



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

Análisis de la satisfacción laboral en los jóvenes becarios españoles

Autor: Carla Fernández Mora
Director: Eduardo Gismera

MADRID | Marzo y 2025

Índice

Introducción:	1
Objeto	3
Metodología	4
Marco teórico	7
Trabajo de campo	13
Conclusiones y Conclusiones Propositivas	21
Bibliografía	23
Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado	26
ANEXO- preguntas de entrevistas	27
ANEXO- transcripción de las entrevistas	28

Introducción:

Últimamente los profesionales empresarios están preocupados con el tema de la satisfacción laboral. El concepto de la satisfacción laboral se podría definir como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (Pérez, Satisfacción Laboral). Este concepto es complejo al ser multifacético, lo que involucra directamente el bienestar, la productividad, y la retención de los trabajadores (Coto, 2024). Los factores que pueden influir en el grado de satisfacción del empleado son una fusión entre factores personales y organizativos como por ejemplo el grado en que las personas están contentas y satisfechas (según Chiang, Salazar, Huerta, y Núñez 2008). “Los factores organizacionales y personales son un fenómeno complejo y con múltiples niveles, que describe la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen dentro sus propias experiencias de una organización” (BALTAZAR, 2017).

Para comprender la satisfacción laboral, o lo que el empleado busca en su puesto de trabajo, podemos analizarla en tres partes fundamentales: las necesidades, los valores, y los rasgos personales (Hannoun, 2011). Analizando cada una de estas dimensiones podremos ver como juegan un papel crucial en la percepción del entorno laboral y la relación que tienen con él. La base de la satisfacción laboral podríamos decir que son las necesidades laborales cuales se refieren a las condiciones que un empleado tiene que disponer para encontrarse cómodo y satisfecho en su puesto de trabajo (MARTINEZ, 2010). Las necesidades y motivación varían según los individuos, pero hay unas necesidades universales que son las que el empleado espera a la hora de realizar su empleo y que de esta forma producen diversos factores de comportamiento (BERARDI, 2016). La teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow enseña que las necesidades están organizadas en forma de pirámide Maslow. La Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow, “La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención solo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía” (Etcheverry). Estas necesidades que se

organizan en forma de pirámide se pueden aplicar al contexto laboral como; necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, y necesidades de autorrealización (Alonso, 2014). Cuando se cumplen las necesidades básicas das pie a que los empleados puedan desarrollar una mayor satisfacción en áreas más enrevesadas, tipo los valores o rasgos personales.

La segunda dimensión que examinaremos es otro pilar esencial en la satisfacción laboral que son los valores o el compromiso con los principios y las creencias. Estos valores guían el comportamiento en las personas e influye en la manera que percibe su ocupación y su entorno de trabajo. Se puede observar que los valores tienen una importancia profunda en cómo un empleado interpreta las políticas, objetivos y prácticas de la empresa. La alineación de los valores de la compañía y personales son vital para que los empleados experimenten una satisfacción más alta. Se pueden categorizar estos valores en; valores organizativos, ética y responsabilidad, equilibrio entre vida personal y laboral, y reconocimiento del trabajo. “Los valores deben construir formas de actuar, de pensar, maneras de hacerse reconocer por los demás, estar en línea con los objetivos y ayudar al cumplimiento de los propósitos organizacionales genéricos de crecer, permanecer y ser rentables.” (Correa)

Para finalizar hay que profundizar en los rasgos personales lo que quiere venir a decir la individualidad y la satisfacción. Como un empleado desempeña su papel dependerá de los rasgos personales como las aspiraciones, y su personalidad. Hay rasgos más dominantes que pueden llegar a influir más en cómo de cómoda está una persona en su ambiente laboral, como puede ser la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo (Castillo Naranjo, 2022). “Una elevada satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial.” (Pisco, 1999)

Las tres dimensiones multidimensionales que pueden desglosar la satisfacción laboral son necesidades, valores, y rasgos personales (Hannoun, 2011). “Las personas buscan la satisfacción de sus necesidades dentro de las organizaciones a las que pertenecen; al lograr su objetivo, su motivación se convierte en el motor impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su actuar

laboral, cumplir con sus metas personales y organizacionales con altos niveles de eficacia” (Rosado, 2019). Frederick Herzberg que escribió la primera teoría de la satisfacción laboral, teoría de los dos Factores, “Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo” (Pisco, 1999)

Objeto

El objetivo que se persigue es conocer el grado de satisfacción de los jóvenes becarios de las empresas localizadas en España. Ver qué variables les afectan tanto directamente como indirectamente y ver cómo se puede aumentar su satisfacción.

Este fin se concreta en los siguientes aspectos:

1. Completar un análisis sobre la interpretación de la satisfacción laboral durante el periodo de prácticas de los jóvenes estudiantes.
2. Delimitar el concepto de satisfacción laboral en las organizaciones creando un mapa conceptual.
3. Comprobar cómo los jóvenes becarios perciben y describen la satisfacción laboral dentro de la empresa u organización.

El trabajo de investigación contendrá, por tanto:

- a. Una explicación de que es la satisfacción laboral donde se les dará un enfoque especial a los jóvenes becarios en España. Se incluirán ideas de áreas como Psicología y Recursos Humanos.
- b. Se completará un análisis de como las empresas en España manejan a sus trabajadores, particularmente a los becarios, y sugerencias para mejorar la satisfacción laboral.

- c. Realizaremos un estudio que se basa en las experiencias de los jóvenes becarios y las opiniones de sus responsables de Recursos Humanos sobre las variables que afectan a su satisfacción y las medidas que se están realizando para mejorarla.

Para lograr cumplir estos objetivos necesitaremos examinar y analizar la literatura especializada en la materia, como los modelos de gestión de personas para así poder ver si la satisfacción laboral de los becarios. Con esto podremos evaluar si la perspectiva actual en Recursos Humanos estudia específicamente las necesidades y expectativas de los becarios. De tal forma de plantean las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Las empresas en España como gestionan la satisfacción laboral de los jóvenes becarios y cuáles son las variables que les afectan directamente?
2. ¿Los responsables de gestión de personas como perciben su rol en la promoción de la satisfacción laboral de los becarios?
3. ¿Qué estrategias y practicas emplean las empresas en España para aumentar la satisfacción laboral de los becarios y como evalúan estas acciones los becarios?
4. ¿Qué ideas podrían aplicar para así localizar, incrementar, y mantener la satisfacción laboral de los becarios jóvenes en las organizaciones?

Metodología

Para poder explicar la metodología que ha sido usada durante este trabajo de investigación, es importante mencionar y hacer nota de que previamente el trabajo ha sido distribuido en dos fases. La primera fase trata de hacer una investigación sobre qué es el concepto de la satisfacción laboral y cuáles son sus dimensiones. En la segunda fase se harán unas entrevistas en profundidad a unos jóvenes becarios para averiguar su satisfacción laboral en su reciente empleo.

1. En primer lugar, se empezará un análisis documental donde abordaremos las principales teorías y autores para poder así comprender que es el concepto y fundamentos de la satisfacción laboral al igual que sus dimensiones.
2. En segundo lugar, una vez entendido y estudiado el concepto de la satisfacción pasaremos a realizar una serie de entrevistas donde observaremos a los jóvenes becarios desenvolverse mientras se analiza el grado de satisfacción que tienen en su empleo. Con estas observaciones se intentará entender los motivos de tal satisfacción y sacar unas conclusiones al respecto.

Hay dos diferentes metodologías a la hora de recompilar datos para un estudio. Esta la metodología cualitativa y cuantitativa cada una tiene unos enfoques diferentes y se usan para diferentes propósitos. Durante este estudio vamos a usar la técnica cualitativa para la investigación sobre la satisfacción en los jóvenes becarios españoles. “El método cualitativo se usa como una estrategia para la investigación en las ciencias sociales para así poder comprender los diferentes y complejos fenómenos desde un punto de vista integral” (benjumea, 1997). “El análisis de la metodología cualitativa se enfoca en recolección y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y análisis de contenido” (Rodríguez). “Al describir el ambiente en el que se desarrollará la investigación cualitativa se debe ser lo más detallista posible, para que las personas que lean la investigación puedan comprender de mejor forma los fenómenos que se intentan explicar o comprobar. Se deben tomar distintos tipos de datos, desde la observación directa, interpretativas, temáticas, personales y de reacción de los participantes. (Guerrero, 2016)” (Rodríguez). Gracias a esta metodología podremos en este estudio explorar en profundidad las experiencias, las percepciones, y los significados que cada becario adjudica a sus realidades sociales.

Las hipótesis de en este tipo de enfoques son exploratorias, lo cual significa que las teorías e hipótesis nacen de los datos que se recopilan, en vez de ser previamente definidas. Las metodologías más comunes en este tipo de técnica es entrevistas abiertas, grupo de discusión y observación participativa, lo cual permite obtener una comprensión y entendimiento profundo de

las perspectivas de aquellos participantes en el estudio (Medina, 2023). En este estudio usaremos la técnica de entrevista en profundidad donde entrevistaremos a 8 becarios para realizarles una serie de 8-10 preguntas abiertas y cerradas donde intentaremos analizar y comprender el nivel de satisfacción en las empresas correspondientes. Esta herramienta nos facilitara entender el grado de satisfacción y al mismo tiempo obtendremos una visión detallada de las expectativas, área de mejoras que contribuiría al progreso y perfeccionamiento de aquellos programas dentro de las empresas que dan becas en España.

Las preguntas que se le preguntara son cuestiones genéricas sobre su estado en la empresa y su grado de satisfacción. Se entrevistará a 10 personas como dicho previamente en un entorno nuestro donde con el consentimiento de la persona transcribiremos toda la entrevista para así poder analizarla al detalle y poder sacar las conclusiones necesarias. Se entrevistarán todos en un tiempo similar y en el mismo ambiente para así reducir el riesgo de sesgo, que comparen las preguntas y respuesta de cada uno. El objetivo es crear un ambiente con cada uno de ellos que transmitan confianza para así poder obtener unas respuestas claras, pero en detalle sobre el estado de cada uno de los becarios en las empresas en las que están actualmente.

Una vez realizadas todas las preguntas se revisarán las respuestas y la transcripción de las entrevistas. Se analizarán todas las preguntas con sus respuestas correspondientes de cada becario para facilitar la extracción de las conclusiones. Se compararán todas las respuestas para identificar posibles patrones, temas recurrentes, y opiniones parecidas o más relevantes al estudio. Al mismo tiempo se determinará que factores pueden generar mayor satisfacción o menor satisfacción. A lo largo del estudio identificaremos algunos aspectos que pueden ser clave a la hora de influir en los jóvenes becarios, como pueden ser los apoyos recibidos, el seguimiento de sus trabajos para mejorar, expectativas cumplidas, condiciones laborales, trato recibido, o recompensación. Al final, en las conclusiones se destacarán los puntos más críticos y las posibles mejoras en las empresas para subir el grado de satisfacción de los becarios.

Marco teórico

Hay muchas maneras de definir la satisfacción laboral, según Mónica Márquez Pérez se define como “Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo” (Pérez, Satisfacción Laboral). Como mencionado previamente hay muchos factores que pueden alterar la satisfacción laboral para bien o para mal. Según la investigación de (Robbins, 1998) Algunos de los primarios factores que afectan directa e indirectamente son reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, y colegas que brinden apoyo. Analizando en profundidad todos estos factores podemos resaltar que dentro del reto de trabajo hay un impacto grande cuando se asignan tareas desafiantes que ayudan a estimular, motivar y a comprometerse con el trabajo. Dentro de un sistema justo de recompensas observamos que los empleados llegan a sentirse reconocidos y a su vez valorados por el esfuerzo que hacen dentro de la empresa. Además, si contamos con unas condiciones favorables, como podría ser un espacio de colaboración y un espacio seguro fomentamos la productividad, la reducción de errores, y la prevención de acosos y discriminaciones. Por último, si los empleados tienen la presencia de unos trabajadores que les brinden apoyo fortalece la comunicación, y el sentimiento de pertenencia en una empresa, lo cual promueve un clima de trabajo positivo, abierto, y con mayor motivación. (Pérez, Satisfacción Laboral).

Visto que los factores influyen de una manera específica en cómo se sienten los trabajadores en un ambiente de trabajo hay que profundizar y entenderlos mejor. Uno de estos factores psicosociales es la presión laboral. La presión laboral puede ser de varias maneras; auto presión, la presión por parte de los compañeros, presión del jefe, o presión por tareas específicas o genéricas. “Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque.” (Gimeno Lahoz, 2004). La presión puede causar inestabilidad emocional, riesgos físicos y psicológicos que pueden padecer al trabajador. (García, 2012). En largo plazo la presión laboral puede ser dura y convertirse en un desgaste físico y mental lo cual puede afectar el rendimiento de los empleados en la empresa. En muchos casos la presión laboral puede ser debido al jefe, lo cual es complicado de manejar ya que el empleado está en una posición inferior. “Se identifica como riesgos la sobrecarga laboral que se presenta en el individuo, por la

presión que ejerce el jefe y los compañeros de trabajo, las exigencias de mayor responsabilidad por parte del jefe, además de los riesgos y peligros tanto físicos como psicológicos y/o inestabilidad emocional que puede llegar a padecer el trabajador” (García, 2012). Los jóvenes becarios pueden sentir este tipo de presión amplificada por ser un nuevo empleo, por la falta de conociendo, por la falta de experiencia, o por unas altas expectativas. Hay muchos factores que pueden jugar un gran role en la presión que siente el joven becario. Los factores varían según el caso y sobre todo según el becario y como es, no todo el mundo le afecta lo mismo y en las mismas condiciones. Una forma que se podría reducir esta presión es formando a los becarios con una formación más rígida y estructurada, o estar mejor supervisados y con instrucciones más precisas y claras, lo cual les podría ayudar a llevar esa sobre carga de trabajo que pueden tener que también les esté provocando esta presión. No estar al nivel de lo que exigen tus supervisores puede crear angustia, estrés, presión y por consecuencia miedo a perder oportunidades futuras de trabajo y proyectos. Hay que lidiar con la presión, cada uno a su manera, si no se lidia con ella puede llegar a generar diversas consecuencias negativas a largo plazo como puede ser ansiedad, estrés, baja auto estima trabajando, y menos rendimiento en la oficina o en el trabajo en general.

Muchos de estos factores como la presión y el estrés laborales tiene una correlación fuerte. El estrés se puede definir como “El estrés es una respuesta fisiológica, psicológica o conductual ante un estímulo amenazante o estresor” (Pérez J. P.). “De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se generan altos costos a causa de la presencia de un creciente número de trabajadores que sufren estrés en el trabajo. Al respecto, los trabajadores sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos y hasta desempleo, lo que les puede llegar a generar una enfermedad mental” (Pérez J. P.). Un trabajador que este bajo estrés puede resultar en mayor frecuencia de enfermedad, estar poco motivado, tener una menor productividad y sentirse menos seguro en el espacio donde trabaja. (Pérez J. P.) Las reacciones que puede tener el trabajador al estrés laboral si esta sometido a exigencias desproporcionadas, sentirse bajo presiones laborales a las cuales no se ajusten a las capacidades que tiene a la hora de desempeñar una tarea, a la cual no están preparado a enfrentarse por falta de conocimiento pueden ser catastróficas (Pérez J. P.). El estrés puede llegar a causar un síndrome que se llama “burnout” que se encuentra relacionado directamente con el estrés profesional crónico lo cual influye en una forma negativa al rendimiento laboral de los empleados (Jimenez, 2020). “1981 los científicos

Jackson y Maslach definieron al síndrome burnout como un estrés crónico que está constituido por la despersonalización, el cansancio emocional y la baja realización personal” (Jimenez, 2020). El primer caso de burnout fue reportado en 1961 en un artículo del autor Graham Green denominado burnout case (Jimenez, 2020). Hay varias características al síndrome del burnout que pueden ayudar a detectarlo como puede ser la falta de motivación, agotamiento físico y emocional, presentar actitudes negativas o perder ilusión por su trabajo en general (Jimenez, 2020). “Una de las variables que afectan el rendimiento laboral y que conlleva al surgimiento del síndrome de burnout afectando a un 60% de los profesionales son las condiciones laborales, la falta de control, dificultades personales y profesionales, relaciones interpersonales inadecuadas con respecto al médico y paciente, entre otras” (Jimenez, 2020).

Una vez entendamos bien las variables o factores que puedan causar el burnout a los empleados podremos implementar estrategias para prevenirlo o lucharlo en caso de que alguien tenga ya el síndrome. Algunas acciones orientadas para mejorar el síndrome de burnout son redistribución de los procesos internos como podría ser revisión y análisis de los procesos mediante el empleo de flujogramas, trabajar la inteligencia emocional desarrollando habilidades emocionales, mejorando las relaciones interpersonales dando apoyo social en los profesionales de salud de terapia intensiva neonatal y por último organizar taller de prevención (Jimenez, 2020).

El mobbing se podría considerar acoso psicológico en un ambiente laboral, durante los últimos años ha irrumpido la vida sociolaboral y ha sido un tema repetitivo en las empresas. “Considerar el mobbing como un problema, construirlo como concepto que pueda dar cuenta de infinidad de situaciones de siniestralidad laboral, absentismo, disminución de la productividad, problemas de salud, psicopatología asociada, problemas en la vida familiar y un largo etcétera, significa empezar a conocer más la realidad, y por ello, poner los fundamentos de una vida —no sólo laboral— más satisfactoria” (Trijueque, 2012). Para poder solucionar y poner final mobbing es importante analizarlo en profundidad y ver qué factores contribuyen al crecimiento en las empresas y por qué es tan relevante hoy en día. Si tuviéramos que definir mobbing se podría definir como un conjunto de situaciones originados de las relaciones establecidas entre los empleados de una empresa o organización han sido conceptualizados como el anglicismo de mobbing (Trijueque, 2012). *Mob* significa asaltar o acosar y de ahí proviene la palabra mobbing deriva del verbo

anglosajon *mob* (Trijueque, 2012). De la misma forma que hay mobbing en las empresas también está el bullying.

Bullying se refiere a ofender intensamente, intimidar o un maltrato físico o psicológico de una persona (Trijueque, 2012). El bullying tiene como objetivo hacer sentir inferior, degradar, humillar a una persona. Se entienden como un acoso, este fenómeno puede hacerse en forma de grupo o se puede hacer individualmente. Suele estar relacionado con algún tipo de agresión física o amenazas hacia el individuo. Dentro de un ambiente laboral es menos usual que haya agresiones físicas, pero puede haberlo, lo cual se consideraría bullying o mobbing dependiendo de las características y los factores involucrados. El mobbing tiene un fin de aislar la persona y deteriorar la imagen de ella, convirtiéndola en una víctima de esto. Estas cosas pueden causar que una persona en el trabajo no se sienta cómoda, que su motivación caiga en picada, y que quiera dejar el trabajo. El mobbing, el bullying causan que el empleado sufra de estrés, se sienta gaslighted, acosada, shunting, tengan worktrauma, y se sientan como scapegoat. (Trijueque, 2012).

Estos términos están todos relacionados con el termino mobbing, ya que todos tiene connotativas negativas hacia una persona y puede pasar en trabajo o en otro sitio. Ya hemos hablado del estrés y las consecuencias en la motivación y satisfacción laboral, pero vamos a aterrizar estos otros conceptos: gaslighted, shunting, worktrauma, y scapegoat. Todos estos términos afectan directamente la satisfacción laboral del empleado y puede ser muy grave y marcar permanentemente a un empleado más junior o un becario. Cuando hablamos de *gaslighting* nos referimos al termino que trate de un acoso moral, donde el agresor ataca desde un punto de vista psicológico. Le crea inseguridades y le hace dudar sobre su forma de razonar, y debilitando su propio sentido y lógica de pensamientos (González de Rivera, 2002; Soria y Garrido, 2005). Shunting tiene un enfoque de aislamiento hacia la víctima. Se trata de aislar la victimita, cortar la comunicación puede ser de forma repentina o puede ser despacio para que no se den cuenta. Trata tanto aislamiento de gente, como de datos, o información necesarios para realizar las actividades (Escudero y Poyatos, 2004). El concepto de worktruama tiene un acercamiento a un problema sobre el acoso laboral donde la perspectiva es desde la posición de la víctima, haciendo énfasis en el deterioro de la autoestima del empleado causado por un tratamiento repetitivo negativo, o deliberadamente maligno por parte de un empelado a otro. Scapegoating “Se utiliza cuando una o

más personas, durante un periodo de tiempo, son expuestas de modo repetido a acciones negativas (Thylefors, 1987; cit. Sáez y García-Izquierdo, 2001; Soria y Garrido, 2005), denominándose “chivo expiatorio” a la persona que carga con las culpas de los demás, aunque él personalmente no tenga ninguna responsabilidad sobre los hechos que se le atribuyen (González de Rivera, 2002).” (Trijueque, 2012). No hay soluciones claras para estos problemas, las personas reaccionan de diferentes maneras y cada caso es único. Es importante destacar que hay ayudas en empresas de forma de psicólogos para los empleados como otros apoyos para que esto pare. El primer paso es que el empleado le cuente a alguien su situación y que pida la ayuda que necesita. Si las empresas son capaces de detectar estos problemas y resolverlos la satisfacción laboral mejorar, el ambiente de trabajo mejorar, la productividad de sus empleados mejorar y por lo general la empresa funcionará de mejor manera lo cual se verá reflejado en los resultados de ejecución de los mismo empelados.

Otro factor importante que puede afectar directamente la satisfacción laboral del empleado es la falta de reconociendo y crecimiento personal de los empleados. Esta falta de reconocimiento puede llegar a causar un enfado, rechazo, injusticia al empleado y eso conllevar a una baja motivación. Algunos de los factores que pueden desmotivar o producir una falta de satisfacción en el trabajo son fracaso al ascenso, falta de reconocimiento, falta de responsabilidad, o unas tareas de trabajo que sean rutinarias y de poco interés (Herzberg, 1954). En el estudio realizado por Frederick Herzberg se resalta que muchos de los entrevistados comentaron durante su entrevista que les falta que su jefe les dé reconocimiento en el trabajo realizado, que reconozca el esfuerzo y tiempo que han implementado al hacerlo. También se concluyó en el estudio que los empleados dijeron que echan de menos el confort y la seguridad de que un supervisor les dé el visto bueno, y les apruebe el trabajo (Herzberg, 1954).

Hay varios tipos de reconocimiento laboral, puede ser monetario, o no monetario. Ofrecer un reconocimiento monetario a veces no es suficiente para incentivar a un trabajador a quedarse en una empresa o ayudarle allegar a su máxima satisfacción. Hoy en día se busca crear un vínculo con los trabajadores de las empresas para asegurarse que se sientan cómodos en su ambiente laboral y así puedan aumentar su productividad y desempeño en la empresa (Ingeniero, 2020). Tiene que haber dos partes en la ecuación tanto la monetario como el reconociendo público para

que un empleado pueda llegar a su máxima satisfacción dentro de la empresa. Sin embargo, para “Mondy (2010) y Bohlander, Snell, & Morris (2018) l.” Para un becario parte de sus objetivos personales pueden ser el crecimiento personal dentro de una empresa, el poder aprender y aplicar lo que aprende. Es importante tener un ambiente de trabajo donde se ofrezcan oportunidades para aprender y demostrar lo que uno va adquiriendo con el tiempo. Valorar el trabajo de los demás y su esfuerzo ayuda la satisfacción de los empleados y becarios. No solo es importante que los becarios aprendan y se desarrollen, sino que también es importante que los trabajos que hagan sean útiles para la empresa sean valorados dentro de un proyecto. El sentir que no aportas en tus contribuciones y que no perteneces dentro de un ambiente, puede crear inseguridades lo cual puede llevar a que se quieran ir de la empresa. Retener talento es crucial para las empresas por varias razones tanto el coste de formación del personal, como el tiempo de búsqueda para un sustituto, bajar las rotaciones de personal y todo esto está asociado a la satisfacción de los empleados, un empleado satisfecho y motivado es menos probable que deje su posición en una empresa.

Es importante resaltar que los becarios durante sus prácticas si están satisfechos buscan la oportunidad de quedarse y conseguir empleo ahí. Si estas posibilidades no son reales dentro de la empresa no va a motivar al becario a exponer su mejor versión de sí mismo y ni a mantener un alto rendimiento y productividad de sus tareas. Si el becario ve que sus compañeros de trabajo están recibiendo ofertas de contrato para quedarse en la empresa se esforzará mucho más, dedicará más de su tiempo, y se sentirá más incentivado a demostrar sus plenas capacidades. Tener el incentivo de contratación después de la beca mejora el rendimiento de los becarios, lo cual les ayuda a centrarse y cumplir de manera eficaz, eficiente y al detalle sus responsabilidades y tareas.

Trabajo de campo.

En este trabajo hemos hecho un análisis cualitativo donde hemos realizado unas entrevistas en profundidad. Hemos usado un análisis cualitativo por que por lo general se usa con frecuencia para investigar el área de psicología y ciencias sociales (G., 2005). Estamos evaluando la satisfacción de los becarios jóvenes en España, en este análisis. Elegiremos 8 becarios en su último año de estudios para analizar su satisfacción a través de una serie de preguntas. Dentro de los 8 becarios elegidos cuatro serán hombres y cuatro serán mujeres, siempre serán anónimos durante todo el estudio. Al principio de cada entrevista se les dirá a los entrevistados que sus nombres se mantendrán completamente anónimos y solo se pondrá el género con el que se identifican. La razón por la que hemos seleccionado cuatro hombres y cuatro mujeres es para ver si la satisfacción de un género es superior al otro, se analizará como una de las variables el género. También les pediremos permiso a los entrevistados si podemos por favor transcribir la reunión con el audio para tener todo apuntado y poder analizar y sacar conclusiones de todas las entrevistas.

Estos perfiles se elegiros porque son todos del mismo curso universitario, de la misma universidad. Lo cual hace que algunas variables se queden constantes para poder analizar la información sobre todo de satisfacción, manteniendo el lugar donde estudian, la edad, y el año de graduación el mismo. Lo que si vamos a analizar es el tipo de empresa en el que están, cuanto tiempo llevan, el balance económico con cantidad de trabajo que realizan al día, y los supervisores. Se analizarán en las preguntas después de realizar las 8 entrevistas. Se intentará establecer el mismo ambiente para realizar todas las entrevistas en la misma aula de ICADE durante las mismas horas a lo largo de una semana y así realizarlas lo más juntas posibles para evitar sesgos.

En este trabajo vamos a analizar pregunta por pregunta lo que ha respondido cada entrevistado, para poder averiguar cómo de satisfecho están y las razones en comparación a los otros. Las entrevistas se componen de 10 preguntas que son las mismas para todos y para que las entrevistas fueran lo más parecidas las unas a las otras. Se les ha hecho en el mismo ambiente y la misma semana para que el tiempo entre una y otra sea mínimo.

Entrando más en detalle vamos a analizar las entrevistas comparando lo que responde cada uno, en cada pregunta, y ver si son cosas parecidas o diferentes, y analizar el por qué. La primera pregunta que se les hace a los entrevistados es ¿cuánto tiempo llevas de becario en la empresa? A lo que la primera persona nos contestó dos meses, la segunda persona nos contestó 3 meses, la tercera persona nos contestó 6 meses, la cuarta persona nos contestó dos meses, la quinta persona nos contestó 6 meses, la sexta persona nos contestó 9 meses, la séptima persona nos contestó cuatro meses, y la octava persona nos contestó cuatro meses. Lo que podemos observar en esta pregunta es que todos los entrevistados llevan menos de 1 año de becarios en la empresa en la que están actualmente. La razón por la que hemos hecho esta pregunta es para entender si el nivel de satisfacción de cada uno de ellos tenía que ver con cuánto tiempo llevaban dentro de la empresa de becario que es algo que analizaremos más adelante.

La segunda pregunta fue si me pueden indicar la empresa o el sector en el que están actualmente. La primera persona dijo que estaba trabajando en consultoría en Boston Consulting Group, la segunda persona dijo que estaba trabajando en Mitsui especialmente en el departamento corporativo de Finanzas y accounting, la tercera persona nos contestó que estaba trabajando en consultoría específicamente en Ernest and Young, la cuarta persona nos contestó que estaba trabajando en Procter Gamble en el departamento de marketing, la quinta persona nos contestó que estaba trabajando en una consultora que se llama Rivergo Advisors en el sector de consultoría estratégica y de consultoría de sostenibilidad, la sexta persona nos dijo que estaba trabajando en consultoría en KPMG, la séptima persona nos contestó que estaba trabajando en Goodman Sachs en el departamento de Finanzas corporativas, y el último entrevistado nos comentó que estaba trabajando en la empresa IMB dentro del departamento de ventas sobre todo. Era interesante analizar esta pregunta para enfocarse sobre todo en si los diferentes sectores de las diferentes empresas marcaban un impacto dentro de la satisfacción laboral del becario. También se quería analizar el nivel de satisfacción dentro de cada empresa, y si la empresa era relevante a que un becario estuviera más o menos satisfecho laboralmente consigo mismo. Hemos podido analizar que, de las 8 personas entrevistadas, dos estaban en el departamento de Finanzas, cuatro están trabajando en consultoría, una está trabajando en ventas, y uno está trabajando en marketing. Más adelante vamos a intentar cruzar si los cuatro de consultoría tienen la misma satisfacción y compararlo con los dos de Finanzas y con el de marketing y ventas.

En la tercera pregunta se les ha preguntado qué aspectos de la beca han obtenido en la empresa, que le han resultado más satisfactorios y si por favor nos pueden decir el por qué. La primera persona nos ha contestado que ha aprendido muchísimo, y que lo ve muy positivo. Al mismo tiempo la empresa dedico mucho tiempo para formarle y enseñarle muchos skills que luego va a poder aplicar en su trabajo ya que está expuesto a personas muy sénior dentro de la empresa. Estas características le han ayudado a poder relacionarse y tener un buen trato con los clientes y cercanía con los seniors de su empresa, lo cual el resultado muy satisfactorio. La segunda persona nos ha comentado que la empresa le ha cuidado muy bien, que le dan tareas que son relevantes para la empresa. Agradece mucho que le den mucha libertad para aportar soluciones innovadoras, y le dejen colaborar con otros departamentos en la empresa. Le ha dado una visión muy global para seguir formándose. Estas características son las que más satisfechas le han resultado durante la beca a la persona número dos. La persona número 3 nos ha compartido que es un trabajo dinámico, que el ambiente laboral es bastante diferente, en el sentido que se siente muy reflejada con sus compañeros, que hay un fuerte espíritu de compañerismo y de equipo. La plantilla es muy joven y que se relaciona mucho con ellos y le da un sentimiento de pertenencia dentro de la empresa. La persona número cuatro nos compartió que ha podido trabajar en un conjunto de diferentes proyectos, y tener una visión global de la empresa en la que esta. Esto le ha permitido trabajar con diferentes equipos y tener una rotación de jefes para poder aprender de ellos, y de sus diferentes estilos de liderazgo. La persona número 5 nos ha compartido que ha tenido oportunidades de enfrentarse a clientes seniors, trabajar en un equipo en el que ha podido aprender, y le han concedido oportunidades para mejorar y corregir sus errores. Le ha hecho crecer como profesional, y está muy contento gracias a estas cosas. La persona número 6 ha contestado a la pregunta diciendo que el ambiente de trabajo en el que está se ha sentido muy apoyada, y que los unos a los otros se motivan y aprenden juntos. Al mismo tiempo le ha gustado mucho que la plantilla era gente de su edad que estaba en la misma posición, y se sentía comprendida por sus compañeros de trabajo. La séptima persona compartió que mayoría de su satisfacción se lo produjo el sentirse presionado, lo cual le impulsó a tener mejores resultados, y aprender por su cuenta. La última persona nos comentó que le gustó muchísimo el programa de formación que tenían para los becarios. Le preparo para trabajar en la empresa, y que también estaba muy contento porque ha mantenido un reporte muy cercano con sus supervisores, lo cual le ha dado ese vínculo de

acercamiento para aprender de ellos y tener una comunicación abierta. Analizando los puntos comunes que han tenido estos 8 entrevistados podemos resaltar que mayoría de ellos han hablado sobre el aprendizaje y desarrollo profesional, el apoyo y el compañerismo, la autonomía y responsabilidad, el ambiente laboral positivo, y desafío los que les han impulsado al crecimiento. Estos 5 puntos más comunes en esta pregunta han influenciado en que tengan una satisfacción laboral positiva en los candidatos.

La cuarta pregunta se enfoca en cuáles han sido algunos de los mayores retos o dificultades que se han enfrentado durante las prácticas. La primera persona nos ha contestado que le supuso un reto la primera vez que le pusieron delante de un cliente que era de perfil senior. Le intimidó mucho tener que hacerle unas preguntas, y no se sintió muy cómoda al ser su primera vez delante de un cliente. La segunda persona nos contestó que fue un reto compaginar el periodo de exámenes con la cantidad de trabajo que tenía que hacer durante la beca, pero que aprendió adaptarse y lo sacó adelante. La tercera persona contestó que al ser muy joven hay una desventaja, y es que a veces no te enseñan todo tan en profundidad y te tienes que buscar la vida para sacarlo adelante. Esto requiere un esfuerzo y es un reto para el becario. La cuarta persona contestó que supuso un reto muy grande aprender a llevarse, y comunicarse con los diferentes equipos que tenía en los diversos proyectos. La quinta persona contestó que enfrentarse a un análisis de datos que previamente no había realizado y tenía que investigar cómo hacerlo, le fue bastante complicado sobre todo con el poco tiempo que le dieron. La sexta persona dijo que aprender a comunicarse con su jefe, y organizar lo que tenían que hacer con las prioridades correctas fue una dificultad al principio de la beca. La séptima persona me comentó que le exigieron mucho, le mandaron muchas tareas, y no le enseñaron hacer prácticamente ninguna y tuvo que averiguarlo solo. Esto le causó estar bajo mucho estrés durante los 5 meses que llevaba en la empresa. La última persona nos comentó que le costó mucho adaptarse a la forma en la que sus jefes querían las cosas completadas. El las hacía de una forma y sus jefes lo cambiaban entero, y tuvo que aprender cómo hacerlas exactamente como querían ellos. En esta pregunta es importante resaltar que los entrevistados se han enfocado en enfrentarse a situaciones nuevas y desafiantes, aprender de manera autodidacta, dificultades en la comunicación y la organización, compaginar la beca con otras responsabilidades, y el estrés y la presión que puede causar nuevas incertidumbres.

La quinta pregunta preguntaba, durante las prácticas como valorarían a su tutor o supervisor en la empresa. La primera persona nos contestó que súper bien, que le dedicaba mucho tiempo, que le respondía a todas las preguntas a pesar de si las preguntas eran buenas o malas. La segunda persona nos contestó que su supervisor se encargó mucho de ella, que le hizo mentoring un compañero de trabajo, y que lo agradeció bastante por todo lo que aprendió. Si tenía dudas se lo repetía, le recordaba cosas para que no se olvidara, y que no se sentía juzgada durante el proceso de aprendizaje. La tercera persona nos contestó que su supervisor era joven, entonces tenía un trato informal de tú a tú, y que era una relación muy lineal. La cuarta persona nos comentó que le había encantado su tutor por el tiempo que le había dedicado, aunque estuviera muy ocupado y que aprendió mucho de él. La quinta persona dijo que valoraría muy bien a su tutor, porque ha sido un buen líder que la ha sabido ayudarle cuando necesitaba ayuda o motivación, y que también la ha ayudado a hacer tareas que no sabía hacer, y darle un feedback correspondiente a estas tareas para aprender y mejorar. La sexta persona nos comentó que estaba contento porque era su supervisor era una persona muy inteligente que sabía muy bien lo que hacer y cómo liderar, pero que a veces faltaba claridad en las cosas que le encargaba hacer, y en la división de las tareas. La séptima persona contestó que su tutor no había estado muy pendiente de él, y que no le valoraría mal, pero al estar tan ocupado se ha sentido un poco desubicado a ratos. La última persona nos contestó que valoraría muy bien a su tutor porque han tenido varias sesiones de feedback y han creado un ambiente donde él ha podido trabajar cómodamente, y apoyarse en su supervisor. Analizando las respuestas de los entrevistados debemos destacar el enfoque que le han dado a la importancia del mentoring y la enseñanza, la apreciación por la disponibilidad y el tiempo dedicado, las diferencias en los estilos de liderazgo, las necesidades de claridad en las tareas, y las mixtas experiencias con las disponibilidades del tutor.

La sexta pregunta era sobre qué cambios propondrían sobre las condiciones de las prácticas para mejorar su experiencia y satisfacción. La primera persona nos contestó que está muy contento en general, pero que si tuviera que destacar algo sería que les hicieran un training más largo de una semana, o hacer un training más especializado según lo que tengan que hacer. La segunda persona nos contestó que no mejoraría nada en general, que está muy satisfecha con las condiciones de las prácticas. La tercera persona nos dijo que tampoco cambiaría nada de las condiciones, le parecen bien y que está contento. La cuarta persona ha dicho que le gustaría que le dieran un poco más de

trabajo para sentirse más valorada, y que hay veces que solo escucha y mira y le gustaría poder contribuir. La quinta persona contestó que le gustaría que encontraran un balance entre las horas que trabaja para no acabar tan tarde, y poder tener un horario un poco más consistente. La sexta persona nos contestó que no propondría ningún cambio específico, más que nada, propondría tener un aumento en la retribución económica. La séptima persona contestó que le gustaría tener un supervisor que le ayudara, le diera feedback, y le moderará un poco las tareas y actividades que tiene que hacer, porque está un poco sobrepasado de trabajo. la última persona contestó que no mejoraría nada en general está muy contento con las condiciones actuales y las oportunidades que tiene. Los temas más importantes para destacar en esta pregunta son la satisfacción general de los becarios, la necesidad de formación más estructurada, el equilibrio de carga de trabajo, la supervisión y el feedback, y la retribución económica.

La séptima pregunta era que describieran el equilibrio entre la carga de trabajo y la compensación recibida durante la beca. La primera persona nos ha contestado que sabía dónde se metía, y que estaba muy contenta. La segunda persona nos dijo que para él la mejor compensación era la satisfacción de irse con una sonrisa, más que la económica, pero aun así considera que para hacer prácticas la retribución es bastante buena. La tercera persona nos dijo que pagan bastante mal, y que ha tenido que trabajar los fines de semana de la carga que tenía de trabajo. La cuarta persona nos dijo que cree que trabaja bastante, pero que la compensación es un poco baja y que le gustaría que fuera un poco más alta. La quinta persona nos dijo que tiene un equilibrio muy bueno entre las horas que trabaja y la recompensación que recibe. La sexta persona nos dijo que hay un equilibrio bastante balanceado entre la compensación recibida y la carga de trabajo y que está contento, aunque le gustaría que eventualmente le subieron el sueldo. La séptima persona nos comentó que tiene una recompensación muy buena y le pagan muy bien, aunque es verdad que trabaja más que la media. La octava persona nos contestó que trabajan muchas horas y con mucha dedicación, pero que la retribución es adecuada para la cantidad de horas en las que trabaja, y que lo ve muy balanceado. Por lo general nuestros entrevistados nos han comentado que es importante para ellos la conciencia de las condiciones desde el inicio, la valoración mixta de la compensación, el reconocimiento del esfuerzo extra, las diferentes perspectivas sobre el equilibrio, y la satisfacción más allá del dinero.

La octava pregunta iba sobre si se han sentido valorados durante la beca y si sienten que su trabajo ha sido valorado por parte de la empresa. La primera persona nos contestó que se siente valorada, y que realmente da apoyo a todo el equipo y al cliente final. La segunda persona me dijo que siente que sí, y que aparte se sentía incluida en la empresa. La tercera persona me contestó que también sentía que su trabajo estaba siendo valorado sobre todo porque la corrigen, y le dicen lo que hace bien y lo que hacen mal, para que pueda seguir ayudando. La cuarta persona dijo que de vez en cuando pero que por lo general le hubiera gustado ayudar más y contribuir, para así poder aprender. La quinta persona me comentó que se ha sentido muy valorado por la empresa, que todas las contribuciones que ha hecho han sido reconocidas. Su esfuerzo también fue reconocido por sus supervisores y han podido apreciar el tiempo que ha dedicado, aunque no estuviese perfecto. La sexta persona me ha contestado que se ha sentido muy valorado durante la beca porque su jefe ha reconocido todo el esfuerzo y horas que ha dedicado a su trabajo. La séptima persona también se ha sentido muy valorado durante la empresa porque todo lo que ha hecho se ha usado, y ha sido de valor para la empresa. Al mismo tiempo le hubiera gustado que sus supervisores le reconocieran verbalmente el trabajo que ha hecho. La última persona también se sintió valorada por la empresa y cree que todo lo que ha aportado se ha usado, lo cual la ha hecho sentirse valorado dentro de su empresa. Es importante recalcar los sentimientos generales de las valoraciones, la importancia del feedback, la inclusión dentro del equipo, las diferencias en el grado de reconocimiento, y el impacto real de su trabajo. En resumen, estas son las cosas destacadas que han comentado los 8 entrevistados.

La novena pregunta va sobre las razones por las que recomendaría o no recomendaría esta experiencia de prácticas. La primera persona si recomendaría estas prácticas por la exposición que tienes tanto a un cliente como un socio sénior, que es gente muy top, que no sueles poder ver en esos ambientes cuando eres becario. La segunda persona también recomendaría estas prácticas por la gente, los buenos profesionales, y porque se sintió bien. La tercera persona me comentó que recomendaría la experiencia por la flexibilidad, el espíritu, y la cercanía de la plantilla. La cuarta persona dijo que a lo mejor recomendaría estas prácticas porque no se hace mucho, se aprende, pero no te dan la oportunidad de implementar lo que estás aprendiendo. La quinta persona recomendaría plenamente esta experiencia si se busca aprender mucho en un periodo corto y con un alto rendimiento. La sexta persona recomendaría esta experiencia de prácticas porque para unas

primeras prácticas son muy buenas y te dan flexibilidad, aprendes bastante, hay un ambiente de trabajo que es muy cómodo, y te permite ser tú misma para poder desarrollarte como profesional. La séptima persona recomendaría estas prácticas porque te pone bajo mucha presión, y aprendes muchísimo por tu cuenta lo cual te enseña a sacarte las castañas del fuego. La octava persona dijo que recomendaría esta beca porque cree que se aprende mucho, y que tus jefes de verdad te valoran y te enseñan porque quieren que mejores. Los temas más repetidos que hay que remarcar en esta pregunta son; el aprendizaje y crecimiento profesional, el ambiente laboral positivo, las oportunidades de desarrollarse, y la valoración por parte de la empresa.

La última pregunta era para que describieran su nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué. La primera persona contestó que ha tenido mucha suerte, un equipo estupendo, se ha llevado muy bien con el gerente, le han dedicado muchísimo tiempo, el equipo la ha apoyado mucho, y por todo esto está muy contenta. La segunda persona diría un 10 porque siempre tuvo una persona encargándose de ella, y si no podía esa persona siempre había otra lo cual nunca estaba sola y estaba súper agradecida. La tercera persona contestó que estaba contento por el ambiente y porque al final da gusto ir a trabajar. La cuarta persona contestó que no estaba súper satisfecha durante las prácticas porque había momentos que se ha sentido un poco apartada de los proyectos y los que tenían más experiencia no la han incluido tanto. La quinta persona dijo que tenía un nivel de satisfacción que iba variando durante los diferentes meses de prácticas, pero que por lo general ha sido bastante bueno y le ha gustado mucho porque todo el tiempo se ha sentido valorado. La sexta persona contestó que ha tenido un nivel de satisfacción muy alto y que por lo general está muy contenta en estas prácticas por varias razones una de ellas es la retribución y las horas flexibles que tiene. La séptima persona contestó que está muy satisfecha consigo mismo, no tanto con la empresa, por qué cree que ha sido un reto muy grande. Le hubiera gustado un poquito más de supervisión. La última persona contestó que está muy satisfecho con sus prácticas y que no tiene muchas quejas porque ha estado muy motivado y valorado por parte de sus jefes. La satisfacción general positiva, la importancia del equipo y la supervisión, el aprendizaje y el crecimiento, la flexibilidad que el ambiente de trabajo, y la dificultad con la integración o supervisión son algunos de los temas acentuados por nuestros entrevistados en esta última pregunta de la entrevista.

Conclusiones y Conclusiones Propositivas

En este estudio hemos podido contrastar las diferentes teorías sobre la satisfacción con la realidad percibida entre los jóvenes becarios que fueron entrevistados. Durante este análisis, se han identificado tanto alineaciones como discrepancias a los que hemos plantado y la literatura, y lo que en realidad están experimentando los becarios en su día a día de prácticas. La teoría establecida es que la satisfacción laboral esta determinada por varios factores determinantes como puede ser el ambiente de trabajo, la relación con los supervisores y jefes, el reconocimiento, y las diferentes oportunidades de desarrollo. Las entrevistas realizadas ayudan a confirmar que la supervisión, el ambiente laboran juegan un papel que es crucial durante la beca para los jóvenes becarios. Los becarios que contaron con tus tutores más comprometido y dedicado manifestaron una mayor satisfacción laboral, mientras los que no tuvieron este tipo de supervisión se sintieron más perdidos y reportaron una peor experiencia durante la beca.

Otro punto que es importante destacar es la coincidencia en la teoría y la practica cuando hablamos de la importancia del equilibrio entre carga laboral y la compensación. Tener una retribución justa y adecuada ayuda a aumentar la satisfacción laboral, también dicho en la literatura. Las entrevistas confirmaron que este punto es clave en la satisfacción laboral. En las entrevistas muchos de los becarios sugirieron que la flexibilidad horaria y la remuneración son dos factores que influyen directamente para positivo en la experiencia. Sin embargo, otros becarios destacaron que la carga de trabajo en algunos momentos llego a ser excesiva, y difícil de llegar a gestionar.

Una diferencia impactante en la teoría fue la percepción sobre el aprendizaje y el crecimiento profesional en los becarios. La teoría dice que en las prácticas los becarios deberían recibir una formación estructurada con un seguimiento y acompañamiento para poder desarrollarse. A pesar de que algunos entrevistados nos comentaron que en las empresas en las que estaban se esperaba de ellos que aprendieran de forma autodidacta, lo que generalmente genero una inseguridad y dificultad para desempeñar sus tareas. La teoría enfatiza la importancia y relevancia de la integración en el equipo y como es un factor clave para la satisfacción laboral. Analizando estas entrevistas podemos ver que los entrevistados exhibieron experiencias mixtas, algunos becarios de

sintieron bienvenidos, integrados, y cómodos en el ambiente laboral, otros se sintieron fuera de lugar, aislados, y con dificultades para ser incluidos en proyectos de relevancia para la empresa.

En conclusión, durante este estudio es evidente que aunque la teoría marque algunos factores claves que influyen en la satisfacción laboral, la realidad es que los jóvenes becarios presentan matices importantes. Las diversas empresas deberán prestar mucha atención a la integración, el seguimiento de los becarios, la remuneración y una buena formación. Estas son algunas variables claves en el impacto de la satisfacción de los becarios. Además, se puede destacar las necesidades de ajustar mejor la remuneración, la supervisión, el sentimiento de estar ayudando y contribuyendo a la empresa, garantiza que las prácticas sean verdaderamente enriquecedoras y formativas para los becarios.

Bibliografía

- Gimeno Lahoz, R. (2004). *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*.
- Alonso, M. L. (2014). *TRABAJO SOCIAL, NECESIDADES, PROBLEMAS Y RECURSOS*. León.
- BALTAZAR, P. D. (2017). FACTORES ORGANIZACIONALES Y PERSONALES CORRELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA DE LIMA. En P. D. BALTAZAR, *FACTORES ORGANIZACIONALES Y PERSONALES CORRELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA DE LIMA*. LIMA - PERÚ.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: Cengage Learning Editores.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). Cálculo de la rotación de personal y del ausentismo. En G. W. Bohlander, S. A. Snell, & S. S. Morris, *Administración de recursos humanos* (págs. 83-86). México: Cengage Learning Editores.
- benjumea, C. d. (1997). *Características de la investigacion cualitativa y su relacion con la enfermeria*.
- BERARDI, A. L. (2016). MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT. En A. L. BERARDI, *MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT*.
- Castillo Naranjo, S. L. (2022). *La relación entre el diseño gráfico y el indicador MBTI en la identificación de perfiles psicológicos para explicar aptitudes y capacidades de los diseñadores en los últimos niveles de la Universidad Técnica de Ambato*. Ambato, Ecuador.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). *Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Revista Universum, 2(23), 66-85.
- Correa, E. S. (s.f.). Los valores organizacionales. *Revista Online Lupa Empresarial*.
- Coto, M. A. (2024). DISEÑO DE UN PROYECTO DE INTERVENCIÓN EN MOTIVACIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL ENGAGEMENT . En M. A. Coto, *DISEÑO DE UN PROYECTO DE INTERVENCIÓN EN MOTIVACIÓN LABORAL A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL ENGAGEMENT* . Universidad Internacional de Andalucía.

- Escudero, J. F. y Poyatos, G. (2004). *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona: Bosch.
- Etcheverry, A. (s.f.). Pirámide de Maslow.
- G., G. E. (2005). *ANALISIS CUALITATIVO POR CATEGORIAS*.
- García, D. C. (2012). *REPRESENTACIONES SOCIALES QUE SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ACOSO LABORAL TIENEN LOS TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA*.
- González de Rivera, J. L. (2001). El síndrome de acoso institucional. Encontrado el 24 de Febrero de 2003 en http://www.psiquiatria.com/articulos/psiquiatria_legal/10728/
- González de Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. En G. Hannoun, *Satisfacción Laboral*.
- Herzberg, F. (1954). *LA TEORIA DE LA MOTIVACION-HIGIENE*.
- Ingeniero, L. X. (2020). *El reconocimiento laboral y su relación con la rotación del personal en la generación Millennial de las empresas del sector norte de Quito*. Ambato.
- Jimenez, I. I. (2020). *desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de guayaquil los ceibos*. Guayaquil, Ecuador.
- MARTINEZ, P. K. (2010). *MEDICION DE NIVELES DE SATISFACCION DE LOS EMPLEADOS DEL HOTEL HILTON CARTAGENA*. . En P. K. MARTINEZ, *MEDICION DE NIVELES DE SATISFACCION DE LOS EMPLEADOS DEL HOTEL HILTON CARTAGENA*. . CARTAGENA.
- Medina, M. R. (2023). *Metodología de la investigación : Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson.
- Pérez, J. P. (s.f.). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*.
- Pérez, M. M. (s.f.). Satisfacción Laboral . *boletín electrónico AEG – Artículos de interés* .
- Pisco, M. C. (1999). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. *Revista de Psicología* - Año III N° 5 .

- Robbins, S.P. (1998) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición
- Van Haller Gilmer, B (1976) Tratado de Psicología Empresarial, Tomo I. España: Ediciones Martínez Roca S.A.
- Rodríguez, E. G. (s.f.). Investigación metodológica. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/113528260/Metodologia_Investigacion-libre.pdf?1713567659=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEnfoque_mixto_y_cualitativo.pdf&Expires=1741629193&Signature=PvDPV8wWjHywMBAnQx5SY2kBafAYw0xPlqwDRAeM--1046YO
- Rosado, M. J. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Sáez, M. C. y García-Izquierdo, M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo. En J. Buendía y F. Ramos (Coords.), Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide.
- Soria, M. A. y Garrido, E. (2005). El acoso psicológico laboral (mobbing). En M. A. Soria (Coord.), Manual de psicología jurídica e investigación criminal. Madrid: Pirámide.
- Trijueque, D. G. (2012). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: epidemiología, variables psicosociales y repercusiones forenses*. Madrid.

Declaración de Uso de Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa en Trabajos Fin de Grado

ADVERTENCIA: Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, [Nombre completo del estudiante], estudiante de [nombre del título] de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "[Título del trabajo]", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación [el alumno debe mantener solo aquellas en las que se ha usado ChatGPT o similares y borrar el resto. Si no se ha usado ninguna, borrar todas y escribir “no he usado ninguna”]:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Crítico:** Para encontrar contra-argumentos a una tesis específica que pretendo defender.
3. **Metodólogo:** Para descubrir métodos aplicables a problemas específicos de investigación.
4. **Interpretador de código:** Para realizar análisis de datos preliminares.
5. **Constructor de plantillas:** Para diseñar formatos específicos para secciones del trabajo.
6. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
7. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para

que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 18/03/25

Firma: Carla Fernández Mora

ANEXO- preguntas de entrevistas

Las preguntas que se preguntaran a los becarios son las siguientes y en ese mismo orden para todos los entrevistados:

1. ¿Cuánto tiempo llevas de becario en la empresa?
2. ¿Puede indicarme la empresa o el sector en la que estás actualmente?
3. ¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios y me puede decir el por qué?
4. ¿cuáles han sido algunos de los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las practicas?
5. ¿durante las prácticas como valorarías a tu tutor o supervisor en la empresa?
6. ¿Qué cambios propondría sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfacción?
7. ¿Como describirías el equilibrio entre la carga de trabajo y la compensación recibida durante la beca?
8. ¿Te has sentido valorado durante la beca? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de la empresa?
9. ¿Cuáles son las razones por las que no recomendaría o si recomendase esta experiencia de prácticas?
10. ¿cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

ANEXO- transcripción de las entrevistas

Primer Entrevistado:

¿Cuánto tiempo llevas de becario en la empresa?

S

Speaker 2

00:08

Llevo desde enero, así que dos meses.

S

Speaker 1

00:11

¿Puedes indicarme la empresa o el sector en el que estás actualmente?

S

Speaker 2

00:15

Trabajo en consultoría.

S

Speaker 1

00:17

¿En qué empresa?

S

Speaker 2

00:18

Boston Consulting.

S

Speaker 1

00:20

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir el por qué?

S

Speaker 2

00:26

¿A qué te refieres con beca?

S

Speaker 1

00:28

O sea, de prácticas de internship.

S

Speaker 2

00:31

pues en estos dos meses la verdad que ha sido, siento que he aprendido muchísimo, que se me dedica bastante tiempo en la empresa a formarme a mí acabo de entrar, pero se me está enseñando bastantes skills y también que la verdad tengo mucha exposición tanto a personas senior dentro de la empresa como pueden ser los socios, como bastante trato con el cliente también.

S

Speaker 1

00:50

Perfecto. ¿Cuáles han sido algunos de los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante estas prácticas?

S

Speaker 2

00:58

Pues sinceramente es la primera vez que me pusieron, estoy aún en ellas, pero la primera vez que me pusieron delante de un cliente se intimida un poco porque no quita que esta persona igual lleva 20 años haciendo este trabajo, sino 20, 10, 15. Yo acabo de entrar y estoy haciendo unas preguntas que me siento un poco, la verdad, tonta al hacerlas. No sé qué es adecuado, que no es adecuado. Para mí es bastante la relación con cliente y saber un poco hasta cuándo puedo preguntar o no.

S

Speaker 1

01:25

¿Durante la práctica, cómo valorarías a tutor o supervisor en la empresa?

S

Speaker 2

01:30

La verdad que súper bien, sinceramente. Me dedica muchísimo tiempo y le hago 20 preguntas absurdas, me contesta las 20, así que Genial, la verdad.

S

Speaker 1

01:39

¿Qué cambio propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y tu satisfacción?

S

Speaker 2

01:45

La verdad que estoy contenta, pero si tuviera que destacar algo es quizá, o sea, sí que no sé, hicieron un training más largo de una semana al principio, la primera semana, pero o sea que a mitad o no sé, cuando tenga sentido hacer prácticas un poco más prácticas, perdón, un training un poco más especializado de lo que necesitamos. Por ejemplo, a mi Excel no se me da genial, pues me gustaría que me diera un training un poco más especializado en Excel y que me dejaran horas para poder hacerlo.

S

Speaker 1

02:10

¿Cómo describirías el equilibrio entre la carga de trabajo y la compensación recibida durante las prácticas?

S

Speaker 2

02:16

Sabía dónde metía, así que muy contenta.

S

Speaker 1

02:20

¿Te has sentido valorada durante la beca? ¿Sientes que tu trabajo ha sido de valor, ha sido valorado por parte de la empresa?

S

Speaker 2

02:27

Sí, siento que lo que estoy haciendo luego realmente va al dec final del cliente y apoyo todo el equipo.

S

Speaker 1

02:33

Y cuáles son las razones por las que no recomendarías o sí recomendarías esta.

S

Speaker 2

02:37

Experiencia de prácticas yo sí que lo recomendaría porque como he dicho al principio, me parece súper valioso tanto el tiempo que te dedican gerentes, que son personas que están súper ocupadas, como por otro lado la exposición que tienes siendo, o sea, estando en la universidad aún, tanto a cliente como al socio senior, que es gente muy top que va a 1000 /h mentalmente solamente poderte ver en ese ambiente y poder ver cómo razonan me parece una experiencia súper súper chula para alguien junior.

S

Speaker 1

03:09

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas enteras y por qué?

S

Speaker 2

03:16

La verdad que yo he tenido mucha suerte y estoy en un equipazo, la verdad, estoy genial con el gerente, me dedica muchísimo tiempo, el equipo me apoya un montón, tengo una consultora que

es más senior que yo, me enseña muchísimo en eso, me apoyan, lo que quiere siempre es mal y necesitas algo, es un amor y la verdad el proyecto en sí, el tema me parece súper chulo, o sea, del proyecto de lo que va, estoy muy contenta.

S

Speaker 1

03:41

Muchas gracias.

Segundo Entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas de becaria en la empresa?

Speaker 2:

Pues llevo unos tres meses, tres, cuatro, más o menos tres.

Speaker 1:

¿Puedes indicarme en la empresa y en el sector en el que estás actualmente?

Speaker 2:

Mitsui Co es una empresa, bueno, es un conglomerado que actúa en diferentes áreas de negocio y yo estoy más concretamente en el departamento de corporate finance y accounting.

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir el porqué?

Speaker 2:

Pues la verdad que en la empresa me cuidan muy bien, me dan tareas para hacer, cosa que se agradece bastante, no mandan poner cafés y esas cosas. Además considero que las tareas que me dan son relevantes e importantes, me piden opiniones, me dejan aportar soluciones más innovadoras y además también me dejan colaborar con otros departamentos como químicos y maquinaria que también están en la empresa. Y no solo hago cosas de accounting, creo que me están dando una formación bastante completa.

Speaker 1:

¿Cuáles han sido los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

Pues que tuve que empezar justo en el periodo de exámenes, cosa que fue un challenge bastante grande, pero bueno, al final te adaptas y lo saqué adelante bien.

Speaker 1:

¿Y durante las prácticas cómo valorarías tu tutor o tu supervisor en la empresa?

Speaker 2:

Mi supervisor dentro de la empresa pues se encargó sobre todo de mí, de hacerme de mentoring mi compañero Iván y la verdad que lo agradezco bastante porque se paraba mucho en mí. Si tenía dudas pues me lo repetía, igual me decía una cosa 1 día estaba más cansada y al siguiente no me acordaba, me decía anótate esto, tal, tal. Y pues la verdad que me lo puso bastante fácil porque es como que no me sentía juzgada.

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfac?

Speaker 2:

Pues la verdad que de mi empresa no mejoraría nada. En cuanto a las prácticas de la gestión de ICADE, pues igual sí que diría de que gestionen mejor lo de prácticas ordinarias y extraordinarias porque al final no me convalidan nada y estoy haciendo extraordinarias ahora mismo, pero en cuanto a la empresa no mejoraría nada.

Speaker 1:

No mejoraría nada. ¿Cómo describes el equilibrio de carga trabajo con la compensación recibida?

Speaker 2:

Pues la verdad que para mí la mejor compensación es la satisfacción de irme con una sonrisa más que la económica, pero aún así considero que para ser más prácticas la retribución es bastante buena, o sea que no tengo ningún inconveniente.

Speaker 1:

¿Te has sentido valorada durante la empresa? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de ellos?

Speaker 2:

La verdad que sí, porque además en mi empresa, cada mes la gente que se incorpora nueva mandante un correo de presentación con la foto y todo de los nuevos interns y como la empresa tiene sedes en Bruselas, en Londres, pues aparecen todos. Y yo que soy becaria, me incluyeron también, me invitaron a la comida de navidad, me hicieron un diploma.

Speaker 1:

¿Y cuáles son las razones por las que recomendarías o no recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

Pues la verdad que la recomendaría mucho, pero es que esta empresa es mía, ya me han cogido a mí, ya estoy yo, nadie más para adentro. Pero vamos, que la recomendaría completamente, son gente muy buena, buenos profesionales y vamos, que da gusto saber que hay gente que hace bien las cosas.

Speaker 1:

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

Con mi empresa yo diría que un 10, porque siempre tuve una persona encargándose de mí. Las veces que esa persona igual no podía encargarse tanto, había otra persona que, a ver, tenía su trabajo, tenía que compaginarlo, pero al final nunca estaba yo sola, no cae en mí la responsabilidad si hay algún fallo, entonces pues se agradece bastante.

Speaker 1:

Perfecto, pues muchas gracias.

Tercero Entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas becaria en la empresa?

Speaker 2:

Pues hace unos meses he estado de seis meses de becaria en un banco y ahora hace un mes he comenzado en consultoría.

Speaker 1:

¿Vale, en qué empresa estás en consultoría actualmente?

Speaker 2:

En ey.

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir el por qué?

Speaker 2:

Pues es un trabajo que me gusta. Primero, es un trabajo dinámico, el ambiente laboral es bastante diferente en el sentido de que te sientes muy reflejado con tus compañeros, hay más espíritu de compañerismo, de equipo. Es una mente, pues eso, muy joven.

Speaker 1:

¿Cuáles han sido algunos de los mayores retos o dificultades que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

Igual que somos muy jóvenes, hay una desventaja y es que no se sientan contigo a enseñarte cómo hacer las cosas. Entonces, si te mandan una cosa, te dicen más o menos por encima cómo se hace y ya te las tienes que buscar tú para sacarlo adelante.

Speaker 1:

¿Durante las prácticas, cómo valorarías a tu tutor o supervisor en la empresa?

Speaker 2:

O sea, muy bien atento en lo que te joven, de tú a tú. Es una relación muy lineal.

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfacción?

Speaker 2:

Por ahora nada.

Speaker 1:

Sí, mantendrías todo igual por ahora. ¿Cómo describirías el equilibrio entre la carga de trabajo y la compensación recibida durante la beca?

Speaker 2:

No, la verdad, no dejó de ser becaria, pero pagan bastante mal, por ejemplo.

Speaker 1:

Pagan mal. ¿Y crees entonces que no está equilibrado?

Speaker 2:

No, porque ha habido veces que por darse prisa y por tener las cosas a tiempo, al final he tenido que trabajar los fines de semana.

Speaker 1:

¿Qué has sentido? ¿Te has sentido valorada durante la beca? ¿Sientes que tu trabajo ha sido de valor o valorado por la empresa?

Speaker 2:

Sí, claro que sí. Sobre todo cuando lo haces y te corrigen y te dicen vale, si está bien, como que lo tienen en cuenta y siguen adelante con el trabajo que has hecho tú y no lo borran como está mal.

Speaker 1:

¿Y sabes cuáles son las razones por las que no recomendarías o si recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

Creo que da mucha flexibilidad, sobre todo el espíritu que tienen de cercanía con los niveles más bajos.

Speaker 1:

¿Y cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

¿Por nivel a qué te refieres? ¿En plan de bueno, malo?

Speaker 1:

¿Sí, o sea, te sientes satisfecha en las prácticas? ¿Y por qué? ¿Qué nivel? ¿O sea, muy satisfecha, poco satisfecha?

Speaker 2

Contenta.

Speaker 1:

¿Y por qué?

Speaker 2:

Por el ambiente, porque al final te gusta ir a trabajar. Cuando estás a gusto en un ambiente de trabajo.

Speaker 1:

Pues ya está, estas son mis grandes.

Cuarto Entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas de becaria en la empresa?

Speaker 2:

Llevo dos meses y una semana aproximadamente

Speaker 1:

¿Puedes indicarme en la empresa y en el sector en el que estás actualmente?

Speaker 2:

estoy trabajando en Procter& Gamble en el departamento de marketing

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir el porqué?

Speaker 2:

Me ha gustado mucho que mis compañeros y yo hemos podido trabajar en conjunto en diferentes proyectos y tener diferentes puntos de vista y al mismo tiempo tener diferentes jefes que te den feedback

Speaker 1:

¿Cuáles han sido los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

los mayores retos para mí en las prácticas han sido probablemente saber cómo llevarme y comunicarme con el resto de mi equipo el trabajo en equipo ha sido difícil las primeras veces

Speaker 1:

¿Y durante las prácticas cómo valorarías tu tutor o tu supervisor en la empresa?

Speaker 2:

me ha encantado mi tutor ha habido 1 en general que tengo que destacar por el tiempo que me ha dedicado al estar muy ocupado no pensé que esto iba a ser posible pero sí y he aprendido mucho de él

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfac?

Speaker 2:

Me gustaría que me dieran un poco más de trabajo para sentirme un poquito más valorada porque hay muchas veces que solo escucho y miro y me gustaría también poder hacer y contribuir

Speaker 1:

No mejorarías nada. ¿Cómo describes el equilibrio de carga trabajo con la compensación recibida?

Speaker 2:

creo que trabajo bastante y que la compensación es bastante baja entiendo que soy becaria pero me gustaría tener una retribución un poco más alta

Speaker 1:

¿Te has sentido valorada durante la empresa? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de ellos?

Speaker 2:

de vez en cuando pero es verdad que me hubiera gustado ayudar más y contribuir más para así poder aprender sobre todo y creo que sobre todo lo que he hecho es escuchar y mirar

Speaker 1:

¿Y cuáles son las razones por las que recomendarías o no recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

recomendaría esta práctica medio medio porque la verdad que no se hace mucho se aprende pero me habría gustado implementar lo que estoy aprendiendo

Speaker 1:

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

no estaba súper satisfecha durante las prácticas ha habido momentos que sí pero por lo general no tanto porque me he sentido un poco apartada de los proyectos y que los que tenían más experiencia la han llevado y que no nos han incluido mucho en las visiones

Speaker 1:

Perfecto, pues muchas gracias.

Quinto Entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas de becaria en la empresa?

Speaker 2:

Llevo aproximadamente 6 meses

Speaker 1:

¿Puedes indicarme en la empresa y en el sector en el que estás actualmente?

Speaker 2:

Estoy actualmente en una consultora que se llama Rivergo Advisors trabajando en el sector de sostenibilidad y consultoría estratégica

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir por qué?

Speaker 2:

lo que más me ha gustado es las oportunidades que he tenido de estar frente a un cliente tan sénior y trabajar con un equipo del cual he podido aprender y me han dado oportunidades para ir mejorando y aprendiendo de mis errores

Speaker 1:

¿Cuáles han sido los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

para mí el mayor reto ha sido probablemente enfrentarme a análisis de datos que no sabía realizar y he tenido que investigar y me han tenido que enseñar y para mí eso ha sido bastante complicado he tenido que aprender mucho en poco tiempo

Speaker 1:

¿Y durante las prácticas cómo valorarías tu tutor o tu supervisor en la empresa?

Speaker 2:

valoraría mi tutor súper bien porque creo que ha sido un muy buen líder que me ha sabido ayudar cuando necesitaba que me ha sabido motivar que también me ha ayudado con las tareas que no sabía hacer ha estado pendiente de darme feedback y sobre todo me ha enseñado cómo hacer las cosas

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfacer?

Speaker 2:

A lo mejor encontrar un balance entre la hora en la que acabo sé que consultorías son muchas horas, pero la verdad que hay veces que acabó muy tarde no porque tenga mucho que hacer sino porque hay cosas que no se hacen y tardo mucho pero creo que haya algo más personal que de la empresa pero mejorar un poco los horarios

Speaker 1:

¿Cómo describes el equilibrio de carga trabajo con la compensación recibida?

Speaker 2:

Creo que hay un equilibrio muy bueno entre las horas que trabajo y la recompensación que tengo, aunque es verdad que hay días que trabajo poco y hay días que trabajo demasiado y encontrar un balance sería un buen punto

Speaker 1:

¿Te has sentido valorada durante la empresa? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de ellos?

Speaker 2:

me he sentido muy valorada por la empresa Y con todas las contribuciones que he hecho creo que es algo que ellos han reconocido en mi esfuerzo y han podido apreciar el tiempo dedicado, aunque no estuviera perfecto

Speaker 1:

¿Y cuáles son las razones por las que recomendarías o no recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

recomendaría plenamente esa experiencia si buscas aprender mucho en un periodo corto intenso y con un alto ritmo de rendimiento

Speaker 1:

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

mi nivel de satisfacción ha variado durante los diferentes meses de las prácticas, pero por lo general ha sido bastante bueno y me ha gustado mucho porque en todo tiempo me he sentido muy valorada y que estaba sobre todo aprendiendo Mogollón de cosas

Speaker 1:

Perfecto, pues muchas gracias.

Sesto Entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas de becaria en la empresa?

Speaker 2:

Llevo 9 meses en la empresa de prácticas

Speaker 1:

¿Puedes indicarme en la empresa y en el sector en el que estás actualmente?

Speaker 2:

estoy trabajando en KPMG en consultoría

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir por qué?

Speaker 2:

me ha gustado mucho el ambiente de trabajo en el que he estado he sentido que todos nos apoyamos y nos motivamos los unos a los otros y sobre todo que hay gente de mi edad que también está aprendiendo de que está en la misma posición que yo lo cual me ha hecho sentirme muy a gusto

Speaker 1:

¿Cuáles han sido los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

el mayor reto con el que me he enfrentado a lo mejor es la comunicación al principio con mi jefe saber qué tenía que hacer y para cuándo y ordenar un poco y priorizar las tareas que teníamos

Speaker 1:

¿Y durante las prácticas cómo valorarías tu tutor o tu supervisor en la empresa?

Speaker 2:

le pagaría muy bien porque me parece una persona súper inteligente que sabe muy bien lo que hay que hacer y como liderar simplemente le falta a veces clarity en que tiene que hacer cada 1 y cómo dividimos las tareas

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfac?

Speaker 2:

no propondría ningún cambio específicamente. Más que nada propondría tener un acercamiento a mi jefe para poder tener una comunicación más clara y a lo mejor un poco más de retribución económica

Speaker 1:

¿Cómo describes el equilibrio de carga trabajo con la compensación recibida?

Speaker 2:

creo que hay un equilibrio bastante balanceado entre la compensación recibida y la carga de trabajo no me quejo mucho aunque es verdad que me gustaría que me subieran el sueldo

Speaker 1:

¿Te has sentido valorada durante la empresa? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de ellos?

Speaker 2:

me he sentido muy valorado durante la empresa porque mi jefe me ha reconocido todo el esfuerzo y horas que le dedico a mi trabajo que le entregó y que estoy muy orientada al detalle

Speaker 1:

¿Y cuáles son las razones por las que recomendarías o no recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

recomendaría esta experiencia de prácticas porque creo que para unas primeras prácticas son muy buenas te dan flexibilidad y aprendes bastante y hay un ambiente de trabajo que es muy cómodo y que te permite ser tú misma y poder desarrollarte como becario

Speaker 1:

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

diría que mi nivel de satisfacción ha sido muy alto y que por lo general estado muy contenta en estas prácticas por varias razones la retribución las horas la flexibilidad mi jefe mis compañeros y el ambiente

Speaker 1:

Perfecto, pues muchas gracias.

Séptimo Entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas de becaria en la empresa?

Speaker 2:

Llevo 5 meses en la empresa

Speaker 1:

¿Puedes indicarme en la empresa y en el sector en el que estás actualmente?

Speaker 2:

Estoy en Goldman Sachs de becario trabajando en finanzas corporativas

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir el porqué?

Speaker 2:

me he sentido muy presionado lo cual me ha impulsado a tener mejores resultados y aprender muchísimo por mi cuenta

Speaker 1:

¿Cuáles han sido los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

los mayores retos y dificultades han sido que la verdad no te enseñan mucho te dicen haz esto hace esto pero no te dicen cómo hacerlo ni te enseñan entonces tienes que averiguarlo por tu cuenta y ha sido complicado y estoy bajo mucho estrés

Speaker 1:

¿Y durante las prácticas cómo valorarías tu tutor o tu supervisor en la empresa?

Speaker 2:

creo que mi tutor no ha estado muy pendiente de mí no le valoraría mal pero le daría como un 5 de media porque no ha hecho mucho por mí al estar tan ocupado

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisfac?

Speaker 2:

me gustaría tener un supervisor que me ayudara que me diera feedback que me moderara un poco todas las actividades que tengo que hacer porque creo que estoy un poco sobrepasada y no me quiero quemar

Speaker 1:

¿Cómo describes el equilibrio de carga trabajo con la compensación recibida?

Speaker 2:

creo que hay muy buena recompensación y que pagan muy muy bien pero es verdad que la cantidad de horas que trabajo no es ni medio normal

Speaker 1:

¿Te has sentido valorada durante la empresa? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de ellos?

Speaker 2:

me he sentido valorado durante la empresa sí porque todo lo que he hecho se ha usado y ha sido de valor para ellos pero no me he sentido valorada por parte de mis supervisores porque no me la han dicho verbalmente

Speaker 1:

¿Y cuáles son las razones por las que recomendarías o no recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

recomendaría esta práctica porque creo que te pone bajo mucha presión y aprendes muchísimo por tu cuenta y eso lo enseña a sacarte las castañas del fuego tú solo

Speaker 1:

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

estoy muy satisfecha conmigo misma no tanto con la empresa creo que ha sido un reto muy grande que estoy llevando muy bien entonces lo cual me hace sentirme muy valorada por mí misma pero me gustaría que mis supervisores también me dijeran ok lo está haciendo bien o que me dieran feedback o que motivaran de alguna manera para seguir haciéndolo bien

Speaker 1:

Perfecto, pues muchas gracias.

Octavo entrevistado:

Speaker 1:

¿Cuánto tiempo llevas de becaria en la empresa?

Speaker 2:

Llevo cuatro meses en la empresa en la que estoy

Speaker 1:

¿Puedes indicarme en la empresa y en el sector en el que estás actualmente?

Speaker 2:

estoy trabajando en IMB en el sector tecnológico en ventas

Speaker 1:

¿Qué aspectos de la beca has obtenido en la empresa que te han resultado más satisfactorios? ¿Me puedes decir el porqué?

Speaker 2:

pues la verdad que me ha parecido súper guay de la beca que tuviéramos una formación tan en profundidad los primeros días y que pudiéramos conocernos a todos sobre todo conocerlos jefes de por encima para así tener un vínculo más fuerte con ellos

Speaker 1:

¿Cuáles han sido los mayores retos o dificultades con los que te has enfrentado durante las prácticas?

Speaker 2:

los primeros días la verdad que no conseguía acabar unos informes de la manera que ellos querían y me ha costado mucho entender cómo quieren que haga las cosas

Speaker 1:

¿Y durante las prácticas cómo valorarías tu tutor o tu supervisor en la empresa?

Speaker 2:

súper bien valorada y mi tutor creo que ha tenido muchos acercamientos conmigo donde me ha sentado hemos tenido sesiones de feedback ha habido un ambiente súper bien donde todos nos llevamos muy bien y hemos podido apoyarnos

Speaker 1:

¿Qué cambios propondrías sobre las condiciones de las prácticas para mejorar tu experiencia y satisface?

Speaker 2:

No mejoraría nada en general estoy muy contenta con las condiciones actuales

Speaker 1:

¿Cómo describes el equilibrio de carga trabajo con la compensación recibida?

Speaker 2:

creo que hay un trabajo muy fuerte que requiere muchas horas pero también creo que la compensación recibida es adecuada para la cantidad de horas en las que estoy trabajando lo cual lo veo balanceado

Speaker 1:

¿Te has sentido valorada durante la empresa? ¿Sientes que tu trabajo ha sido valorado por parte de ellos?

Speaker 2:

me he sentido muy valorada por la empresa y creo que todo lo que ha aportado se ha usado para todo tipo de análisis o presentaciones o informes lo cual me hace sentirme muy bien

Speaker 1:

¿Y cuáles son las razones por las que recomendarías o no recomendarías esta experiencia de prácticas?

Speaker 2:

recomendaría esta beca porque creo que se aprende muchísimo y creo que tus jefes de verdad te valoran y te enseñan y quieren que mejores

Speaker 1:

¿Y la última, cómo describirías tu nivel de satisfacción durante las prácticas y por qué?

Speaker 2:

he estado muy satisfecha durante las prácticas no tengo mucho de que quejarme porque la verdad que me he sentido muy motivada y y valorada por parte de mi jefe

Speaker 1:

Perfecto, pues muchas gracias.