



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

TITULO

LA SATISFACCION LABORAL EN LAS FUNDACIONES

Análisis de la satisfacción laboral en la Fundación SANTA MARÍA LA REAL

TRABAJO FIN DE GRADO PRESENTADO POR:

NICOLAS PORRO SECO

CON LA DIRECCION DE:

D. JOSE ANTONIO OREJAS CASAS

Dedicado a mi mujer, porque es el motor de mi vida.



LA SATISFACCION LABORAL EN LAS FUNDACIONES

Análisis de la satisfacción laboral en la Fundación
SANTA MARÍA LA REAL

INDICE	PAG.
1.- INTRODUCCION.....	6
1.1 Justificación del trabajo	6
1.2 Objetivos perseguidos	7
1.3 Estructura del trabajo.....	7
1.4 Competencias Generales.....	8
1.5 Competencias Psicología del Trabajo.....	9
1.6 La Economía Social.....	10
1.7 Definición de Economía Social.....	11
1.8 Tipología.....	12
1.8.1 Cooperativas	12
1.8.2 Sociedades Laborales.....	13
1.8.3 Asociaciones	13
1.8.4 Mutualidades	13
1.8.5 Fundaciones	14
1.8.6 Cuadros estadísticos	14
2.- LA FUNDACION EN LA C.E.....	19
2.1 El Artículo 34 de la C.E.....	19
2.2 Antecedentes	19
2.3 Naturaleza jurídica	20
2.4 Derecho de libertad y/o de propiedad.....	20
2.5 Efectos jurídicos del derecho de fundación.....	22
2.6 Adquisición de personalidad jurídica.....	26
2.7 El Protectorado	26
2.8 Ilegalidad y disolución	27

3.- LA PROBLEMÁTICA DE LA FUNDACION EMPRESA.....	28
4.- LA SATISFACCION LABORAL.....	32
4.1 Concepto y medición.....	32
4.2 Satisfacción laboral en España	37
4.3 Satisfacción laboral en la Unión Europea	37
5 LA FUNDACION SANTA MARIA LA REAL (PALENCIA)	41
5.1 Objetivos y fines fundacionales	41
5.2 Conociendo su actividad	44
6 ANALISIS DE LA ENCUESTA SOBRE SATISFACCION LABORAL EN LA FUNDACION SANTA MARIA LA REAL.....	57
7.- CONCLUSIONES	87
7.1 Conclusiones sobre el estudio de la satisfacción laboral en la fundación Santa Maria La Real.....	88
7.1.1 Objetivos y resultados.....	88
7.1.2 Responsable.....	88
7.1.3 Valores fundación.....	88
7.1.4 Ventajas del trabajo en la fundación.....	89
7.1.5 Información.....	89
7.1.6 Satisfacción.....	89
7.1.7 Implicación y compromiso.....	90
8.- BIBLIOGRAFIA	91

1.- INTRODUCCION

1.1 JUSTIFICACIÓN TRABAJO

El papel de tercer sector y las fundaciones en concreto se revela como fundamental en la economía. La importancia de este tipo de análisis se hace relevante dentro de ésta.

Además el tercer sector se perfila como un sector estratégico en la economía de cualquier país debido a la repercusión que los cambios de su actividad tienen sobre el resto de sectores.

También su importancia afecta a todos hasta el punto de disminuir el impacto que provocan circunstancias tan en boga como la gran crisis actual.

Por tanto se presenta como una de las más emergentes actividades sociales y económicas, y está en total fase de consolidación y en continuo crecimiento.

Además Castilla y León cuenta con uno de los niveles más altos en número de fundaciones y empleos en ellas.

Centrándonos en la Fundación Santa María la Real, es una oportunidad única el hecho de tener en nuestra provincia, a una de las Fundaciones pioneras y referentes a nivel nacional, que en su día promovió las escuelas Taller, y que ha hecho del Románico Palentino un estandarte que conoce todo el mundo, y que su crecimiento e innovación a sido exponencial a lo largo de los años.

Por lo tanto creo que queda justificado este estudio sobre las fundaciones y la satisfacción laboral en la fundación Santa Maria la Real, puesto que nos encontramos ante una institución que tiene una gran repercusión sobre la zona en la que se encuentra no solo social, sino cultural y económica

1.2 OBJETIVOS PERSEGUIDOS

A pesar de la trascendencia del concepto de la satisfacción laboral en la empresa actual, lo cierto es que en España son pocos los trabajos sobre ella, por lo que existe una laguna en algo que considero de cierta importancia, ya que no hay que olvidar su influencia sobre la competitividad de las empresas.

El objetivo de este trabajo es delimitar a la fundación dentro del tercer sector y analizar algunas de las problemáticas existentes en relación con estas instituciones, para posteriormente centrarnos en la fundación Santa María la Real ver su fines, estructura, funcionamiento y la labor que lleva a cabo dentro de ese territorio tan denostado que es la montaña palentina, para finalmente hacer un análisis de la satisfacción laboral en un entorno de trabajo favorable, en el que no prima el beneficio empresarial sobre todas las cosas, como veremos en el desarrollo del trabajo, y compararlo con la satisfacción laboral en el conjunto de España y Europa.

1.3 ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Este trabajo se estructura en cuatro partes:

La primera comprende una introducción para situar a las fundaciones dentro de su contexto en la economía social, haciendo un mero recorrido por ella.

La segunda parte comprende el Capítulo 2 y 3 y en ellos se analiza a las fundaciones sobre todo dentro de la C.E. y la problemática existente con la fundación-empresa.

La tercera parte comprende los capítulos 4 y 6 y en ellos establecemos los conceptos de de la satisfacción laboral, los factores que influyen en ellos y algunas estadísticas sobre encuestas en España y Europa.

El capítulo 5 hace un recorrido por la fundación Santa María la Real, viendo su estructura, fines y actividades que desarrolla y su impacto en el entorno.

En el capítulo séptimo se hace un resumen y se establecen las principales conclusiones.

Para finalizar, la bibliografía ocupa las últimas páginas del trabajo.

1.4 COMPETENCIAS GENERALES

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)	
DISCIPLINARES (SABER)	
CE.1.	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
CE.2.	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
CE.3.	Organización y dirección de empresas
CE.4.	Dirección y gestión de recursos humanos
CE.5.	Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
CE.6.	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
CE.7.	Historia de las relaciones laborales
CE.8.	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
CE.9.	Teoría y sistemas de relaciones laborales
CE.10.	Economía y mercado de trabajo
CE.11.	Políticas sociolaborales
CE.12.	Contabilidad y Análisis Contable
PROFESIONALES (SABER HACER)	
CE.13.	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.14.	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
CE.15.	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
16. CE.	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
CE.17.	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
CE.18.	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
CE.19.	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
CE.20.	Capacidad para dirigir grupos de personas
CE.21.	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales

CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable

1.5 COMPETENCIAS DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG.5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG.6. Capacidad de gestión de la información
- CG.8. Toma de decisiones

Personales

- CG.9. Trabajo en equipos
- CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético

Sistemáticas

- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG.19. Liderazgo
- CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor
- CG. 21. Motivación por la calidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

1. Disciplinares

CE.6. Psicología del trabajo y técnicas de negociación

2. Profesionales

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

3. Académicas

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

1.6 La Economía Social

La expresión economía social cuenta ya con más de medio siglo de antigüedad. Sin embargo en nuestros días y en nuestra sociedad, estamos todavía ante un concepto nuevo.

La Europa de los años sesenta asiste a la consolidación de instituciones supranacionales de trascendencia futura como la Comunidad Económica Europea. Nos encontramos en esta época en un periodo de progreso y desarrollo. La economía de Europa crece a un ritmo anual próximo al 5,5 %; un punto más la norteamericana y del orden de un 8%, la japonesa.

La primera crisis del petróleo de 1973 y su segunda crisis de 1979 hicieron tambalear esa situación. El crecimiento económico se detuvo, el empleo se vio dañado y muchas empresas tuvieron que cerrar.

La situación hizo que se replantearan postulados que se habían olvidado: participación, solidaridad, interés social.

Las consecuencias de las crisis energéticas, el ingreso en la C.E. y la sensibilidad de los sucesivos gobiernos socialistas favorecieron la atención hacia el fenómeno de la economía social.

Nuestro tiempo no se enfrenta a una única revolución como fuera en su momento la industrial, tampoco a una crisis aislada, sino a un conjunto de ellas a la par que a la rápida sucesión de transformaciones.

Se dispone de más riqueza, pero no se ha mejorado en su distribución; los avances tecnológicos y el progreso son innegables, pero asistimos al ocaso del trabajo que se cierne sobre las sociedades industrializadas; la crisis del estado del bienestar se anuncia de forma constante.

1.7 Definición de Economía Social

La Comisión Científica del CIRIEC-España avanzó en 1989 una definición de la economía social:

“Conjunto de empresas privadas que actúan en el mercado con la finalidad de producir bienes y servicios, asegurar o financiar y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos.”

El I Congreso de la Economía Social nos dejó la siguiente definición:
“Toda actividad económica, basada en la asociación de personas en

entidades de tipo democrático y participativo, con la primacía de las aportaciones personales y de trabajo sobre el capital.”

Bajo este concepto se incluían como elementos de la economía social las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades, las asociaciones y las fundaciones.

Pero es la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, la que en su art. 2 establece el concepto de economía social como un "conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos" .

En el contexto comunitario europeo, en todos los Estados existe un tercer sector. Del mismo modo resulta que no en todos los países coinciden las organizaciones que se consideran parte de la economía social.

En España tenemos un concepto de economía social amplio, en el sentido de incluir organizaciones que en otros ámbitos geográficos no se conocen como las sociedades laborales.

En suma, cooperativas, asociaciones y fundaciones. De esta forma se delimitaría el universo de la economía social en España.

1.8 Tipología

Por lo que a nuestro país se refiere el sector de la economía social está integrado por cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, asociaciones y fundaciones.

1.8.1 Cooperativas

Las cooperativas constituyen en España el núcleo esencial del conjunto de la Economía Social. En la actualidad el cooperativismo llega desde el tradicional cooperativismo agrario y de crédito hasta sectores como la sanidad, la educación, y el cooperativismo de servicios.

La principal característica de la legislación española viene constituida por el mandato contenido en el art. 129.2 de la Constitución y también por la pluralidad de normas al tratarse de una materia de la competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas.

Son más de 24.000 las cooperativas existentes en España y dan empleo a más de 456.000 trabajadores.

1.8.2 Sociedades laborales

El primer hito legislativo al respecto viene constituido por la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986, precedente de la vigente Ley de Sociedades Laborales de 1995.

En la actualidad las sociedades laborales están totalmente asentadas en España dando empleo a más de 133.000 trabajadores en un total de más de 17.000 empresas.

1.8.3 Asociaciones

La España posterior a la Constitución, ha vivido un notable desarrollo del asociacionismo. Estas ocupan hoy todos los espacios imaginables. Aunque el número de asociaciones supera las 151.000 y dan empleo remunerado a más de 471.000 trabajadores.

El derecho de asociación está regulado por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

1.8.4 Mutualidades

En España hay 428 mutualidades con más de 8,700 trabajadores. El 75% están concentradas en Cataluña y País Vasco.

La previsión, con la publicación de distintas normas de carácter general como la Ley 6/2000 de medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa o circunscritas al ámbito autonómico como la Ley 7/2000 de Mutualidades de Valencia y Ley 9/2000 de Mutualidades de Madrid), es que este elemento de la Economía Social crecerá notablemente en el futuro próximo.

1.8.5 Fundaciones

La Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de incentivos fiscales a la participación en actividades de interés general supuso una revigorización de las Fundaciones en España.

Con arreglo a esta fuente, y por lo que se refiere a su distribución territorial, representan especial significación las Comunidades Autónomas de Cataluña con 403 Fundaciones y Madrid con 580. Castilla-León cuenta con 115 fundaciones y Andalucía 110, las demás tienen cifras por debajo de la centena.

En síntesis, los puestos de trabajo creado por las empresas de economía social en el año 2008 son superiores a 1.243.000.

Las circunstancias han cambiado, en general y en España, desde las primeras empresas de economía social. Puede que la crisis alcance hoy a muchos de los aspectos relacionados con la actividad económica, lo cierto es que se acrecienta la economía social.

1.8.6 Cuadros estadísticos

Fundaciones activas en España. Año 2008

Clase de Fundaciones	Nº Fundaciones	Empleados	Personas con discapacidad	Voluntarios	Gastos (euros)
Públicas	1.024	57.783	788	809	4.730.112.608
Privadas	7.049	171.686	26.418	146.258	11.987.714.019
Privadas de mercado	2.857	124.736	21.975	59.484	9.168.649.019
Privadas no de mercado	4.192	46.950	4.443	86.774	2.819.065.000
- Privadas no de mercado de acción social	1.644	28.868	3.702	58.186	1.052.094.605
- Resto privadas no de mercado	2.548	18.082	741	28.588	1.766.970.395
Total Fundaciones Activas	8.073	229.469	27.206	147.067	16.771.826.627

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Fuente: Encuesta CIRIEC-2008.

**Fundaciones privadas al servicio de los hogares activas por
Comunidad Autónoma. Año 2008**

	Fundaciones de Acción Social	Otras	Total
Andalucía	110	179	289
Aragón	69	97	166
Asturias	37	31	68
Baleares	52	44	96
Canarias	12	58	70
Cantabria	9	48	57
Castilla-La Mancha	28	51	79
Castilla León	115	112	227
Cataluña	403	606	1.009
Comunidad Valenciana	79	223	302
Extremadura	20	48	68
Galicia	46	199	245
Madrid	580	703	1.283
Murcia	31	55	86
Navarra	7	31	38
País vasco	45	43	88
Rioja	—		21
Total	1.644	2.548	4.192

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Fuente: Encuesta CIRIEC-2008.

**Fundaciones privadas al servicio de los hogares de acción social activas por comunidad autónoma.
Año 2008**

Actividad Principal	Nº	Empleo		Personas con discapacidad		Voluntarios		Gastos (euros)	
		Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada
Andalucía	110	9,4	1.033	1,2	136	17,8	1.957	146.609	16.161.026
Aragón	69	14,4	990	1,2	85	18,9	1.298	288.383	19.825.441
Asturias	37	10,1	370	2,9	106	7,1	263	272.933	10.028.655
Baleares	52	5,7	300	0,8	43	51,9	2.708	207.543	10.823.967
Canarias	12	12,9	153	0,0	0	2,0	24	304.404	3.608.079
Cantabria	9	2,3	22	0,0	0	1,0	10	54.643	518.142
Castilla-La Mancha	28	4,4	126	0,0	0	8,0	229	249.295	7.091.690
Castilla León	115	22,5	2.583	2,1	237	23,1	2.658	496.620	57.098.003
Cataluña	403	15,0	6.050	5,8	2.325	31,8	12.827	444.447	179.111.793
Comunidad Valenciana	79	12,2	968	3,7	295	3,2	257	255.577	20.296.516
Extremadura	20	10,4	209	3,3	66	35,2	709	137.828	2.777.231
Galicia	46	3,9	182	0,8	38	5,4	248	404.795	18.712.221
Madrid	580	24,8	14.366	0,4	239	54,5	31.588	1.139.907	660.699.085
Murcia	31	14,2	438	2,5	76	68,1	2.099	387.946	11.955.569
Navarra	7	24,7	176	0,0	0	63,5	452	575.964	4.096.115
País Vasco	45	20,0	903	1,2	56	19,1	860	650.319	29.291.071
Rioja	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Total	1.644	17,6	28.868	2,3	3.702	35,4	58.186	639.960	1.052.094.605

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Fuente: Encuesta CIRIEC-2008.

**Fundaciones privadas al servicio de los hogares de acción social
activas: valor medio y cifra acumulada de empleo, características,
voluntariado y gastos. Año 2008**

Magnitudes	Fundaciones	Medias/porcentajes	Cifra acumulada
Empleados	1.644	17,6	28.868
Proporción mujeres	1.644	70%	20.208
Proporción fijos	1.644	70%	20.208
Proporción completo	1.644	80%	23.094
Personas con discapacidad	1.644	2,3	3.702
Voluntarios	1.644	35,4	58.186
Gastos	1.644	639.960	1.052.094.605

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Magnitudes monetarias en euros.

Fuente: Encuesta CIRIEC-2008.

Fundaciones privadas al servicio de los hogares activas por actividad principal. Año 2008

Actividad principal	N°	Empleo		Personas con discapacidad		Voluntarios		Gastos (euros)	
		Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada
Cultura/deporte/ocio	850	3,9	3.334	0,0	0	17,3	14.701	403.613	343.071.321
Educación/investig.	1.278	10,7	13.661	0,5	664	5,3	6.748	1.092.196	1.395.827.103
Salud	266	2,5	678	0,1	23	25,2	6.693	51.088	13.589.346
Servicios sociales	1.171	19,1	22.349	3,2	3.707	41,8	48.989	565.127	661.763.437
Medio Ambiente	103	3,8	396	0,0	0	3,2	327	198.249	20.419.652
Desarrollo comunita.	30	2,9	87	0,0	0	1,8	53	83.411	2.502.336
Derechos sociales	78	4,6	355	0,0	0	3,3	256	251.199	19.593.549
Intermediarios filantr	192	28,3	5.443	0,3	49	17,6	3.371	1.627.618	312.502.592
Internacional	173	3,1	529	0,0	0	31,7	5.489	284.179	49.162.944
Religión	24	4,5	107	0,0	0	0,0	0	0	0
Asociación profesio.	27	0,4	10	0,0	0	5,5	148	23.434	632.720
Total	4.192	11,2	46.950	1,1	4.443	20,7	86.774	672.487	2.819.065.000

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Fuente: Encuesta CIRIEC- 2008.

Fundaciones privadas al servicio de los hogares de acción social activas por actividad principal. Año 2008

Actividad Principal	Fund.	Empleo		Personas con discapacidad		Voluntarios		Gastos (euros)	
		Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada	Media	Cifra acumulada
Cultura/deporte/ocio	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Educación/investig.	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Salud	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Servicios sociales	1.171	19,1	22.427	3,0	3.628	41,8	49.006	567.989	665.115.358
Medio Ambiente									
Desarrollo comunita.	30	3,0	89	0,0	0	1,8	53	86.927	2.572.141
Derechos sociales	78	4,4	346	0,0	0	3,2	253	250.125	19.538.903
Intermediarios filantr	192	28,5	5.466	0,4	74	17,6	3.366	1.644.449	315.307.942
Internacional	173	3,1	540	0,0	0	31,9	5.507	286.801	49.560.260
Religión									
Asociación prof.									
Total	1.644	17,6	28.868	2,3	3.702	35,4	58.186	639.960	1.052.094.605

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Fuente: Encuesta CIRIEC-2008.

Fundaciones privadas al servicio de los hogares de acción social activas por actividad principal. Año 2008

	Fundaciones	Porcentaje
Cultura/Deporte/Ocio	—	—
Educación/Investigación	—	—
Salud	—	—
Servicios Sociales	1.171	71,2
Medio ambiente	—	—
Desarrollo Comunitario/vivienda	30	1,8
Derechos soc/Ase legal/Política	78	4,8
Fundac. concededoras ayudas	192	11,7
Internacional	173	10,5
Religión	—	—
Asociación profesional/sindica	—	—
Total	1.644	100,0

Excluidas las fundaciones de cajas de ahorros.

Fuente: Encuesta CIRIEC-2008.

Cuadro A. Magnitudes de la Economía Social en España

CLASE DE ENTIDAD	Nº DE ENTIDADES	Nº DE SOCIOS ⁹	EMPLEOS DIRECTOS ¹	VENTAS ¹ (EUROS)
Cooperativas	24.738	6.774.716	456.870	66.285.893.350
Cooperativas agrarias ⁵	3.757	1.264.013	90.308	20.141.549.046
Cooperativas explot. com. tierra	428	4.887	3.835	162.394.017
Cooperativas de trabajo asociado	18.019	155.179	221.844	14.793.789.115
Cooperativas de consumidores y usuarios ¹	332	2.858.925	65.618	12.467.647.816
Cooperativas de servicios	419	45.032	9.830	12.298.694.951
Cooperativas de transportes	546	23.057	17.038	1.218.518.330
Cooperativas de enseñanza	303	39.648	14.828	567.261.093
Cooperativas sanitarias ⁸	1	180.000	807	59.187.302
Cooperativas de viviendas ⁶	626	84.900	2.981	688.000.112
Cooperativas de crédito	81	2.096.531	20.940	3.020.000.000
Otras Cooperativas	226	22.544	8.841	868.851.568
Sociedades Laborales	17.637	82.894	133.756	12.095.806.704
Mutuas y Mutualidades	428	N.D.	8.700	6.141.836.456
Mutuas	35	N.D.	6.091	3.739.902.832
Mutualidades	393	2.450.000	2.609	2.401.933.624
Centros Especiales de Empleo²	1.775	52.631	52.631	1.067.303.310
Empresas de Inserción	183	3.140	3.140	54.142.735
Cofradías de Pescadores	90	45.000	442	320.706.792
Entidades Singulares ³	3	924.276	65.603	2.818.296.000
Asociaciones⁴	151.725	28.357.403	470.348	22.642.225.200
- No Lucrativas de Acción Social	27.345	5.295.927	287.285	13.439.053.448
- Otras Asociaciones	124.380	23.061.476	183.062	9.203.171.752
Fundaciones Privadas al Servicio de los Hogares⁷	4.279	-	52.106	4.878.036.000
- No Lucrativas de Acción Social	1.644	-	28.868	1.052.094.605
- Otras Fundaciones Privadas al Servicio de los Hogares	2.548	-	18.082	1.766.970.395
- Obra Social Cajas Ahorros ¹⁰	87	-	5.156	2.058.971.000
Total	200.858	38.694.060	1.243.596	116.304.246.547

2 LA FUNDACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN

2.1 El Artículo 34 de la C.E.

El art. 34 de la Constitución establece:

“Se reconoce el derecho de fundación para fines de interés general con arreglo a la ley. Regirá también para las fundaciones lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del art. 22”.

Se encuentra dentro del Título I “De los derechos y deberes fundamentales”, Capítulo II “Derechos y libertades”, Sección 2ª “De los derechos y deberes de los ciudadanos”, lo que tiene importancia como veremos.

2.2 Antecedentes

Antes de la regulación del Código Civil, las leyes desvinculadoras no se referían a los bienes destinados a fundaciones benéficas, sino solo a las de carácter estrictamente familiar, y se establecía una distinción tajante y fundamental entre estas dos figuras: fundación o patronato pasivo familiar.

La principal consecuencia de la legislación desvinculadora en esta materia fue prohibir la existencia de las fundaciones familiares y las de interés particular, exceptuando a las fundaciones benéficas creadas y dirigidas por particulares, que fueron reconvertidas en públicas por la Ley de Beneficencia de 1822.

El Código Civil 1889 no contiene un régimen jurídico completo sobre las fundaciones, pero con él, las fundaciones entran dentro de las personas jurídicas (art. 35), pudiendo adquirir y poseer bienes de todas clases (art. 38).

El desarrollo del Código Civil se dio por vía reglamentaria, con lo que a **la Administración se la da un papel preponderante en el proceso de desarrollo de las fundaciones**, creándose la **figura del Protectorado** que incorpora el control administrativo sobre las fundaciones.

2.3 Naturaleza jurídica

Se barajan distintos criterios a la hora de establecer la naturaleza jurídica del derecho de fundación del art. 34 de la Constitución.

.- Derecho de fundación como una “**garantía de instituto**”, pues, se garantiza el mantenimiento en el ordenamiento de un instituto determinado que se llama fundación.

.- Derecho de fundación como una “**garantía institucional**”.

.- Como un **derecho subjetivo**: el derecho a fundar”.

.-Otros sostienen que el derecho contenido en el art. 34 de la Constitución es un **derecho fundamental**, como un verdadero derecho subjetivo (derecho de la libertad). No se trata de un derecho fundamental de especial protección, pero le protege el art. 53.1, **que junto con el concepto de garantía institucional**, “obliga a preservar precisamente un núcleo que es indisponible por el legislador”.

2.4 Derecho de libertad y/o de propiedad

El Tribunal Constitucional lo ha establecido como una manifestación de la voluntad sobre los bienes, por lo que una persona puede disponer de su patrimonio libremente, dentro de los límites de la Ley. Así en la Sentencia 49/1988, de 22 de marzo, sobre los Órganos Rectores de las Cajas de Ahorro, el Alto Tribunal, establece: “... éste último precepto art. 34 se refiere sin duda al concepto de fundación admitido de forma generalizada entre juristas y que considera la fundación como la persona jurídica constituida por una masa de bienes vinculados por el fundador o fundadores a un fin de interés general. La fundación nace, por tanto, de un **acto de disposición de bienes que realiza el fundador**, quien los vincula, a un fin por él determinado y establece las reglas por las que han de administrarse al objeto de que sirvan para cumplir los fines deseados de manera permanente o, al menos, duradera. Tanto la manifestación de voluntad, como la organización han de cumplir los requisitos que marquen las leyes, las cuales prevén, además, un tipo de acción administrativa el Protectorado para asegurar el cumplimiento de

los fines de la fundación y recta administración de los bienes que la forma”, para decir después “Obsérvese también que el reconocimiento del derecho de fundación figura en el texto constitucional inmediatamente después del artículo que recoge el derecho a la propiedad y a la herencia art. 33. Ello permite entender que aquel derecho es una manifestación más de la **autonomía de la voluntad respecto a los bienes**, por cuya virtud una persona puede disponer de su patrimonio libremente, dentro de los límites y con las condiciones legalmente establecidas, incluso creando una persona jurídica para asegurar los fines deseados” (Fundamento Jurídico 5) y asegurando que el objetivo del art. 34 de la Constitución es la protección de la voluntad fundacional, aunque ésta pueda ser matizada por los órganos de la fundación o por el Protectorado a lo largo del tiempo (Fundamento Jurídico 7).

El derecho de fundación se entiende como “el derecho subjetivo de establecer una organización con personalidad a cuyo sostenimiento se afecta un patrimonio de forma permanente y cuyos fines han de ser necesariamente de interés general”.

El derecho de fundación se encuentra situado detrás del art 33 que hace referencia a la **propiedad privada** y que sin lugar a dudas delimita el contenido del derecho de fundación.

Se puede afirmar que la fundación se erige como un **derecho de libertad del propietario y de propiedad delimitada por su función social**.

La fundación, es manifestación de la facultad de la libre disposición del propietario sobre sus bienes, pero es también expresión del cumplimiento por parte del fundador o propietario de ese fin social de la propiedad, y vincula sus bienes a la realización de un fin de **interés general**.

2.5 Efectos jurídicos del derecho de fundación

Para los derechos de la **Sección Segunda del Título I Capítulo II**, como es el caso del derecho de fundación, el art. 53 conlleva el **desarrollo de su contenido a través de ley**, para que dichos derechos puedan ser ejercitados y exigida su protección frente a los Tribunales.

Queda establecida la necesidad del desarrollo del contenido constitucional del art. 34 por medio de ley ordinaria, en función de la ubicación sistemática en el texto constitucional, según los arts. 53.1 y 81. Las consecuencias del contenido del art. 53 de la Constitución son:

La reserva de ley es absoluta, no relativa, por tanto no es posible ningún tipo de deslegalización en la regulación del ejercicio del derecho.

La reserva de ley no tiene carácter retroactivo, por lo que no anula las disposiciones anteriores a la Constitución, que no sean contrarias a lo dispuesto por la Constitución.

No es una reserva de ley de carácter estatal, ya que no es necesaria una ley orgánica, sino que **cabe también la regulación autonómica**,

El legislador ha regulado el derecho de fundación por la Ley 30/1994, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la participación privada en actividades de interés general, que ha sido derogada por dos leyes

49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones

Por lo que afecta a las Comunidades Autónomas el ejercicio de su potestad legislativa en la materia ha cristalizado en las siguientes leyes:

En Canarias:

Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones Canarias.

En Castilla y León:

Ley 13/2002 de 15 de julio, de Fundaciones de Castilla y León.

En Cataluña:

Ley 5/2001, de 2 de mayo, de Fundaciones de Cataluña.

En Galicia:

Ley 7/1983, de 22 de junio, de Régimen de las Fundaciones de Interés Gallego, modificada por la Ley 11/1991, de 8 de noviembre y la Ley 3/2002, de 2 de abril, de Medidas de Régimen Fiscal y Administrativo.

En Madrid:

Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid.

En Navarra:

Leyes 44, 45, 46 y 47 de la Ley 1/1973, de 1 de marzo, por la que se aprueba la compilación del

Derecho Civil Foral de Navarra.

Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las Fundaciones y de las actividades de Patrocinio.

En el País Vasco:

Ley 12/1994, de 17 de junio, de Fundaciones del País Vasco.

En Valencia:

Ley 8/1998, de 9 de diciembre, de Fundaciones de la Comunidad Valenciana.

La Constitución, en su art. 34, no desarrolla los términos precisos del derecho de fundación, lo que hace es garantizar mediante la identificación de lo que es una fundación. Este elemento esencial no puede ser distorsionado ya que, ese hecho vulneraría el propio contenido del derecho. El problema es saber cual es el mínimo del contenido del derecho de fundación.

El Tribunal Constitucional ha definido en su Sentencia de 11/1981, dos caminos para poder delimitar el concepto de contenido esencial:

El primero es acudir a la llamada naturaleza jurídica o modo de concebir o de configurar cada derecho.

Constituyen el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a este tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándolo, por decirlo así. Todo ello referido al momento histórico de que en cada caso se trata y a las condiciones inherentes en las sociedades democráticas cuando se trate de derechos constitucionales”.

El segundo consistente en tratar de buscar los **intereses jurídicamente protegidos**, como núcleo de los derechos subjetivos. Se puede entonces hablar de una esencialidad del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses protegibles, que dan vida al derecho, resulten efectivamente protegidos.

En base a los argumentos de esta Sentencia, **el contenido esencial** del derecho de fundación sería lo que hace que sea **reconocible como derecho perteneciente a un determinado tipo**, y también es aquella parte del contenido que es **ineludible para que el titular del derecho pueda ejercer y satisfacer los intereses que emanan del citado derecho**.

Según Sentencia del Tribunal Constitucional 49/1988, de 22 de marzo, en su Fundamento Jurídico 5º se señala:

“Que el art. 34 se refiere sin duda al concepto de fundación admitido de forma generalizada entre los juristas y que considera la fundación como la **persona jurídica constituida por una masa de bienes vinculados por el fundador o fundadores a un fin de interés general**”.

Este es el concepto clásico del derecho de fundación que no puede ser olvidado, constituyendo el núcleo del derecho.

Así, bajo esta definición del contenido esencial, son descartables en principio de nuestro ordenamiento jurídico y de poder beneficiarse de las

características y aspectos fiscales de las fundaciones, las denominadas fundación-empresa “funcional”, las fundaciones familiares, y todas las fundaciones que no tienen fines de interés general.

Los aspectos fundamentales que el legislador debe tener en cuenta, son los siguientes:

.- **El derecho a fundar implica el de creación de una persona jurídica:** esta nace por un acto **de libertad o de libre disposición**. A estos efectos **el patrimonio** y en particular la dotación fundacional constituye un elemento clave del contenido.

.- **El fin ha de ser de interés general**, lo cual no excluye la idea del beneficio patrimonial, pero sí el lucro como fin de la fundación.

.- La Constitución no delimita **los fines de interés general**, por lo que **su determinación queda a la voluntad del fundador**.

.- **Las fundaciones deberán ser estimuladas desde la legislación** dado que cumplen intereses sociales dignos de estímulo en un Estado social.

.-**El legislador debe respetar en principio la voluntad organizativa del fundador** porque el derecho a fundar implica que el fundador puede imponer las normas por las que ha de regirse la persona jurídica por él creada, lo cual es compatible con ciertos mínimos legales organizativos establecidos de manera cautelar y flexible por el legislador.

El concepto de “interés general” es un elemento esencial del derecho de fundación. Y por tanto su determinación en el presente momento constituye una necesidad básica.

La idea del interés general ya se encontraba recogida en el art. 35 del Código Civil: *“Son personas jurídicas: Las corporaciones, asociaciones y fundaciones de **interés público** reconocidas por la Ley”*; pero ha sido la Constitución la que ha venido a dar una mayor relevancia y profundidad al concepto de interés público convirtiéndolo en “general” como contrario a “lo particular”;

2.6 Adquisición de personalidad jurídica

El art. 34 de la Constitución, siguiendo el criterio del art. 35 del Código Civil, da **libertad al legislador** para “disponer tanto la no necesidad de inscripción de la fundación en un Registro, como la necesidad de dicha inscripción, incluso para la constitución de la fundación”. El acto administrativo de clasificación de las fundaciones no es un acto constitutivo de declaración del surgimiento de la personalidad jurídica.

La constitución del ente sale de la propia decisión del fundador, ejercitando un derecho fundamental reconocido.

La Ley 50/2002 establece que la personalidad jurídica de la fundación se adquiere desde el momento de su inscripción en el Registro y no desde el momento del acto fundacional o elevación a escritura pública de su constitución; por tanto, **la inscripción** no cumplirá en el futuro una función de mero reconocimiento o declaración de la personalidad, ni tampoco será solo demostrativa de la misma frente a terceros, sino efectivamente **constitutiva**.

En este caso, con la regulación establecida en esta materia en la nueva Ley de Fundaciones, y a la luz del art. 34 de la Constitución, se puede considerar que la Administración opera como un límite a la autonomía de la voluntad, en base a la función social de la propiedad; aunque, este hecho entra dentro de la más estricta legalidad y no es un punto de conflicto con el texto constitucional de la mencionada Ley.

2.7 El Protectorado

Antes de la Constitución, el Protectorado era el protector y representante de la voluntad del fundador.

Esto se vacía después de la Constitución. Aunque no queda prohibido, no desaparece; cambia de objetivos, pues cierto control administrativo no es inconstitucional, siendo una práctica generalizada y admitida por todos los ordenamientos, sobre todo, ara la vigilancia en cuestiones de fiscalidad y beneficios derivados del interés general.

Las nuevas funciones del protectorado han de estar **más centradas en el asesoramiento e impulso que en fiscalización y control**, que deben ser menores y reservadas a los aspectos fundamentales como garantía de legalidad, cumplimiento de fines de interés general, rendición de cuentas y ejercicio provisional de las funciones del Patronato, si por cualquier motivo faltasen todas las personas llamadas a integrarlo, y en todo caso bajo control judicial.

2.8 Ilegalidad y disolución

El art. 34.2 establece lo mismo que para las asociaciones, art. 22.2 de la Constitución que establece *“Las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales”*.

Es el supuesto de que un fin originariamente lícito, se transforme en ilícito.

El art. 22.4 de la Constitución dice: *“Las asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada”*.

Parece que establece la prohibición absoluta de intervención, pero no es así, ya que puede intervenir ante **supuestos excepcionales de carácter sancionador, que parten de la ilicitud penal del fin perseguido o de los medios utilizados por la fundación**.

3 LA PROBLEMÁTICA DE LA FUNDACION-EMPRESA

Unas de las cuestiones más importantes que presenta en la actualidad el régimen jurídico de las fundaciones son las relaciones entre fundación y empresa.

En primer lugar, fundación y empresa, no parecen compatibles en principio, ya que la primera tiene como finalidad, la consecución de un fin de interés general y la segunda, la obtención de ganancias a favor de particulares.

Por otro lado, las fundaciones tienen una serie de privilegios, entre ellos los fiscales, lo cual las hace especialmente apetecibles como medios para realizar actividades empresariales y obtener beneficios con una carga fiscal sensiblemente menor.

Hay que tener en cuenta que los principios por los que se rige la empresa se verían notablemente afectados si dicha actividad pudiera ser realizada por entidades con ventajas tan relevantes como las que tienen (competencia desleal).

Se plantean dos circunstancias, la empresa que forma parte de una fundación y la fundación creada por una o varias empresas.

La fundación creada por una empresa, no plantea especiales problemas, puesto que cualquier persona jurídica puede crearla.

Por otro lado es una realidad que en la actualidad son muchas las fundaciones que tienen empresas en su patrimonio y que obtienen de ellas gran parte de sus ingresos.

La distinta finalidad de fundación y de empresa nos lleva a plantearnos si es posible que una fundación que debe cumplir un fin de interés general, puede llevarlo a cabo con actividades encaminadas a la obtención de beneficios, que es, en definitiva, lo que las empresas pretenden.

Todo esto nos lleva a plantearnos que es la actividad empresarial, entendida como la organización de factores de producción y encaminada a dar beneficios y repartirlos entre sus accionistas. Sin embargo, la obtención de beneficios no conlleva necesariamente su reparto (reversión, ampliación de capital, etc.), por lo tanto lo único que distingue a la empresa, es la obtención, y no el reparto de los beneficios.

Por lo tanto, la cuestión es diferenciar la idea de beneficio y lucro que pareciendo similares, presentan claras diferencias.

El beneficio es la obtención de un margen económico positivo entre ingresos y gastos, el lucro es el destino de ese margen o beneficio para el provecho de un determinado número de personas.

Por esto, nada impide que una fundación realice actividades empresariales o utilice empresas como medio de obtener unos beneficios que se destinarán a la consecución del fin de interés general o fundacional.

La realización de una actividad empresarial por una fundación supone que los beneficios están sujetos fiscalmente como los de una fundación, mientras que esa misma actividad realizada por una empresa tendría una fiscalidad mayor. Por todo esto pueden crearse fundaciones en fraude de ley, aunque hay mecanismos que regulan esta situación.

En principio, los beneficios de las fundaciones procedentes de actividades empresariales no están siempre sujetos al régimen fiscal de las fundaciones y aunque estuvieran sujetos a este régimen más favorable, hay mecanismos que la legislación establece en forma de controles, que hacen muy difícil que este beneficio llegue a poder de particulares en vez del interés general.

Todo esto supone que las sospechas del régimen fiscal de las fundaciones sólo se den respecto a la fundación-empresa, o sea que realiza por sí misma actividades empresariales.

La actividad empresarial se rige por principios jurídicos y económicos, difícilmente compatibles con los fines fundacionales y estos podrán verse alterados por ellos.

No sólo es el hecho de que las fundaciones tengan un mejor trato fiscal les permite competir en mejores condiciones, también el fin que persigue, las sitúa en una mejor posición e incluso les permite jugar con el margen de beneficio en su actividad empresarial.

Por estos motivos la fundación-empresa tiene una situación ventajosa en el mercado, esto puede ser aprovechado frente al resto de empresas.

Nuestro ordenamiento jurídico estatal no reconoce la figura de la fundación-empresa, y distingue claramente lo que es la fundación y la actividad empresarial, tanto en las que la actividad constituye el fin fundacional como en las que con sus beneficios logran el cumplimiento de los fines fundacionales. Podemos hablar por tanto más de fundaciones con empresas que de fundación-empresa, e incluso de fundaciones con participaciones en empresas.

Por lo general, la mayoría de la doctrina es partidaria de que las fundaciones puedan realizar actividades de índole mercantil e industrial.

En la LF de 2002, en su art. 24 se reconoce la posibilidad de que las fundaciones realicen actividades mercantiles.

1. Las fundaciones podrán desarrollar actividades económicas cuyo objetivo esté relacionado con los fines de la fundación o sean complementarias de los mismos, sometiéndose a las normas reguladoras de la defensa de la competencia.

Pueden intervenir en cualquier actividad económica a través de participación en sociedades, según lo previsto en los siguientes apartados.

2. Las fundaciones pueden participar en sociedades mercantiles siempre que no se responda personalmente de las deudas de la sociedad. Si esta participación es mayoritaria se tendrá que dar cuenta al Protectorado en cuanto dicha circunstancia se produzca.

3. Si la fundación recibiera por cualquier título, como parte de la dotación inicial, o en un momento posterior, participaciones en sociedades en las que tenga que responder personalmente de las deudas, tendrá que enajenar dicha participación salvo que, en el plazo de un año, se transformen estas sociedades en otras en las que quede limitada dicha responsabilidad.

El nuevo Reglamento de 11 de noviembre de 2002 desarrolla esto en su artículo 23

Las fundaciones podrán desarrollar actividades propias y actividades mercantiles.

Se entiende por actividad propia la realizada para el cumplimiento de los fines fundacionales, sin ánimo de lucro, independientemente de que se otorgue gratuitamente o mediante contraprestación.

Las fundaciones pueden desarrollar actividades mercantiles directamente cuando realicen por cuenta propia la ordenación de medios de producción y recursos humanos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios para obtener un lucro, siempre que el objeto de esta actividad esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de aquéllas, con sometimiento a las normas reguladoras de defensa de la competencia.

También pueden llevar a cabo actividad mercantil por la participación en sociedades, según lo establecido en el art. 30 que dice “La descripción de las actividades fundacionales identificará y cuantificará la actuación global de la fundación, así como cada una de las actividades, distinguiendo entre actividades propias y mercantiles”. Y describe unas exigencias que se establecerán en la memoria de la fundación.

En cuanto a la *fundación-empresa* el Tribunal Constitucional en su sentencia (STC 49/1988, de 22 de marzo, sobre Órganos Rectores de Cajas de Ahorro) nos dice que el legislador debe reconocer y garantizar el derecho de fundación, pero no está obligado a reconocer la posibilidad de constituir fundaciones-empresa. La garantía constitucional no alcanza a la fundación-empresa.

4 LA SATISFACCION LABORAL

4.1 Concepto, y medición

La importancia de los recursos humanos en toda organización debe llevarnos a mejorar su gestión e incentivarlos para el incremento de la motivación y productividad.

Partiendo de esta base establecemos la muy cercana relación entre la satisfacción del trabajador y la productividad del mismo, con su consiguiente repercusión dentro de la institución ambos factores componen el éxito de todas organizaciones.

El estudio de la satisfacción laboral parte del concepto propio del trabajo, considerado como toda actividad que conlleva un fin o la medida del esfuerzo de las personas.

No existe una definición consensuada para la definición de satisfacción laboral. La Psicología la ha definido de diversas formas, aunque la manera afectiva con la que un trabajador responde hacia aspectos de su trabajo es consensuada por todos, y esto conlleva que las circunstancias del trabajo y características de cada trabajador, condicionen la satisfacción laboral.

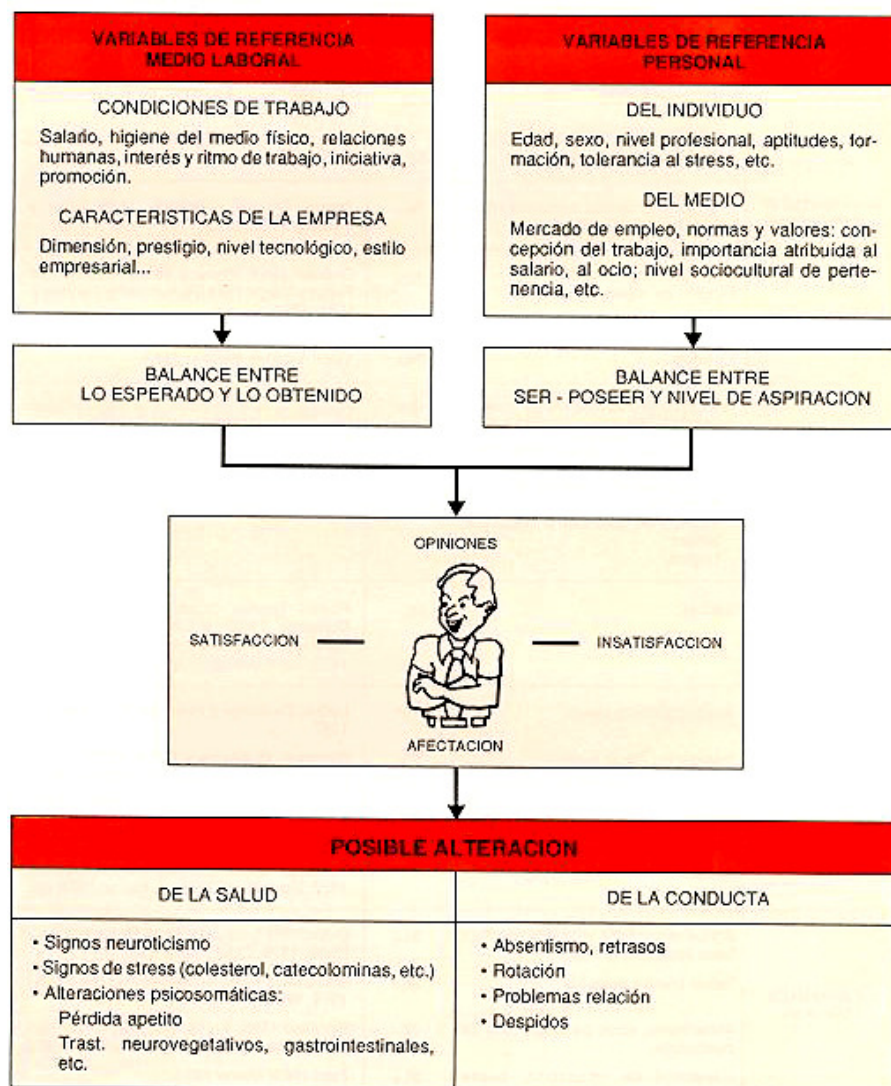
Una visión más amplia, dice que la satisfacción laboral es la medida en que son satisfechas algunas necesidades y el nivel de satisfacción de sus aspiraciones, ya sean económicas, personales sociales, etc.

Con el análisis de la satisfacción laboral lo que se pretende es la detección a tiempo de algún mal que afecte a la organización.

Para la obtención de los datos necesarios, se torna imprescindible la propia participación del trabajador, por lo que esto conlleva intrínsecamente una falta de precisión y rigor científico al basarse los datos en apreciaciones personales.

La opinión que uno expresa sobre su trabajo, no solo depende de este. Los datos de las encuestas representan respuestas ambiguas a preguntas que generalmente son complejas.

Adjunto en un esquema los factores a los que se vincula la satisfacción, y métodos de evaluación.



Medición de la SL

La Salud Laboral se puede medir por sus causas, efectos o encuestando al trabajador en cuestión. Y según esto estaremos hablando de diferentes métodos para medirla.

- .-Auto evaluación de tendencias en la conducta.
- .-Sistemas para la evaluación propia o ajena de algunas condiciones de trabajo y de algún aspecto de la conducta.
- .-La entrevista; casi siempre individual.

La más generalizada es el cuestionario voluntario y anónimo, que se distribuye entre los empleados o incluso se envía a sus domicilios.

La entrevista aporta mejores datos, pero resulta mucho más costosa.

Los factores que suelen ser objeto del estudio, suelen agruparse de esta forma:

- .- Trabajo (contenido, autonomía, interés, posibilidades de éxito).
- .- Relaciones personales (mando; competencia y cercanía de jefes y subordinados).
- .- Organización de los puestos de trabajo.
- .- Posibilidades de ascenso.
- .- Retribuciones.
- .- Recompensas.
- .- Condiciones laborales.

MÉTODOS.

Métodos directos

Analizan las actitudes mediante preguntas directas.

Índice de Brayfield A. Rothe

Se crea en 1945 por el método Thurstone, para la elección de las 18 frases que se escogieron para preguntar sobre la satisfacción, mediante cuestionario. Las preguntas referidas a temas laborales concretos fueron eliminadas. Unos ejemplos de estas son:

- .- Algunas condiciones relacionadas con mi puesto de trabajo podrían mejorar.
- .- Considero mi trabajo bastante desagradable.
- .- Estoy satisfecho con el trabajo que realizo.

.- Cada día de trabajo me parece interminable.

El trabajador deberá contestar a las preguntas sobre una escala del 1 al 5 (Likert). Puntuación máxima: 90; mínima 18. Punto central con el dudoso: 54. Coeficiente de fiabilidad 0,87

Índices descriptivos

Analizan la actitud del trabajador en diferentes aspectos de su trabajo.

Uno de ellos y el más relevante es:

J.D.I. Índice descriptivo del trabajo

Instrumento muy desarrollado, valorado y extendido.

Contiene en 72 premisas, 5 factores del trabajo;

El trabajo en sí mismo 18

La remuneración 9

Los jefes y el mando 18

Los compañeros 18

Posibilidades de ascender 9

Existe una lista de adjetivos o frases pequeñas para cada premisa, sobre las que decir si se está de acuerdo o en desacuerdo.

Cada respuesta positiva 3 puntos, la indecisa 1 y si la respuesta es negativa no puntúa. La suma de los puntos correspondientes cada escala refleja un valor medido del nivel de satisfacción laboral con cada factor específico.

Métodos indirectos

No analizan tan directamente la satisfacción, sino mediante el análisis de buenos y malos

El método de los incidentes críticos

También denominado como Teoría Biofactorial.

Está considerada como la aportación más importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción laboral y afirma que el hombre tiene dos tipos de necesidades: unas son animales e instintivas de escapar del dolor y las otras son aspiraciones completamente humanas de crecer psicológicamente.

La satisfacción y la insatisfacción se dan según esta teoría, en función de que estas necesidades se encuentren cubiertas o no en el trabajo.

Los factores de satisfacción o factores motivadores, se diferencian claramente: son intrínsecos al trabajo y se concretan por el gusto al trabajo, su responsabilidad derivada, el deseo de realizarse y la propia promoción. Estos factores se consideran como satisfacción positiva.

Una segunda agrupación es de factores que rodean el trabajo, como la seguridad e higiene, salario y relación con compañeros. Estos dan como resultado más o menos insatisfacción pero no crean una satisfacción positiva. Además establece que deben evitarse preguntas directas.

Modelos aditivos o sustractivos.

Para estos la satisfacción laboral es una función sumatoria de la satisfacción de diferentes necesidades dentro del trabajo.

Estiman la satisfacción según la diferencia que hay entre como se satisfacen las necesidades y como deberían satisfacerse.

Entre estos modelos se encuentran el Índice de Ian C. Ross y Alvin Zander (1.957), mide por ejemplo las necesidades de reconocimiento, logro y autonomía, formulando dos preguntas para cada necesidad.

Basado en lo mismo está el Instrumento Porter (1962) y define la satisfacción laboral como la diferencia entre la recompensa percibida como adecuada y la realmente recibida. Desarrolla un cuestionario de 15 premisas como características y cualidades del puesto de trabajo destinadas a medir estas necesidades con ligeras variaciones.

Por cada una de las premisas se hacen tres preguntas que el entrevistado valorará del 1 al 7 y serán del tipo de este ejemplo:

.- La autoridad que representa mi puesto de trabajo

¿Como se da actualmente?	1 2 3 4 5 6 7
¿Como debería darse?	1 2 3 4 5 6 7
¿Que importancia tiene para mi?	1 2 3 4 5 6 7

Otros métodos

Como consecuencia de las críticas a estos modelos, hay otros que pueden agruparse en lo que se llama métodos comparativos y lo que

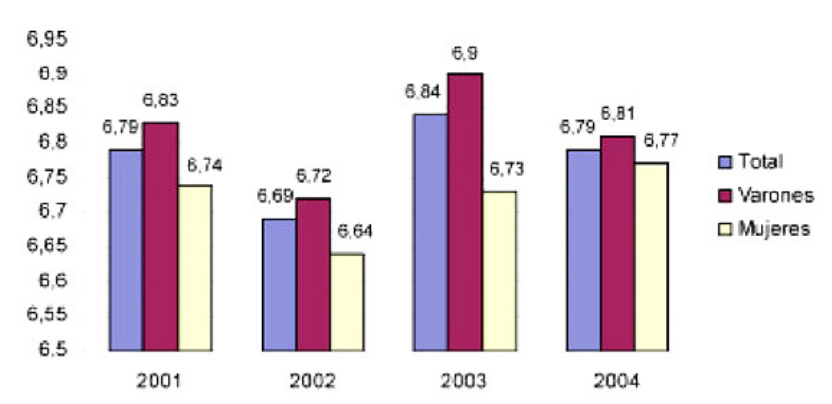
pretenden es conocer la satisfacción laboral por medio del análisis comparativo de las condiciones en que se desarrollan y sus efectos sobre el absentismo y la inestabilidad.

4.2 SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA

Los datos muestran cómo el nivel de satisfacción se sitúa entre 6,5 y 7 sobre 10. Se aprecia mayor satisfacción entre los varones.

Entre las motivaciones de satisfacción destaca el gusto por el trabajo y el compañerismo. Las principales razones de insatisfacción son en el bajo salario y en el horario de trabajo, a continuación la inestabilidad laboral.

NIVEL DE SATISFACCIÓN EN ESPAÑA 2001-2004.



4.3 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Los principales resultados en cuanto a satisfacción laboral comparando los empleados españoles con los de la Europa de los quince dan las siguientes conclusiones:

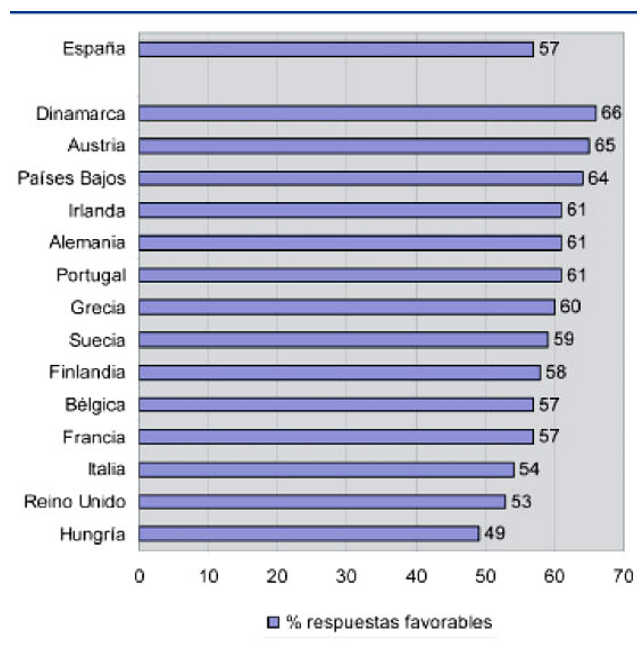
Los trabajadores españoles responden favorablemente a la categoría de relaciones de trabajo (71%) al igual que los de todos los demás países europeos.

Pese al alto nivel de satisfacción (57%), éste está entre los más bajos de Europa.

Las actitudes hacia el salario son negativas en todos los países europeos, pero sobre todo en España.

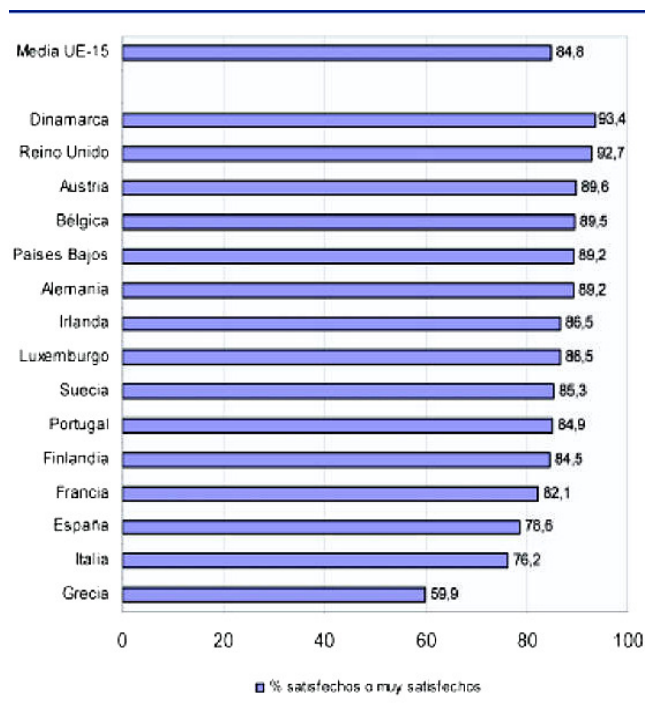
España se encuentra por debajo de la media europea en 12 de las 15 categorías consultadas.

PORCENTAJE EN LA EUROPA DE LOS QUINCE



Los últimos datos disponibles sobre porcentajes de satisfacción laboral en los países de la UE en 2005, muestran el porcentaje conjunto de encuestados que se encuentran bastante satisfechos o completamente satisfechos con su trabajo .

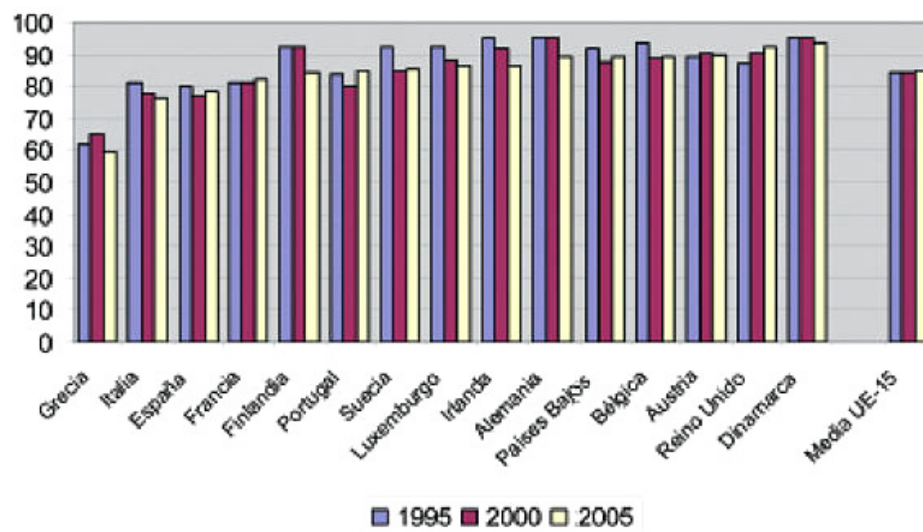
PORCENTAJE DE TRABAJADORES SATISFECHOS EN UE-15 (2005)



FUENTE > Eurobarómetro (2005).

En estos resultados, Dinamarca vuelve a posicionarse en primer lugar , quedando España en antepenúltimo lugar, solo por delante de Italia y Grecia.

EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE SATISFACCION EN UE-15 (1995-2005)



FUENTE > Eurobarómetro (2005).

Se aprecia un descenso de los porcentajes de satisfacción en la mayoría de Estados. En el caso de Suecia y Finlandia el descenso ha sido muy acusado. Sólo Francia y Reino Unido han incrementado el porcentaje.

Durante toda la década los países mediterráneos han presentado los peores datos.

La mejora de la calidad del trabajo es esencial para el desarrollo de la productividad de cada nación en un mundo donde la competitividad va en aumento.

El proceso de globalización en el que nos encontramos inmersos, no evita que las divergencias culturales entre naciones se disipen.

Es prioritario para cada país el análisis de la satisfacción laboral de sus trabajadores por el fuerte impacto que causa sobre algunas conductas, como el absentismo, la productividad, etc.

5 LA FUNDACION SANTA MARIA LA REAL (PALENCIA)

5.1 OBJETIVOS Y FINES FUNDACIONALES

La Fundación Santa María La Real es una Fundación Cultural de duración indefinida y ámbito nacional, domiciliada en el Monasterio de Santa María La Real de Aguilar de Campoo (Palencia) y fundada el 24 de junio de 1994

El objetivo de la fundación es generar desarrollo basado en la valorización del patrimonio cultural, natural y social y ser referentes en la creación y puesta en marcha de modelos de desarrollo solidarios basados en el patrimonio.

El equipo humano que compone la Fundación Santa María la Real es su mejor activo. Es un equipo comprometido con los objetivos estratégicos de la organización. Representa el liderazgo de la Fundación Santa María la Real en la creación de desarrollo a partir de la valorización del patrimonio natural, cultural y social.

La Fundación Santa María la Real apuesta por la transferencia de conocimiento mediante procesos de comunicación interna y externa. La institución es consciente del papel educativo que le corresponde en temas relacionados con el Patrimonio natural, cultural y social.

Las aportaciones a la sociedad de la Fundación Santa María la Real parten de la innovación, la creatividad, la calidad, y efectividad. Los procesos de trabajo basados en estos principios se diseñan y documentan como herramientas para la evolución y adaptación a las necesidades sociales.

La Fundación Santa María la Real es responsable socialmente con las comunidades y territorios en los que impulsa cambios tendentes a la creación de desarrollo social y económico.

Los fines fundamentales de la Fundación Santa María la Real, son promover la conservación, restauración y mantenimiento y difusión del Monasterio Santa María La Real de Aguilar de Campoo. Impulsar

cuantas actividades culturales y económicas sean necesarias para conservar, restaurar y mantener el Patrimonio natural, cultural y social, con una especial dedicación al arte románico.

Promover la investigación de nuevas tecnologías en la consecución de la eficiencia energética estimulando además sistemas de vida efectivos con este objetivo. Implantar las nuevas tecnologías en el estudio, conservación y difusión del patrimonio.

Fomentar los estudios y la investigación del Arte Románico y de la Cultura Medieval. Extensión de los beneficios de las tecnologías de la información y comunicación aplicadas al patrimonio y la cultura.

Divulgar a nivel nacional e internacional las actividades mediante el intercambio de publicaciones, investigaciones y estudios realizados por la Fundación en el desarrollo de sus fines y mediante su edición en todo tipo de soporte, especialmente en contenidos digitales.

Colaborar con entidades universitarias y culturales de ámbito nacional e internacional en relación con la divulgación del patrimonio cultural y en defensa del idioma castellano.

Contribuir al desarrollo económico y social mediante prestación de servicios que favorezcan la integración de los diferentes colectivos que conforman la comunidad. Todo ello mediante promoción de iniciativas, desarrollo de nuevas tecnologías y programas que a nivel nacional o internacional persigan optimizar el bienestar social entre personas y colectivos, prestando especial dedicación a su protección, formación y concienciación.

Colaborar con la Administración en las tareas de índole social que faciliten el mantenimiento de la población y el acrecentamiento de la misma asumiendo programas de formación y empleo.

Incorporación a la Sociedad de la Información de los distintos colectivos, especialmente a personas con discapacidad, mayores, etc.

Fomentar la promoción de empresas que propicien el desarrollo sostenible en la zona.

Redactar y actualizar Planes y Programas de desarrollo que se alineen con las actuaciones de carácter público o privado.

Fomentar el establecimiento de redes y alianzas de colaboración con otras entidades que faciliten la consecución de nuestros fines.

Potenciar el desarrollo del territorio que englobe las secciones Románico, Etnográfico y Minería para dar a conocer los distintos ámbitos de actividad histórica.

Facilitar las relaciones de convivencia y amistad entre las personas y los pueblos.

Tanto los fines como las líneas de actuación para su consecución continúan la línea trazada desde la constitución del Centro de Estudios del Románico en 1988, ampliando el marco legal y las perspectivas de actuación.

ORGANIGRAMA DE LA FUNDACION



5.2 CONOCIENDO SU ACTIVIDAD

PLANES DE INTERVENCIÓN

PLAN DE INTERVENCIÓN ROMÁNICO NORTE

El Plan de Intervención Románico Norte es pionero en apostar por un nuevo modelo social de actuación en el Patrimonio. Un planteamiento que tiene en cuenta no sólo los bienes a restaurar, sino también el territorio en el que se insertan y las personas que en él habitan.

Desde el año 2005 se viene desarrollando todo un programa de actuaciones que abarca tanto la conservación y restauración integral de bienes patrimoniales, como actividades de divulgación y promoción turística y cultural.

Actuaciones

- Redacción de proyectos de restauración:
- Control de parámetros ambientales y gestión de visitas en el Monasterio de Santa María la Real en Aguilar de Campoo (Palencia).
- Restauración de bienes muebles:
- Ejecución de obras de restauración.

Comunicación y difusión

La comunicación es un aspecto fundamental en cada proyecto. Tanto es así, que el lema del Plan es “Intervenimos y lo contamos”. Este interés se materializa en la puesta en marcha de un amplio programa de comunicación y difusión que incluye tanto la relación directa con los vecinos de las localidades donde se interviene, como las acciones masivas a través de las nuevas tecnologías, sin olvidar las actividades didácticas o aquellas tendentes a promover un turismo sostenible y de calidad.

Se ha tratado de potenciar la presencia del Plan en Internet, mediante su propio portal, www.romaniconorte.org,

Se ha puesto en marcha un programa de radio, Mil días de Románico y el teléfono “Románico Norte” de atención al visitante.

Todo se ha complementado con la publicación del libro “Mil días de Románico Norte” y con la edición de un calendario 2011.

PLAN DE INTERVENCIÓN ROMÁNICO DE GUADALAJARA

El Plan de Intervención ‘Románico de Guadalajara’ surge como herramienta de gestión de las áreas rurales de la provincia de Guadalajara. Su objetivo es garantizar un desarrollo sostenido y sostenible a través de la utilización e implicación de los recursos endógenos del territorio: su patrimonio cultural, su paisaje y, sobre todo, sus gentes. Para lograr esta meta se plantea la intervención integral en 27 templos románicos.

Paralelamente, se desarrollan otras líneas de actuación encaminadas a proteger jurídicamente estos bienes, a lograr un correcto nivel de mantenimiento a través de las nuevas tecnologías, sin olvidar aspectos como la comunicación y difusión.

Actuaciones

- Redacción de proyectos de restauración:
- Control de parámetros ambientales
- Ejecución de obras de restauración.

Comunicación y difusión

Desde los inicios, el Plan cuenta con su propio portal corporativo: www.romanicoguadalajara.org, donde se reseñan todas y cada una de las actuaciones. La página sirve además como complemento ideal a las noticias y reportajes publicados en medios de comunicación y a la presencia en redes sociales.

PLAN DE INTERVENCIÓN ROMÁNICO ATLÁNTICO

El Plan de Intervención 'Románico Atlántico' es un proyecto de cooperación transfronteriza para el Patrimonio Cultural, que prevé la intervención en una treintena de edificaciones románicas en las provincias españolas de Zamora y Salamanca y en las regiones portuguesas de Porto, Vila-Real y Bragança. El objetivo principal del proyecto es mantener el patrimonio de estos territorios en óptimas condiciones de conservación y convertirlo en una fuente de riqueza y empleo, que pueda dinamizar los territorios y dar bienestar a los ciudadanos.

Actuaciones

El Plan Románico Atlántico prevé la realización de actuaciones integrales en algunos templos, mientras que en el resto se llevarán a cabo diferentes niveles de intervención, desde actuaciones de mantenimiento curativo o una mejora de las instalaciones, hasta la aplicación de soluciones tecnológicas avanzadas de conservación preventiva o la implantación de programas de iluminación ornamental de base innovadora. Así hasta el momento se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Redacción de proyecto de intervención
- Obras de restauración.

Comunicación y difusión

Románico Atlántico contempla, al igual que otros Planes de Intervención Territoriales, la puesta en marcha de un amplio programa de comunicación de actividades, promoción cultural del patrimonio y dinamización turística de los territorios donde se va a intervenir.

Creación y puesta en marcha de una página web corporativa que aglutine y sirva de plataforma de difusión a todas y cada una de las actuaciones incluidas en el Plan.

RESTAURACIÓN Y REHABILITACIÓN

“Arquitectos, historiadores, técnicos y albañiles trabajan codo con codo en la ejecución de obras”.

Junto a los Planes de Intervención Territoriales, la Fundación Santa María la Real cuenta, desde hace años, con un equipo técnico capaz de llevar a cabo proyectos de nueva ejecución o de desarrollar todo tipo de obras y restauraciones en edificios de arquitectura civil o religiosa.

FORMACIÓN Y EMPLEO

La transmisión de conocimientos en torno al Patrimonio y su gestión es un aspecto fundamental para la Fundación Santa María la Real. No hay que olvidar que la institución surgió al albor de uno de los primeros programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio de España. Hoy por hoy, continúa desarrollando esa “labor educativa del Patrimonio” y mantiene vivo el espíritu de las Escuelas Taller, para la creación de empleo, aunque adaptándolo a los nuevos tiempos y a las exigencias de un nuevo mercado.

CURSOS Y SEMINARIOS

A lo largo de 2010 se realizaron un total de cuatro cursos repartidos en cinco ediciones o convocatorias, con una asistencia cercana a los 400 alumnos.

TALLER DE DIGITALIZACIÓN Y ARCHIVO DEL PATRIMONIO FOTOGRÁFICO:

Proyecto en el que se han formado a 20 alumnos-trabajadores, mediante la impartición de formación teórica y el desempeño de trabajos prácticos Nociones sobre preservación de fotografías, tratamiento digital de imágenes y su almacenamiento en repositorios digitales seguros, el uso de coordenadas geográficas para la localización de lugares concretos o cómo realizar la catalogación de documentos de diversa naturaleza, mediante gestores de datos fueron algunos de los bloques formativos impartidos a los alumnos.

El resultado final de todo un año de formación y trabajo práctico se refleja los siguientes resultados:

- Digitalización de 87.758 documentos
- Catalogación de 43.889 fichas
- Localización geográfica de 28.844 edificios
- Limpieza, preservación y reubicación de 16.617 archivos.

REDEOFICIOS

El portal Redeoficios, ha ampliado su trayectoria como entidad de referencia para el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. En primer lugar, como espacio virtual de comunicación e información entre los participantes del programa.

En segundo lugar, la internacionalización de Redeoficios ha sido el gran objetivo de los últimos años, materializado a través de la participación en el programa de implantación de las escuelas taller en el África subsahariana o la adaptación de las escuelas taller como centros de dinamización económica en Chile, país que cuenta actualmente con una filial de la Fundación Santa María la Real.

TE VAS A QUEDAR DE PIEDRA

“Te vas a quedar de piedra”, es un proyecto educativo, desarrollado por la Fundación Santa María la Real, en el marco del Plan de Intervención Románico Norte y en colaboración con distintas instituciones y entidades, que pretende divulgar entre los más jóvenes el valor artístico, social y cultural del románico.

En los últimos años, las actividades se han ampliado con la realización de talleres de verano en el Centro Expositivo Rom.

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

La comunicación es una parte fundamental de todas y cada una de las actividades que desarrolla la Fundación Santa María la Real.

Publicaciones especializadas, obras de carácter más divulgativo, portales de Internet, redes sociales o series de televisión son tan sólo algunas de las herramientas que utiliza la institución para llegar a un público cada vez más amplio

ENCICLOPEDIA DEL ROMÁNICO

La Enciclopedia del Románico en la Península Ibérica es una compilación exhaustiva y rigurosa de los testimonios medievales que se ubican o pertenecieron a este espacio geográfico.

Lo que comenzó siendo una aventura editorial centrada en Castilla y León, se ha extendido, con el paso del tiempo, a otras Comunidades Autónomas.

Durante los últimos años, se está realizando un importante esfuerzo de internacionalización de las ventas de la Enciclopedia del Románico, pero también de otras publicaciones de la Fundación.

Igualmente, el trabajo a nivel nacional se ha centrado en aumentar la presencia de las publicaciones en el mayor número de puntos de venta posibles, trabajando con distribuidoras especializadas en libros de arte por comunidades y dando prioridad a librerías muy representativas.

PUBLICACIONES

A lo largo del año 2010 se ha potenciado considerablemente la oferta editorial de la Fundación Santa María la Real con la publicación de nuevos libros, la reedición de otros que ya se habían agotado, y la incorporación de guías sobre el románico en algunas provincias de Castilla y León.

CANAL PATRIMONIO

En los últimos años, el portal Canal Patrimonio, que se creó como la primera televisión online dedicada por entero a la difusión del patrimonio, ha ido consolidando su posición en la red de redes. De este modo, actualmente la página, gestionada por la Fundación Santa María la Real,

registra una media de 8000 visitas diarias, procedentes de todo el mundo, especialmente de Europa y Latinoamérica.

No en vano, el portal recoge casi 1700 vídeos sobre patrimonio y diariamente se actualiza la sección de noticias, convirtiéndose en un lugar de referencia para quienes desean conocer las últimas informaciones y novedades del sector.

PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL

Una de las apuestas más fuertes de la Fundación Santa María la Real para llegar al gran público son, sin duda, los proyectos audiovisuales, materializados fundamentalmente en la realización de series documentales para televisión y en la edición de vídeos especializados.

La aventura comenzó con **Mover Montañas**, una serie de nueve capítulos para TVE, promovida por varios Grupos de Acción Local. El proyecto realizado por la Fundación Santa María la Real y conducido por su presidente, el arquitecto y dibujante, José María Pérez, Peridis, se emitió con éxito en 2010 en la 2 de Televisión Española y sirvió para introducirnos de lleno en la realidad de los territorios de montaña españoles, a través de los testimonios de sus pobladores.

Actualmente, se trabaja en la postproducción de una nueva serie “La luz y el Misterio de las Catedrales”

CENTRO EXPOSITIVO ROM: ROMÁNICO Y TERRITORIO:

Concebido como una ventana a través de la que el visitante accederá a caminos, pueblos, iglesias, tradiciones, paisajes, gastronomía o gentes.

Durante el período 2010-11, su vinculación con Alojamientos con Historia ha aumentado, siendo el responsable de programar y realizar los servicios culturales ofertados desde Alojamientos, como la realización de las visitas teatralizadas al Monasterio de Santa María la Real, que complementaban las jornadas gastronómicas del Románico; o las diferentes actividades culturales que completan la estancia cultural “Experiencia Románico Norte”.

Cumpliendo sus principales objetivos, ha incrementado su oferta de actividades con la finalidad de divulgar el Patrimonio a través de diferentes líneas, que van desde el compromiso por enseñar el Patrimonio de la manera más exhaustiva, hasta poner un especial interés en conseguir que el Patrimonio sea origen de actividades entretenidas, emocionantes y educativas

DISEÑO DE ELEMENTOS EXPOSITIVOS:

De un tiempo a esta parte, la Fundación Santa María la Real se ha ido especializando en la creación de mobiliario, stands y otro tipo de materiales, que aúnan a la perfección diseño y arquitectura. Su destino suelen ser exposiciones, museos, ferias u otros espacios en los que contribuyen a facilitar una mejor comprensión del Patrimonio por parte del público.

INNOVACIÓN

“La aplicación de la innovación ha dejado de ser un reto, para convertirse en un hábito en el proceso de trabajo de la Fundación”

La aplicación de la innovación en todos y cada uno de sus departamentos y proyectos ha dejado de ser un reto, para convertirse en una necesidad y un hábito en el proceso de trabajo de la Fundación Santa María la Real. Cada vez son más las actividades de la institución que incorporan las nuevas tecnologías y que aportan un valor añadido al usuario.

ROMÁNICO DIGITAL

La Fundación Santa María la Real, en colaboración con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través del Plan Avanza, en su subprograma “Avanza contenidos”, está desarrollando desde los primeros meses del año 2010, la plataforma “romanicodigital.com”.

El proyecto pretende ser un portal de referencia en el sector, al que acuden profesionales, investigadores, aficionados y cualquier persona

que tenga la necesidad o la curiosidad de recopilar datos e informaciones sobre el arte románico en España.

Se trata, en definitiva, de una gran base de datos virtual. En ella estará contenido y clasificado todo el fondo documental sobre mundo medieval, que la Fundación Santa María la Real ha ido atesorando, a raíz de los trabajos de investigación de la Enciclopedia del Románico. El objetivo del portal es lograr que esta ingente cantidad de información sea accesible a todos los usuarios.

MHS

El Sistema de Monitorización del Patrimonio (MHS: Monitoring Heritage System) es una herramienta de control remoto de distintos parámetros que pueden afectar al ambiente, estructura o seguridad de los bienes culturales.

Factores como la humedad, la temperatura, los incendios o los robos, que son difícilmente evaluables de manera visual, suponen un gran riesgo para la conservación de los inmuebles y las obras de arte. Por ello este sistema envía datos, de manera regular e inalámbrica, al centro de control de la Fundación Santa María la Real. Una vez allí, se procesan, para conseguir actuar antes de que se produzca una situación de riesgo. El MHS facilita, por tanto, una conservación preventiva del Patrimonio.

H-KNOW

El proyecto H-KNOW (Infraestructura avanzada para servicios basados en el conocimiento en la restauración de edificios) tiene por objetivo crear una red virtual de colaboración entre pymes y centros de investigación especializados en restauración de bienes patrimoniales que permita el intercambio de experiencias, la formación y el trabajo en red. Los trabajos comenzaron en 2009, y concluirán en 2011 e implican a socios de cinco países europeos (Italia, Francia, Portugal, Alemania y España).

PORTABLEAR

El proyecto, que se desarrolla en el marco del Plan Avanza, tiene como principal objetivo la aplicación de las técnicas de realidad aumentada, un sistema que permite combinar información virtual, con datos del entorno real y animaciones, a la promoción y difusión del Patrimonio.

PROYECCIONES 3D

Proyecto piloto que la Fundación Santa María la Real. Consiste fundamentalmente, en el empleo de modelos digitales 3D + color para la ejecución de planimetrías exactas y la proyección de policromías virtuales en el sector del Patrimonio Cultural.

Su objetivo principal es, por tanto, la explotación y utilización de los modelos digitales 3D con información de color para labores de documentación, intervención y difusión del Patrimonio Histórico-Artístico.

CAMINO DE SANTIAGO VIRTUAL

El DVD “Camino de Santiago: Itinerario virtual” es una aplicación de contenido cultural y divulgativo, desarrollada por la Fundación Santa María la Real, con el patrocinio del Ministerio de Industria, Turismo y Cultura.

Su meta no es otra que convertirse en una guía de sencillo manejo para el viajero que, a través de un agradable vuelo virtual

SISTEMAS DE ILUMINACIÓN ORNAMENTAL

No cabe duda de que la luz ha constituido siempre un elemento clave en el sector del Patrimonio. A lo largo de los tiempos ha sido utilizada como herramienta y como símbolo, para dotar de luminosidad a los edificios o para guiar nuestra mirada hacia espacios o elementos muy concretos. Hoy por hoy, la correcta utilización de la luz puede facilitar nuestra comprensión del Patrimonio e incluso puede ayudarnos a su mejor difusión y promoción.

En este sentido, la Fundación Santa María la Real lleva tiempo defendiendo que ya no se trata simplemente de iluminar, sino de ser capaces de adecuar la luz a los diferentes espacios y usos del edificio o del bien patrimonial sobre el que se está trabajando.

EMPRESAS

A lo largo de su trayectoria, la Fundación Santa María la Real ha impulsado la creación de diferentes proyectos empresariales, con una característica común: su apuesta directa por el Patrimonio como elemento generador de desarrollo socioeconómico, a través del turismo o de la prestación de servicios a la sociedad. La meta de estos negocios es lograr la excelencia y mostrar el Patrimonio como eje vertebrador de una atractiva e innovadora oferta cultural.

RESIDENCIA TERCERA ACTIVIDAD

La Residencia Tercera Actividad, tutelada por la Fundación Santa María la Real ofrece un total de 96 plazas, 40 concertadas con la Junta de Castilla y León. De ellas, diez son para mayores independientes o válidos, 82 para personas mayores asistidas y, por último, cuatro para personas con graves dificultades de desplazamiento.

ORNAMENTOS ARQUITECTÓNICOS

El taller de Ornamentos Arquitectónicos continúa ampliando su catálogo de maquetas a escala de los principales monumentos del Patrimonio europeo.

Otra línea de trabajo, que se sigue desarrollando, es la elaboración de maquetas de gran escala.

Como viene siendo habitual el taller ha estado presente en diferentes ferias nacionales.

ALOJAMIENTOS CON HISTORIA

La marca Alojamiento con Historia surge del interés por revalorizar el pasado para construir el futuro. Bajo esta denominación se encuadran

aquellos alojamientos rurales con valor histórico que la Fundación gestiona para potenciar el turismo de la zona en la que se encuentra. Actualmente, la marca engloba a la Posada de Santa María la Real y al Molino de Salinas de Pisuerga.

El reto de Alojamientos con Historia es convertirse en referencia del turismo vinculado al Patrimonio.

La marca Alojamientos con Historia ha estado presente en diferentes ferias de turismo como Intur o Fitur; y en los mercados de contratación de Ponferrada y Silleda.

RECONOCIMIENTOS

- Premio Ciudades Patrimonio de la Humanidad 2010
- Mejor libro editado en 2009
- Mejor Web de Castilla-La Mancha 2010

EL CONSEJO SOCIAL

Durante el año 2010 el Consejo Social de la Fundación ha continuado con su labor de mejorar las necesidades de tipo social, cultural y asistencial del colectivo, además de servir como órgano de asesoramiento, debate y mediación sobre las políticas y condiciones generales de trabajo en la Fundación.

En este sentido, se han consolidado algunas actividades, mientras que hemos asistido al lanzamiento de nuevas ideas que han tenido una muy buena acogida como una importante apuesta por la formación tanto con la puesta en marcha de una serie de talleres gratuitos de iniciación a la informática y a Internet como con un novedoso programa de formación interdepartamental que pretende la circulación del conocimiento y el aprovechamiento del alto nivel de competencia en el trabajo diario de las personas que formamos parte de la Fundación.

Además, este año se han desarrollado gracias al apoyo del Consejo Social otras actividades culturales a la vez que el Consejo ha

demostrado ser útil en la búsqueda de consenso para implantar medidas que pretenden mejorar la posición de la Fundación en el contexto económico actual.

6 ANALISIS DE LA ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FUNDACIÓN SANTA MARÍA LA REAL

Se pretende dar a conocer la visión de los trabajadores de la Fundación en general, de valores que se creen asumidos, de los cauces de información y comunicación, de sus responsable etc.

La forma de responder a estas cuestiones ha sido satisfactoria en general, no porque las respuestas sean positivas, sino por la colaboración mostrada para señalar los aspectos negativos.

Para el desarrollo de este estudio, hemos diferenciado la organización en seis áreas, que corresponden a seis partes diferenciadas en la estructura de la organización, estas son: patrimonio, servicios, comunicación, administración, iniciativas y C.E.R.

Para cada área se han establecido grupos de preguntas, que siendo muy parecidos entre si, pueden diferir de un área a otra.

Estos grupos de preguntas los hemos etiquetado de la siguiente forma:

Objetivos y resultados, responsable, valores fundación, ventajas fundación, información, satisfacción e implicación y compromiso.

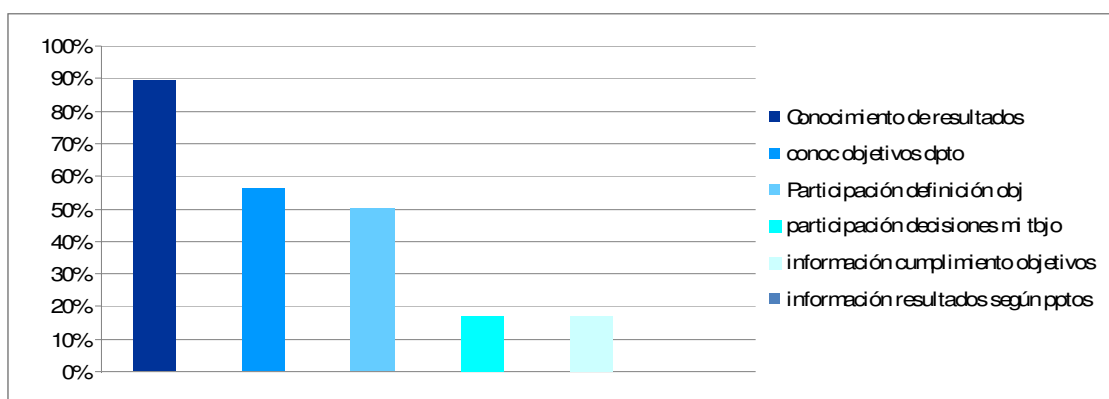
Cada grupo contiene preguntas como por ejemplo en “Objetivo y cumplimiento”, conocimiento de resultados o participación en decisiones de mi trabajo, etc. En el grupo de “satisfacción” preguntas como la satisfacción con la fundación o la satisfacción con el sistema de retribución.

A) AREA DE PATRIMONIO

OBJETIVOS Y CUMPLIMIENTO

El conocimiento de resultados del propio departamento roza el 90%, por encima de la media de la Fundación, el conocimiento de los objetivos y la participación en la definición de éstos ronda el 50%, ligeramente superado en el primer caso.

Sin embargo la participación en las decisiones que afectan al trabajo no alcanza el 20% y lo mismo ocurre con la información acerca del cumplimiento de objetivos según los planes de actuación, y ofrece cifras negativas al valorar los resultados según los presupuestos cuando afectan al conjunto de la Fundación.



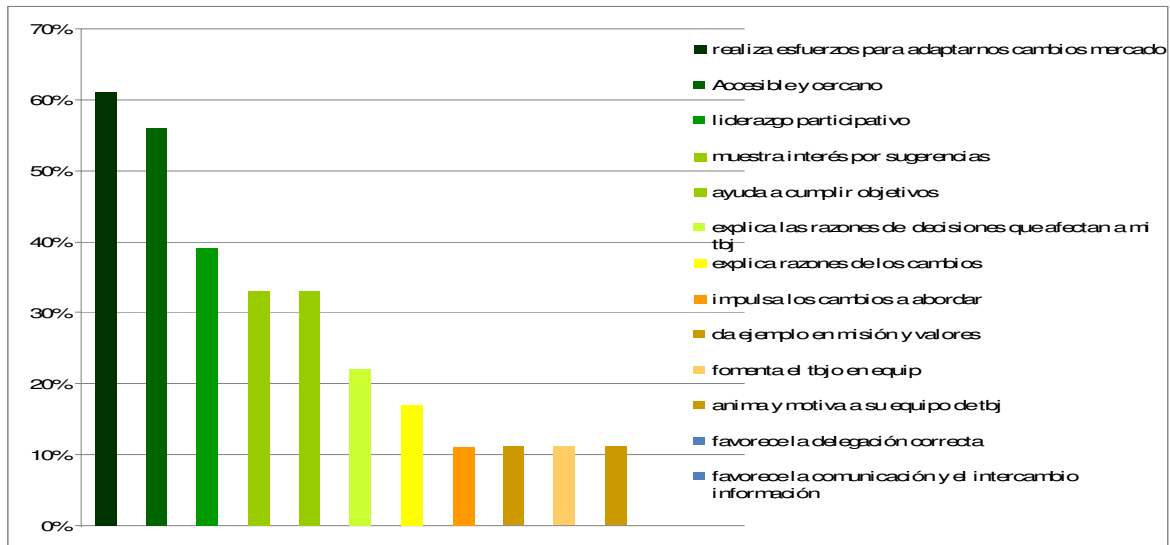
RESPONSABLE

La realización de esfuerzos para adaptarnos a los cambios de mercado es el aspecto más valorado por los trabajadores de Patrimonio, por encima del 60%, la accesibilidad y cercanía alcanza el 58% y a partir de aquí la valoración desciende forma importante, el liderazgo participativo no alcanza el 40%, el interés por las sugerencias y la ayuda para cumplir objetivos sobrepasan ligeramente el 30%.

El resto de valores referidos al responsable alcanza cotas de satisfacción muy bajas, rondando el 10% se sitúan el responsable

impulsa los cambios a abordar, fomenta el trabajo en equipo, da ejemplo en misión y valores, anima y motiva a su equipo...

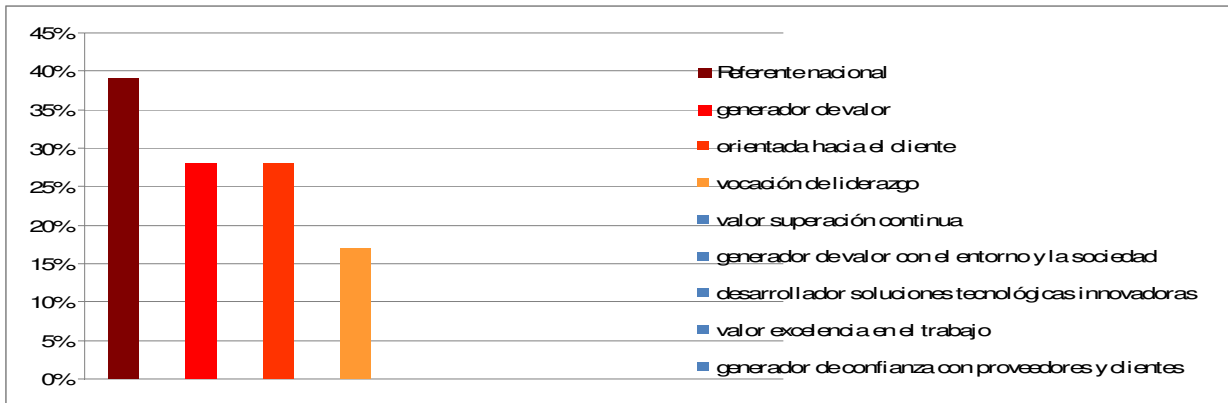
Existen elementos que son valorados negativamente y no aparecen en la tabla como el responsable favorece la delegación correcta, y favorece la comunicación y el intercambio de información...



VALORES FUNDACIÓN

Ninguno de los valores evaluados llega al 40 % de satisfacción, la máxima puntuación la alcanza el referente nacional con un 39%, la fundación como generador de valor y orientada hacia el cliente produce un 28% de aceptación y la vocación de liderazgo un 17%.

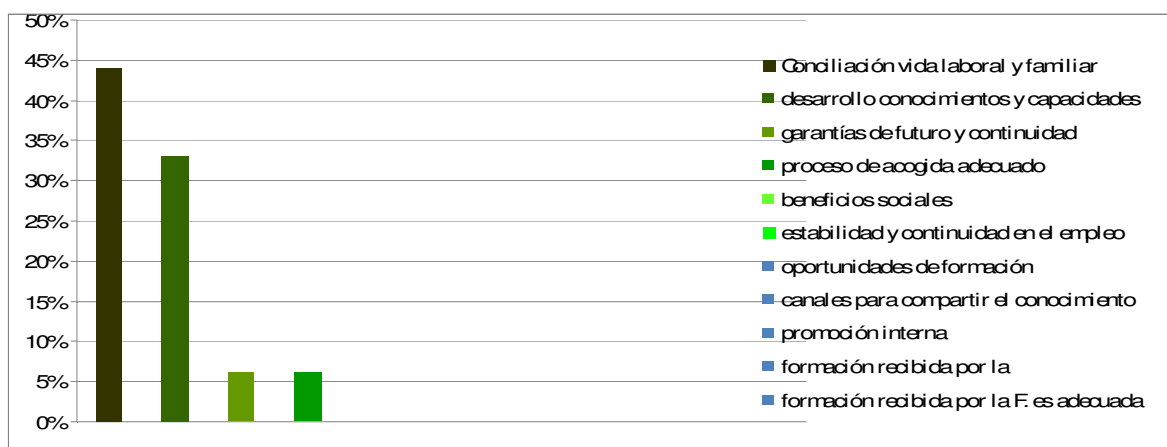
El resto de valores ofrece como resultado de la valoración cotas negativas ; el valor superación continua, la fundación como generador de valor con el entorno y la sociedad, desarrollador de soluciones tecnológicas innovadoras, excelencia en el trabajo y generador de confianza con proveedores y clientes.



VENTAJAS FUNDACIÓN SANTA MARÍA LA REAL

Ninguno de los aspectos evaluados alcanza aquí el 50%, el aspecto más valorado es la conciliación de la vida laboral y familiar con el 44%, el desarrollo de conocimientos y capacidades se sitúa en el 33%, y las garantías de futuro y continuidad y el proceso de acogida adecuado obtienen un 6% de aprobación.

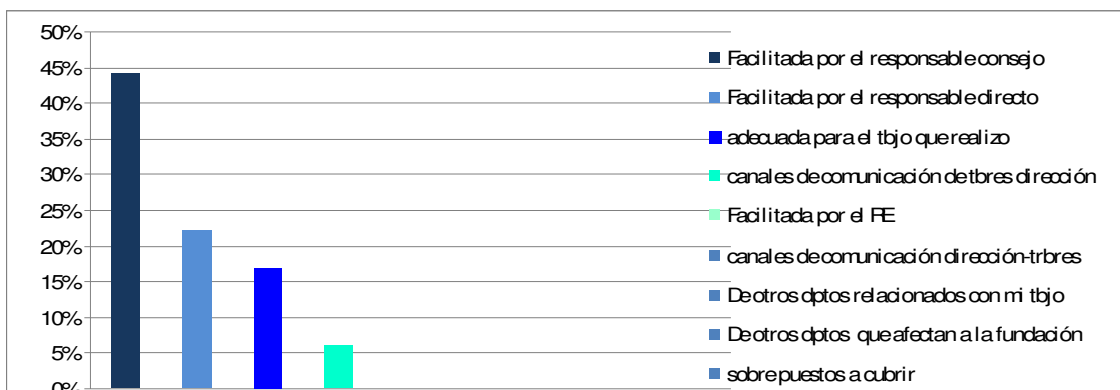
El resto de datos evaluados es valorado negativamente, los beneficios sociales, la estabilidad y continuidad en el empleo, las oportunidades de formación, la existencia de canales para compartir el conocimiento, la promoción interna y la formación recibida por la Fundación...



INFORMACIÓN

La información facilitada por el responsable del Consejo Social es el dato más satisfactorio en este apartado con el 44%, aquella información que proporciona el responsable directo supera ligeramente el 20% y consideran que es adecuada para el trabajo que se realiza en un 17%.

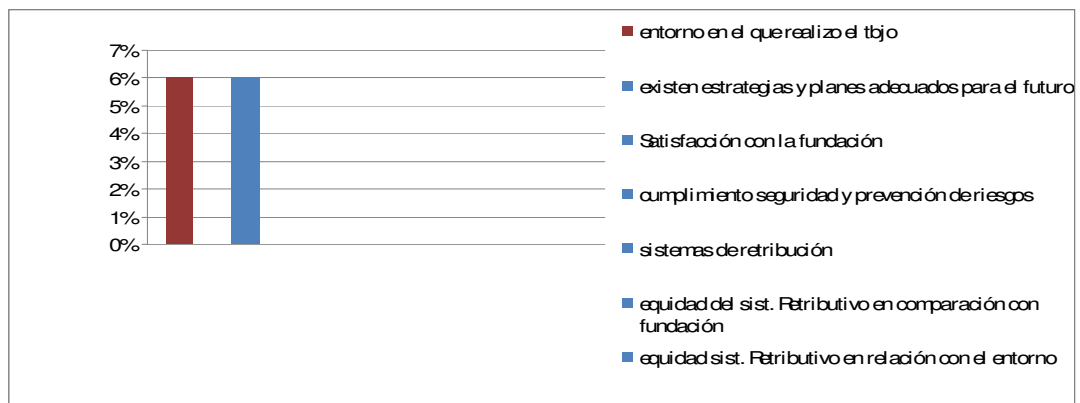
Los canales de comunicación de trabajadores a dirección obtienen un 6% de satisfacción, no así los canales de dirección a trabajadores que son considerados negativamente. Esta insatisfacción se extiende la información facilitada por el RE, y como en el resto de la Fundación la información de otros departamentos relacionados con el trabajo desarrollado, de otros departamentos que afectan a la marcha de la Fundación y sobre los puestos a cubrir.



SATISFACCIÓN

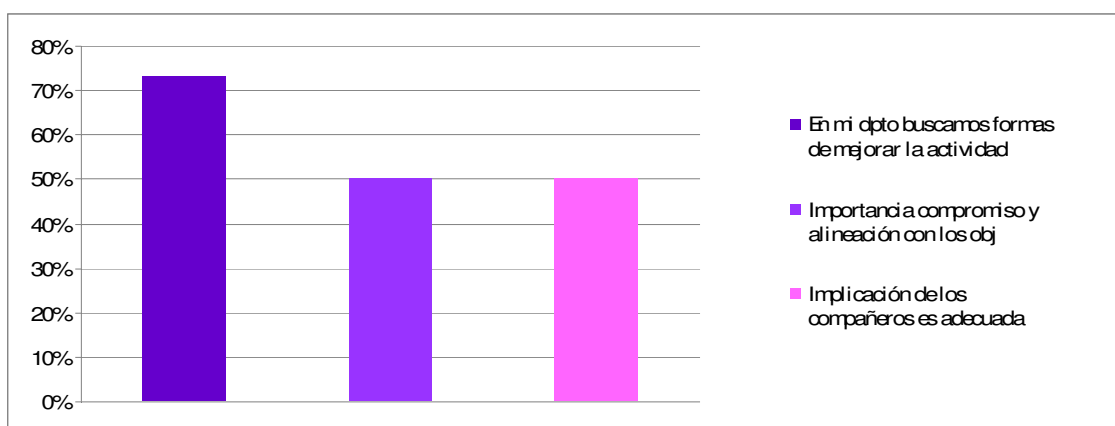
Valores positivos solamente son alcanzados por el entorno en que se realiza el trabajo y las estrategias y planes adecuados para el futuro.

La satisfacción con la Fundación, el cumplimiento en seguridad y prevención de riesgos, el sistema de retribución y la equidad de éste adquiere cotas negativas.



IMPLICACIÓN Y COMPROMISO

La imagen que los encuestados tienen de sí mismos en estos apartados, y como sucede en el conjunto de la Fundación, es mucho más positiva que la de los datos observados anteriormente. Más del 70% cree que en su departamento se buscan formas para mejorar la actividad, y el 50 % considera adecuada la implicación de los compañeros y que es importante el compromiso y la alineación con los objetivos de la Fundación para llevar a cabo el trabajo...



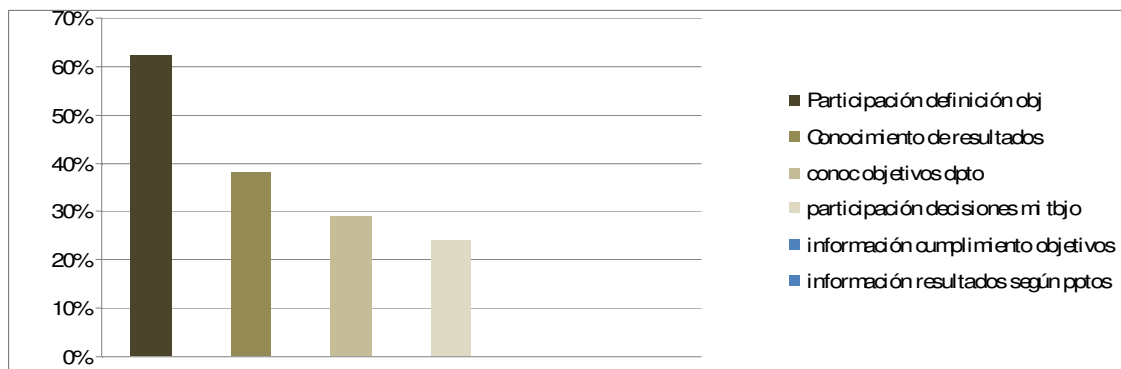
B) AREA DE INICIATIVAS

OBJETIVOS Y CUMPLIMIENTO

El 62% de los trabajadores de Iniciativas Taller dice participar en la definición de objetivos de su departamento, sin embargo parecen conocer estos objetivos solamente el 29% de ellos.

El conocimiento de los resultados del propio departamento alcanza el 38%, y la participación en las decisiones que afectan al trabajo desarrollado se queda en un 22%.

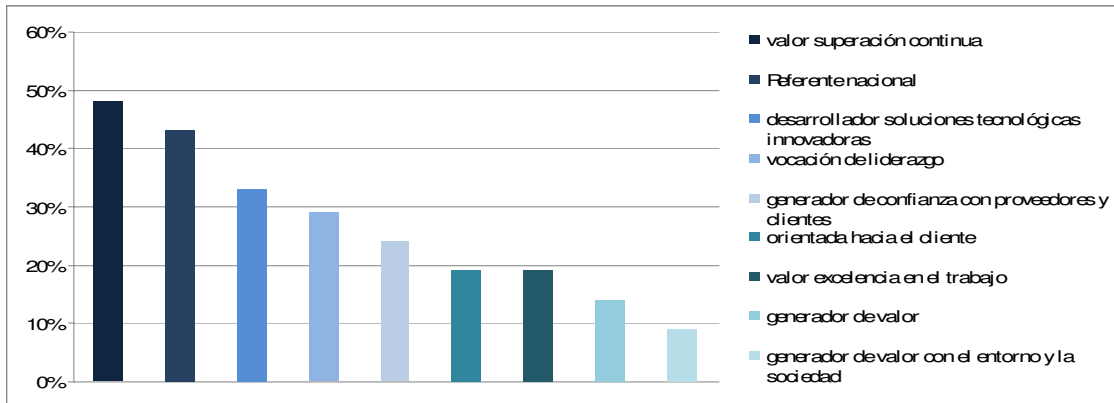
El resto de las cuestiones de este apartado, aquellas referidas al conocimiento de cumplimiento según presupuestos y planes de actuación de la Fundación en su conjunto , los datos extraídos resultan negativos...



VALORES FUNDACIÓN

Ninguno de los valores evaluados alcanza el 50%, y es el más puntuado el de superación continua, pero sólo con un 48%, Referente nacional el 43% y desarrollador de soluciones tecnológicas e innovadoras un 32%.

La vocación de liderazgo y generador de confianza con clientes y proveedores descienden desde 28 a 23%. La orientación hacia el cliente y la excelencia en el trabajo no alcanzan el 20%, generador de valor se queda en un 13% y generador de valor con el entorno y la sociedad se queda en el 9%.

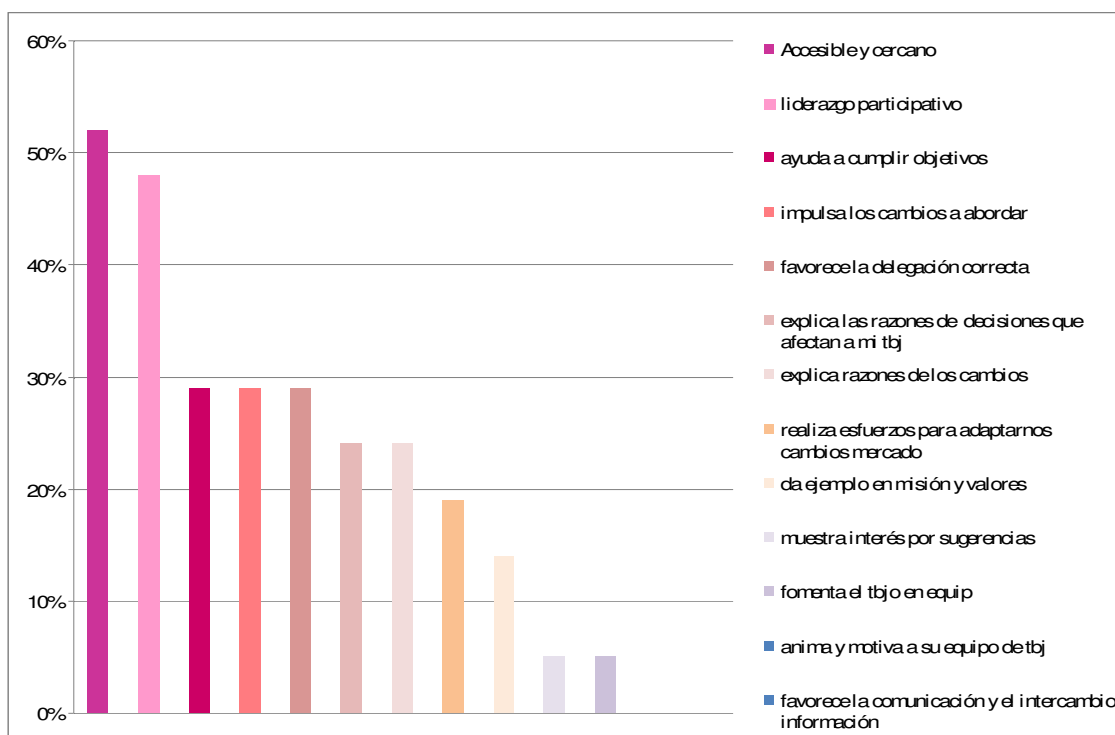


RESPONSABLE

Solamente la accesibilidad y cercanía supera el valor del 50%, y se queda en un 52%, muy cercano se halla la valoración del liderazgo participativo con una cota del 48%

A partir de aquí la valoración de las cualidades y esfuerzos del responsable descienden notablemente, las cuestiones sobre la ayuda para cumplir objetivos, el impulso de los cambios a abordar y favorecer la delegación correcta obtienen un 29% de satisfacción.

Realizar esfuerzos para adaptarnos a los cambios de mercado y dar ejemplo en misión y valores se quedan en un 19 y 13%.



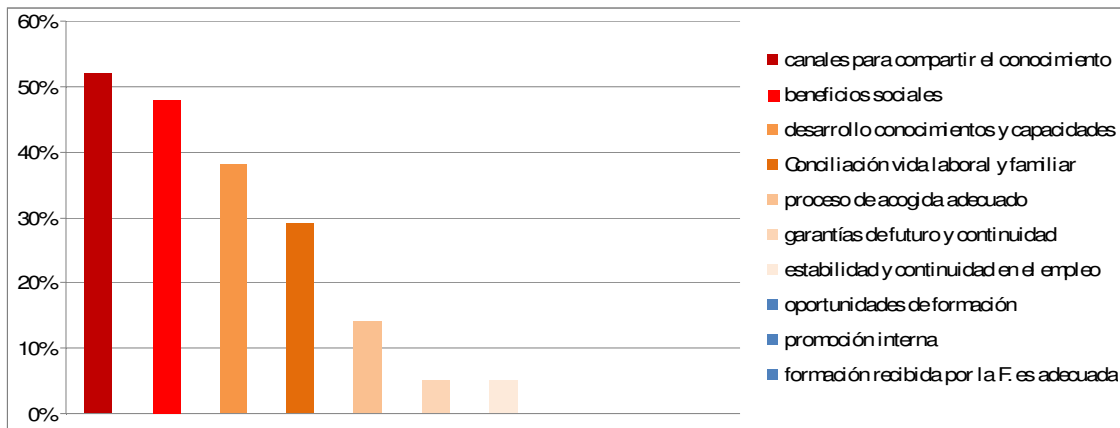
VENTAJAS

La existencia de canales para compartir el conocimiento es valorado con un 50% de satisfacción y los beneficios sociales con un 48%.

El desarrollo de conocimientos y capacidades obtiene un 39% y la conciliación de la vida laboral y familiar un 29%.

El proceso de acogida es valorado con un 13% y las garantías de futuro y continuidad y la estabilidad y continuidad en el empleo consiguen una cota del 5% de satisfacción

Como aspectos valorados negativamente están las oportunidades de formación, la promoción interna y la formación recibida por la Fundación



INFORMACIÓN

Ningún valor alcanza el 50% de satisfacción, y la más valorada es la facilitada por el responsable directo con un 49%.

En este apartado sólo aparece otros dos valores dentro del ámbito positivo, el 32% para la información facilitada por el responsable del Consejo, y un 19% la considera adecuada para el trabajo que se realiza.

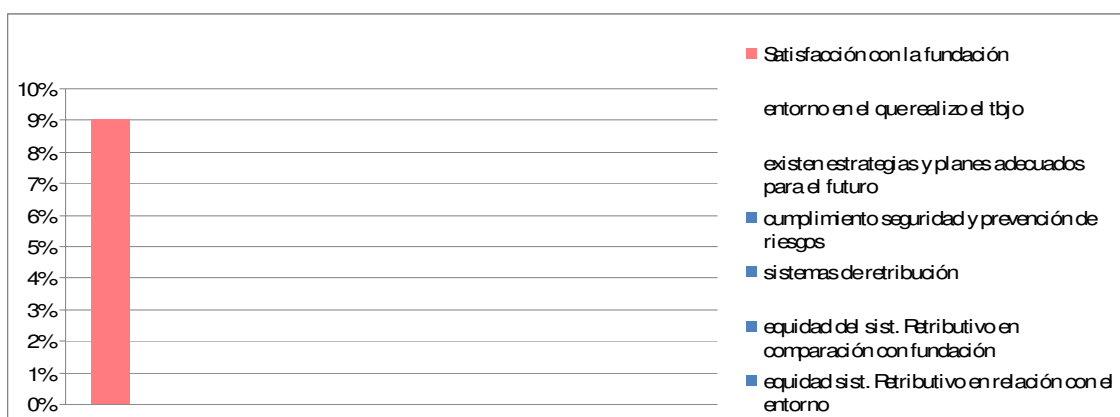
El resto de las cuestiones son valoradas negativamente; los canales de comunicación, la información facilitada por el RE, de otros departamentos relacionados con el trabajo desarrollado y que afectan al conjunto de la Fundación y sobre puestos a cubrir.



SATISFACCIÓN

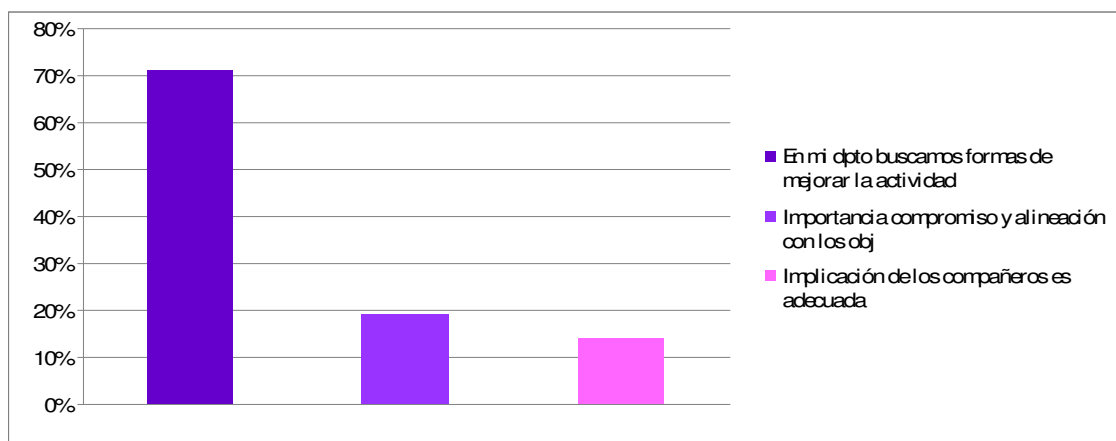
Ningún valor alcanza cotas importantes de satisfacción, la más valorada es la satisfacción con la Fundación y se queda en un 9%.

El resto de cuestiones son valoradas negativamente, el entorno en que se realiza el trabajo, la existencia de estrategias y planes adecuados para el futuro, el cumplimiento en seguridad y prevención de riesgos, los sistemas de retribución, y la equidad del sistema retributivo.



IMPLICACIÓN Y COMPROMISO

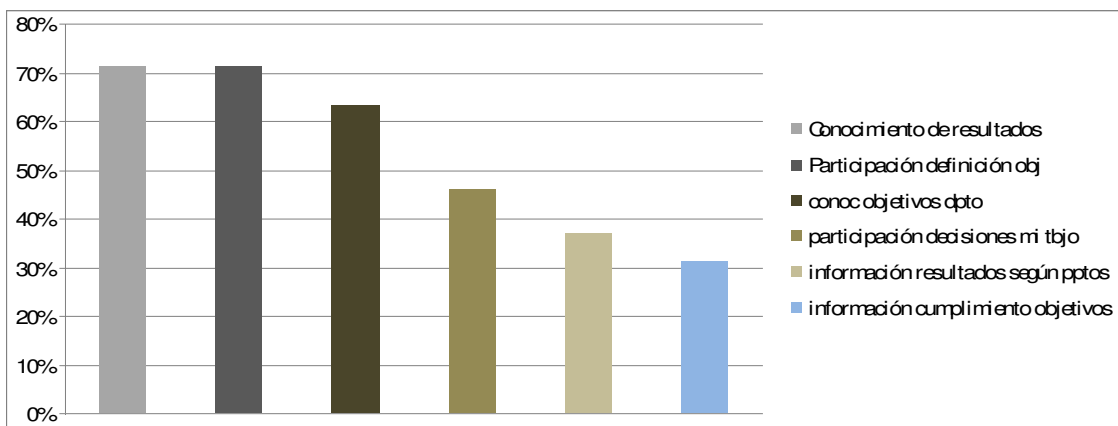
El 70 % considera que en el departamento se buscan formas de mejorar la actividad, pero no se considera importante el compromiso y la alineación con los objetivos (19%), y menos valorado aún es la implicación de los compañeros con una valoración del 13%



C) AREA DE SERVICIOS

OBJETIVOS Y RESULTADOS

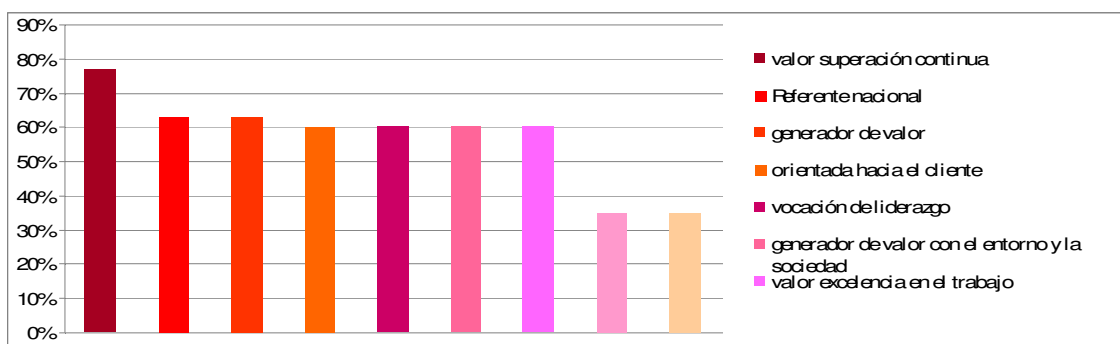
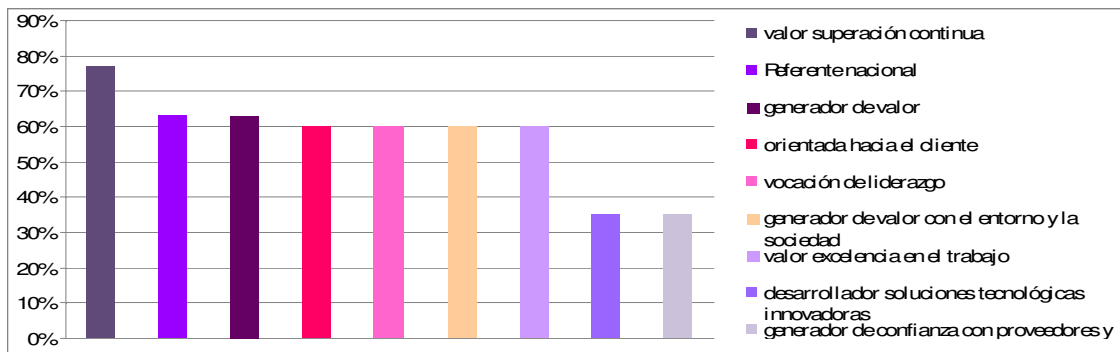
El conocimiento de los resultados del propio departamento y la participación en la definición de objetivos alcanzan un 72%, el conocimiento de objetivos del departamento obtiene un 62%. A partir de aquí los valores descienden por debajo del 50%, un 48% participa en las decisiones que afectan a su trabajo, la información de los resultados de la Fundación según presupuestos y el cumplimiento de objetivos se quedan un 38 y 32% respectivamente.



VALORES FUNDACIÓN

Los valores evaluados consiguen importantes índices de aceptación, salvo desarrollador de soluciones tecnológicas innovadoras y generador de confianza con proveedores y clientes con un 36%.

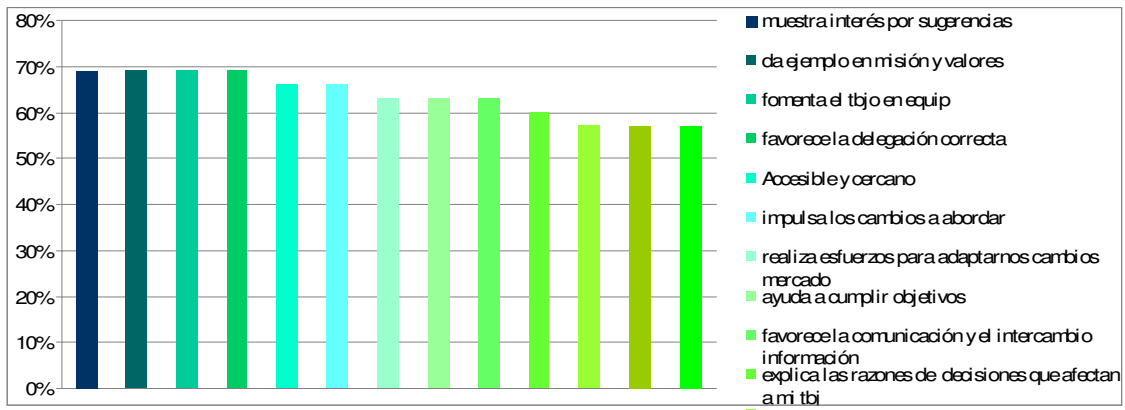
El valor más aceptado es la superación continua (78%), referente nacional y generador de valor obtendrían un 63%, la orientación hacia el cliente, la vocación de liderazgo, excelencia en el trabajo y generador de valor con el entorno y la sociedad quedan en el 60%.



RESPONSABLE

El responsable muestra interés por las sugerencias, da ejemplo en misión y valores, fomenta el trabajo en equipo y favorece la delegación correcta logran un 69% de aceptación. Los ítems accesible y cercano e impulsa los cambios a abordar obtienen un 66%, realizar esfuerzos para adaptarnos a los cambios del mercado, ayudar a cumplir objetivos y favorecer la comunicación y el intercambio de información ofrecen un 63%.

Explicar las razones de las decisiones que afectan al trabajo queda en el 60%, y el resto , liderazgo participativo, explicar las razones de los cambios y animar y motivar a su equipo de trabajo el 58%.

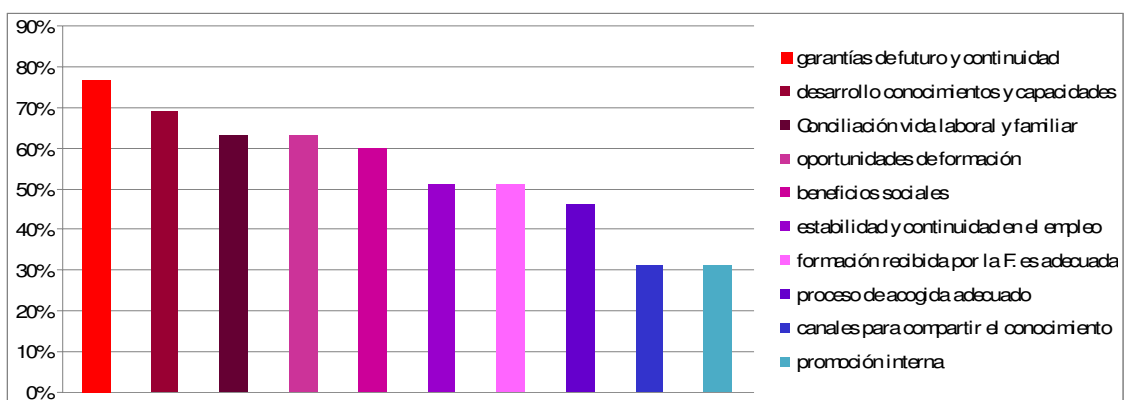


VENTAJAS FUNDACIÓN

Las garantías de futuro y continuidad son las más valoradas por los trabajadores de Servicios, con un 78%, seguido por el desarrollo de conocimientos y capacidades con un 69%.

La conciliación de la vida laboral y las oportunidades de formación obtienen un 62%, y un 60% los beneficios sociales. La estabilidad y continuidad en el empleo y la formación recibida por la Fundación es valorada con un 50%.

Entre los valores por debajo del 50% estarían el proceso de acogida con un 48%, y muy por debajo los canales para compartir el conocimiento y la promoción interna con el 32%.

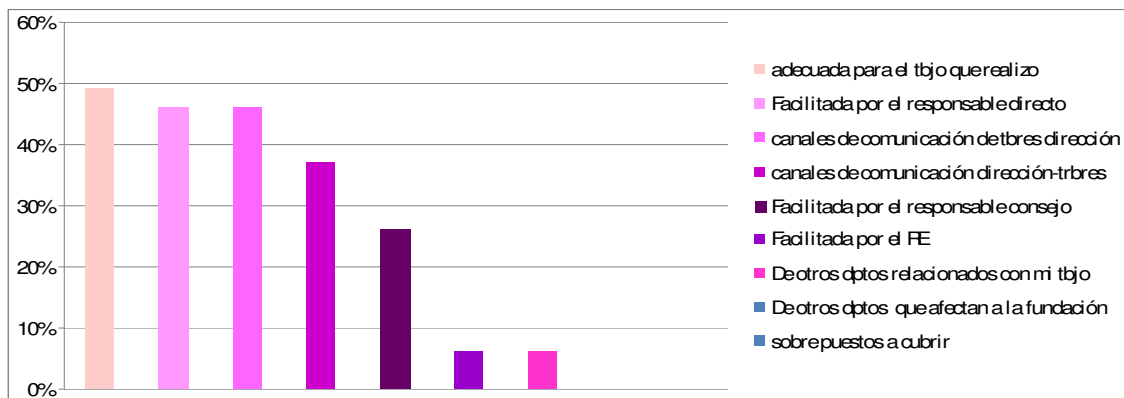


INFORMACIÓN

Ningún valor alcanza el 50%, el más próximo 49%, la considera adecuada para el trabajo que se realiza. La información facilitada por el responsable directo y los canales de comunicación de los trabajadores a dirección se valoran en un 47%, ligeramente por debajo se sitúa la información recibida por los responsables del Consejo.

Entre aquellos valores que no alcanzan el 10% está la información facilitada por el RE, la de otros departamentos relacionados con mi trabajo y con un 3% solamente aquella información sobre puestos a cubrir.

Con puntuación negativa está la información sobre otros departamentos que afectan al conjunto de la Fundación.



SATISFACCION

La existencia de estrategias y planes adecuados para el futuro obtiene un 60% de satisfacción, cercano a este valor está la satisfacción con la Fundación con un 58%.

El entorno en el que se realiza el trabajo consigue el 38% y el cumplimiento en seguridad y prevención de riesgos no alcanza el 30%.

Los sistemas de retribución solamente obtienen un 13% de satisfacción, pero cuando hablemos de la equidad de estos sistemas empiezan a

aparecen valores negativos, tanto en comparación con la Fundación (-20%), como en relación con el entorno (-11%)

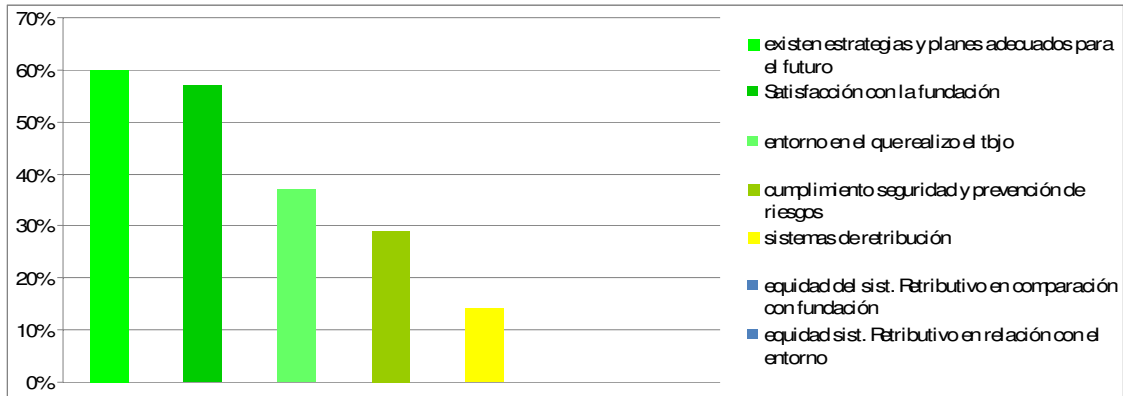
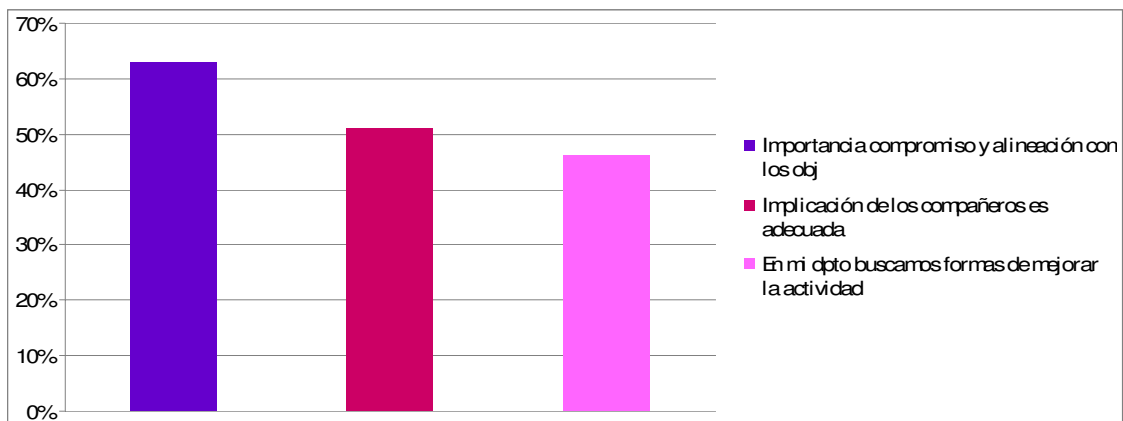


IMAGEN Y COMPROMISO

La importancia del compromiso y la alineación con los objetivos de la Fundación es valorado con un 63%, la implicación de los compañeros obtiene el 50%, pero el ítem que valora la búsqueda de mejora de actividad en el departamento se queda en el 48%.



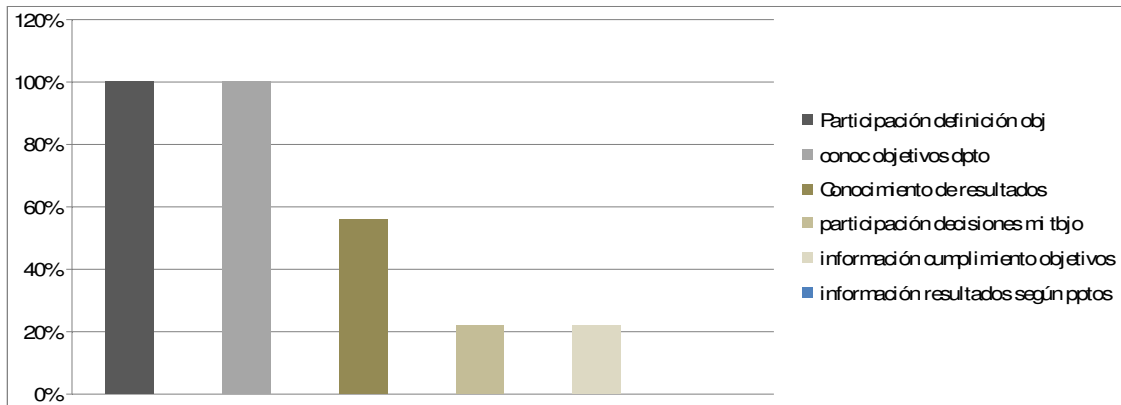
D) AREA DE COMUNICACIÓN

OBJETIVOS Y RESULTADOS

La participación en la definición de objetivos y el conocimiento de los objetivos del departamento obtienen un 100% de satisfacción.

El conocimiento de los resultados obtiene un 55% de satisfacción.

La participación en las decisiones que afectan a su trabajo y la información acerca del cumplimiento de objetivos de la Fundación se quedan en un 22%, sin embargo la información de resultados de la Fundación según los presupuestos queda en valor 0.

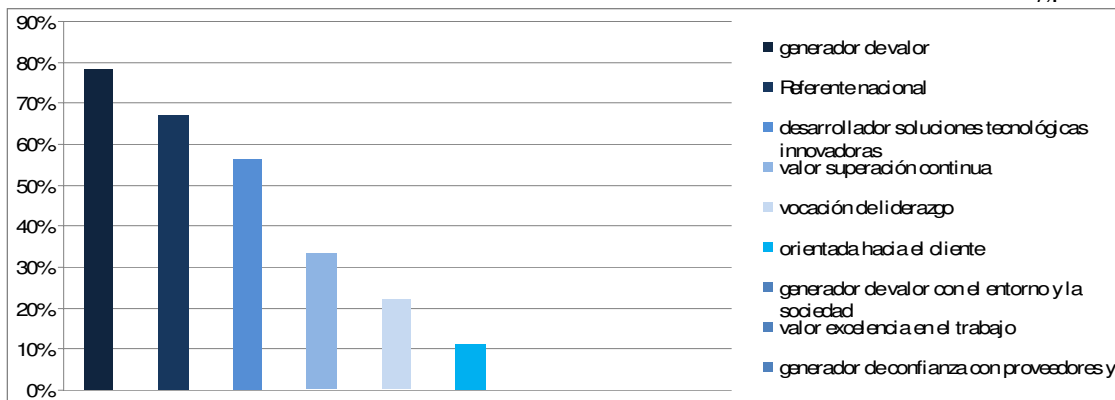


VALORES FUNDACIÓN

Generador de valor obtiene un 78% de aceptación y referente nacional un 68%. El valor de la Fundación como desarrollador de soluciones tecnológicas produce un 56% de aceptación.

El valor superación continua queda en el 33%, vocación de liderazgo logra un 22%, y el valor Fundación orientada hacia el cliente un 11%.

La excelencia en el trabajo queda en el valor 0 y con puntuación negativa se colocan los ítems generador de valor con el entorno y la sociedad y generador de confianza con proveedores y clientes.

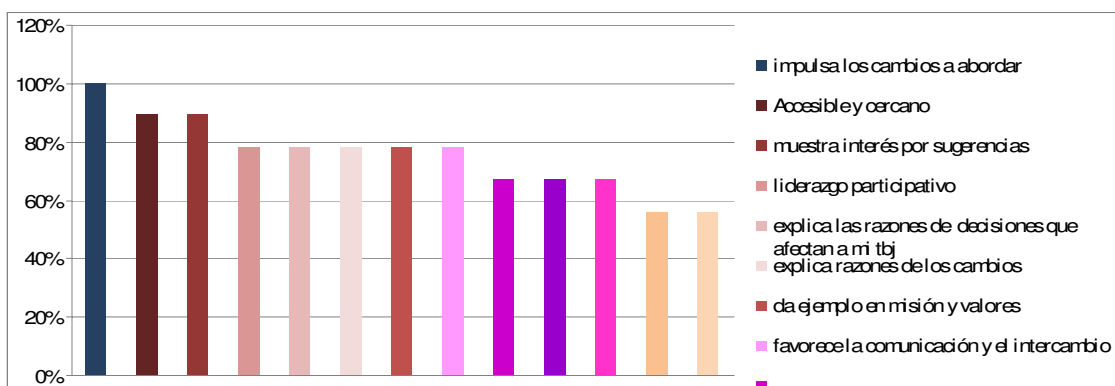


RESPONSABLE

100% reconoce que el responsable impulsa los cambios a abordar y un 89% dice que se muestra accesible y cercano y que muestra interés por las sugerencias y desarrolla un liderazgo participativo. El 78% dice que el responsable explica las razones de las decisiones que afectan a su trabajo, explica las razones de los cambios, da ejemplo en misión y valores, y favorece la comunicación y el intercambio de información.

El 67% ve que se realizan esfuerzos para adaptarnos a los cambios de mercado, que el responsable fomenta el trabajo en equipo y que favorece la delegación correcta.

El responsable anima y motiva a su equipo de trabajo y ayuda a cumplir los objetivos obtiene el 56% de aceptación.

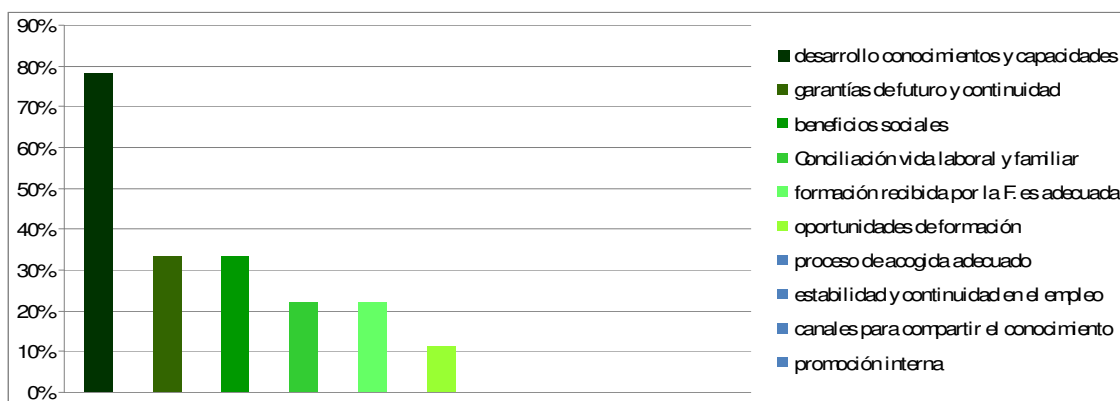


VENTAJAS

El desarrollo de conocimientos y capacidades es vista como la mayor ventaja en el departamento de Comunicación, concretamente con un 78% de satisfacción.

Con el resto de las ventajas se produce una importante distancia, de modo que garantías de futuro y continuidad y beneficios sociales obtienen un 33%, y la conciliación de la vida familiar y laboral y la formación recibida por la Fundación quedan en un 22%, y las oportunidades para adquirir esta formación dadas por la Fundación solo obtienen un 11% de satisfacción.

Los canales para compartir el conocimiento quedan en el 0 y con valores negativos el proceso de acogida, la promoción interna y la estabilidad y continuidad en el empleo llegando a -56% este último.

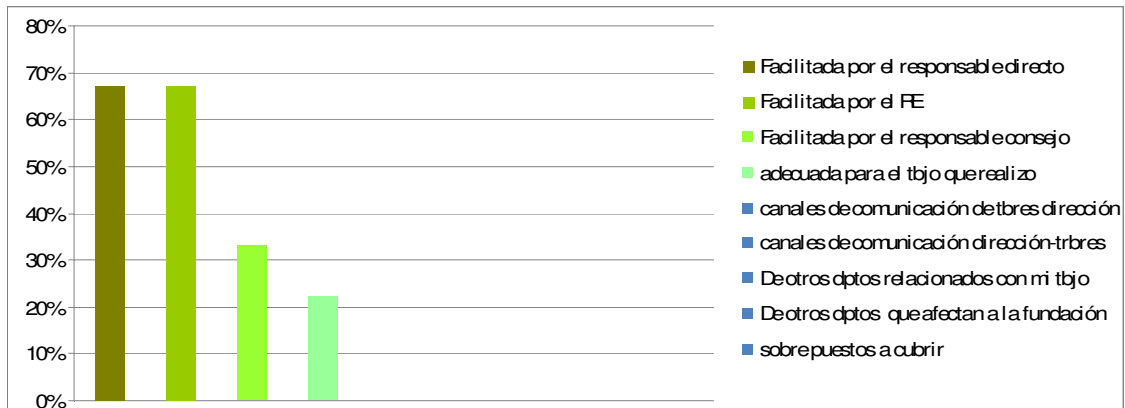


INFORMACIÓN

Aquella información facilitada por el responsable directo y por el RE alcanza un 67% de satisfacción, y la que proporciona el responsable del Consejo es valorada positivamente por el 33% y ésta es considerada adecuada para el trabajo que se realiza por el 22%.

Aparecen con valores negativos los canales de comunicación de trabajadores a dirección y dirección trabajadores, la información de otros departamentos relacionados con su trabajo, de otros departamentos que

afectan al conjunto de la Fundación y con el valor negativo más alto la información sobre puestos a cubrir.



SATISFACCIÓN

La existencia de estrategias y planes adecuados para el futuro logra el mayor valor, un 44%, la satisfacción con la Fundación queda en el 22% y con el entorno en el que se realiza el trabajo produce un 11% de aceptación.

Con valor 0 queda el cumplimiento de seguridad y prevención de riesgos y como datos negativos la equidad del sistema retributivo en comparación con la Fundación, los sistemas de retribución y la equidad del sistema retributivo en relación con el entorno.

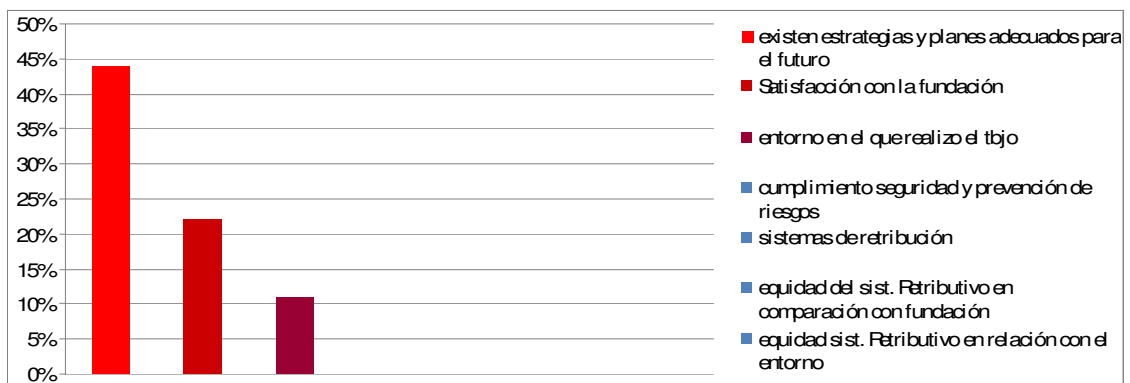
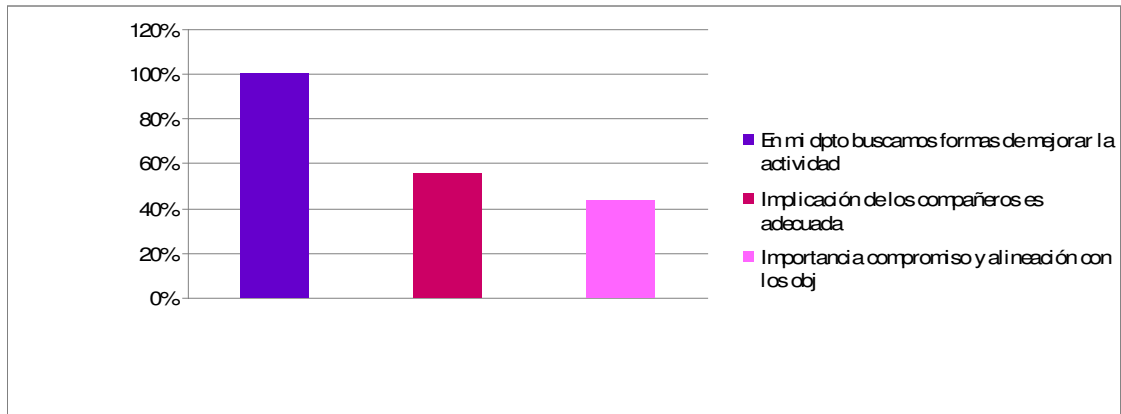


IMAGEN Y COMPROMISO

El 100% del departamento cree que buscan formas de mejorar la actividad, un 56% cree que la implicación de sus compañeros es adecuada y un 44% cree que es necesario el compromiso y la alineación con los objetivos de la Fundación.

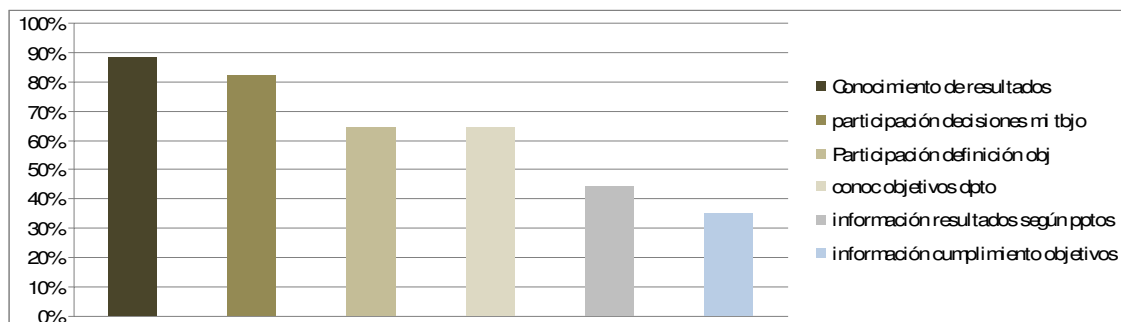


E) AREA CENTRO ESTUDIOS ROMANICO (CER)

OBJETIVOS Y CUMPLIMIENTO

Cerca del 90% conoce los resultados de su departamento y participa en las decisiones de su trabajo el 82%. La definición de objetivos y el conocimiento de estos es visto positivamente por el 64%.

La información de resultados según presupuestos de la Fundación y el cumplimiento de los objetivos de ésta obtiene cotas menores de satisfacción, 44 y 34% respectivamente.

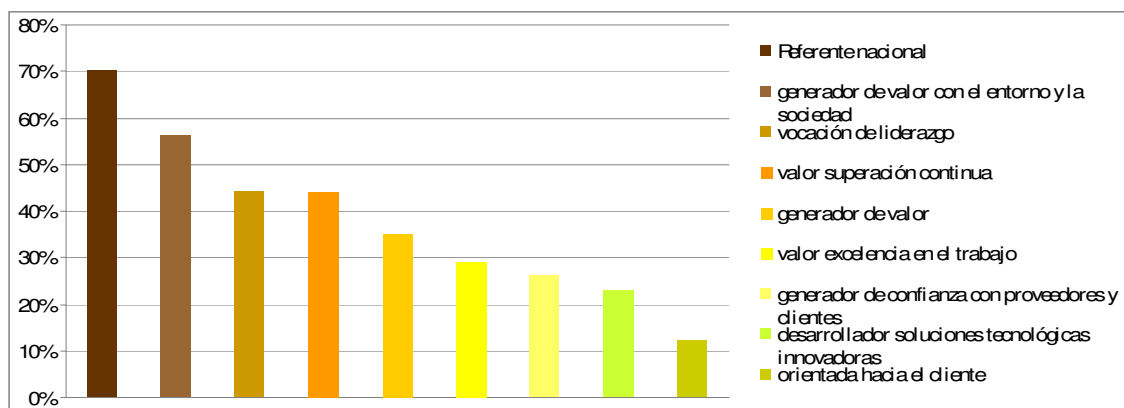


VALORES FUNDACIÓN

El valor referente nacional alcanza el 70% y generador de valor con el entorno y la sociedad el 58%.

El valor vocación de liderazgo y la superación continua quedan con un 44% de aceptación. La Fundación como generador de valor obtiene un 35%, la excelencia en el trabajo el 28%. Generador de confianza con proveedores y clientes un 25% y desarrollador de soluciones tecnológicas innovadoras es aceptado por el 22%.

La orientación al cliente cuenta con un 12% de aceptación.

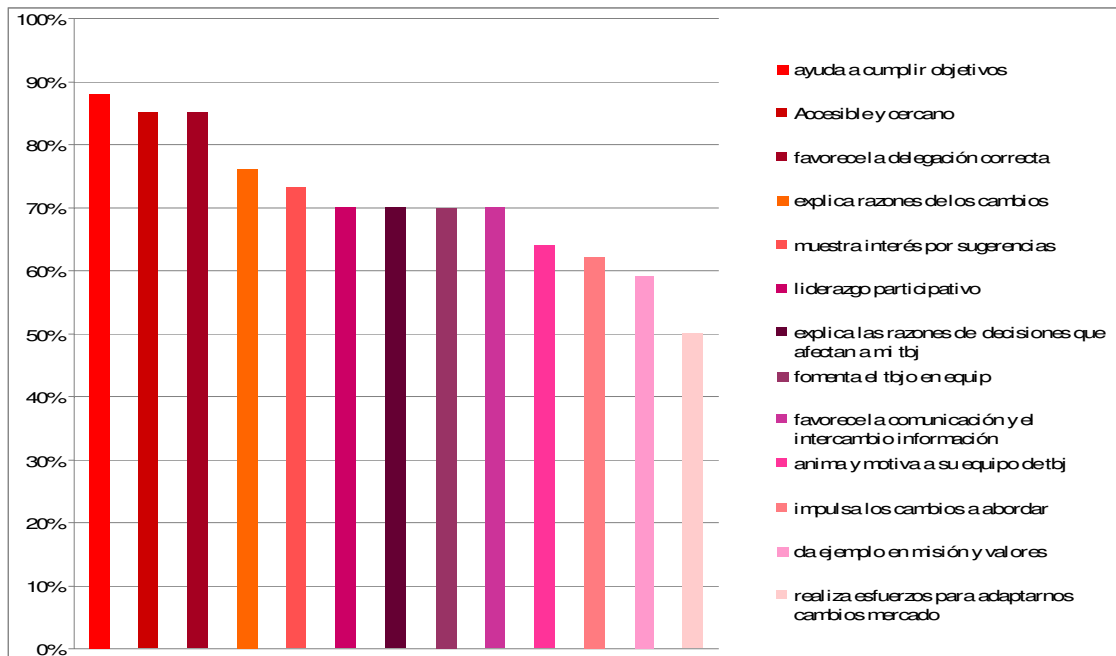


RESPONSABLE

La realización de esfuerzos para adaptarnos a los cambios del mercado se sitúa en el 50%, el resto de ítems evaluados están por encima de este dato.

El valor más aceptado es la ayuda para cumplir objetivos con un 88%, le siguen la accesibilidad y cercanía y favorecer la delegación correcta con un 85% de aceptación. Explicar las razones de los cambios consigue un 75%, mostrar interés por las sugerencias 73%, y con un 70% si sitúan el liderazgo participativo, explica las razones de las decisiones que afectan al trabajo, fomenta el trabajo en equipo y favorece la comunicación.

Por encima del 60% se encuentran los ítems de impulsar los cambios a abordar y animar y motivar al equipo de trabajo. Dar ejemplo en misión y valores obtiene un 58% de aceptación.

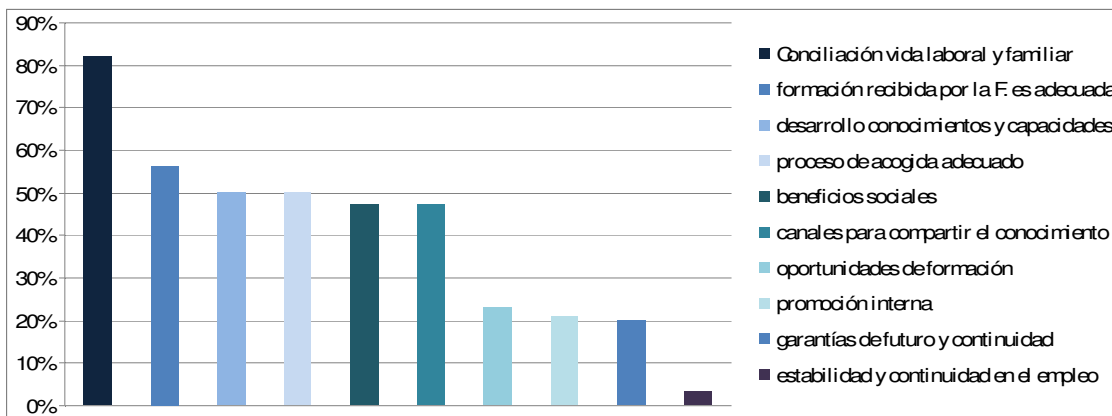


VENTAJAS

La conciliación de la vida laboral y familiar es la ventaja más apreciada por los trabajadores del CER, con un 82% , el 56% valora positivamente la formación recibida por la Fundación, y queda con un 50% de satisfacción el desarrollo de conocimientos y capacidades y el proceso de acogida, cercano a esta valor con 48% se sitúan los beneficios sociales y los canales para compartir el conocimiento.

La satisfacción con el resto de valores apenas se acerca al 20% y son las oportunidades de formación la promoción interna y las garantías de futuro y continuidad.

El valor menos aceptado es la estabilidad y continuidad en el empleo con un 3%.



INFORMACIÓN

La información facilitada por el responsable directo es la más valorada con un 62%, muy cercana a esta puntuación están los ítems que hablan de la adecuación de la información para el trabajo que se realiza, los canales de comunicación de dirección a trabajadores y de trabajadores a dirección, rondando todos el 60%.

Desciende la conformidad con la información facilitada por el responsable del Consejo al 38% y la facilitada por el RE al 0.

Con puntuación negativa aparece la información sobre puestos a cubrir, de otros departamentos relacionados con su trabajo y de otros departamentos que afectan al conjunto de la Fundación.



SATISFACCIÓN

La satisfacción con la Fundación es del 73%, la existencia de estrategias y planes adecuados para el futuro y los sistemas de retribución obtienen

un 44%. El entorno en que se realiza el trabajo es visto de forma satisfactoria por el 26%, la equidad del sistema retributivo en relación con el entorno por el 21% y el cumplimiento de seguridad y prevención de riesgos y la equidad del sistema retributivo en comparación con la Fundación obtienen un 18% de satisfacción.

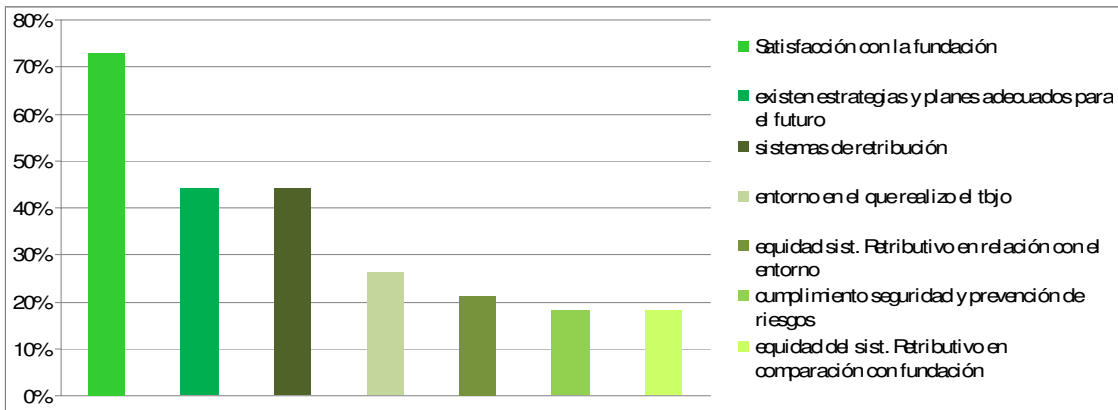
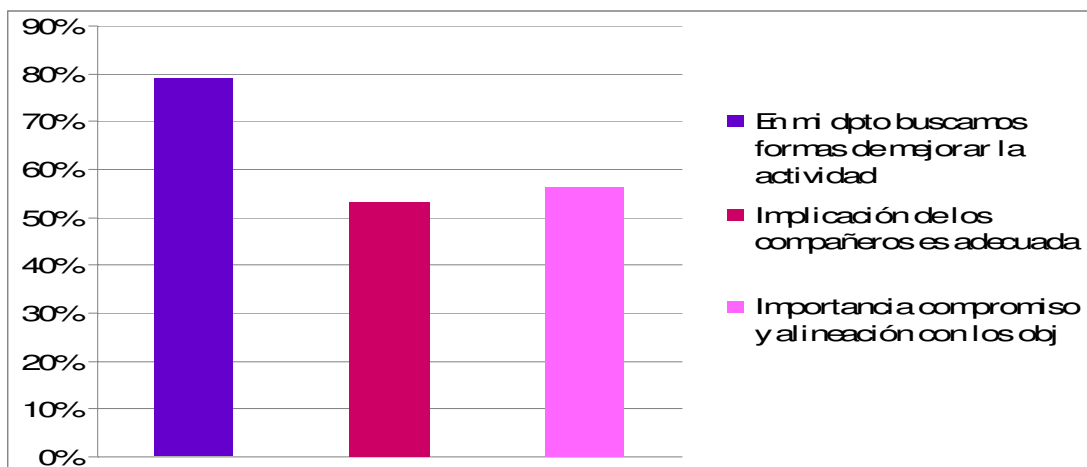


IMAGEN Y COMPROMISO

Casi el 80% considera que en el departamento se buscan formas de mejorar la actividad. La importancia del compromiso y la alineación con los objetivos es vista como necesaria para el 56% y un 52% considera que la implicación de sus compañeros es adecuada.

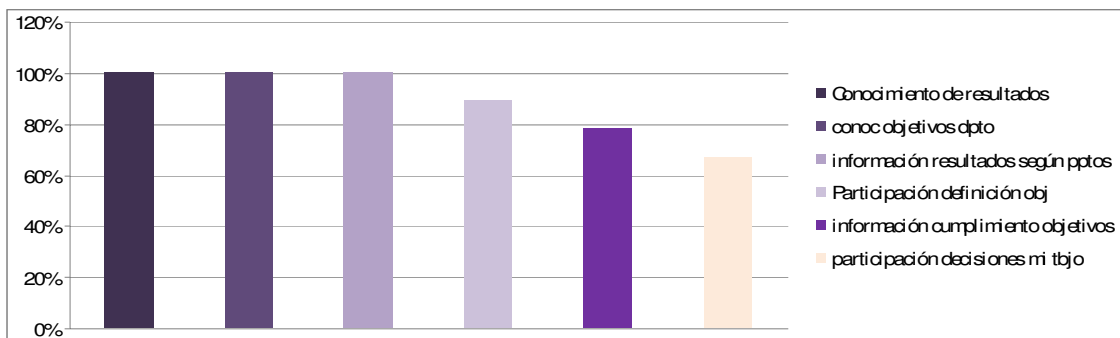


F) AREA DE ADMINISTRACIÓN

OBJETIVOS Y RESULTADOS

El 100% consideran que conocen los resultados y los objetivos del departamento, así como los resultados de la Fundación según los presupuestos. El 89% dice participar en la definición de objetivos y el 79% tiene información sobre el cumplimiento de objetivos de la Fundación

La participación en las decisiones que afectan al trabajo es vista satisfactoriamente por el 67%.

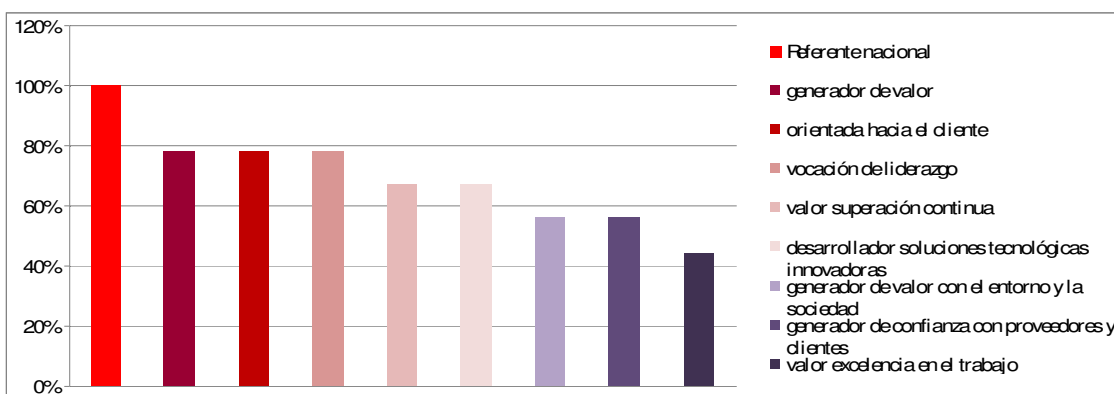


VALORES FUNDACIÓN

El valor referente nacional alcanza el 100%, la Fundación como generadora de valor, orientada hacia el cliente y superación continua obtienen un 78%, los valores de superación continua y desarrollador de soluciones tecnológicas innovadoras logran un 67%.

Con un 56% si sitúan generador de valor en el entorno y la sociedad y generador de confianza con proveedores y clientes.

La excelencia en el trabajo obtiene un 44% de satisfacción.



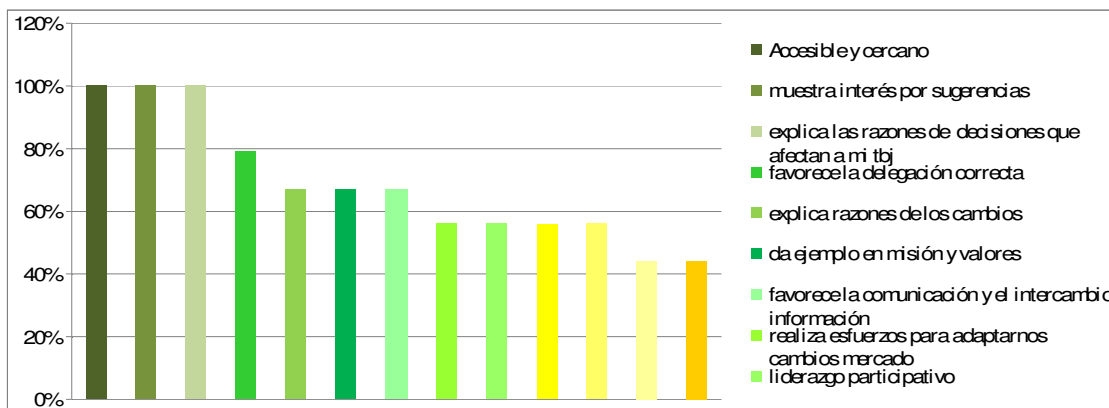
RESPONSABLE

Consiguen el 100% la accesibilidad y cercanía, el interés por las sugerencias y explicar las razones de las decisiones que afectan al trabajo.

Favorecer la delegación correcta obtiene un 79% y explicar las razones de los cambios, dar ejemplo en misión y valores y favorecer la comunicación el 67%.

El 56% observan que el responsable realiza esfuerzos para adaptarnos a los cambios, tiene un liderazgo participativo, impulsa los cambios a abordar y anima y motiva a su equipo de trabajo.

El responsable que fomenta el trabajo en equipo y ayuda a cumplir objetivo es visto por el 44%.



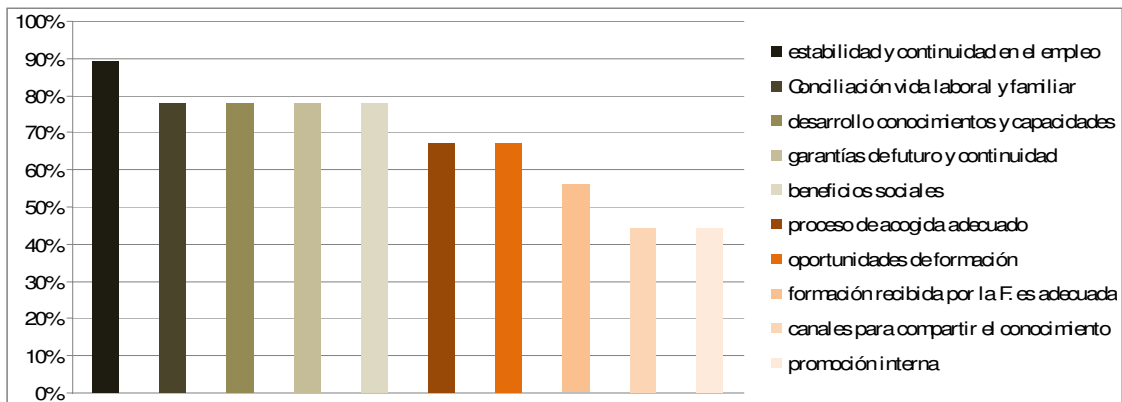
VENTAJAS

La estabilidad y continuidad en el empleo es vista como la mayor ventaja con un valor del 89% de aceptación.

La conciliación de la vida laboral y familiar, el desarrollo de conocimientos, las garantías de futuro y los beneficios sociales obtienen un 78% de satisfacción.

El proceso de acogida y las oportunidades de formación proporcionan un valor del 68% de satisfacción, sin embargo las oportunidades de formación dadas por la Fundación obtienen un resultado ligeramente inferior situándose en el 56%.

Las ventajas menos valoradas son la existencia de canales para compartir el conocimiento y la promoción interna dando ambas un 44% de satisfacción.

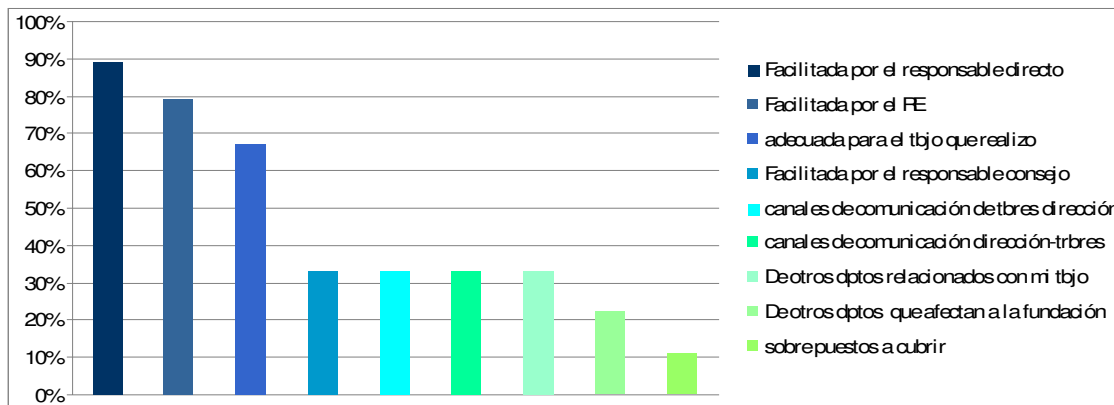


INFORMACIÓN

La información facilitada por el responsable directo es considerada la más satisfactoria con un valor del 89%, la facilitada por el RE alcanza el 79% y se considera adecuada para el trabajo que se realiza en un 68%.

El resto de ítems obtienen puntuaciones considerablemente menores, logra un 33% la información facilitada por el responsable del Consejo, los canales de comunicación de dirección a trabajadores y trabajadores dirección, y de otros departamentos relacionados con su trabajo...

La información sobre otros departamentos que afectan al conjunto de la Fundación consigue un 21% de aceptación y un 11% la información sobre puestos a cubrir.



SATISFACCIÓN

La satisfacción con la Fundación y con el entorno en que se realiza el trabajo consigue un 79% de aceptación. El cumplimiento en seguridad y prevención de riesgos se sitúa en el 68% y la existencia de estrategias y planes adecuados para el futuro en el 58%.

La equidad del sistema retributivo en comparación con la Fundación obtiene un 32% de satisfacción, el sistema de retribución un 21% y la equidad del sistema retributivo en relación con el entorno el 10%.

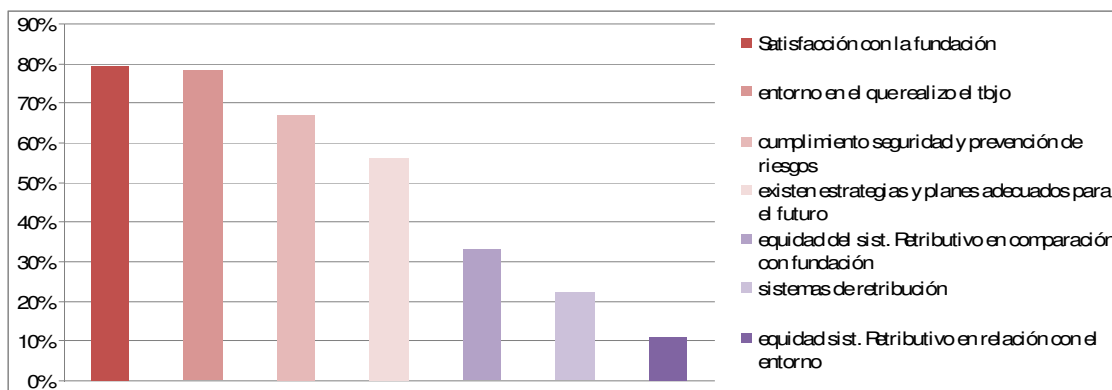
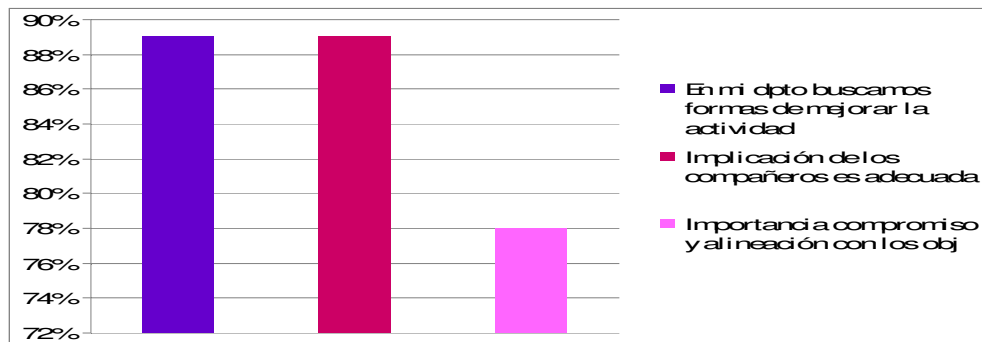


IMAGEN Y COMPROMISO

El 89% cree que en su departamento se buscan formas de mejorar la actividad y que la implicación de los compañeros es adecuada. El 78% considera importante el compromiso y la alineación con los objetivos de la Fundación.



Principales limitaciones al estudio

A continuación enumero algunas de las limitaciones en la realización del presente estudio y que se deben reseñar.

.-Sería deseable la existencia de estadísticas oficiales que permitieran la comparación de los resultados, a los efectos de poder establecer unas políticas laborales dirigidas a potenciar la satisfacción laboral de los trabajadores.

.-Por otro lado los datos utilizados para construir estos informes no están estandarizados y se hace prácticamente imposible su comparación con otros, además dichas variables están construidas dependiendo de las circunstancias del momento, lo que puede hacer variar significativamente los resultados al compararles en el tiempo.

.-Otra limitación que se da, es la subjetividad de este tipo de variables y la diversidad de interpretaciones que impiden la elaboración de medidas estandarizadas que permitan estudiarlos más uniformemente y profundamente.

“Los datos reflejados en este documento han sido facilitados por la propia fundación”

7 CONCLUSIONES

En España a pesar del difícil recorrido que ha supuesto el llegar a un acuerdo sobre las organizaciones que conforman el sector, este esta prácticamente definido.

Se está produciendo un cambio en la asignación de funciones de los sectores tradicionales, y necesitamos recurrir a la historia para ver su evolución y son las fundaciones, objeto de este trabajo las que más tradición tienen, remontándose a las religiosas en época de los egipcios, dedicadas al culto, pero las modernas nos hacen remontarnos a los griegos, aunque los hechos más importantes para estas instituciones se producen con las distintas desamortizaciones en España.

El principal hecho que afecta a estas instituciones como ya hemos expuesto es el art. 34 de la actual C.E. que reconoce a las Fundaciones para los fines de interés gral.

Posteriormente la Ley 30/94 nos establece una definición en su artículo primero, su organización y funcionamiento y órganos de representación y el cumplimiento de sus fines y aquí es donde se produce una de las principales controversias en este tema, que no es otra que la determinación exacta de lo que conoce como el "interés general", ya que no consta en ningún sitio relación alguna de ellos.

Actualmente se está produciendo un crecimiento significativo de Fundaciones y en esto tiene mucho que ver las Empresas, ya que con ello ven fortalecida su imagen de cara a la sociedad.

Hasta hace poco, la formación del personal ya sea voluntariado como contratado no ha recibido la atención que se merecía, pero actualmente esto empieza a ser una realidad, que además influye en la satisfacción de los empleados.

7.1 CONCLUSIONES SOBRE EL ESTUDIO DE LA SATISFACCION LABORAL EN LA FUNDACION SANTA MARIA LA REAL

7.1.1 OBJETIVOS Y RESULTADOS

No existen dudas respecto al conocimiento de resultados que afecta a los distintos departamentos, así como la colaboración en la definición de objetivos y en el conocimiento de éstos.

De forma positiva es valorada también la participación en las decisiones que afectan al trabajo desarrollado.

Sin embargo, cuando las cuestiones se refieren a la información sobre cumplimiento de objetivos y resultados según los presupuestos o planes de actuación que afectan al conjunto de la Fundación se observan datos negativos.

7.1.2 RESPONSABLE

Los datos más positivos de la encuesta se encuentran en este apartado, desde la accesibilidad y cercanía del responsable, que supera el 80%, el estilo participativo, la delegación correcta, interés por las sugerencias...

En el intercambio de información y en el proceso de comunicación los datos no alcanzan el 50%, al igual que en los esfuerzos para adaptarnos a los cambios del mercado (este dato puede estar directamente relacionado con los problemas surgidos debido a la situación económica global...) y a la motivación del equipo de trabajo...

7.1.3 VALORES FUNDACIÓN

La imagen de la Fundación como un referente nacional es el valor más aceptado por el conjunto de los trabajadores (supera en este caso el 60%).

El resto de los valores quedan por debajo del 50%, la superación continua, vocación de liderazgo...

Los valores menos "creíbles" para el conjunto de los trabajadores son aquellos que tienen que ver con el desarrollo de soluciones tecnológicas

innovadoras, orientación hacia el cliente, excelencia en el trabajo y generador de confianza con proveedores y clientes (estos últimos valores no superan el 30% de aceptación)

7.1.4 VENTAJAS DEL TRABAJO EN LA FUNDACIÓN

La flexibilidad ofrecida por la Fundación ofrece sus frutos a la hora de elegir la conciliación de la vida laboral y familiar como la mayor ventaja ofrecida por la institución a sus trabajadores. A partir de aquí se valora el desarrollo de conocimientos y capacidades y los beneficios sociales.

El resto de ventajas no alcanza el 50% de satisfacción y es particularmente llamativas la escasa satisfacción que provoca la promoción interna (no llega al 10%) y la insatisfacción respecto a las oportunidades de promoción...

7.1.5 INFORMACIÓN

Solamente la información facilitada por el responsable directo alcanza cotas de satisfacción superiores al 50%.

A partir de este dato todas las cuestiones relacionadas con la transmisión de información y comunicación descienden notoriamente las cotas de satisfacción, la adecuación de la información para el trabajo que se realiza es ligeramente superior al 40%, la que es facilitada por el responsable del Consejo Social alcanza un 32%, desciende aún más en los canales de comunicación , poco más del 10% está satisfecho con la información facilitada por la revista interna el "RE".

Y por último con datos negativos aparece la información sobre otros departamentos relacionados con el trabajo a desarrollar , sobre otros departamentos que afectan a la marcha de la Fundación, y respecto a la información sobre los puestos a cubrir...

7.1.6 SATISFACCIÓN

En este apartado el valor máximo no alcanza el 45%, y este es referido a la satisfacción con la Fundación en su conjunto.

Si analizamos los distintos aspectos que conforman este aspecto podemos ver que el más valorado es la existencia de planes y estrategias para el futuro con un 37 % de satisfacción, el entorno en que se realiza el trabajo con un 20% de satisfacción, el cumplimiento de seguridad y prevención de riesgos que alcanza el 17%...

El sistema de retribución en su conjunto logra un 3% de satisfacción, y cuando se habla de equidad de este sistema ya sea en comparación con el entorno o con los compañeros se considera de forma negativa, claramente insatisfactorio.

7.1.7 IMPLICACIÓN Y COMPROMISO

La imagen que los encuestados tienen de sí mismos en estos apartados es mucho más positiva que la del conjunto de datos observados anteriormente. Más del 70% cree que en su departamento se buscan formas para mejorar la actividad, un 58 % considera adecuada la implicación de los compañeros y el 55% cree que es importante el compromiso y la alineación con los objetivos de la Fundación para llevar a cabo el trabajo...

Con todo lo analizado y teniendo en cuenta lo que refleja el último apartado, se puede decir que se cuenta con la base para afianzar el trabajo, ahora bien, incluso teniendo en cuenta que algunos resultados están seriamente marcados por la coyuntura económica y laboral vivida en el último año, existe claros datos que se repiten en uno y otro apartado y que piden cambios.

8 BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ DE MON. S: (1998): El Tercer Sector: Retos y propuestas para el próximo milenio. d. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Publicaciones. Madrid.

LACRUZ BERDEJO, J.L. (1984). Las Fundaciones en la Constitución Española de 1978. Anuario de Derecho Civil, nº 3.

SERRA RODRÍGUEZ, A. (1995). Las Fundaciones: elementos esenciales y constitución. Ed. Editorial Práctica de Derecho. Valencia.

VALERO AGUNDEZ, U. (1969). La Fundación como forma de empresa. Universidad de Valladolid. Ed. Sever-Cuesta

FUNDACION SANTA MARIA LA REAL. Memoria de actividades 2010-2011

ALFARO DE PRADO, A. M. y VECINO, J. D. (1999): “Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter”, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,

ÁLVAREZ LLORENTE, G. (2005): “Análisis empírico de los determinante de la satisfacción laboral en España”, Revista de Economía y Empresa

BRAVO, M. I., PEIRÓ, J. M. y RODRÍGUEZ, I. (1996) “Satisfacción Laboral”.

CASTILLO, J. J. Y PRIETO, C. (1990): “Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo”, CIS, Colección “monografías”, n. 6

GAMERO BURÓN, C. (2005): Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. Consejo Económico y Social, Madrid.

GAMERO BURÓN, C. (2007): “Satisfacción laboral y tipo de contrato en España”, Investigaciones Económicas..

GAMBOA RUIZ, E. J. (2010): “Satisfacción Laboral: descripción teórica de sus determinantes”. Revista electrónica PsicologíaCientífica.com.

GARCÍA MORA, M. B. (2004): Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados. Universidad de Valencia. Tesis Doctoral, Valencia.

CAFFARENA LAPORTA, J. Comentarios a la Ley de Fundaciones y de Incentivos Fiscales, en Comentarios a la Ley de Fundaciones y de Incentivos Fiscales, VV.AA., Escuela Libre, Editorial Marcial Pons, 1995.

LACRUZ BERDEJO. Las fundaciones en la Constitución Española, Anuario de Derecho Civil, nº 4, octubre-diciembre 1983.

PEREZ ESCOLAR, M. (2008). La actividad económica de las fundaciones. Tensiones legislativas e interés general Ed. Aranzadi S.A.

ALAMAR La Satisfacción en el empleo: un enfoque tentativo de la problemática psicopatológica del hombre en el trabajo En ob. cit. de I. Quintanilla. Promolibro, Valencia

LOPEZ MENA Inventario IST. Adaptación a España del cuestionario de P. Smith Aird y Asociados. Barcelona, 1983

LUCAS A. Elaboración de un índice de satisfacción en la empresa Boletín de Sociología de empresa. 1977