

# BIENESTAR EN EL TRABAJO/SATISFACCIÓN LABORAL

---

## Modalidad 1: Proyecto de investigación

Universidad de La Laguna

Facultad de Educación

Grado en Pedagogía

Modalidad 1: Proyecto de investigación

Nombre: Dayana N. Rodríguez Díaz

Correo: [alu0100341805@ull.edu.es](mailto:alu0100341805@ull.edu.es)

Tutora: Gloria Alicia de la Cruz Guerra

Correo: [gacruz@ull.edu.es](mailto:gacruz@ull.edu.es)

Curso Académico: 2015/2016

Convocatoria: Septiembre

**INDICE:**

Resumen –Abstract.....	2
Marco teórico.....	4
Objetivos.....	10
Metodología.....	11
Análisis de resultados.....	13
Discusión.....	23
Referencias bibliográficas.....	25
ANEXO.....	26

## RESUMEN

La intención que tiene esta investigación, es conocer si los trabajadores de la Asociación Entrelazados se encuentran cómodos trabajando en equipo. Y si existe un buen ambiente laboral que les permite tener una situación de bienestar.

Además quiero saber si el equipo de profesionales de la Asociación Entrelazados se encuentra valorado y escuchado en el lugar de trabajo.

También quiero conocer si es importante el bienestar en un equipo de trabajo y en qué medida ayuda a los/as trabajadores/as a tener un nivel alto de satisfacción laboral. Si es favorable el uso de las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la entidad. Además, de conocer en qué medida beneficia y ayuda el uso de las TIC en la gestión y resolución de problemas en la Asociación. Si agiliza el trabajo y facilita la comunicación con el equipo, o por el contrario hace que los trabajadores/as no logren desconectar en su tiempo libre.

Quiero saber en qué grado afecta las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la asociación si es una fuente de innovación y crecimiento, además de ayudar a la ejecución de tareas y resolución de problemas que se presentan cada día en la asociación. Si las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) son un avance y mejora para el desarrollo de tareas fuera de la oficina de la asociación.

También conocer si los trabajadores una vez que abandonan la jornada laboral, continúan trabajando mediante sus pc, tablets, móvil, en sus casas ya sea porque les ayuda a combatir el estrés que sufren en el trabajo o porque tienen una carga excesiva de trabajo y lo dejan para casa. El bienestar y la satisfacción laboral pasa por tener unas condiciones idóneas en el trabajo y no tener excesiva carga de trabajo para casa, ya que puede provocar estrés y ansiedad en los/as trabajadores/as.

Bien utilizadas, las TIC permiten a las empresas ser más productivas y ejecutar funciones más rápido, de mejor calidad, y en menos tiempo. Nos permiten ser competitivos con otras entidades y por lo tanto obtener más beneficio y calidad del trabajo que se realiza.

Del mismo modo, considero que la investigación sobre el bienestar y la satisfacción laboral pueden ayudar a corregir y mejorar aspectos de cómo trabajar en

equipo y colaboración con otras personas. Asimismo, evitar caer y repetir patrones que dificultan nuestro bienestar en el puesto de trabajo.

## MARCO TEÓRICO:

El tipo de investigación que voy a realizar corresponde a la modalidad de proyectos de investigación: 1-El diseño de una investigación como respuesta a una pregunta relevante, básica o aplicada.

La investigación que voy a desarrollar está enfocada al bienestar en el trabajo/satisfacción laboral y como afectan las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el trabajo. Para ello vamos a partir de las diferentes definiciones que nos aportan algunos autores sobre el bienestar/satisfacción laboral. Además vamos a investigar cómo influyen las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el entorno laboral.

Konntz y O'Donnell (1995, en Morillo, 2006:48) plantean que la satisfacción laboral se refiere al *“bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo”*.

Para Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) nos indica que la satisfacción laboral se refiere a *“la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos”*.

Morillo (2006:48) define la satisfacción laboral como *“la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”*.

Robbins (1996:181) nos indica que *“los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”*.

Desde tal perspectiva Mujica (2000: 61-76), considera que el avance tecnológico de la informática, la computación, y las telecomunicaciones, incorporaron en las organizaciones un enfoque diferente al habitual para acceder al conocimiento, flexibilidad, interactividad, economía, rapidez, independencia, comunicación y desarrollo.

Asimismo, Thompson y Strickland, (2004) definen las tecnologías de información y comunicación, como aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización. Cabe destacar que en ambientes tan complejos como los que deben enfrentar hoy en día las organizaciones, sólo aquellos que utilicen todos los medios a su alcance, y aprendan a aprovechar las oportunidades del mercado visualizando siempre las amenazas, podrán lograr el objetivo de ser exitosas.

Abdallath et al. (2004:23), sostiene que las Tecnologías de información y comunicación, designan a la vez un conjunto de innovaciones tecnológicas, pero también las herramientas que permiten una redefinición radical del funcionamiento de la sociedad. La puesta en práctica de las TIC, afecta a numerosos ámbitos de las ciencias humanas como la Sociología, la Teoría de las Organizaciones o la Gestión.

Las tecnologías han hecho parte importante en la vida de todo ser humano. Castells (1998), sostiene que las tecnologías dominantes de una sociedad producen consecuencias sociales que determinan la vida de las personas, por cuanto las innovaciones tecnológicas obligan a los seres humanos a adoptar una nueva forma de vida con valores nuevos. Esto implica que sean modificadas o eliminadas muchas capacidades humanas, pero se extienden otras, gracias a esto se puede observar cómo se han movido las tecnologías en el tiempo y su influencia sobre la sociedad en una especie de relación simbiótica.

También es necesario, para esta investigación tener en cuenta otro concepto que tiene relación, la insatisfacción laboral. Muñoz Adánez, (1990:76) define la insatisfacción laboral como *“el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta*

*atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”.*

Las consecuencias de la insatisfacción laboral pueden afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la entidad por lo que las organizaciones deben tratar que sus empleados/as se encuentren satisfechos profesionalmente. Para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con condiciones favorables. Sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente su rendimiento.

Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el trabajador tal apatía, que incumpla con sus funciones de forma habitual. Por otro lado, esta situación, sea por el motivo que sea, puede llegar a producir ansiedad o estrés y, en caso extremo, el trabajador puede llegar a desarrollar una depresión.

Considero que el bienestar y la satisfacción laboral son fundamentales para cualquier persona que trabaje, ya sea individualmente o en equipo, ya que es el equilibrio entre lo que desean las personas de un equipo de trabajo y las competencias y habilidades que tiene que desarrollar en el mismo.

El trabajo ayuda a la realización del ser humano, y este consigue a través del mismo integrarse en la sociedad, tener la autoestima alta y evitar así la frustración de no sentirse útil.

Mediante el trabajo las personas adquirimos una serie de disciplinas (horarios, paciencia, esfuerzo, etc.) y tenemos en mente el desarrollo de alcanzar metas que hacen que nuestro esfuerzo y ganas sean de gran valía para el puesto que desempeñamos.

Por otra parte, el medio laboral debe respetar al trabajador, debe buscar los medios para que este se sienta satisfecho y realizado profesionalmente.

Haciendo referencia a las TIC, debemos decir que son una pieza fundamental para el desarrollo laboral y social de las personas. A través de ellas podemos acceder a la información global, esto nos permite estar actualizados, informados, además de ser una herramienta fundamental de comunicación con el resto de sujetos.

Como dice Manuel Area (2004:26) *“Sin recursos humanos cualificados – también podríamos decir que alfabetizados – en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) no podrá existir y avanzar la sociedad de la información”*

Las tecnologías son un pilar básico para que los usuarios puedan desarrollar sus habilidades y destrezas cognitivas. Las TIC te ofrecen un gran abanico de posibilidades para poder resolver, comprender y desarrollar diferentes tareas.

Los tiempos cambian y con ello las necesidades de las personas, por eso debemos trabajar el manejo de las herramientas tecnológicas y el uso que hacemos de la información y la comunicación.

Añadir que, es necesario cubrir las necesidades que tiene el ser humano en cuanto al bienestar y satisfacción laboral y esto sólo se consigue si estamos cómodos trabajando, haciendo lo que nos gusta y desarrollando el mayor número de capacidades que poseemos. Sintiéndonos útiles tanto personalmente como socialmente.

La investigación la voy a realizar en la Asociación Entrelazados. Es una asociación sin ánimo de lucro, que trabaja por la inserción socio laboral en Canarias. Está especializada en formación para el empleo de personas con baja cualificación y en riesgo de exclusión social. Esta asociación también cuenta con la elaboración y ejecución de proyectos destinados a la formación en diferentes itinerarios (peluquería y estética, mecánica y camarero/a de cafetería) y asesoramiento y orientación laboral de jóvenes.

“Entrelazados” surge en Tenerife de la mano de Sonia Herrera y Alberto Rodríguez, que habían estado en otras asociaciones se dieron cuenta de que no había asociaciones que impartiesen la formación que las empresas necesitaban a un precio razonable y que estaba todo en manos de las academias de formación que se encontraban en un lugar en concreto de la isla, es decir que no ofrecían alternativas para dar la formación en otros lugares que no fuese la zona metropolitana y esto hacía que los usuarios tuviesen problemas para formarse. Como respuesta a estas necesidades surgen alternativas como la asociación que en un primer momento empieza impartiendo cursos como el de Manipulador de alimentos y poco a poco va introduciendo más cursos para el empleo, una vez que se domina este campo razonablemente bien, deciden



ampliar e introducir la parte de empleo, ya que para conseguir un empleo hace falta algo más que formación (como trabajar las aptitudes, la orientación individual, la orientación grupal, la intermediación para el puesto de trabajo, etc.)

Entrelazados se compone de un gran equipo de personas, que se distribuyen en diferentes áreas: área de captación de recursos, área de formación, área de equipos, área de empleo, área de comunicación, área de administración.

ASOCIACIÓN ENTRELAZADOS					
ÁREA DE CAPTACIÓN DE RECURSOS	ÁREA DE FORMACIÓN	ÁREA DE EQUIPOS	ÁREA DE EMPLEO	ÁREA DE COMUNICACIÓN	ÁREA DE ADMINISTRACIÓN
COMPETENCIA	COMPETENCIA	COMPETENCIA	COMPETENCIA	COMPETENCIA	COMPETENCIA
<p>Captación de alumnos para formación (whatsapp, llamadas, email)</p> <p>Captación y relaciones con empresas e intermediarios (asesorías y otros) para formación de trabajadores</p> <p>Captación de empresas para convenios de prácticas e intermediación</p> <p>Resolver quejas y reclamaciones de los usuarios (2º nivel)</p> <p>Seguimiento de los presupuestos</p>	<p>Atención al usuario de formación (teléfono, email, redes)</p> <p>Atención al usuario de empleo (información, alta, modificación y baja de citas orientación, inscripción talleres) – Excepto Lunes y Jueves de 09.00 a 14.00</p> <p>Relaciones con entidades organizadoras</p> <p>Relaciones con las empresas para prácticas no laborales</p> <p>Relaciones con asesorías para gestión de bonificada</p> <p>Relaciones con</p>	<p>Entidades formadoras de personal en prácticas: formalización de convenios, seguimiento y relaciones (universidades, institutos, centros de formación privados).</p> <p>Seguimiento y gestión del convenio de TBC</p> <p>Entidades gestoras de voluntariado: formalización de convenios, seguimiento y relaciones</p> <p>Difusión de procesos de selección y preselección de candidatos (personal interno)</p>	<p>Atención al usuario de empleo (información, alta, modificación y baja de citas orientación, inscripción talleres) – Lunes y Jueves de 09.00 a 14.00</p> <p>Captación de ofertas de empleo y relaciones con las empresas para intermediación laboral</p> <p>Búsqueda de candidatos idóneos para cubrir vacantes (procesos externos)</p>	<p>Publicación en redes (formación, empleo, acción social, otras)</p> <p>Diseño del material informativo y publicitario (la áreas envían los textos, comunicación lo pule y lo diseña)</p> <p>Relaciones con los Medios</p>	<p>Facturación (emitidas y recibidas)</p> <p>Presupuestos (emitir y solicitar)</p> <p>Pagos y control de cobros</p> <p>Relaciones con los Bancos</p> <p>Relaciones con la asesoría para asuntos fiscales y contables</p> <p>Compra de materiales y fungibles</p>

	<p>las entidades que ceden las instalaciones para formación</p> <p>Homologaciones de AF/Grupos y relaciones con la ESSSCAN</p>	<p>Gestión documental para acogida de personal en prácticas, TBC y voluntariado.</p> <p>Acogida (formación inicial y asignación a áreas)</p> <p>Jornadas y eventos internos</p>			
--	--	---	--	--	--

La Asociación Entrelazados se encuentra ubicada en el Centro de Negocios de Canarias, en la calle Elías Serra Rafols, portales 1 y 2 en el municipio de San Cristóbal de La Laguna.

Lo que pretendo descubrir a través de esta investigación es el grado de satisfacción que tienen los trabajadores en esta asociación. Si cuentan con la motivación necesaria y adecuada para que su trabajo sea eficaz y de calidad. Además, se persigue conocer el grado de compañerismo y diálogo entre los compañeros/as. Otro factor que debemos tener en cuenta, es si las condiciones del lugar de trabajo son idóneas (en este caso: la oficina, las aulas de formación).

OBJETIVOS:

A través de esta investigación pretendo detectar posibles conflictos, además de conocer la opinión del personal de La Asociación Entrelazados sobre el bienestar en el trabajo y la satisfacción personal en el centro de trabajo. En base a este objetivo general se plantean los siguientes los objetivos específicos:

**1-¿Los trabajadores se encuentran cómodos trabajando juntos en la Asociación Entrelazados? ¿Hay un buen ambiente laboral que les permite tener una situación de bienestar?**

**2-¿El equipo de profesionales de la Asociación Entrelazados se encuentra valorado y escuchado?**

**3-¿Es importante el bienestar en un equipo de trabajo? ¿Qué beneficios o desventajas aporta la satisfacción laboral?**

**4-¿El uso que hacen los trabajadores de las TIC es adecuado una vez que salen del trabajo? ¿En qué medida les beneficia o les perjudica?**

## METODOLOGÍA O PLANIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

Como he comentado con anterioridad, la cuestión que quiero responder es si existe bienestar y satisfacción laboral por parte de los profesionales en su puesto de trabajo. Por tanto, he considerado conveniente y apropiado analizar a nivel particular la Asociación Entrelazados. Para ello he tenido en cuenta diferentes variables.

Para obtener la información sistemática y ordenada, sobre los objetivos planteados realizo un estudio de encuesta en el que utilizo como instrumento de recogida de datos un cuestionario. La decisión de utilizar el cuestionario como herramienta de recogida de datos, se debe a que es una forma de obtener mucha información sobre muchas personas en poco tiempo, de fácil aplicación y uniforme, lo que permite realizar comparaciones, garantizamos el anonimato.

Para recoger la información de la investigación, he diseñado un cuestionario que consta de diecisiete preguntas, con cinco niveles de respuesta. En el cuestionario se abordan temas relativos al bienestar en el trabajo/satisfacción laboral. (*Ver anexo: 1*)

El cuestionario realizado para la investigación consta de diecisiete preguntas en las que se pregunta a los/as encuestados/as aspectos relacionados con el nivel de confianza, motivación, implicación, efectividad y conflicto que percibe en el equipo de trabajo.

El cuestionario también contempla preguntas relacionadas con el nivel de bienestar general en la vida personal de los/as encuestados/as. Del mismo modo, también podemos observar cuestiones relacionadas con las satisfacción en el desarrollo de tareas, proyectos y cuestiones salariales.

Por otra parte, se pregunta acerca del nivel de aprendizaje, autonomía, reconocimiento que tienen los/las trabajadores/as de la entidad, así como si se toman en cuenta las sugerencias que aportan a la misma.

Finalmente, el cuestionario tiene preguntas que pretenden conocer el nivel de esfuerzo por parte de los compañeros y satisfacción con los mismos.

También, realizo una observación que desempeña un importante papel en la investigación al proporcionar datos. Mediante la observación, rigurosa y cuidada, voy descubriendo pautas que me capacitan para ir teniendo una idea de lo que percibo a

través de la misma. *“La observación, supone la selección deliberada de algún aspecto significativo de los fenómenos, en cierta situación y en un momento determinado, un detenido examen que puede requerir el uso de procedimientos e instrumentos de precisión y la presentación de resultados”*. Tejedor, F.J.(2000:334)

*“La observación constituye pues uno de los aspectos más importantes del método científico (de hecho todas las ciencias comienzan por la observación), dependiendo, en gran parte, la consecución de los objetivos científicos del rigor y la precisión con que dicha observación se haya realizado”*. Tejedor, F.J.(2000:334)

*“La observación debe ser controlada, o sea, ser objetiva y comprobable; debe emplear una serie de procedimientos y técnicas que eliminen al máximo las posibles fuentes de distorsión y error y establecer adecuadamente las condiciones bajo las cuales se ha observado un determinado fenómeno”*. Tejedor, F.J.(2000:334)

*“La observación tiene como finalidad obtener información sobre algo, por lo que hay que empezar por delimitar el fenómeno a analizar, situándolo en el marco de una teoría, de la que parte y a la que pretende conformar. La observación debe ser realizada en condiciones específicamente establecidas, las cuales actúan a modo de reglas que establecen la naturaleza de la situación en que se realizarán las observaciones y los procedimientos o instrumentos que deberán ser utilizados”*. Tejedor, F.J.(2000:334)

## ANALISIS Y RESULTADOS:

Las preguntas elegidas para realizar el cuestionario, han sido seleccionadas pensando en extraer el nivel de bienestar y satisfacción laboral que tiene el personal de la Asociación Entrelazados.

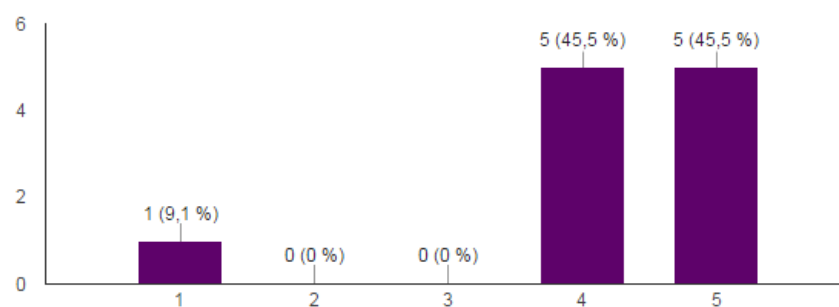
En el estudio han participado, un total de once trabajadores/as de la Asociación Entrelazados. Del total de trabajadores el 75% son mujeres y el 25% restante son varones.

Las edades de los sujetos estan comprendidas entre los (23-29) y los (30-35) años, siendo mayoritario el grupo de los (23-29).

El cuestionario se los hice llegar a los/as trabajadores/as de la Asociación el 20 de junio de 2016 y el plazo que tenían para responder era de una semana. Lo realizan para la investigación que estoy realizando sobre el bienestar y satisfacción laboral en La Asociación Entrelazados, para poder llevar a cabo el analisis de esta investigación.

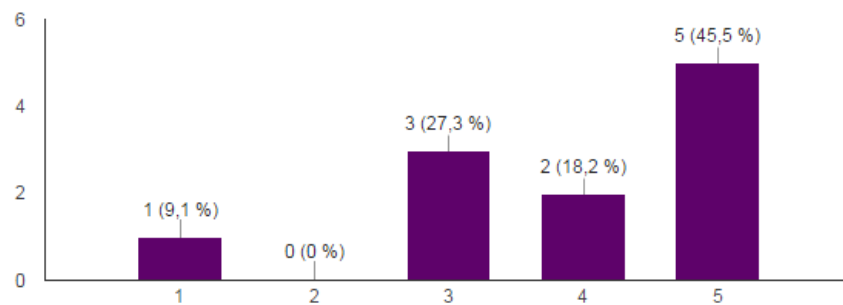
La primera pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de confianza que percibes en este momento dentro de tu equipo de trabajo. Los encuestados mayoritariamente han respondido que el nivel de motivación que perciben es alto, ya que 5 sujetos han respondio con una puntuación de 4 puntos, otros 5 han respondido con una puntuación de 5 puntos y solamente un sujeto ha respondido con una puntuación baja de 1 punto.

1. Valora el nivel de confianza que percibes en este momento dentro de tu equipo (Donde 1 es el nivel más bajo y 5 el más alto)  
(11 respuestas)



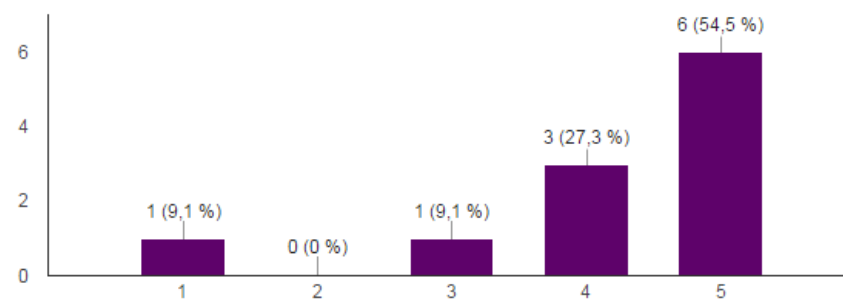
La segunda pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de motivación que percibes en este momento en tu equipo, los resultados se reparten de la siguiente manera 5 sujetos tienen la puntuación más alta en cuanto a motivación 5 puntos, 2 sujetos tienen su nivel de motivación en 4 puntos, 3 sujetos tienen su nivel en 3 puntos y sólo hay un sujeto que tiene la motivación en nivel más bajo con 1 punto

**2. Valora el nivel de motivación que percibes en este momento en tu equipo**  
(11 respuestas)



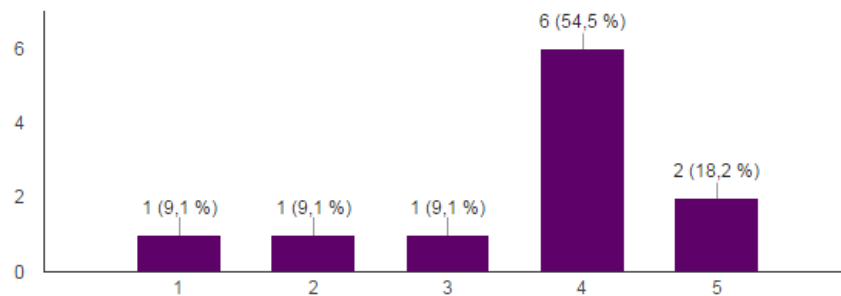
La tercera pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de implicación que percibes en este momento en tu equipo, la mayoría de los/as encuestados/as han respondido la puntuación más alta 6 sujetos con 5 puntos, 3 han respondido con 4 puntos, un sujeto con una puntuación de 3 puntos y un sujeto con la puntuación más baja de 1 punto.

**3. Valora el nivel de implicación que percibes en este momento en tu equipo**  
(11 respuestas)



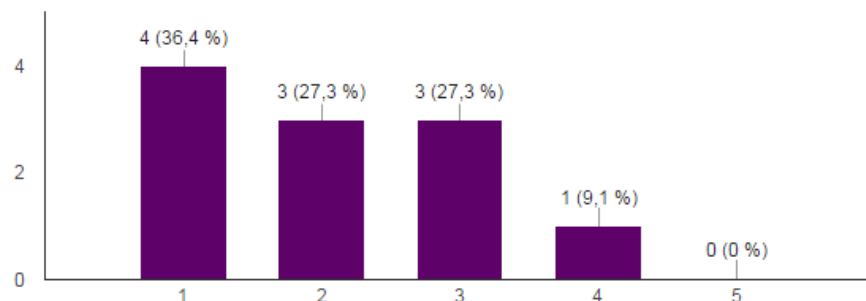
La cuarta pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de efectividad que percibes en este momento en tu equipo, los/as encuestados/as han respondido con una puntuación de 5 dos sujetos, con una puntuación de 4 lo han hecho seis sujetos, y con las puntuaciones de 1, 2, 3 el resto de sujetos.

**4. Valora el nivel de efectividad que percibes en este momento en tu equipo**  
(11 respuestas)



La quinta pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de conflicto que percibes en este momento dentro de tu equipo. Los/as encuestados/as han respondido con un punto, el nivel más bajo 4 sujetos, 3 sujetos con una puntuación de dos puntos, también 3 sujetos han respondido con tres puntos y sólo uno con la puntuación de cuatro puntos

**5. Valora el nivel de conflicto que percibes en este momento dentro de tu equipo**  
(11 respuestas)

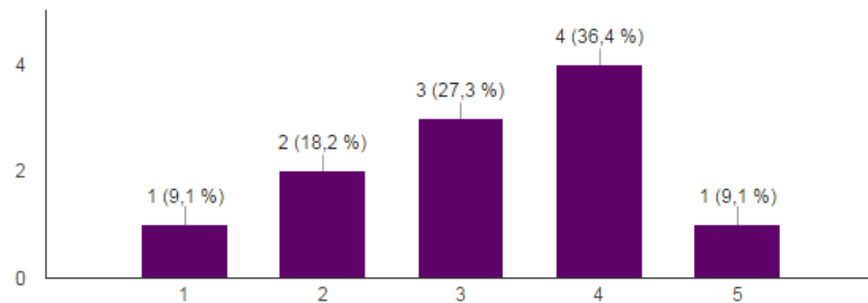




La sexta pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de bienestar en este momento de tu vida. Los/as encuestados/as han respondido como puntuación mayoritaria 4 puntos, es por ello que podemos afirmar que es un valora positivo, aunque no estan en su mejor momento de bienestar personalmente, ya que 3 sujetos dan una puntuación de 3 puntos, 2 sujetos una puntuación de 2 puntos, y un sujeto un punto.

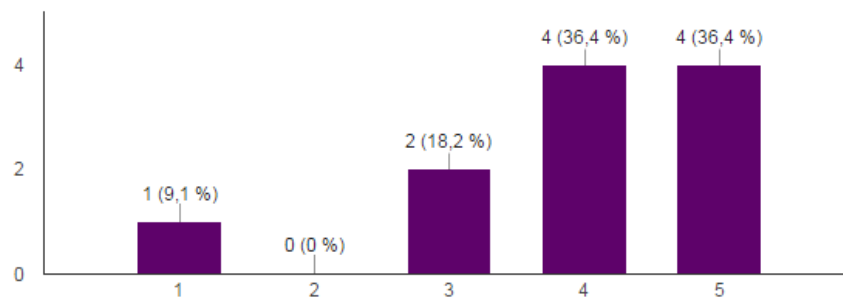
### 6. Valora tu nivel de bienestar general en este momento de tu vida

(11 respuestas)



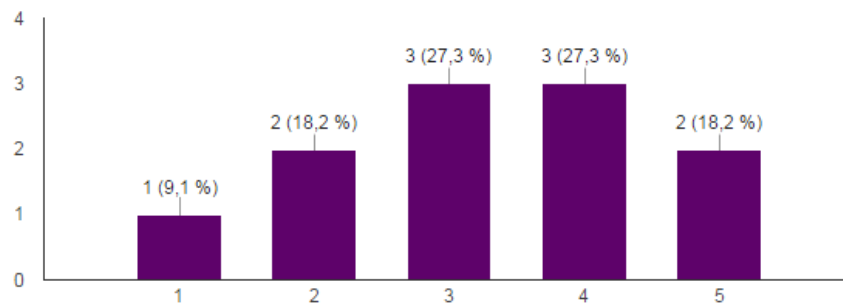
La septima pregunta del cuestionario es la siguiente. Valora tu nivel de motivación actual en este trabajo/proyecto. Los/as encuestados/as han respondido con la puntuación más elevada, deducimos que estan motivados/as con su trabajo/proyecto. 4 sujetos con 5 puntos, otros 4 con una puntuación de 4 puntos, 2 con una puntuación de 3 puntos y sólo uno con un punto.

### 7. Valora tu nivel de motivación actual en este trabajo/proyecto (11 respuestas)



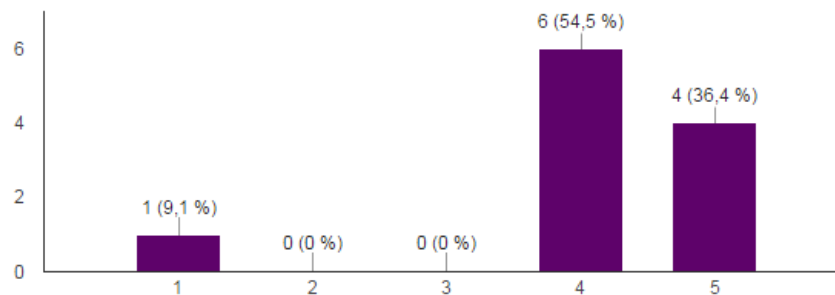
La octava pregunta del cuestionari es la siguiente: Valora el nivel de satisfacción con el salario que tienes actualmente. Los/as encuestados/as han respondido con puntuaciones dispares, hay diferentes niveles de respuesta dos sujetos respnden con una puntuación de 5 puntos, 3 con una puntuación de 4 puntos, 3 con una puntuación de 3 puntos, 2 con una puntuación de 2 puntos y uno con una puntuación de 1 punto.

**8. Valora tu nivel de satisfacción con el salario que tienes actualmente**  
(11 respuestas)



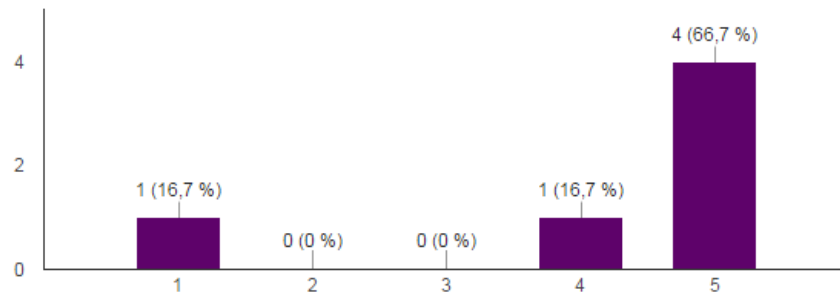
La novena pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora tu nivel de satisfacción con las tareas que realizas en tu trabajo. Seis encuestados/as han respondido con una puntuación de 4 puntos, cuatro sujetos han respondido con una puntuación de 5 puntos y un sujeto con 1 punto en cuanto al nivel de satisfacción de las tareas.

**9. Valora tu nivel de satisfacción con las tareas que realizas en tu trabajo**  
(11 respuestas)



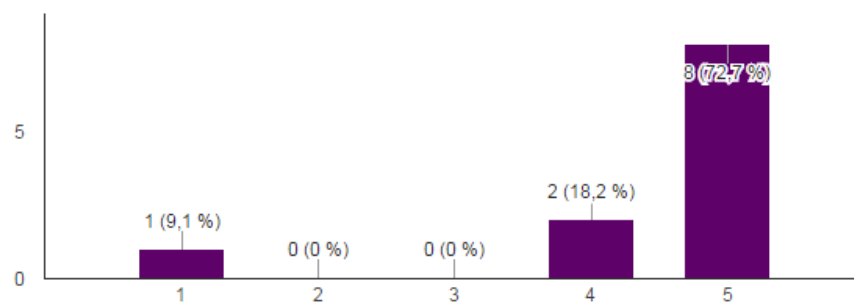
La decima pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora tu nivel de satisfacción con tu coordinador/a del área al que perteneces(sólo la responden los que tienen coordinador). Los/as encuestados/as han respondido con una puntuación alta de 5 puntos un total de 4 sujetos, con cuatro puntos lo ha hecho un sujeto y con un punto otro sujeto.

10. Valora tu nivel de satisfacción con tu coordinador/a del área al que pertenezcas (no contestes en el caso de que seas coordinador de área)  
(6 respuestas)



La undecima pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora tu nivel del satisfacción con los compañeros de trabajo. Los/as encuestados/as han respondido con una puntuación de 5 un total de 8 sujetos, con cuatro puntos lo han hecho 2 sujetos, y con un punto un sujeto.

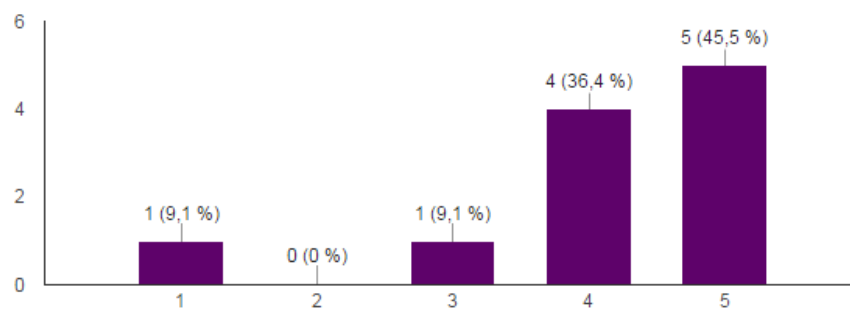
11. Valora tu nivel de satisfacción con los compañeros de trabajo (11 respuestas)



La decimosegunda pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de esfuerzo de las personas de tu área de trabajo. Cinco encuestados/as han respondido con una puntuación de 5 puntos, cuatro con una puntuación de cuatro puntos, y con una puntuación de 3 y 1 punto lo han hecho dos encuestados/as.

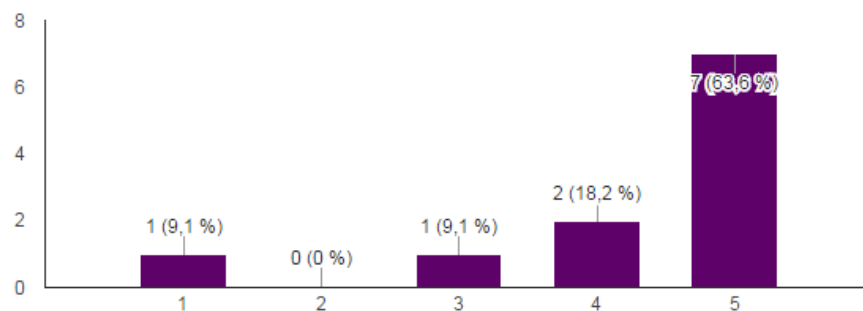
### 12. Valora el nivel de esfuerzo de las personas de tu área de trabajo

(11 respuestas)



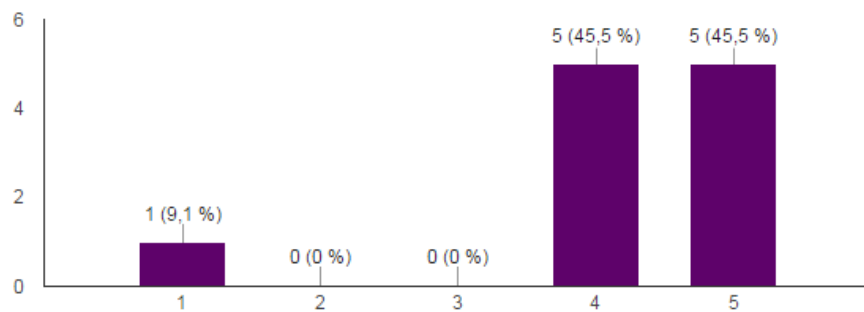
La decimotercera pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora tu nivel de aprendizaje en tu puesto de trabajo. Siete encuestados/as han respondido con una puntuación de 5 puntos, con una puntuación de 4 lo han hecho 2 sujetos, y con un punto un sujeto.

### 13. Valora tu nivel de aprendizaje en tu puesto de trabajo (11 respuestas)



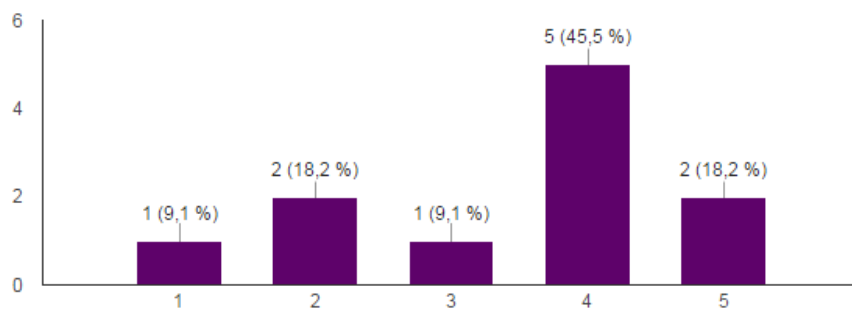
La decimocuarta pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora tu nivel de autonomía en tu puesto de trabajo. Con 4 y 5 puntos han respondido 5 sujetos respectivamente y con un punto un solo sujeto.

14. Valora tu nivel de autonomía en tu puesto de trabajo (11 respuestas)



La decimoquinta pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora las condiciones físicas de tu puesto de trabajo. Los /as encuestados/as han respondido con una puntuación de 5 puntos dos sujetos, con una puntuación de 4 puntos cinco sujetos, con 3 puntos un sujeto, con 2 puntos dos sujetos, y con un punto un solo sujeto.

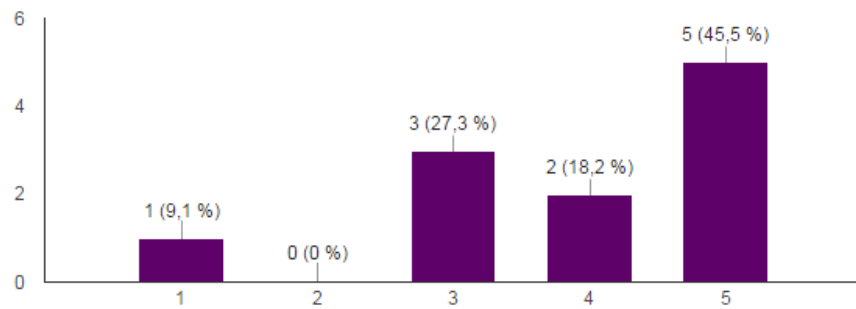
15. Valora las condiciones físicas de tu puesto de trabajo (11 respuestas)



La decimosexta pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de atención que tiene la asociación con las sugerencias que plantean los trabajadores. Los /as encuestados/as han respondido con una puntuación de 5 puntos cinco sujetos, con 4 puntos dos sujetos, con 3 puntos tres sujetos y con un punto un sujeto.

**16. Valora el nivel de atención que tiene la asociación con las sugerencias que plantean los trabajadores**

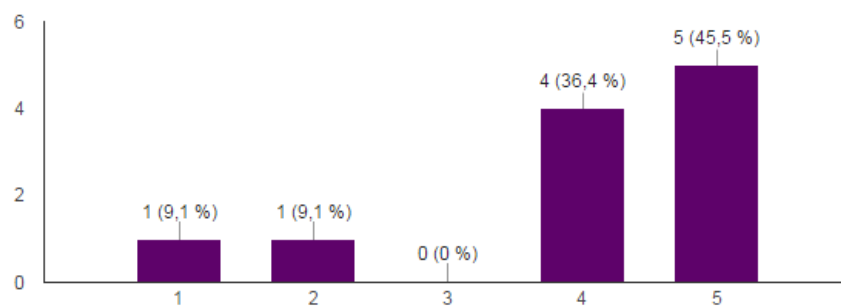
(11 respuestas)



La decimoseptima pregunta del cuestionario es la siguiente: Valora el nivel de reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho en tu puesto de trabajo. Los /as encuestados/as han respondido con 5 puntos cinco sujetos, con 4 puntos cuatro sujetos, con 2 puntos un sujeto y con un punto un sujeto.

**17. Valora el nivel de reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho en tu puesto de trabajo**

(11 respuestas)



La observación debe ser planificada, para ello utilizo las siguientes preguntas:

- ✚ ¿Qué observamos?¿Con qué propósito?
- ✚ ¿A quiénes?
- ✚ ¿Quién efectuará la observación?
- ✚ ¿Dónde se efectuará la observación?
- ✚ ¿Durante cuánto tiempo se observará?

Para recoger los datos de la observación, he diseñado unas preguntas en la que hay diferentes aspectos. (*Ver Anexo 2*)

La tabla tiene once aspectos - cuestiones y tres posibles respuestas (si, no, a veces) que he respondido mientras realizaba la observación en la oficina de La Asociación Entrelazados.

Tras realizar el cuestionario y la observación. He detectado que las bases o requisitos del bienestar y la satisfacción laboral e indirectamente personal, radica en que existe una comunicación fluida y constante tanto personalmente como a través del uso constante de las TIC , que permite que la ejecución de las tareas sea mucho más eficiente y eficaz. Permitiendo una comunicación instantanea y resolución de conflictos más rapida.

Podría decir que esta es la base del trabajo de todo el personal de la entidad, aunque por supuesto va ligado a unos valores bien definidos e interiorizados por parte de todos los miembros de la misma. Como por ejemplo: compañerismo, respeto, humildad, etc. Todo esto provoca un buen clima de trabajo y un buen grado de comodidad por parte del trabajador/a en su lugar de trabajo.

Esto se ve reflejado en una gran motivación, implicacion, superación profesional y personal. Así pues, se crea un alto grado de cohesión grupal tanto en las jornadas laborales, como en su tiempo libre mediante actividades de ocio, y jornadas internas en las que participan todas las personas que hacen posible la continuidad y mejora de la Asociación. provocando un aprendizaje constante y una retroalimentación entre todas las personas que componen la Entidad.

## DISCUSIÓN:

Después de hacer un vaciado de datos del cuestionario y la observación podemos observar y conocer que el personal laboral de la Asociación Entrelazados siente bienestar y satisfacción laboral. Esto se debe a que realiza diferentes actividades en las que se fomenta la cohesión y motivación grupal donde se hace un seguimiento de que se puede mejorar y que debe cambiar (y se intentan solucionar en la medida de lo posible). Se realiza dinámicas para mejorar la confianza de los trabajadores (hay feed-back positivo por parte de las personas que trabajan en la entidad).

Del mismo modo, podemos afirmar que según los datos recogidos el nivel de confianza, la motivación, implicación dentro del equipo apunta a valores elevados (máxima puntuación). Por otra parte, podemos aunar datos sobre la efectividad y el bienestar en general en la vida de los encuestados, que nos indican valores altos aunque los datos están más dispersos que en preguntas anteriores.

Referente a las cuestiones relacionadas con satisfacción personal, con los/as compañeros/as, coordinador/a los valores son altos. Sin embargo en cuestiones de salario y sugerencias los datos dan valores repartidos, siendo la puntuación más elevada recogida en esta pregunta es de 3 puntos. Por lo que podemos afirmar que quieren tener un sueldo más elevado.

Las preguntas relacionadas con el aprendizaje, autonomía, esfuerzo dentro de la asociación nos indican niveles altos, así que podemos afirmar que las personas que trabajan en Entrelazados se sienten realizadas en cuanto aprendizaje, autonomía para realizar su trabajo. Ya que en la pregunta relacionada con la autonomía los/as encuestados/as han respondido con 5 puntos de 6. Y en la pregunta referente a esfuerzo también han respondido con 5 puntos de 6.

Por otra parte la observación nos ofrece, visualizar y entender cual es el ambiente de trabajo en la asociación y detectar los posibles fallos que se producen. Así como las cosas que se realizan de manera correcta.

Podemos ver si hay puntualidad en el trabajo, si hay buena comunicación entre los miembros del equipo, si hay conflictos en el equipo. Según los datos que nos da la observación, hay puntualidad, buena comunicación.



El lugar de trabajo es cálido, tienen motivación y los miembros del equipo se sienten valorados. Tienen dificultades cuando se trata de resolver conflictos. Los conflictos normalmente los resuelven dialogando y observando los diferentes puntos de vista y finalmente eligiendo lo más conveniente para el bien común.

Es sumamente importante que los/as trabajadores/as tengan un buen ambiente en la entidad, porque eso les ofrece numerosos beneficios y no les da pereza realizar nuevos proyectos donde puedan colaborar unos con otros y asumir un rol más proactivo diariamente lo que supone grandes ventajas para la entidad. Es necesario que la asociación favorezca un clima laboral adecuado, donde el personal se sienta valorado y cuente con la confianza, el apoyo de sus compañeros/as y superiores, ya que son condiciones clave para el bienestar y la satisfacción laboral.

Las personas encuentran su realización y satisfacción personal mediante el trabajo. Es por ello, que el bienestar en el trabajo y la satisfacción laboral son fundamentales para las personas tanto a nivel personal como profesional, debido a que, son aspectos que están relacionados.

También hay que tener en cuenta que crear condiciones y un ambiente de trabajo bueno ayuda notablemente a la productividad y beneficios de la asociación. Los trabajadores que están satisfechos laboralmente tienen más motivación y adquieren un compromiso mayor con la entidad, y esto se traduce en mejores resultados.

Finalmente, añadir que he elegido hacer esta investigación porque considero que es un tema importante, ya que las personas pasamos gran parte de nuestro tiempo en el puesto de trabajo y es fundamental para que el desarrollo de las tareas sea de calidad y esto sólo se puede conseguir si existe un bienestar en el entorno laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

Area, M. (2004) *Los medios y las tecnologías en la educación*. (p.26) Madrid: Pirámide.

Abdallath, A. (2004). *Asociación Argentina de Teletrabajo*. Buenos Aires.

Castells, M. (1998). *La Era de la Información*. España: Mc Graw Hill

Morillo, I. (2006) Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda *Revista Universitaria de Investigación*, 1(1): 143-47

Mujica, M. (2000). Nuevas Estrategias para Gerenciar. Una Visión Epistemológica. *Revista UNESR. Gerencia – Sociedad*. 1 (1): 61-76.

Muñoz, A. (1990) *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad de Complutense. (p.293) Madrid.

Robbins, S.P. y Coulter, M. (1996) *Administración*. (p.181) México: Prentice Hall Hispanoamericana

Tejedor, F.J. (2000): Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 18 (2), 319-339

Thompson, A. y Strickland, A. (2004). *Administración Estratégica*. México: Mc Graw Hill

ANEXO:

*Anexo 1: Cuestionario*

---

1. Valora el nivel de confianza que percibes en este momento dentro de tu equipo (Donde 1 es el nivel más bajo y 5 el más alto)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Valora el nivel de motivación que percibes en este momento en tu equipo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Valora el nivel de implicación que percibes en este momento en tu equipo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Valora el nivel de efectividad que percibes en este momento en tu equipo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Valora el nivel de conflicto que percibes en este momento dentro de tu equipo

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Valora tu nivel de bienestar general en este momento de tu vida \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Valora tu nivel de motivación actual en este trabajo/proyecto \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Valora tu nivel de satisfacción con el salario que tienes actualmente \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Valora tu nivel de satisfacción con las tareas que realizas en tu trabajo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Valora tu nivel de satisfacción con tu coordinador/a del área al que pertenezcas (no contestes en el caso de que seas coordinador de área)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Valora tu nivel de satisfacción con los compañeros de trabajo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Valora el nivel de esfuerzo de las personas de tu área de trabajo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Valora tu nivel de aprendizaje en tu puesto de trabajo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Valora tu nivel de autonomía en tu puesto de trabajo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Valora las condiciones físicas de tu puesto de trabajo \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Valora el nivel de atención que tiene la asociación con las sugerencias que plantean los trabajadores

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

17. Valora el nivel de reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho en tu puesto de trabajo

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Anexo 2: Tabla observación*

Indicadores	SI	NO	A veces
Son puntuales a la hora de llegar al trabajo	•		
Existe buena comunicación entre los miembros del equipo	•		
Hay conflictos en el equipo			•
Se terminan las tareas en tiempo y hora			•
Utilizan las Tecnologías de la Información y comunicación	•		
Tienen buena actitud	•		
Quieren aprender cosas nuevas	•		
Tienen aspiraciones, metas	•		
Es cálido el lugar de trabajo	•		
Hay motivación	•		
Los miembros del equipo se sienten escuchados	•		
Les cuesta resolver conflictos (si los hay)		•	