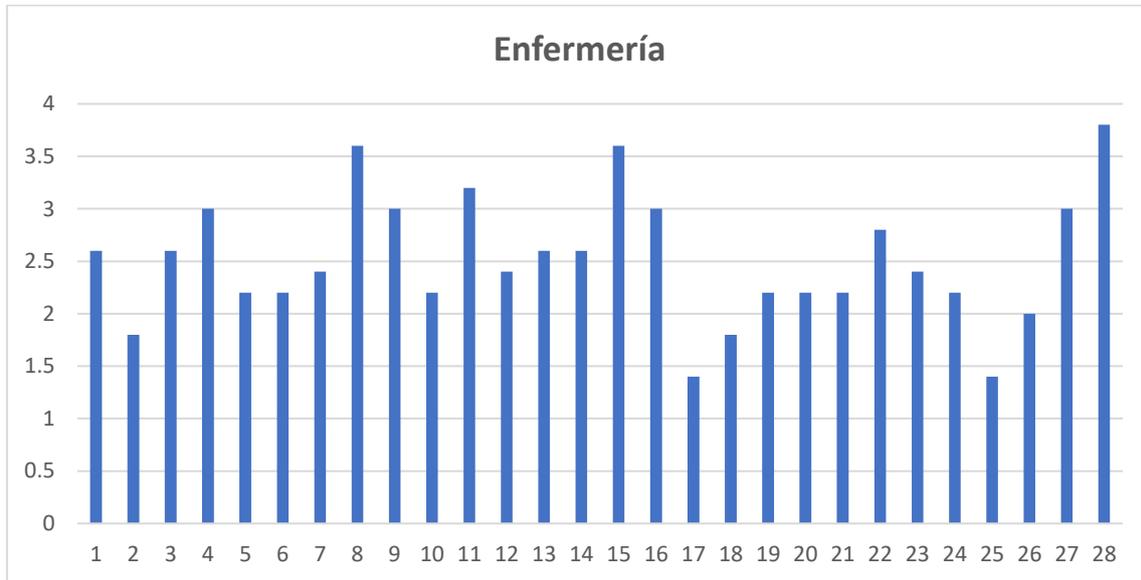
En este caso, hay mayor nivel de descontento, pero curiosamente se ve compensando con un elevado grado de compañerismo, aparentemente es una plantilla bastante cohesionada, donde el principal problema sería las remuneraciones y las condiciones en el trabajo. En esta sección, sería importante realizar un estudio de ergonomía para evitar la fatiga acumulada por falta de ayudas técnicas.



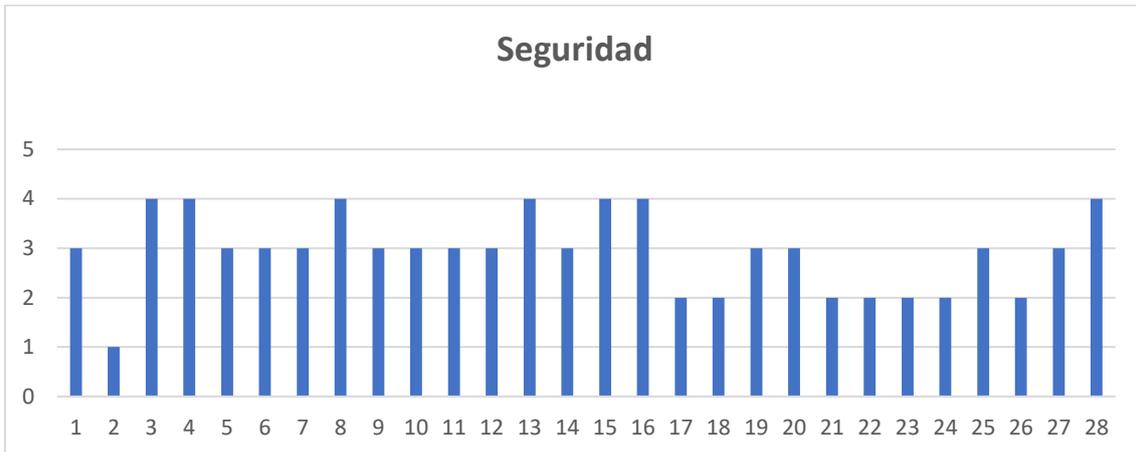
Este grupo, que se encuentra dentro de personal sanitario, presenta un gran déficit en su nivel de bienestar en casi todos los aspectos, con la puntuación más baja de todos los grupos. Bajo mi opinión, es el que requiere acciones más inmediatas para paliar el aparente malestar laboral. Un factor para tener en cuenta es que estos trabajadores trabajan aislados, en sitios oscuros, pocos ventilados y en condiciones que objetivamente podemos calificar de penosidad laboral.



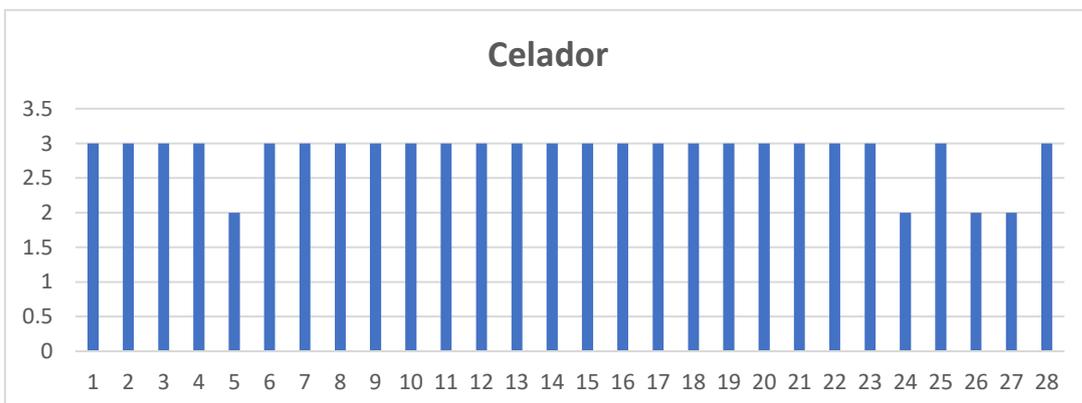
De nuevo, se constata, que un colectivo clave de profesionales como son los especialistas médicos que deberían de dar la nota de excelencia al servicio de nivel secundario, manifiesta desacuerdos considerables en cuanto a la gestión a nivel retributivo y la calidad de la dirección. Casi la mitad de los aspectos evaluados puntúan por debajo de 2, lo anterior da una idea de sus deficiencias. A la larga podría conllevar abandono laboral por otras ofertas mejores en el sector privado o incluso en el sector público de otros países, tales como Reino Unido, Francia, Portugal, etc. Curiosamente Portugal, que tiene una renta per cápita inferior a la nuestra remunera a sus profesionales sanitarios el doble que los españoles.



Nuevamente estamos ante un grupo que internamente está bastante cohesionado, pero no muestra la misma actitud ante la organización al igual que al nivel retributivo. Es paradójico, que es altamente vocacional trabajando en un entorno sanitario manifieste que no puede ampliar su proyección profesional, por lo que da la sensación de que es un pozo laboral. Para evitar la falta de desarrollo de su carrera profesional cabría plantear la inserción de cursos de formación continua o posibilidad de especialización en función de las aptitudes de la plantilla. Bajo los resultados obtenidos en este colectivo el jefe directo de este colectivo dispone de una especial sensibilidad hacia ellos.

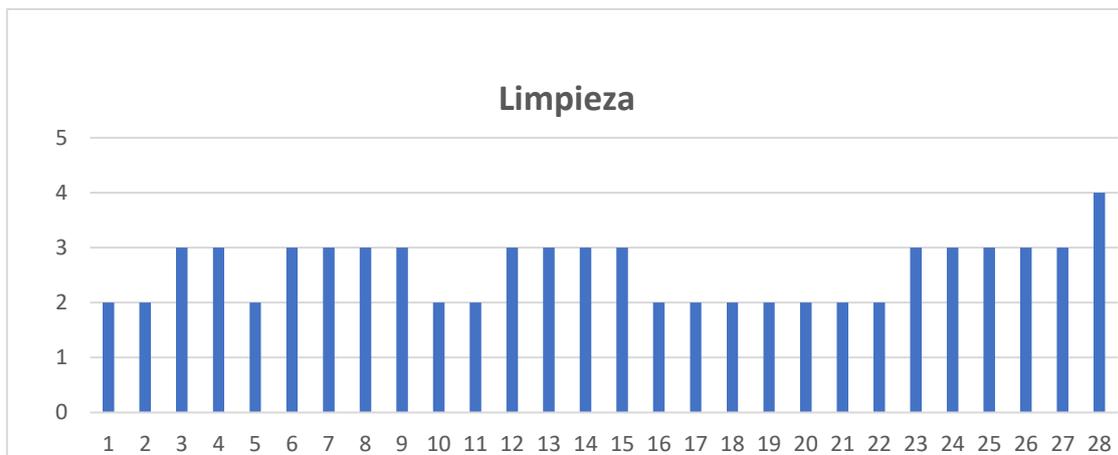


Viendo a groso modo la valoración, apreciamos un elevado nivel de insatisfacción, por lo que se podría tratar un caso de ‘Burn Out’, extremo que se debería evitar. Las respuestas obtenidas son algo inconsistentes, porque por un lado está insatisfecho con el trabajo que se le exige, pero, por el contrario, se siente satisfecho al final de la jornada. En el caso de este cuestionario, sería interesante disponer de un formulario de preguntas abiertas para saber si el nivel de frustración es motivado por una cuestión personal o es propio de la organización.



Debemos de advertir de antemano, que al tratarse de una muestra de una sola persona dicho resultado puede verse afectado por su subjetividad. Según este testimonio, el resultado es satisfactorio en todos los niveles, y no se aprecia conflicto alguno.

Únicamente se ha encontrado descontento en los campos referentes al nivel de satisfacción de recursos. Por lo tanto, deja en manifiesto que los recursos para desarrollar correctamente sus tareas son limitados.



Este colectivo presenta importantes disconformidades acerca de sus obligaciones, no están satisfechos con su retribución, ni con el trato recibido por los superiores jerárquicos. Aparentemente el único aspecto que le satisface es el horario con el que cumplen de forma regular. Nuevamente el resultado puede tener el sesgo que supone tener un entrevistado en nuestro haber, pero un entrevistado de 3, es un 33%, por lo tanto, se cumple la media del muestreo. Es un muestro subjetivo, pero a su vez, cumple con la representatividad.

5. CONCLUSIONES

Ha sido sorprendente la inmediatez y la facilidad con la que los gráficos nos han revelado interesantes aspectos sobre las debilidades y fortalezas del personal en este centro de salud. A priori, se podría pensar que los más satisfechos son los trabajadores sanitarios en un centro de salud debido a su vocación personal, contra todo pronóstico, los más satisfechos son profesionales ajenos al servicio sanitario, como seguridad y celadores.

Como medidas para mejorar el ambiente laboral a medio plazo, se debería realizar entrevistas con mayor profundidad dentro los colectivos más perjudicados, un caso que se manifiesta claramente es el correspondiente a los Técnicos Especialistas en Rayos. Cabe estudiar distintas posibilidades para que su integración en la plantilla sea mejor y optimizar sus infraestructuras incorporando zonas de ocio para que tengan una percepción más positiva de su puesto de trabajo.

La crisis de los últimos diez años ha sido un pretexto para sobreexplotar a muchos trabajadores que bajo la amenaza de perder su empleo han aceptado condiciones paulatinamente peores, si no queremos involucionar hacia un sistema feudal donde los derechos de los trabajadores quedan supeditados a criterios de rentabilidad, debemos escuchar la voz del trabajador y mejorar su hábitat, en este caso su puesto de trabajo.

Según Thomas Kilmann hay cinco estilos de manejo de conflictos: evitación, competición, acomodación, transacción y colaboración. Queremos pasar del modelo evitación, (eludir el conflicto) a un escenario colaborativo en el que encontremos soluciones que satisfagan ambas partes, tanto a la dirección como a los departamentos sanitarios, administrativos, celadores y de seguridad. Es decir, intentando satisfacer el mayor número de aspiraciones llegando a un consenso. Una aportación interesante, sería impartir cursos de manejo de conflictos de este estilo, para que los empleados se den

cuenta de sus propias necesidades y las de los demás, incluidos los trabajadores de las demás secciones.

Un objetivo que alcanzar es que los trabajadores se impliquen en el centro laboral de forma que su capacidad de compromiso marque la diferencia. Si bien todos coinciden en que la dirección es nefasta nadie ha sabido apuntar cuáles son los puntos mejorables, esa aportación sería vital para que los directivos de este centro conozcan una crítica constructiva que permita mejorar más allá de la simple descalificación personal.

Un factor común en las respuestas acerca de la remuneración es su carácter exiguo, parece lo más lógico para mejorar la remuneración vincularlo a un sistema productivo. No estamos en una empresa privada en donde el gerente decide los salarios en función de los beneficios que obtenga, sino que nos encontramos ante un servicio público dependiente de los presupuestos autonómicos (es una competencia transferida). Por lo tanto, en este aspecto, para mejorar las remuneraciones hay que mentalizar a nuestros dirigentes y ciudadanos a quien la dotación presupuestaria que se le concede sea mayor.

Un aspecto destacable, es el grado de unión entre la plantilla de cada uno de los departamentos, no se detecta una atmósfera tóxica entre compañeros, si tal vez hay recelos con la administración y especialmente con la dirección.

Otro punto débil en infraestructuras es el escaso acceso a las nuevas tecnologías en el entorno laboral causado por un presupuesto limitado, debería existir un área personal al que pueda acceder cualquier empleado para dar a conocer los cursos, ayudas o ventajas a las que se puede acoger, tanto en software como hardware.

Se adolece de una falta de cursos de formación tanto para el desarrollo profesional como realización personal (trabajo en grupo, resolución de conflictos, coaching...). Instaurar la figura del mentor como guía o como orientador de la empresa para nuevas incorporaciones o para captar inquietudes de la plantilla.

Respecto a la dirección: ‘‘Hagamos de la crisis una oportunidad’’ como reza el proverbio japonés. Ese factor común para todos los encuestados debería volverse a favor



de un modelo participativo de gestión donde la información fluya adecuadamente de abajo hacia arriba dándose a conocer las carencias de este sistema.

Debemos ser capaces de construir una imagen corporativa que identifique a los empleados al igual que los directivos y que represente un modelo de excelencia en el servicio.

A modo de conclusión, valoramos el esfuerzo de los empleados a pesar de los recursos limitados que se disponen garantizan, aun así, un servicio sanitario universal.

6. REFERENCIAS

- Díaz Vilela, L. (1999). Psicología del trabajo y las organizaciones. Santa Cruz de Tenerife, España: Editorial Resma.
- Duro Martín, A. (2013). Psicología de la calidad de vida laboral: trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Muños, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis Doctoral. Madrid
- Raija Kalimo, M. A.-B. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. OMS. Ginebra.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally.
- Porter, L.W., Lawler, E.E. III, y Hackman, J.R. (1975): Behavior in Organization. New York: McGraw Hill Book Co.
- Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica.com, 12(16)
- Chiang. M, Martín. J.M y Núñez. A, (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Biblioteca Comillas
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL-SPC. Lima: Cartolan.
- Muñoz Adanes, A. (1990), Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Madrid: Tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid, servicio de reprografía
- Hoppoc, R. (1935) Job satisfaction. New York: Harper.
- Furnham, A. (2001). Psicología organizacional del comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Chicago: Rand McNally.

- Maslow, A.H. (1954). Motivation and Personality, New York: Harper
- Trechera, J. L. (2000). Introducción a la psicología del trabajo. Bilbao: Desclee de Brouwer S.A
- Bernardo. M, Jiménez y Eva Garrosa Hernández (2013) Salud Laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. España. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.)
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio. Buenos Aires.

ANEXO 1

Esta encuesta anónima realizada desde la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna, forma parte de un Trabajo de Fin de Grado de Relaciones Laborales, enfocado a valorar el grado de satisfacción de los trabajadores en el centro de salud La Laguna-San Benito. Por favor responda de manera clara, concisa y con la mayor sinceridad posible, no necesitamos conocer su identidad sólo refleje en las respuestas la realidad que conoce.

Grupo profesional al que pertenece:

Edad:

CUESTIONARIO

1. ¿Está satisfecho con el tiempo que tengo para realizar SU trabajo?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

2. ¿Está satisfecho con el trabajo que se exige que realice, aunque no corresponda?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

3. ¿Al final de un día de trabajo, aunque esté cansado, se siento satisfecho?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

4. ¿Está satisfecho con usar su energía y capacidad para realizar el trabajo al máximo?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

5. ¿Tiene recursos suficientes para hacer su trabajo?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

6. En su trabajo, en general, ¿se siente satisfecho?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

7. El puesto de trabajo que ocupa ¿le corresponde con su capacidad?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

8. En general, la relación con los pacientes ¿le resulta gratificante?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

9. La relación con su jefe inmediato ¿es cordial?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

10. ¿Está satisfecho con el apoyo de la dirección?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

11. ¿Está satisfecho con la relación que hay con los profesionales, médicos, administrativos, directivos, enfermeros y demás personal?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

12. ¿Está satisfecho con la igualdad y justicia de trato que recibe por parte de la institución?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

13. ¿Su trabajo influye en su estado de ánimo, salud, horarios de descanso y sueño o vida fuera de la institución?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

14. ¿Está satisfecho como se distribuye el trabajo con sus compañeros?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

15. ¿Está satisfecho con la relación con sus compañeros?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

16. Generalmente, el reconocimiento que tiene por su trabajo ¿es reconfortante?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

17. ¿El sueldo que percibe es adecuado?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

18. ¿La institución se preocupa por las necesidades primordiales de los trabajadores?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

19. ¿Los directivos toman decisiones con la participación de los trabajadores?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

20. ¿Los directivos hacen un esfuerzo por mantener informados oportunamente a los trabajadores?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

21. ¿Está satisfecho con los procedimientos para resolver los reclamos de los trabajadores?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

22. ¿El trabajo en la institución está bien organizado?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

23. ¿Cree que hay buena comunicación interna?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

24. ¿Las estructuras e instalaciones le permiten realizar su trabajo satisfactoriamente?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

25. Actualmente, en su puesto de trabajo, ¿puede optar por desarrollar su carrera profesional?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

26. ¿Las tecnologías puestas a disposición en el centro de trabajo están consideradas actuales?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

27. ¿Se imparten cursos de formación para ponerse al día con la tecnología que se encuentra en el centro de trabajo?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

28. ¿Cumple con los horarios establecidos en su jornada de trabajo?

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



ANEXO 2: ENCUESTAS REALIZADAS