

# Propuesta: 23 OCTUBRE 2024

## **Análisis de la satisfacción laboral de jóvenes en prácticas**

### **Capítulo 1:**

### **Objeto y Método:**

- 1.1 El concepto de la satisfacción laboral
- 1.2 Objeto
- 1.3 Metodología
  - 1.3.1 Decisión estratégica
  - 1.3.2 Etapa documental

#### **1.1 El concepto de la satisfacción laboral:**

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.” \_\_\_\_\_

Este concepto es complejo al ser multifacético, lo que involucra directamente el bienestar, la productividad, y la retención de los trabajadores. \_\_\_\_\_

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. \_\_\_\_\_

“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 de sus propias experiencias de una organización.” \_\_\_\_\_

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. \_\_\_\_\_

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.\_\_\_\_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.\_\_\_\_\_ La teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow enseña que las necesidades están organizadas en forma de pirámide.Maslow, A. (1943). Teoría de las Necesidades Humanas de Abraham Maslow.. “La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo 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”.\_\_\_\_\_

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. \_\_\_\_\_Cuándo 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 es 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.” \_\_\_\_\_

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. \_\_\_\_\_  
“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.” \_\_\_\_\_

Las tres dimensiones multidimensionales que pueden desglosar la satisfacción laboral son necesidades, valores, y rasgos personales..\_\_\_\_\_ “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 encamina su actuar laboral, cumplir con sus metas personales y organizacionales con altos niveles de eficacia” \_\_\_\_\_  
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”  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)

## 1.2 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 o organización.

El trabajo de investigación contendrá por tanto:

- a.
- b. **NO LO SE...**
- c.
- d.

Para lograr cumplir estos objetivos necesitaremos examinar y analizar la literatura especializada en la materia para así poder ver si la satisfacción laboral de becarios...  
¿EL QUE? las entrevistas?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

### **1.3 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 cuales son sus dimensiones. Por la otra parte en la segunda fase se harán unas entrevistas profundas 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.

#### **1.31 Decisión Estratégica**