



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE CUENCA**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO DE SALARIO EMOCIONAL DESDE LA  
PERSPECTIVA GENERACIONAL Y - Z, EN UNA CADENA DE RESTAURANTES DE  
LA CIUDAD DE CUENCA, PERÍODO ABRIL A JULIO 2023

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
título de Licenciada en Psicología

AUTORAS: ERIKA FERNANDA BERMEO JIMENEZ

JOSSELINE ESTEFANIA MALLA VASQUEZ

TUTORA: LIC. DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA, PHD.

Cuenca - Ecuador

2023

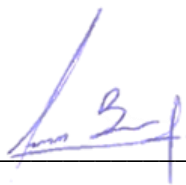
## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, Erika Fernanda Bermeo Jimenez con documento de identificación N° 0107479628 y Josseline Estefania Malla Vasquez con documento de identificación N° 0107396095; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 22 de junio del 2023.

Atentamente,



---

Erika Fernanda Bermeo Jimenez

0107479628



---

Josseline Estefania Malla Vasquez

0107396095

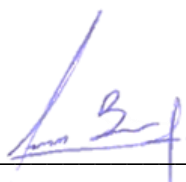
## **CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, Erika Fernanda Bermeo Jimenez con documento de identificación N° 0107479628 y Josseline Estefania Malla Vasquez con documento de identificación N° 0107396095, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: “Construcción del concepto de Salario Emocional desde la perspectiva generacional Y - Z, en una cadena de restaurantes de la ciudad de Cuenca, período abril a julio 2023”, la cual ha sido desarrollada para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 22 de junio del 2023.

Atentamente,



Erika Fernanda Bermeo Jimenez

0107479628



Josseline Estefania Malla Vasquez

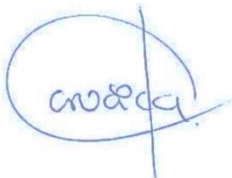
0107396095

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Diana Carolina Zúñiga Ortega con documento de identificación N° 0301648515, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO DE SALARIO EMOCIONAL DESDE LA PERSPECTIVA GENERACIONAL Y - Z, EN UNA CADENA DE RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE CUENCA, PERÍODO ABRIL A JULIO 2023, realizado por Erika Fernanda Bermeo Jimenez con documento de identificación N° 0107479628 y por Josseline Estefania Malla Vasquez con documento de identificación N° 0107396095, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 22 de junio del 2023.

Atentamente,



---

Lic. Diana Carolina Zúñiga Ortega, PhD.

0301648515

## I. AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero agradecimiento a todas las personas que fueron parte de esta investigación y proceso universitario, a nuestra mentora y guía Diana Carolina Zuñiga Ortega por su sabiduría y constancia, por compartir sus conocimientos de manera profesional y personal, de igual manera a mi mejor amiga Paola Tinizhañay quien fue mi apoyo incondicional y una de las personas más importantes en esta etapa universitaria, le agradezco por compartir su tiempo e ideas gracias por ser una gran amiga y estar siempre, a mi querida amiga Gaby Castillo quien fue compañera de risas y aventuras gracias por tu motivación que me ayudó a superar los obstáculos presentados en el camino, un agradecimiento especial a la señora Janeth P por sus sabiduría y palabras que me ayudaron a seguir en esta bella carrera, gracias por ser un gran ejemplo de superación.

Quiero agradecer a mi amiga y compañera de tesis Josseline Malla por su invaluable colaboración y dedicación, tu compromiso y trabajo en equipo han sido fundamentales para poder alcanzar nuestros objetivos.

Erika B.

Hoy me dirijo con el corazón lleno de gratitud y alegría, a las personas que me han acompañado y apoyado a lo largo de esta travesía. A nuestra tutora Diana Carolina Zuñiga Ortega quien ha sido más que una tutora; se ha convertido en una mentora y una inspiración. Muchas gracias por ser nuestra guía y apoyo, su sabiduría y compromiso han sido fundamentales.

A mis queridas amigas y compañeras de camino Gabriela Castillo y Paola Tinizhañay quienes me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de estos años de universidad. Han sido parte de mis momentos difíciles, han celebrado mis éxitos, y quienes me han impulsado a ser alguien diferente, gracias por incentivar me a romper mis propias barreras. Hoy, te agradezco Pao por enseñarme a disfrutar el lado positivo de las cosas, por mostrarme con tu ejemplo que siempre podemos mejorar. Te agradezco Gaby por ser mi compañera de risas, me has mostrado el valor de ser leal a uno mismo, de expresar nuestras emociones genuinas y de forjar relaciones basadas en la honestidad, tu franqueza y autenticidad son cosas que siempre admirare de ti. Su amistad ha sido un regalo que apreciaré toda la vida.

A mi amiga Erika Bermeo, quiero expresar mi profunda gratitud por compartir este proceso conmigo. Tu apoyo constante, tu disposición, tu colaboración y tu amistad han sido parte fundamental para lograr llegar hasta aquí.

Josseline M.

## II. DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi Abuelita que me cuida desde el cielo, te extraño mucho espero te sientas orgullosa, a mi familia quienes son el pilar fundamental de mi vida, a mi mamá y papá gracias por su amor incondicional y ser mi guía en este camino, a mis hermanas Jessica, Estefania y Veronica quienes estuvieron en los momentos más difíciles sacándome una sonrisa, a mi hijo de cuatro patitas y compañero madrugadas Thomi, a mis sobrinos quienes son la alegría de la casa.

Por último dedico este trabajo a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han contribuido de manera positiva a mi vida y han dejado huella.

Erika B.

Este trabajo se lo dedico a mis padres Carmen y Ernesto, quienes han sido la principal inspiración y apoyo incondicional a lo largo de toda mi vida. Muchos de mis logros se los debo a ustedes y esta tesis es un homenaje a la confianza que depositaron en mí desde el principio.

A mis hermanos Wilson, Elizabeth y Verónica, mis confidentes y compañeros de aventuras, quienes siempre han estado a mi lado, animándome y creyendo en mí cuando yo no lo hacía. Su apoyo incondicional y sus palabras de aliento han sido mi fuerza motivadora en los momentos más difíciles. Esta tesis no es solo un logro mío si no el de ustedes también, gracias por siempre cuidarme.

A todas las personas que han formado parte de este proceso, que me han brindado su apoyo, consejos y palabras de aliento, quiero expresarles mi más profundo agradecimiento.

Josseline M.

### **III. Resumen**

El salario emocional consiste en compensaciones intangibles de valor emocional ofrecidas por la empresa al empleado, generando motivación, satisfacción y compromiso, y contribuyendo a la retención y productividad del personal. La comprensión y análisis de este concepto, sus dimensiones y su impacto en la motivación y retención del talento desde una perspectiva generacional de los cohortes Y – Z, permite la formulación de estrategias de retención de talento personalizadas y adaptadas a las necesidades y expectativas de estas generaciones.

**Palabras clave:** Salario emocional, Generación Y, Generación Z, Políticas de compensación, Retención de empleados, Compensaciones intangibles.

#### **IV. Abstract**

The emotional salary consists of intangible compensations of emotional value offered by the company to the employee, generating motivation, satisfaction and commitment, and contributing to the retention and productivity of the personnel. The understanding and analysis of this concept, its dimensions and its impact on the motivation and retention of talent from a generational perspective of cohorts Y - Z, allows the formulation of personalized talent retention strategies adapted to the needs and expectations of these generations.

**Keywords:** Emotional salary, Generation Y, Generation Z, Compensation policies, Employee retention, Intangible compensations.



## Índice

1. Planteamiento del Problema .....	8
2. Justificación .....	12
3. Objetivos .....	13
3.1 Objetivo General .....	13
3.2 Objetivos Específicos .....	13
4. Marco teórico .....	14
4.1 Salario .....	14
4.2. Salario emocional.....	16
4.2.1 Dimensiones .....	16
4.2.2 Beneficios del Salario Emocional.....	18
4.3 Generación Y en el campo laboral.....	20
4.4 Generación Z en el campo laboral.....	21
5. Variables o dimensiones .....	23
6. Operacionalización de variables .....	23
7. Operacionalización de resultados .....	25
8. Preguntas de Investigación .....	26
9. Marco metodológico .....	26
10. Población.....	28
11. Muestra.....	28
12. Análisis de datos .....	30
13. Categorización de los datos.....	31
13.2 Mapa de categorización generación Y .....	31
13.3 Mapa de categorización generación Z.....	33
14. Lectura y Codificación.....	34
15. Codificación selectiva generación Y .....	38
16. Lectura y Codificación generación Z.....	41
17. Codificación selectiva generación Z.....	45
18. Concepto de “Salario emocional” generación Y-Z.....	49
19. Diferenciación del Concepto de Salario Emocional Generación Y y Z .....	50
20. Conclusiones .....	51
20.1 Limitaciones .....	52
20.2 Futuros estudios.....	52

21.	Referencias bibliográficas.....	54
22.	Anexos .....	56
22.1	Entrevistas Generación Y .....	58
22.2	Entrevistas Generación Z .....	80
22.3	Grupo Focal Generación Y .....	98
22.4	Grupo Focal Generación Z.....	103
22.5	Entrevista Gerentes .....	107

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Constructo del Salario Emocional generaciones.....	23
<b>Tabla 2</b>	Concepción diferenciada del salario emocional según la generación.....	23
<b>Tabla 3</b>	Lineamientos a seguir para la operalización de las variables y dimensiones .....	24
<b>Tabla 4</b>	Distribución de sucursales .....	28
<b>Tabla 5</b>	Unidades de análisis directas e indirectas .....	29
<b>Tabla 6</b>	Unidades de análisis e instrumentos .....	29
<b>Tabla 7</b>	Categorización de Datos .....	31
<b>Tabla 8</b>	Resultados del preliminar para la construcción del concepto de salario emocional.....	35
<b>Tabla 9</b>	.....	39
<b>Tabla 10</b>	.....	41
<b>Tabla 11</b>	.....	46
<b>Tabla 12</b>	Conceptualización del salario emocional desde la generación Y y Z. ....	49
<b>Tabla 13</b>	.....	50

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Guía para el procesamiento de la información .....	25
<b>Figura 2</b> .....	32
<b>Figura 3</b> .....	33
<b>Figura 4</b> Sistema de codificación selectiva, procesamiento y levantamiento de categorías emergentes .....	38
<b>Figura 5</b> Sistema de codificación selectiva, procesamiento y levantamiento de categorías emergentes .....	45
<b>Figura 6</b> Categoría 1, Generación Y .....	112
<b>Figura 7</b> .....	116
<b>Figura 8</b> Categoría 2, Generación Y .....	125
<b>Figura 9</b> .....	128
<b>Figura 10</b> Categoría 3, Generación Y .....	133
<b>Figura 11</b> .....	137
<b>Figura 12</b> Categoría 4, Generación Y .....	141
<b>Figura 13</b> .....	143
<b>Figura 14</b> Categoría 5, Generación Y .....	146
<b>Figura 15</b> .....	148
<b>Figura 16</b> Categoría 1, Generación Z.....	153
<b>Figura 17</b> .....	157
<b>Figura 18</b> Categoría 2, Generación Z.....	162
<b>Figura 19</b> .....	165
<b>Figura 20</b> Categoría 3, Generación Z.....	167
<b>Figura 21</b> .....	170
<b>Figura 22</b> Categoría 4, Generación Z.....	173
<b>Figura 23</b> .....	176
<b>Figura 24</b> Categoría 5, Generación Z.....	178
<b>Figura 25</b> .....	180

### 1. Planteamiento del Problema

El salario emocional hace referencia a aquellas compensaciones intangibles que tienen un valor emocional por parte de la empresa hacia el empleado y que permite que el mismo se sienta motivado, satisfecho y comprometido con la empresa en cuestión.

El concepto de salario emocional nace del libro “Managing with the Power of NLP” de Simon Dolan en el año de 1999, pero tomó fuerza en el libro: Los 5 Lenguajes del Aprecio en El Trabajo de Gary Chapman y Paul White publicado en el año 2011, en donde se enfatiza el cómo motivar al personal para mejorar su empresa, proponen el método motivación mediante el aprecio.

A pesar de la creciente popularidad del concepto de salario emocional, existe una falta de claridad en cuanto a su definición y componentes, lo que puede conllevar a una falsa interpretación dentro de las organizaciones, generando efectos negativos tales como: la desmotivación y por consiguiente la rotación de personal, baja productividad, falta de compromiso o comportamientos de ciudadanía organizacional deficientes, entre otros (Saldivar, 2020).

Según Bumeran, firma de recursos humanos a nivel de Latinoamérica cuya filial en Ecuador es Multitabajos, en el 2010, refiere algunos datos estadísticos sobre rotación de personal a nivel Latinoamericano a ser considerados: el 45% del personal permanece menos de seis meses en su empleo, mientras que 16.15% mantiene su trabajo entre seis meses y un año y sólo 11.80% estima quedarse más de cinco años trabajando donde lo hace ahora. Datos estadísticos alarmantes y de gran repercusión económica para las organizaciones (Raza et al., 2017, p.123).

Chapman & White (2011), en sus estudios descubrieron que los intentos de expresar aprecio de manera general en toda una organización no son muy eficaces, pues para que estos lo sean deben individualizarse y expresarse personalmente con estrategias que repercutan en la integridad emocional de los colaboradores.

En la cadena de restaurantes objeto de estudio de este trabajo se ha evidenciado que el salario emocional puede ser contraproducente cuando no tiene un enfoque adecuado, que en consecuencia genera una reacción negativa por parte de los colaboradores. Las personas desean una muestra de aprecio auténtica, por lo cual se muestra escepticismo hacia los programas en los que se instruye a los supervisores para "expresar aprecio a cada miembro del equipo laboral al menos una vez por semana". Aunque todos buscan ser valorados, se desea que el mismo sea genuino y no forzado.

Dentro de las organizaciones es común ver a la remuneración monetaria como un estimulador de motivación y compromiso, por lo cual esperan que los colaboradores cumplan con satisfacción los objetivos planteados en la empresa. Es decir que las habilidades individuales de cada empleado no son tomadas en cuenta, por lo cual no buscan implementar estrategias no monetarias que ayuden a mejorar la productividad y fidelidad del colaborador.

En la organización funcional tradicional, el personal recibía principalmente salarios básicos, que se determinaban a través de tres factores: la tarea específica, la necesidad de mantener cierto nivel de equidad entre los colaboradores y la necesidad de ofrecer salarios competitivos con respecto al mercado, la industria o la región. En este enfoque, el salario se basaba en las habilidades específicas que una persona aportaba a una tarea determinada, sin incentivar el desarrollo de otras habilidades ni remunerar atributos como la flexibilidad, el razonamiento práctico y la aptitud para trabajar en equipo. (Bedodo & Giglio, 2006)

Según datos recopilados por Chapman & White (2011), el 89% de los gerentes cree que los empleados se van para ganar más dinero, y solo 11% creen que los empleados se van por otras razones. En realidad, solo el 12% de los trabajadores indicó que dejaría la empresa para ganar más dinero, y el 88% dijo que sería por otras razones no económicas. De hecho, las

razones más comunes por las que los empleados se van son de naturaleza más psicológica, como la falta de confianza y la falta de aprecio. Cuando los miembros del equipo descubren que sus contribuciones no son valoradas y que sus jefes o empleadores no las valoran, buscan otro empleo.

En la actualidad las organizaciones buscan la retención de potenciales empleados, que ayudan al posicionamiento de la misma dentro del mercado comercial por lo cual buscan la implementación de estrategias que impulsen la mejora de la proactividad, fidelidad y compromiso, sin ofrecer recompensas económicas.

Con base a esto surge la pregunta ¿Cómo se construye el concepto del salario emocional en una empresa de manera efectiva para retener y motivar a los colaboradores, y cuáles son los factores clave a considerar en su implementación?

Dentro de la cadena de restaurantes en la que se efectuó la investigación los administradores refirieron que existían bajos niveles de satisfacción y compromiso por parte de sus colaboradores, en consecuencia el ambiente laboral de la empresa se vio afectado. De la misma manera los índices de rotación del personal eran elevados lo que generaba efectos negativos en los niveles de productividad ya que los nuevos empleados tardan algún tiempo en adaptarse a su nuevo rol y funciones, además de familiarizarse con los procesos y políticas de la empresa.

Frente a esto la los administradores mencionan que para ellos es importante como empresa poder comprender las causas subyacentes de la rotación, para poder buscar alternativas que permitan abordar la misma de manera efectiva, de modo que se genere mejores índices de productividad y compromiso y por ende mayor retención de personal.

Por lo mencionado con anterioridad, se denota la existencia de una construcción del concepto que difiere desde la perspectiva individualizada del empleado, lo cual recalca la importancia de estudiar a fondo este constructo "salario emocional".

## **2. Justificación**

Según (Puyol, 2006) la definición genética de salario emocional se compone del término "salario" porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y también con reciprocidad, equidad y frecuencia. Se califica de "emocional" porque con independencia del satisfactor que se trate (vacaciones, atención a necesidades personales, elementos satisfactorios como en el contexto del clima laboral) busca aportar satisfacción a alguno de los motivos intrínsecos y muy especialmente a los motivos trascendentes.

El salario sin discusión es una de las claves para atraer y retener talento sin embargo en los últimos años el constructo de este concepto juega un papel fundamental en las organizaciones ya que es utilizado como una estrategia para el desarrollo de los colaboradores y de la empresa. Ahora las organizaciones prefieren una mayor calidad de vida laboral a un mejor salario, en consecuencia un empleado que se siente feliz dentro de la empresa tiene menos probabilidad de que la abandone por una con un salario monetario mayor.

Esta investigación nos permite ahondar en el análisis de las percepciones y la importancia del salario emocional para el colaborador, de igual manera la diferenciación del concepto que tienen los mismos desde la perspectiva de generaciones. El Progreso de este estudio se focaliza en los trabajadores de una cadena de restaurantes en la ciudad de Cuenca en un rango de generaciones Y - Z.

Cabe recalcar que la metodología a utilizarse partirá desde un enfoque fenomenológico. Según Fuster, (2019) este método permite explorar en la conciencia de la persona, es decir,



entender la esencia misma, el modo de percibir la vida a través de experiencias, los significados que las rodean y son definidas en la vida psíquica del individuo.

Esta investigación servirá para dar un paso más dentro de la organización, se dará una proyección mental que permitirá comprender experiencias y el conocimiento que los colaboradores tienen en cuanto al concepto de “Salario Emocional” a través de la perspectiva generacional Y - Z, de esta manera los administradores podrán promover iniciativas de incentivos intangibles para los empleados de su organización, y en consecuencia lograr que los empleados consigan mayor estabilidad dentro de la empresa y que exista un menor índice de rotación, esto hará que los miembros de la misma estén más felices dentro de sus puestos de trabajo.

Desde este estudio se podrá tener mayor información a nivel ecuatoriano, puesto que es una temática muy poco estudiada, así mismo el dar un enfoque generacional engrandece aún más los hallazgos que se produzcan, dado que en el mundo actual conviven hasta 5 generaciones en un mismo ambiente de trabajo lo cual complejiza los mecanismos de compensación (salario emocional) y los mecanismos de retención.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Construcción del concepto de “Salario Emocional” desde la perspectiva generacional “Y - Z”, en una cadena de restaurantes de la Ciudad de Cuenca.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Determinar las características del constructo de "salario emocional"
- Identificar las características del concepto de "salario emocional"

- Categorizar los conceptos diferenciándolos desde la perspectiva de generación Y - Z.

## **4. Marco teórico**

### **4.1 Salario**

Las personas que trabajan dentro de las organizaciones están dispuestas a lograr las metas y objetivos de la organización, con la expectativa de que esto les producirá resultados significativos por su esfuerzo y dedicación. Bajo esta premisa, se conoce al salario como la compensación por la actividad laboral desempeñada de un sujeto en una organización, a cambio de una retribución económica (Ojeda & Vintimilla, 2022).

Para Chiavenato, (2007) el salario se define como la remuneración monetaria que el empleador otorga al empleado en función del cargo que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo en la organización. Por lo cual, el salario es el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Los colaboradores invierten su tiempo, conocimientos y habilidades, en consecuencia reciben dinero, el cual representa el intercambio de derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

Además, la Organización Internacional del Trabajo señala que: “El salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo”. (Martínez & Riera, 2022)

Por lo tanto, se define al salario como la remuneración económica que recibe un trabajador por los servicios que presta a una empresa o empleador. Esta es una forma de compensación que se acuerda entre ambas partes en el momento de la contratación y que se establece en función del cargo a ejercer, la experiencia y formación del empleado.

Según Chiavenato, 2009, el salario puede ser:

- Salario Directo: Es lo que recibe el trabajador a cambio del servicio en el puesto ocupado.
- Salario Indirecto: Compensación económica indirecta derivada de los términos de los convenios colectivos y planes de beneficios y servicios prestados por la organización. Los salarios indirectos incluyen: vacaciones, aguinaldos, horas extras, así como el equivalente a los servicios y beneficios sociales proporcionados por la organización.
- Salario Nominal: Muestra el monto establecido en el contrato individual para el cargo desempeñado. En una economía inflacionaria, si los salarios nominales no se actualizan regularmente, se erosionarán y conducirán a una pérdida de poder adquisitivo.
- Salario Real: Representa la cantidad de bienes obtenidos por el trabajador con monto de dinero que recibe mensual, quincenal o semanalmente y equivale al poder adquisitivo, entendido como la cantidad de bienes obtenidos por el trabajador mediante su salario.

Por otro lado, se menciona que la compensación, también denominada salario, tiene como finalidad satisfacer las expectativas de los trabajadores dentro de la organización. En ese sentido, la compensación se convierte en “una herramienta estratégica de recursos humanos” que permite satisfacer tanto necesidades básicas como necesidades sociales y profesionales, lo que dependerá no solo de una retribución económica, sino también de una retribución no económica (Ríos et al. 2017).

## **4.2. Salario emocional**

Algunos estudios realizados en Colombia, Chile, Perú y Ecuador muestran que el uso de el concepto del Salario Emocional como propuesta de incentivo, es una tendencia aún no analizada a profundidad. Otro estudio realizado en la ciudad de Quito, en el sector de las grandes empresas, encontró que un 33% de éstas, desconoce el concepto de Salario Emocional y, por tanto, no lo aplican como estrategia. (Morán & Bravo, 2022)

La idea básica del Salario Emocional según Terán son los factores no económicos, es decir un nuevo modelo de salario basado en las necesidades del colaborador, que tiene la finalidad de incrementar su satisfacción y por ende el rendimiento y bienestar del capital humano en el trabajo. Salario emocional son todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Se articula a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico en la calidad de vida y la productividad de las personas. Es decir, su naturaleza versa en que el carácter de lo que se intercambia, busca compaginar las expectativas de las personas, articulando sus necesidades en diferentes dimensiones de su vida cotidiana, para, de esa manera, contribuir a un mayor equilibrio (González & De Avise, 2017, p. 80).

Por ello se dice que, el salario emocional no tiene otro fin más que construir una vida más saludable, productiva y significativa para los trabajadores y lograr así que compaginen su vida laboral y personal. En general, la paga del salario emocional lo utilizan aquellas empresas que buscan incrementar sus estándares de calidad y productividad, a la vez procuran disminuir los índices de ausentismo y rotación.

### ***4.2.1 Dimensiones***

Alarcón et al. (2022), en su investigación menciona que el constructo de salario emocional está compuesto por cuatro dimensiones y estas se pueden agrupar en:

1. Estratégica: Está conformada por clima y cultura organizacional, liderazgo, estructura organizacional flexible, gestión de talento humano y condiciones laborales
2. Motivacional: Hace referencia a prácticas que logran que el trabajador perciba que es importante para la organización. Está conformada por: condiciones laborales, desarrollo personal y profesional, políticas de remuneración y flexibilidad.
3. Humana: Son todas aquellas prácticas que permiten generar una ventaja competitiva de los trabajadores; conformada por: capacitación, promoción, compromiso, equilibrios vida- trabajo y respeto a la diversidad.
4. Creación de valor: Se refiere a prácticas que se utilizan para mejorar los recursos de capital y obtener mejores resultados. Conformada por: bonos económicos, subsidios, planes de retención de talento, presupuesto para capacitación, reconocimiento, gestión por objetivos y compensación por resultado.

Por otra parte, se le denomina salario emocional porque presta atención a las necesidades personales. Por lo que se reconoce que posee 4 dimensiones:

- Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto: seguridad, limpieza, orden, equipos en buen estado.
- Condiciones ambientales del espacio del trabajo: hacer referencia a la infraestructura sólida y amplia en el lugar de trabajo.

- Compañerismo en las relaciones laborales el cual está relacionado con los lazos de armonía y solidaridad entre compañeros de trabajo.
- Conciliación de trabajo y familia.

Por lo cual, se considera que el salario emocional se mide a través de cuatro dimensiones: motivos intrínsecos, condiciones ambientales, compañerismo y la conciliación de trabajo y familia. Además se señala que la creatividad y flexibilidad son claves para la comunicación interna y externa (Ortega, 2020).

Se considera fundamental que el salario emocional sea planteado de manera creativa e individualizada y en base las necesidades de cada colaborador, con el propósito de lograr equilibrar el estado emocional de los trabajadores y la satisfacción de su trabajo realizado. Se sugiere entonces, considerar dimensiones como:

- Bienestar emocional
- Desarrollo profesional y
- Necesidades familiares de los trabajadores (Alarcón et al., 2022).

#### ***4.2.2 Beneficios del Salario Emocional***

El salario emocional dentro de las organizaciones va generando gran impacto en la actualidad. El estudio de Zapata (2019) ha comprobado que la utilización de salario emocional tiene la capacidad de que:

1. Los trabajadores incrementan su sentido de pertenencia con la organización mejorando el nivel de satisfacción laboral, evitando que los colaboradores busquen otras ofertas labores, disminuyendo a su vez la rotación de personal.

2. Los cambios organizacionales permiten a los trabajadores sentirse más cómodos y estables. Brindan una mejor calidad de vida personal, así como incrementar la productividad.
3. Los clientes se mostrarán satisfechos con el trabajo realizado, debido a la optimización de la atención por parte del personal administrativo, en consecuencia se genera una mejora en la calidad de producto entregado.
4. El salario emocional tendrá un impacto positivo en la satisfacción laboral, el desempeño, la productividad y el desarrollo profesional ya que incentiva a los empleados a buscar resultados, reconocimiento y autorrealización para lograr metas tanto organizacionales como personales.
5. Los cambios constantes en el ritmo de trabajo, las demandas de los clientes y las demandas de los empleadores son factores importantes que afectan y a menudo causan estrés a los empleados. Por eso, el salario emocional es una gran herramienta para combatir este riesgo, ya que contribuye al bienestar de los empleados, además de aumentar la productividad y fomentar la innovación.

Por otra parte el artículo de Saldivar & Toscano (2020) demuestran varios beneficios que el salario emocional y su implementación puede mejorar la vida laboral y personal de los colaboradores:

- Mayor productividad de los trabajadores.
- Conciliación de la vida personal y laboral.
- Reducción de estrés.
- Fomenta el sentimiento de pertenencia del colaborador hacia la empresa.

- Genera un compromiso que se alinean con los objetivos de la empresa.
- Mejora la motivación, concentración y rendimiento del empleado.

### 4.3 Generación Y en el campo laboral

Los Millennials o también llamados generación Y, son aquellas personas que nacieron entre 1983 y 1999, diversos expertos la han descrito como una generación en la cual la tecnología está integrada de manera inherente. Además, se les caracteriza como jóvenes con mentalidades divergentes respecto a las generaciones anteriores, quienes no siguen los mismos caminos trazados en los que conseguir empleo era la prioridad absoluta. En cambio, buscan otros intereses que les brinden mayor satisfacción, como explorar el mundo viajando o emprender sus propias empresas (Ruiz & Machuca, 2020).

En referencia a lo laboral, según una encuesta realizada por Cemdes, al 69% de millennials en Ecuador le gustaría trabajar en una empresa que tenga un buen ambiente laboral, el 53% que tenga un sueldo justo, el 40% que sea una empresa innovadora, social y ambientalmente responsable y tecnológica, 26% que sea estable, el 21% que incentive el desarrollo profesional y el 21% que tenga horarios flexibles. (Cargua, 2021, p.22)

Los Millennials suelen abandonar sus trabajos cuando no experimentan comodidad dentro de la organización, si su talento y habilidades no son apreciados, al igual que si carecen de oportunidades de capacitación para mejorar su desarrollo profesional y si no observan un cambio o mejora significativa en su trabajo (Ruiz & Machuca, 2020).

Si el trabajo es monótono y provoca insatisfacción es probable que genere desinterés. La generación millennial tiende a buscar estímulos nuevos, desafíos, adquirir conocimientos y sacar provecho de todas sus habilidades. Para las empresas ha resultado de gran impacto la rotación de



trabajadores millennials, quienes muestran fidelidad a sí mismos, a sus amigos, pero no hacia las empresas (Jaimes, 2020).

Ruiz & Machuca, 2020, dentro de su estudio del comportamiento de los millennials dentro de el mercado laboral, señalan que esta generación hoy en día se define como impacientes, tecnológicos, autónomos y creativos, por lo que trabajar en una empresa ya establecida no es algo que a la mayoría le llame la atención, lo que puede ser preocupante para las empresas ya establecidas.

Jaimes (2020) identificó las expectativas de los millennials, en el área laboral:

- Responsabilidad individual y libertad para tomar decisiones.
- Entorno de trabajo agradable, que fomente las relaciones sociales.
- Oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
- Colaboración y toma de decisiones
- Feedback continuo y revisiones de su rendimiento.
- Comunicación asertiva y gestores cercanos y accesibles.
- Respeto a sus superiores y a su estilo de vida y trabajo.
- Retribución por resultados.
- Flexibilidad temporal y espacial

#### **4.4 Generación Z en el campo laboral**

La generación Z (nacidos entre 1995 y 2010) ha crecido en la incertidumbre y en un entorno de escasas oportunidades laborales. Los Z pretenden trabajar en compañías en las que puedan aportar su iniciativa creativa y su vocación emprendedora, y son nativos digitales que adoran la inmediatez y ponen el foco en su desarrollo personal. A los miembros de la generación Z se les exige que, en un entorno laboral en el que los avances tecnológicos tienen una influencia

determinante en el desarrollo de las organizaciones, tengan conocimientos sobre tecnología mucho más que básicos. (Fernández, 2019)

Esta generación espera trabajar de algo acorde a su personalidad, dando prioridad al pronto crecimiento dentro de las organizaciones. Ellos eligen dónde y cómo trabajar, son independientes y prefieren entornos flexibles que les permitan tener un balance entre la vida personal y la vida profesional. Su habilidad para maximizar su efectividad hace que las generaciones mayores los traten de “perezosos”, seguramente por tener distintas formas de ejecutar y percibir el trabajo. Esta generación vio cómo años de estudiar carreras no salvó a sus padres y hermanos mayores de pasar por una crisis laboral. Por todo ello, ven el trabajo como un medio para llegar a un fin, y al igual que los Gen. Y no planean quedarse muchos años en un trabajo si éste no le ofrece lo que quieren, pero eso no implica que no se comprometan con la organización. (Dutra, 2017)

La Generación Z comienza a ocupar su espacio en el mercado laboral. En América Latina y el Caribe hay más de 70 millones de personas nacidas más allá de 1995 ya en edad de trabajar. De ellas, la mayoría (casi un 58%) se encuentra todavía inactiva en el mercado laboral, es decir, no está trabajando ni tampoco buscando un empleo (en muchos casos porque siguen estudiando). Los que sí trabajan, más de 25 millones de jóvenes en la región, tienen en promedio la mitad de sueldo que los trabajadores de entre 22 y 64 años de edad. (Gualavisí et al., 2017)

El problema aquí suele ser las expectativas pocas reales sobre su primer sueldo cuando están recién graduados. Si bien se caracterizan en su gran mayoría por querer hacer un trabajo con impacto, que los desarrolle, desafíe y motive, su seguridad económica prevalece por sobre cualquier otro factor de motivación. Es un gran desafío para el management lograr motivarlos

con este tipo de recompensas generando al mismo tiempo una cultura de equipo que los comprometa y haga que no abandonen su trabajo (Henley, 2019).

## 5. Variables o dimensiones

En las siguientes en las tablas, se presentan las variables con las cuales se abordó el estudio.

**Tabla 1**

*Constructo del Salario Emocional generaciones*

Variable	Dimensiones
Características del constructo de “salario emocional” desde la perspectiva de la generación Y	Percepción de salario emocional
	Reconocimiento de logros
	Motivación
Características del constructo de “salario emocional” desde la perspectiva de la generación Z	Bienestar emocional
	Sentido de pertenencia

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Variables y dimensiones para el constructo de salario emocional generaciones Y-Z

**Tabla 2**

*Concepción diferenciada del salario emocional según la generación*

Variable	Dimensión
Conceptualización de salario emocional desde la generación	Concepto de salario emocional desde la generación Y
	Concepto de salario emocional desde la generación Z

**Fuente:** Elaboración propia

## 6. Operacionalización de variables

La operacionalización de variables requiere un desglosamiento de manera lógica a los elementos abstractos, como las ideas teóricas, hasta llegar a niveles más concretos representados por hechos observables y medibles. Estos hechos actúan como indicios del concepto que

queremos analizar, y podemos recoger, evaluar y valorar estos indicadores (Reguant y Martínez 2014).

A continuación, se realiza la definición operacional de las variables, lo que permite identificar los indicadores que se utilizarán para interpretarlas de manera empírica y cualitativa. Este proceso se basa en el marco teórico y los objetivos previamente establecidos en la investigación.

A continuación en la tabla 3 se especifica los lineamientos a seguir para la operalización de las variables y dimensiones entorno al constructo de salario emocional.

**Tabla 3**

*Lineamientos a seguir para la operalización de las variables y dimensiones*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Ítems Unidades de Análisis Directas	Ítems Grupo Focal
Concepto de “salario emocional” desde la perspectiva de generación Y	Rubio, et. al,(2020) manifiesta que “En este mismo sentido se reconoce que el Salario Emocional (SE) en su constructo de salario debe ser equitativo, frecuente y recíproco y; en su dimensión emocional debe generar satisfacción y motivación para la persona trabajadora.” (p.21)	Percepción de salario emocional	1-7	1
		Reconocimiento de logros	2	2
		Motivación	3	3
		Bienestar emocional	4-6	
		Sentido de pertenencia	5	
Concepto de “salario emocional” desde la perspectiva de generación Z		Percepción de salario emocional	1-7	1
		Reconocimiento de logros	2	2
		Motivación	3	3
		Bienestar emocional	4-6	
		Sentido de pertenencia	5	

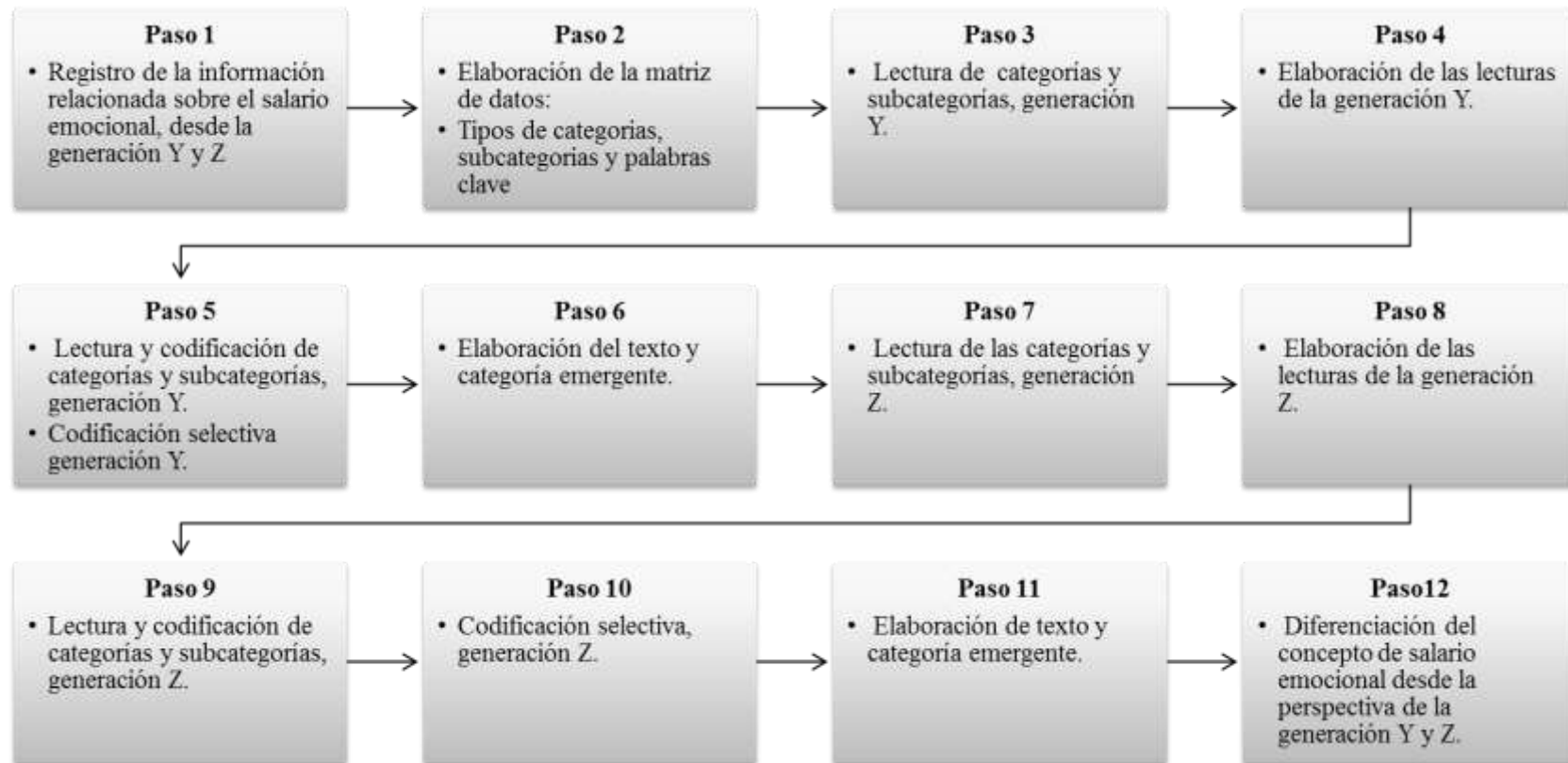
**Fuente:** Elaboración propia

## 7. Operacionalización de resultados

En el siguiente apartado gráfico se explican los pasos a seguir, para el procesamiento y estructuración de la información.

**Figura 1**

*Guía para el procesamiento de la información*



**Nota.** Adaptado de “Construcción del concepto de acoso sexual desde la percepción diferenciada del género masculino y femenino,” de Pizha, N & Pizha, E, 2022, Universidad Politécnica Salesiana, p.26 (<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22647/1/UPS-CT009797.pdf>)

## **8. Preguntas de Investigación**

Debido a que la temática abordada en la población objeto de estudio es nueva, es decir, no existen indicios o hallazgos previos, las investigadoras han tomado la decisión de partir el proceso desde preguntas de investigación, cuyas respuestas que se obtengan al final de esta tesis servirán como base para el planteamiento de supuestos de futuros estudios.

La investigación se estructura desde un punto de vista descriptivo y argumentativo cuyo propósito es examinar temas o problemas poco estudiados o no abordados previamente. De esta forma, nos familiarizamos con los fenómenos, obtenemos información para realizar investigaciones más profundas en contextos específicos, investigamos nuevos problemas, se identifican conceptos, variables y se dejan levantadas futuras líneas de investigación. Con base a lo antes mencionado y con punto de partida, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el concepto de salario emocional desde la percepción de los Millennials?
- ¿Cuál es el concepto de salario emocional desde la percepción de los Z?
- ¿Cuáles son las categorías que diferencian el concepto de salario emocional desde la percepción de Millennials y Generación Z?

## **9. Marco metodológico**

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo desde un enfoque cualitativo. Este enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni predeterminados completamente. Tal recolección consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos). También resultan de interés las interacciones entre individuos, grupos y

colectividades. El investigador hace preguntas más abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula, y reconoce sus tendencias personales. (Hernández Sampieri, 2014, p.8)

El alcance es de tipo fenomenológico, el cual explora en la conciencia de la persona, es decir, entender la esencia misma, el modo de percibir la vida a través de experiencias, los significados que las rodean y son definidos en el consciente colectivo (Fuster, 2019).

Por lo cual la presente investigación tiene como objetivo recopilar información sobre características comunes del concepto de salario emocional dentro de una cadena de restaurantes, para ello se utilizó el método inductivo, el cual permitió transformar el conocimiento individual de los colaboradores en un conocimiento más general que refleja lo que los fenómenos individuales tienen en común con respecto al término salario emocional.

Al ser un estudio inicial, nos se identificaron criterios de exclusión. Dentro de los criterios de inclusión de la muestra se tomó en cuenta a los empleados activos durante el periodo abril a julio del 2023, al incluir solo a trabajadores activos durante este periodo de tiempo, evitamos incluir datos desactualizados o personas que no son miembros de la organización, lo que asegura la relevancia y confiabilidad de los resultados obtenidos. También se tomó en cuenta a aquellos empleados de las áreas que se encuentran dentro de la unidad de análisis directa, esto se debe a que en las distintas áreas se pueden tener diferentes características de trabajo, por lo tanto, diversas perspectivas de salario emocional. Al centrarnos en las áreas específicas incluidas en la unidad de análisis directa, se buscó un abordaje más homogéneo del contexto laboral, lo que facilita la comparación de resultados y permitirá la identificación de patrones relevantes para el constructo del concepto de salario emocional.

## 10. Población

La población en la que se realiza el estudio está conformada por 32 colaboradores de entre 18 y 45 años, de género masculino y femenino, quienes laboran en una cadena de restaurantes conformada por cuatro sucursales ubicados en distintos puntos de la ciudad de Cuenca.

A continuación en la siguiente tabla se detalla la distribución de los mismos:

**Tabla 4**

*Distribución de sucursales*

	Restaurante 1	Restaurante 2	Restaurante 3	Restaurante 4
Nº de Colaboradores	10	7	7	8
Género Femenino	6	4	4	4
Género Masculino	4	3	3	4
Generación Y	7	4	3	5
Generación Z	3	3	4	3

**Fuente:** Elaboración propia

## 11. Muestra

La muestra se constituyó mediante la técnica de racimo o conglomerado, la cual estuvo constituida por las cuatro sucursales de la cadena de restaurantes, y posteriormente se procedió a seleccionar la muestra entre personal administrativo y operativo de cada una de ellas.

Es importante mencionar que este método permite la recopilación de datos para determinar similitudes de la población con respecto a la terminología de “Salario Emocional”, además el estudio estuvo compuesto por unidades de análisis directas e indirectas. La unidad directa se recopila a través de entrevistas o grupos focales. Las unidades de análisis indirectas a



las que se recurrieron por la inasistencia del participante o porque la información no fue suficiente, como se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 5**

*Unidades de análisis directas e indirectas*

Unidades de Análisis Directas	Unidades de Análisis Indirectas
Administrador (4) Meseros (10) Cocineros (12) Cajeros (6)	Gerente (4)

**Fuente:** Elaboración propia

La información se consolidó utilizando modelos de entrevistas y grupos focales dirigidos a diferentes unidades de análisis. El propósito de este proceso fue explorar en mayor profundidad, explicar y describir la percepción variada de salario emocional.

En la siguiente tabla se presentan las unidades de análisis e instrumentos aplicados en torno al tema de estudio.

**Tabla 6**

*Unidades de análisis e instrumentos*

Instrumento	Objetivo
Unidades de análisis directas  Grupos focales: Grupo focal, generación Y Grupo focal, generación Z Entrevista semiestructurada por cada unidad de análisis directa	En nuestro estudio, utilizamos grupos focales para establecer un vínculo cercano con la población involucrada. A través de la recopilación de información basada en sus experiencias personales, exploramos su percepción de salario emocional. Este enfoque nos permitió desarrollar las categorías conceptuales mediante la saturación de información obtenida de los participantes. Según Hamui-Sutton et al. (2013) “la técnica de grupos focales es un espacio de opinión

---

Unidades de análisis indirectas	Entrevista semiestructurada por cada unidad de análisis emergente	para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos” (p.56).
		En nuestra investigación, la aplicación de entrevistas semiestructuradas nos permitió validar la información obtenida a través de las entrevistas y grupos focales llevados a cabo con las unidades de análisis directas.

---

**Fuente:** Elaboración propia

## 12. Análisis de datos

En el desarrollo del estudio, es primordial el procesar y analizar los datos obtenidos a través de entrevistas y grupos focales previos. El objetivo es examinar los datos de manera detallada para obtener conclusiones que contribuyan a lograr los objetivos relacionados con el salario emocional. Para lograr esto, se clasificaron los resultados en categorías, subcategorías y la relación entre ellos. Además, se separaron los datos desde la perspectiva de las generaciones Y - Z.

Las categorías emergentes surgieron a partir de la identificación selectiva de patrones en los datos, que incluyeron categorías, subcategorías y palabras clave. Este proceso permitió establecer las características distintivas para cada grupo de personas estudiadas. Al finalizar el análisis, se presenta un cuadro comparativo que muestra las posibles diferencias en la comprensión del concepto de "salario emocional" entre la generación de Millennials y Centennials.

### 13. Categorización de los datos

En la siguiente tabla se presenta la categorización de los datos: Generación Y-Z

**Tabla 7**

*Categorización de Datos*

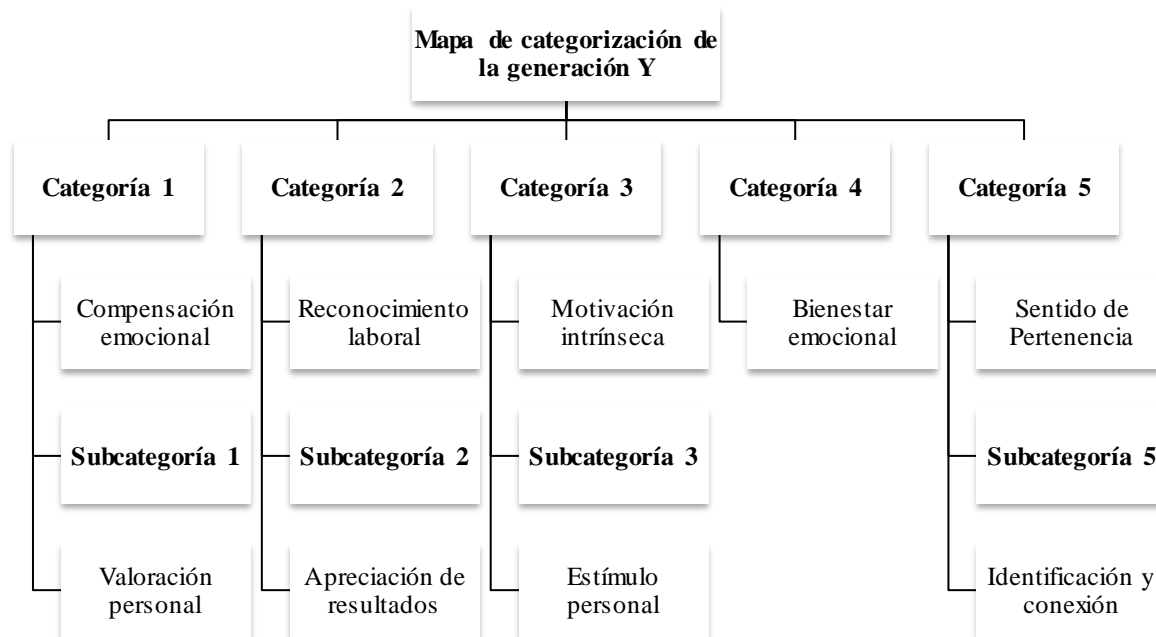
Categorías	Subcategorías	Palabras clave
Compensación emocional	Compensaciones no monetaria	Respeto Seguridad Desarrollo Profesional Flexibilidad Beneficios Recompensas
Reconocimiento laboral	Apreciación de resultados	Felicitación Valoración Reconocimiento
Motivación	Estímulo personal	Crecimiento profesional Familia Metas
Bienestar emocional	No existe subcategoría	Satisfacción Preocupación
Sentido de Pertenencia	Identificación	Compañerismo Lealtad Apreciación

**Fuente:** Elaboración propia

#### 13.2 Mapa de categorización generación Y

Con el fin de analizar los datos relacionados con la generación Y, hemos optado por desarrollar un sistema de categorías y subcategorías que nos ayudan a comprender y analizar la información de una manera más efectiva. Para facilitar el proceso, hemos preparado una guía que detalla los pasos a seguir para conceptualizar el término salario emocional en el contexto específico de la generación. A través de esta guía, esperamos lograr una comprensión más profunda y precisa de este tema en relación a esta generación.

Figura 2



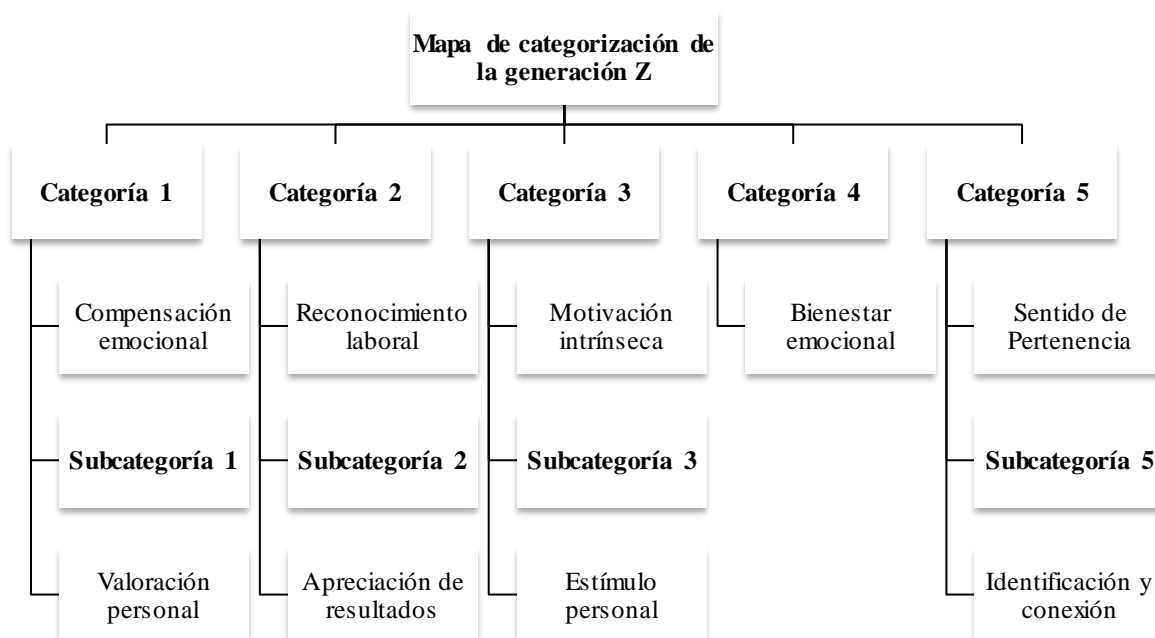
**Fuente:** Elaboración Propia

Dentro de la primera categoría se encuentra la compensación emocional seguido de una subcategoría que enmarca como compensaciones no monetarias, en la segunda categoría encontramos el reconocimiento laboral y en su subcategoría la apreciación de resultados, en la tercera categoría tenemos la motivación intrínseca donde se encuentra una subcategoría de estímulo personal, en nuestra cuarta categoría está el bienestar emocional en esta cabe recalcar que no se encuentra ninguna subcategoría y por último tenemos nuestra quinta categoría de sentido de pertenencia donde encontramos la identificación.

### 13.3 Mapa de categorización generación Z

En relación al análisis de los datos de la generación Z, hemos seguido las mismas pautas mencionadas anteriormente. Aplicamos el mismo modelo para procesar información y comprender los aspectos relevantes en el contexto de esta generación.

**Figura 3**



**Fuente:** Elaboración propia.

En nuestra primera categoría, se encuentra el aspecto de la compensación emocional, que a su vez se subdivide en la subcategoría de compensaciones no monetarias. En la segunda categoría, nos encontramos con el reconocimiento laboral, que incluye la subcategoría de apreciación de resultados. En la tercera categoría, se aborda el tema de la motivación intrínseca, que engloba la subcategoría de estímulo personal. En cuanto a la cuarta categoría, se trata del bienestar emocional, que no presenta subcategorías específicas. Por último, en la quinta categoría, se aborda el sentido de pertenencia, donde se incluyen la identificación con el entorno.

#### **14. Lectura y Codificación**

En esta sección se describen los pasos necesarios para analizar y organizar la información recopilada por cada unidad de análisis. En primer lugar, se utilizó la lectura como método para evaluar las variables relevantes. Seguido de una codificación y creación de categorías que se utilizaron en cada sección del estudio.

A continuación, se presentan los resultados de la interpretación obtenida a partir de estos pasos

**Tabla 8**

*Resultados del preliminar para la construcción del concepto de salario emocional*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Texto codificado</b>
Compensación Emocional	Compensacion es no monetarias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Son acciones y recompensas que van más allá del salario mensual, como la preocupación que hace que los empleados se comprometan con la empresa y que la misma los ayude a crecer profesionalmente.</li> <li>2. Recompense mi esfuerzo y trabajo no solo monetariamente sino también a nivel emocional.</li> <li>3. Aparte del dinero, es importante el respeto y buen trato del jefe con los trabajadores, que se valore el trabajo y también que la relación con los compañeros sea buena.</li> <li>4. Un lugar donde trabajo en donde sea primordial el respeto, que se reconozcan los esfuerzos y sobre todo donde exista la seguridad.</li> <li>5. El respeto que se tiene entre los colaboradores y los gerentes son acciones que se puede decir que son importantes.</li> <li>6. Los beneficios que te dan y no están dentro de tu sueldo como felicitarte y que te hagan sentir bien.</li> <li>7. El respeto mutuo entre los colaboradores esto hará que se tenga menos inconvenientes en cada área.</li> <li>8. Los beneficios que se reconocen, como permisos o un trato amable ya que se reconoce el esfuerzo y nos hacen sentir apreciados en el restaurante.</li> <li>9. El respeto creo que es importante en el lugar de trabajo, desde algo pequeño como corregir un error hasta una discusión.</li> <li>10. Los beneficios que se reciben y que van más allá del sueldo, como las felicitaciones y el hecho de sentirte bien, contribuyen a fortalecer la satisfacción y compromiso con el restaurante.</li> <li>11. Felicitaciones por nuestros logros o facilitarnos medios de transporte cuando tenemos turnos nocturnos, pagarnos el taxi en alguna urgencia.</li> </ol>

12. La amabilidad, el respeto y confianza de los compañeros destaca mucho porque si algo no sabes buscan la manera de ayudarte.

13. Sentir que mi esfuerzo y dedicación son apreciados es muy importante para mí, además que me brinden un lugar de trabajo seguro y se preocupen por mi bienestar.

14. Eso que no está en lo económico sino en lo emocional, lo que hace que nos enganchemos con el restaurante, la flexibilidad, lealtad y satisfacción de saber que hago bien las cosas y me lo reconocen.

15. Sentir que trabajó en un lugar donde me respetan y donde me tratan con amabilidad.

16. El reconocimiento y la seguridad que me brindan no es algo monetario, es algo emocional el poder sentirnos bien dentro de la empresa.

---

Reconocimient  
o laboral

Apreciación de  
resultado

1. Cuando me felicitan y dicen que mi trabajo está rindiendo frutos.
  2. Cuando haces algo bien te felicita, pero cuando no también te llaman la atención, claro todo con respeto mutuo.
  3. Que reconozcan siempre mi desempeño y logros puede ser a través de alguna felicitación con los compañeros o algo parecido.
  4. Reconocen si hacemos algo bien y nos hace sentir qué estamos haciendo las cosas bien.
  5. Que se reconozca nuestro trabajo y escuchen cómo nos sentimos.
  6. Me siento reconocido por mis logros a través de los buenos comentarios y felicitaciones de mis compañeros.
  7. Agradecimiento de felicitaciones por nuestro buen desempeño.
  8. Los gerentes reconocen y felicitan al igual que los clientes también nos agradecen la atención.
  9. Cuando se valora mi trabajo y me siento reconocido, sé que puedo mejorar.
-



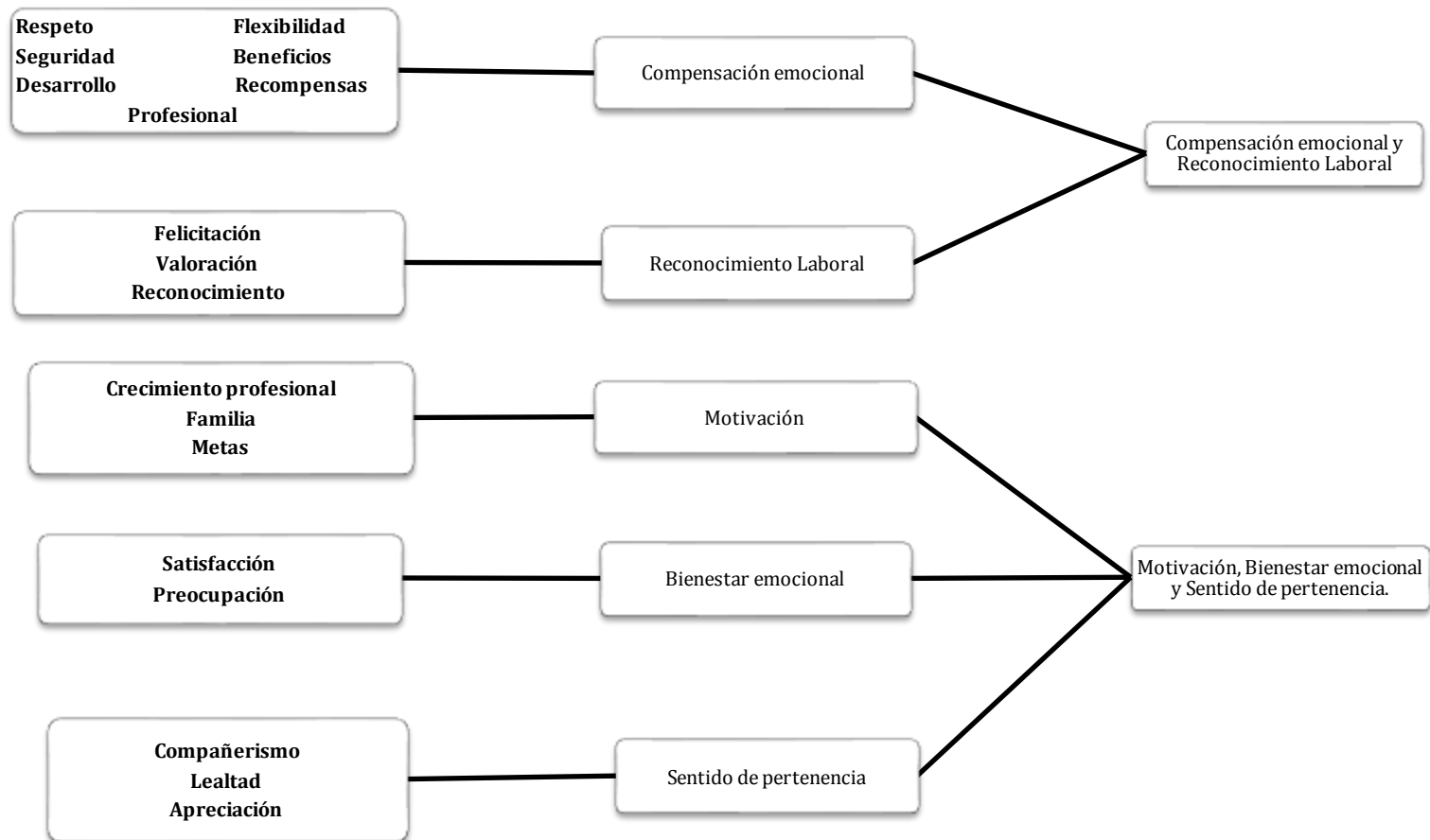
Motivación	Estímulo personal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mi motivación es mi familia y que me gusta lo que hago, además me siento cómodo dónde estoy laborando.</li> <li>2. Cumplir las metas que me planteo y pongo todo mi esfuerzo para dejar una buena imagen, pero, así como me esfuerzo me gustaría ser reconocido por lo que hago ya que me sigue motivando a seguir mejorando.</li> <li>3. Me motiva mucho saber que puedo crecer profesionalmente ya que yo puedo pagar mis estudios con el sueldo y eso creo que la mayor recompensa.</li> <li>4. El sueldo creo que es la mayor motivación ya que con eso ayudo a mi familia, pero también el ambiente laboral.</li> <li>5. Me motiva saber que puedo ahorrar dinero de mi sueldo y así poder emprender.</li> <li>6. Buscar crecimiento profesional constante, esa es mi mayor motivación.</li> <li>7. La satisfacción de ver cómo mis logros y crecimiento profesional influyen de manera positiva en la calidad de vida de mi familia.</li> </ol>
Bienestar emocional		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preocupación por los trabajadores cuando hay alguna calamidad.</li> <li>2. Preocupación por su bienestar emocional.</li> <li>3. Genera mucha gana y satisfacción saber que ellos siempre están pendientes y preguntando si algo nos hace falta, cuando pedimos permisos son flexibles o si algo pasa pues ellos son los primeros en preguntar cómo se puede resolver.</li> </ol>
Sentido de Pertenencia	Identificación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El aprecio que manejamos entre nosotros, si yo llego desmotivado, mis compañeros siempre me buscan motivar.</li> <li>2. Lealtad con la empresa ya que llevo trabajando muchos años aquí y me siento muy apreciado, me gusta este ambiente con los compañeros.</li> <li>3. El aprender cosas nuevas me gusta y el aprecio hacia mis compañeros.</li> <li>4. El trabajo en equipo que tenemos dentro del restaurante, nos ayuda a dar un buen servicio y esto me hace sentir lealtad con mi trabajo.</li> </ol>

**Fuente:** Elaboración propia.

## 15. Codificación selectiva generación Y

**Figura 4**

*Sistema de codificación selectiva, procesamiento y levantamiento de categorías emergentes*



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se presenta las categorías y propiedades emergentes con relación a la conceptualización de salario emocional desde la percepción de la generación.

**Tabla 9**

Texto codificado	Categorías y Propiedades	Categoría emergente
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Son acciones y recompensas que van más allá del salario mensual, como la preocupación que hace que los empleados se comprometan con la empresa y que la misma los ayude a crecer profesionalmente.</li> <li>2. Los beneficios que se reconocen, como permisos o un trato amable ya que se reconoce el esfuerzo y nos hacen sentir apreciados en el restaurante.</li> <li>3. Felicitaciones por nuestros logros o facilitarnos medios de transporte cuando tenemos turnos nocturnos, pagarnos el taxi en alguna urgencia.</li> <li>4. Sentir que mi esfuerzo y dedicación son apreciados es muy importante para mí, además que me brinden un lugar de trabajo seguro y se preocupen por mi bienestar.</li> <li>5. Sentir que trabajé en un lugar donde me respetan y donde me tratan con amabilidad.</li> </ol>	<p>Compensación emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Desarrollo</li> <li>• Profesional</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Recompensas</li> </ul>	<p>Compensación emocional y Reconocimiento Laboral</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que reconozcan siempre mi desempeño y logros puede ser a través de alguna felicitación con los compañeros o algo parecido.</li> <li>2. Que se reconozca nuestro trabajo y escuchen cómo nos sentimos.</li> <li>3. Cuando se valora mi trabajo y me siento reconocido, sé que puedo mejorar.</li> </ol>	<p>Reconocimiento laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicitación</li> <li>• Valoración</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	

<p>1. Me motiva mucho saber que puedo crecer profesionalmente ya que yo puedo pagar mis estudios con el sueldo y eso creo que la mayor recompensa.</p> <p>2. Buscar crecimiento profesional constante, esa es mi mayor motivación.</p> <p>3. La satisfacción de ver cómo mis logros y crecimiento profesional influyen de manera positiva en la calidad de vida de mi familia.</p>	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento profesional</li> <li>• Familia</li> <li>• Metas</li> </ul>
<p>1. Preocupación por los trabajadores cuando hay alguna calamidad.</p> <p>2. Genera mucha gana y satisfacción saber que ellos siempre están pendientes y preguntando si algo nos hace falta, cuando pedimos permisos son flexibles o si algo pasa pues ellos son los primeros en preguntar cómo se puede resolver.</p>	Bienestar emocional	Motivación, Bienestar emocional y Sentido de pertenencia.
<p>1. Lealtad con la empresa ya que llevo trabajando muchos años aquí y me siento muy apreciado, me gusta este ambiente con los compañeros.</p> <p>2. El trabajo en equipo que hay dentro del restaurante, nos ayuda a dar un buen servicio y esto me hace sentir lealtad con mi trabajo.</p>	Sentido de Pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Apreciación</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia

## 16. Lectura y Codificación generación Z

Para la generación Z, el procesamiento de la información se realizó de manera similar, por lo tanto, en el siguiente apartado se explican los procesos elaborados para la construcción del concepto de salario emocional desde la percepción de esta generación.

**Tabla 10**

Categoría	Subcategoría	Texto codificado
Compensación Emocional	Compensaciones no monetarias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Además del salario económico es importante un lugar donde nos brinden respeto y noten nuestro esfuerzo</li> <li>2. El respeto y compañerismo es muy importante en cualquier trabajo porque sin eso tendríamos un ambiente laboral pésimo.</li> <li>3. Es bastante importante que me ofrezcan un lugar seguro donde trabajar, donde sean comprensivos y valoren lo que hago</li> <li>4. Los aspectos importantes en mi trabajo serían que sea un lugar donde me sienta aceptado, que nos traten con igualdad y sobre todo donde me sienta cómodo.</li> <li>5. Aparte del salario económico, valoro un ambiente laboral positivo, donde me ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.</li> <li>6. Para mi una de las cosas importantes dentro del trabajo es que tenga horarios flexibles.</li> <li>7. El salario emocional sería como algún tipo de beneficios que nos dan en el trabajo que ayuda a sentirnos motivados.</li> <li>8. sería una recompensa especial muy aparte del sueldo. Serían cosas que nos hacen sentir bien con nosotros mismos y con el restaurante, como el reconocimiento ya que te hace sentir que estás haciendo bien tu trabajo</li> </ol>

Reconocimiento  
laboral

Apreciación de  
resultado

1. El que feliciten y reconozcan mi esfuerzo me hace sentir feliz, esas palabras te hacen sentir motivado y como que incluso siento que soy importante.
  2. Me gustaría que nos feliciten y reconozcan más seguido.
  3. Me gustaría que más seguido reconozcan nuestro buen trabajo, que nos brinden palabras de apoyo o algún tipo de premio por nuestro esfuerzo.
  4. Cuando hacemos las cosas bien te lo reconocen y eso te hace sentir bien porque sabes que estás haciendo un buen trabajo y siempre te felicitan, pero también si haces algo malo te lo corrigen.
  5. Que el jefe o alguien del equipo se toma el tiempo para reconocer mis logros y esfuerzos. Este tipo de interés en mi trabajo, me hace sentir apreciado y motivado.
  6. Me siento reconocido por mis logros a través por los buenos comentarios y felicitaciones de mis compañeros.
-

Motivación

Estímulo  
personal

1. Por ahora el poder ganar dinero para seguir con mis estudios.
  2. El hecho de aprender y tener más experiencia me gusta, eso hace que venga todos los días y me comprometa.
  3. Cuando la empresa me brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, me hace sentir que reconocen mi potencial y eso me motiva a seguir mejorando.
  4. Tal vez la oportunidad de aprender nuevas cosas y adquirir experiencia para más adelante
  5. Yo aprendo cosas nuevas todos los días eso me hace querer seguir aprendiendo más así puedo ya ir a otro puesto y me suben el sueldo es algo que me compromete a seguir esforzándome todos los días
  6. Lo que me motiva a seguir trabajando para mí es mi familia
  7. Lo que me motiva actualmente es que puedo ayudar a mi mama con los gasto de la casa, y me motiva poder seguir creciendo en lo que me gusta
  8. El hecho de que seguir trabajando me ayuda a continuar con mis estudios
  9. Mi sueldo y mis compañeros nos llevamos bien así uno se compromete, ya sabe que al final del mes ya cobra lo que le corresponde y por lo menos mi meta es poder ahorrar es ahora para poner mi propio negocio y cada vez que cobro me siento bastante feliz.
-

Bienestar  
emocional

1. Considero que el salario económico no lo es todo, no te hace sentir satisfecho con lo que haces.
2. Considero que no compensa, todos buscamos un lugar de trabajo con el que nos sintamos satisfechos, en donde nos sintamos aceptados, valorados por lo que hacemos, donde nos respeten y nos brinden nuevas oportunidades en hacer lo que nos gusta a pesar del dinero.
3. Es mejor sentirte bien y satisfecho en un lugar de trabajo antes de que ganar un poco más
4. Para nada lo compensa, prefiero mil veces un trabajo donde haga lo que me gusta, donde me respeten, me sienta satisfecho y tenga oportunidades de crecer profesionalmente en lo que me gusta, que el dinero.
5. El salario económico es bastante importante, no compensa la falta de bienestar emocional a lo largo del tiempo, ya que para mi la felicidad y satisfacción de lo que haces en el trabajo son fundamentales para sentirme bien.
6. Demuestran ese interés en lo que nos pasa, es algo que yo de manera personal valoro mucho

Sentido de  
Pertenencia

Identificación

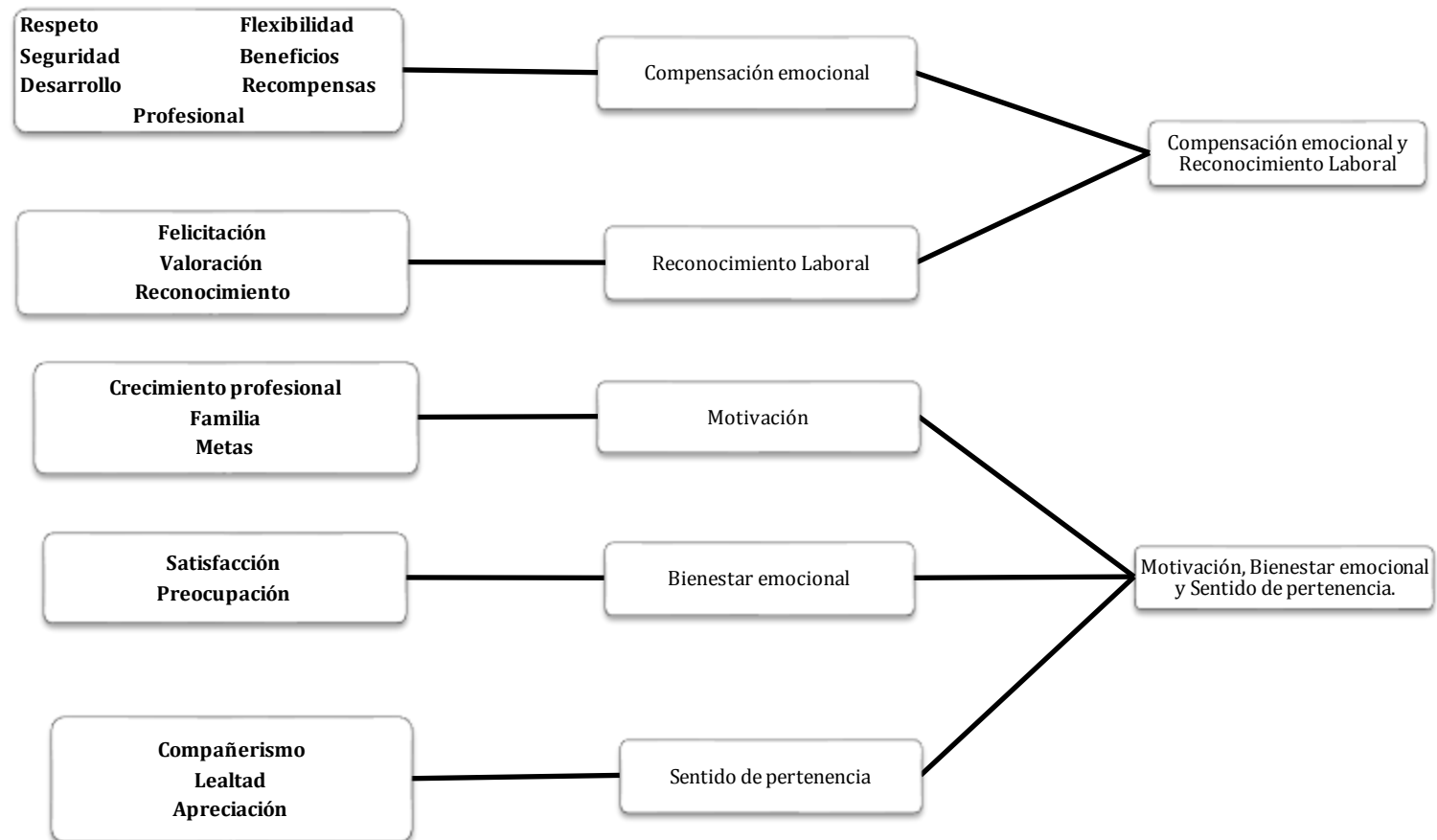
1. El respeto y ambiente entre todos los compañeros, aquí es bueno y me comprometo a venir todos los días.
2. la colaboración de los compañeros, el ambiente amigable y bastante positivo, que me hace sentir cómodo y comprometido
3. Destacó la amistad con mis compañeros y la satisfacción tengo a veces al servir a los clientes.
4. Cuando uno atiende bien a los clientes ellos les agradecen y uno se siente bien porque sabe qué hizo bien su trabajo así mismo los jefes también están contentos.
5. La responsabilidad que todos tienen aquí es un aspecto positivo porque es bueno estar en un lugar en donde todos se comprometan y aprecian las cosas que hacen.



## 17. Codificación selectiva generación Z

**Figura 5**

*Sistema de codificación selectiva, procesamiento y levantamiento de categorías emergentes*



A continuación se presenta las categorías y propiedades emergentes con relación a la conceptualización de salario emocional desde la percepción de la generación Z.

**Tabla 11**

Texto codificado	Categorías y Propiedades	Categoría emergente
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Además del salario económico es importante un lugar donde nos brinden respeto y noten nuestro esfuerzo</li> <li>2. Es bastante importante que me ofrezcan un lugar seguro donde trabajar, donde sean comprensivos y valoren lo que hago</li> <li>3. Los aspectos importantes en mi trabajo serían que sea un lugar donde me sienta aceptado, que nos traten con igualdad y sobre todo donde me sienta cómodo.</li> <li>4. Aparte del salario económico, valoro un ambiente laboral positivo, donde me ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.</li> <li>5. Para mi una de las cosas importantes dentro del trabajo es que tenga horarios flexibles.</li> <li>6. El salario emocional sería como algún tipo de beneficios que nos dan en el trabajo que ayuda a sentirnos motivados.</li> </ol>	<p>Compensación emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Desarrollo Profesional</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Recompensas</li> </ul>	<p>Compensación emocional y Reconocimiento Laboral</p>

<p>1. El que feliciten y reconozcan mi esfuerzo me hace sentir feliz, esas palabras te hacen sentir motivado y como que incluso siento que soy importante.</p>	<p>Reconocimiento laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicitación</li> <li>• Valoración</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>
<p>2. Cuando hacemos las cosas bien te lo reconocen y eso te hace sentir bien porque sabes que estás haciendo un buen trabajo y siempre te felicitan, pero también si haces algo malo te lo corrigen.</p>	
<p>3. Que el jefe o alguien del equipo se toma el tiempo para reconocer mis logros y esfuerzos. Este tipo de interés en mi trabajo, me hace sentir apreciado y motivado.</p>	
<p>4. Me siento reconocido por mis logros a través por los buenos comentarios y felicitaciones de mis compañeros.</p>	

<p>1. El hecho de aprender y tener más experiencia me gusta, eso hace que venga todos los días y me comprometa.</p>	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento profesional</li> <li>• Familia</li> <li>• Metas</li> </ul>	<p>Motivación, Bienestar emocional y Sentido de pertenencia.</p>
<p>2. Cuando la empresa me brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, me hace sentir que reconocen mi potencial y eso me motiva a seguir mejorando.</p>		
<p>3. Tal vez la oportunidad de aprender nuevas cosas y adquirir experiencia para mas adelante</p>		
<p>4. Aprender cosas nuevas todos los días eso me hace querer seguir aprendiendo más así puedo ascender a otro puesto , esto me compromete a seguir esforzándome todos los días</p>		
<p>5. Lo que me motiva actualmente es que puedo ayudar a mi familia con los gasto de la casa, y me motiva poder seguir creciendo en lo que me gusta</p>		
<p>6. El hecho de que seguir trabajando me ayuda a continuar con mis estudios</p>		

- |   |  |
|---|--|
| 1. Considero que el salario económico no lo es todo, no te hace sentir satisfecho con lo que haces.   | Bienestar emocional  |
| 2. Todos buscamos un lugar de trabajo con el que nos sintamos satisfechos, en donde nos sintamos aceptados, valorados por lo que hacemos, donde nos respeten y nos brinden nuevas oportunidades en hacer lo que nos gusta a pesar del dinero. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción</li> <li>• Preocupación</li> </ul> |
| 3. Personalmente prefiero mil veces un trabajo donde haga lo que me gusta, donde me respeten, me sienta satisfecho y tenga oportunidades de crecer profesionalmente en lo que me gusta, que el dinero.  |  |
| 4. El salario económico es bastante importante, no compensaría la falta de bienestar emocional a lo largo del tiempo, ya que para mí la felicidad y satisfacción de lo que haces en el trabajo son fundamentales para sentirme bien.          |  |
- 

- |  |  |
|--|--|
| 1. El respeto y ambiente entre todos los compañeros, aquí es bueno, me ayuda a comprometerme.  | Sentido de Pertenencia   |
| 2. Destaco la colaboración de los compañeros, el ambiente amigable y bastante positivo, que me hace sentir cómodo y comprometido                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Apreciación</li> </ul> |
| 3. Destaco la amistad con mis compañeros y la satisfacción tengo a veces al servir a los clientes.   |  |
| 4. La responsabilidad que todos tienen aquí es un aspecto positivo porque es bueno estar en un lugar en donde todos se comprometan y aprecian las cosas que hacen. |  |
-

## 18. Concepto de “Salario emocional” generación Y-Z

**Tabla 12**

*Conceptualización del salario emocional desde la generación Y y Z.*

Generación	Categorías	Concepto
Millennials (Y)	Compensación emocional y Reconocimiento Laboral	El salario emocional es una serie de acciones y recompensas que una empresa ofrece a sus colaboradores en reconocimiento de su esfuerzo, fomentando su compromiso y contribuyendo a su crecimiento personal y profesional. Incluye beneficios como un trato amable, permisos y preocupación por el bienestar de sus trabajadores, brindando medios de transporte en circunstancias particulares. Se valora el reconocimiento constante del desempeño y logros de los empleados, mediante felicitaciones y escucha activa. Esto genera un ambiente de respeto, amabilidad y trabajo en equipo, que resulta en lealtad y satisfacción por parte de los empleados.
Generación Z	Motivación, Bienestar emocional y Sentido de pertenencia.	El salario emocional es una compensación no monetaria, el cual contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados. Se enfoca en brindar un ambiente laboral respetuoso, seguro y cómodo, donde los colaboradores se sientan valorados y reconocidos por su esfuerzo y desempeño, por medio del reconocimiento y felicitación por su trabajo. Los empleados aprecian cuando el jefe o el equipo brindan atención y tiempo para realizar estas actividades, ya que esto les hace sentir apreciados y motivados. Por otro lado, incluye oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, el mismo que motiva a los empleados a seguir aprendiendo y adquiriendo experiencia dentro de la empresa, impulsándonos a comprometernos y mejorar de manera continua.

## 19. Diferenciación del Concepto de Salario Emocional Generación Y y Z

**Tabla 13**

Generación	Categorías	Diferenciación
Millennials (Y)	Compensación emocional y Reconocimiento Laboral	<p>La generación Y da importancia a las acciones concretas por parte de la organización como un trato amable, permisos y preocupación por su bienestar, así como el reconocimiento permanente de su desempeño y logros. Estos elementos contribuyen a crear un ambiente de respeto, amabilidad y trabajo en equipo, generando lealtad y satisfacción.</p> <p>Además, valoran los beneficios extras, como brindar medios de transporte en situaciones especiales.</p>
Generación Z	Motivación, Bienestar emocional y Sentido de pertenencia.	<p>La generación Z se centra más en un ambiente laboral respetuoso, seguro y cómodo, donde buscan sentirse valorados y reconocidos por su esfuerzo y desempeño. Valorando el reconocimiento y felicitaciones por su trabajo. Además, para ellos, el salario emocional implica oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, lo cual los motiva a seguir aprendiendo y adquiriendo experiencia dentro de su área laboral. Debido a estas oportunidades la generación Z se compromete y se esfuerza por mejorar de manera continua.</p>

## 20. Conclusiones

En este trabajo se ha analizado el salario emocional visto desde una perspectiva generacional, en el cual se evidencia una diferencia mínima del concepto entre las generaciones Y y Z, la cual radica en las preferencias individuales de cada grupo, mientras que la generación Y valora acciones tangibles y beneficios adicionales, la generación Z se enfoca más en un ambiente laboral respetuoso, reconocimiento personal y oportunidades de crecimiento profesional. Ambas generaciones buscan satisfacción y bienestar emocional en su entorno laboral, pero sus preferencias y prioridades pueden variar.

Por su parte, la generación Y lo define como el reconocimiento regular de su desempeño y logros, dándole así importancia al ambiente de trabajo donde buscan que el mismo sea respetuoso y colaborativo. Esta generación valora beneficios como un trato amable y la preocupación por el bienestar de los colaboradores, buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional asumiendo nuevos desafíos y responsabilidades. Para ellos el salario emocional es una serie de acciones y recompensas que una empresa ofrece a sus colaboradores en reconocimiento de su esfuerzo, fomentando su compromiso y contribuyendo a su crecimiento personal y profesional. Esto les genera un ambiente de respeto, amabilidad y trabajo en equipo, que resulta en lealtad y satisfacción por parte de los empleados.

Por otra parte, la generación Z se enfoca más en un clima laboral respetuoso poniendo un énfasis en la atención personalizada, les importa que sus superiores y compañeros les brinden atención y tiempo para realizar actividades, de igual manera la seguridad ya que buscan un ambiente laboral donde se sientan valorados y reconocidos por su esfuerzo y desempeño. Valorarán un entorno laboral respetuoso, seguro y cómodo, sin dejar de lado el crecimiento

continuo ya que a esta generación los motiva seguir aprendiendo y adquiriendo experiencia dentro del restaurante.

Los resultados del constructo de salario emocional desde la perspectiva generacional serán de gran utilidad para las organizaciones, empleados y administradores de talento humano. Esto debido a que permitirá a las organizaciones comprender las necesidades y expectativas individuales de cada generación referente a la compensación y beneficios emocionales, lo que les facilitará adaptar sus estrategias y programas de gestión del talento.

En consecuencia las organizaciones podrán mejorar la retención y atracción de talentos y fomentar mayor compromiso y satisfacción laboral.

### **20.1 Limitaciones**

Durante la realización de esta investigación se encontraron ciertas limitaciones en lo que respecta a la escasez de información científica contextualizada en nuestro entorno referente al tema por lo que únicamente se partieron de preguntas de investigación.

Otra de las limitaciones fue el tamaño de la muestra ya que el estudio está compuesto por 32 colaboradores, lo que hace que los resultados no puedan ser generalizados sino se los tome únicamente como un indicio de lo que está sucediendo con las generaciones.

Finalmente hay que apuntar que la investigación fue llevada a cabo en una cadena de restaurantes con cuatro sucursales en una ciudad específica, lo que limita la representatividad de los resultados a otros contextos o industrias.

### **20.2 Futuros estudios**

Los futuros estudios que se pueden considerar en relación con el salario emocional desde la perspectiva generacional y a partir de los resultados de este estudio es explorar en mayor profundidad las preferencias y expectativas de otras generaciones, como los baby boomers o la



generación X, para comprender cómo perciben y valoran el salario emocional. De igual manera investigar cómo las empresas pueden adaptar sus estrategias de salario emocional para satisfacer las necesidades y preferencias específicas de cada generación, teniendo en cuenta los diferentes aspectos que valoran en un ambiente laboral. Estudiar cómo las empresas pueden implementar prácticas de reconocimiento y recompensas personalizadas para cada generación, de manera que se sientan valorados y motivados en su desarrollo profesional. Investigar la relación entre el salario emocional y la retención de talento en las diferentes generaciones, analizando cómo las estrategias de salario emocional pueden contribuir a retener y atraer empleados de distintas edad.

## 21. Referencias bibliográficas

- Alarcón, A. C., Quijaite, J. M., Verástegui, K. I., & Torres, S. T. (2022). *Dimensiones de Salario Emocional para las Generaciones X e Y en Lima-Perú, 2021-2022*. Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23637/Dimensiones%20de%20Salario%20Emocional%20para%20las%20Generaciones%20X%20e%20Y%20en%20-%20ALARCON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. Universidad de Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Cargua, F. J. (2021). *Estudio de diferencias en los factores subjetivos de desarrollo de carrera en grupos de población millennial que contrastan en factores objetivos, en la ciudad de Quito en el año 2020*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18982/F.Cargua\\_reporteinvestigaci%C3%B3n\\_tesis\\_27052021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18982/F.Cargua_reporteinvestigaci%C3%B3n_tesis_27052021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chapman, G., & White, P. (2011). *Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo: Como motivar al personal para mejorar su empresa*. Portavoz.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.a ed.). McGRAW-HILL. <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Getion del Talento Humano Tercera edición*. McGRAW-HILL.
- Dutra, M. F. (2017). “Generación Z: entre las nuevas formas de organización del trabajo y la convivencia generacional. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10918/1/Dutra%2C%20Ma.%20Floren%20cia.pdf?articulo?codigo=4045771>
- Fernández, T. (2019). *El futuro del trabajo*.  
[https://www.google.com.ec/books/edition/El\\_futuro\\_del\\_trabajo/pgq8DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.ec/books/edition/El_futuro_del_trabajo/pgq8DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones, 7(1), 201-229. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, O. L. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. *Pensamiento & Gestión*, 21, 182-233. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602107.pdf>
- González, R. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review*, 5.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet>

- Gualavisí et al., (2017). *El turno de la Generación Z en el mundo del trabajo*. BID Mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-turno-de-la-generacion-z/>
- Henley, D. (2019). *How To Inspire And Motivate Your Gen Z Employees*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/dedehenley/2019/07/11/how-to-inspire-and-motivate-your-gen-z-employees/?sh=153c1b43690c>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Jaimes, C. F. (2020). *Desempeño laboral de la generación millennial revisión bibliográfica, 2019*. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50989/DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LA%20GENERACI%c3%93N%20MILLENNIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, E., & Riera, R. (2022). *Diagnóstico del grado de aplicación del salario emocional de una empresa cuencana dedicada al retail de motos*. Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12272/1/17799.pdf>
- Morán, D., & Bravo, O. (2022). Evolución del concepto de salario emocional en los países iberoamericanos. Aplicaciones en empresas ecuatorianas. *Revista científica Ciencia y Tecnología*. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/1687/EVOLUC~2.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Ojeda, E., & Vintimilla, R. (2022). *Diagnóstico del grado de aplicación del salario emocional de una empresa cuencana dedicada al retail de motos*. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12272/1/17799.pdf>
- Ortega de Peña, N. R. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000100141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000100141)
- Pizha, & Pizha, E. (2022). Construcción del concepto de acoso sexual desde la percepción diferenciada del género masculino y femenino. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22647/1/UPS-CT009797.pdf>
- Puyol, G. (2006). *El Salario Emocional para reducir el estrés*. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Raza Caicedo, A. F., Vallejo Ayala, J. L., & Fonseca Bautista, S. R. (2017). Conocimiento, aplicación y estrategias del salario emocional en el sector de la gran empresa del distrito metropolitano de quito. *Comercio y Negocios*, 7, 1390-6860. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/comercionegocio/article/view/448>
- Reguant Alvarez, M.-O. (2014). OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS/ VARIABLES. Retrieved from <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>

- Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). El concepto de salario emocional. Retos de la Ciencia. 4(8), pp. 15- 24.  
<https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Ruiz, A., & Machuca, M. (2020). El Impacto de los millennials en el Mercado Laboral, un análisis descriptivo en ciudad obregón, Sonora. *Revista El Buzón de Pacioli, Año XX., 113*, 5-15.  
<https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/SiteAssets/Paginas/numeros/Pacioli-113-eBook.pdf>
- Terán, J. L. (2017). “Trabajo de investigación : salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.”
- Toscano, A. E. (2020). *Salario Emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. Retrieved from*  
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>
- Zapata. (2019). Los beneficios del Salario Emocional para la organización y los trabajadores. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8479/Zapata\\_Pflucker\\_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8479/Zapata_Pflucker_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Cuenca, 08 de mayo del 2023

**UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**

Presente.

Yo, **JOSE MANUEL BERMEO ARBITO** con número de identificación 0103700860, en calidad de Gerente General de la cadena de restaurantes "Pollos de la Remigio", a petición de la Señoritas Erika Fernanda Bermeo Jimenez y Josseline Estefanía Malla Vásquez, emito el permiso pertinente para que se realice las entrevistas de su **PROYECTO DE TITULACION** acerca del "Concepto de Salario emocional", a los trabajadores de las diferentes áreas de los restaurantes que están a mi gerencia, misma actividad que se desarrollara en los meses de mayo a julio del presente año.

Este oficio emitido por mi persona se puede hacer uso para los fines académicos pertinentes.

Atentamente,

**POLLOS DE LA REMIGIO**

  
Firma Autorizada

**JOSE MANUEL BERMEO ARBITO**

**CI 0103700860**

**Gerente General de "Pollos de la Remigio"**

## 22.1 Entrevistas Generación Y

### Participante 1

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Aparte del salario económico para mí es importante también en el que trabajo el ambiente laboral, cómo nos tratan y cómo se llevan entre todos para que sea un lugar seguro.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si cuando me felicitan y dicen que mi trabajo está rindiendo frutos.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Yo diría que lo que me mantiene motivado es mi familia y que me gusta lo que hago, además me siento cómodo dónde estoy laborando.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Claro, siempre están preocupados por nosotros, si se trata de algún problema personal.

**5. Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El aprecio que manejamos entre nosotros, si yo llego desmotivado, mis compañeros siempre me buscan motivar para que me sienta animado, entonces yo destacaría eso.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No el salario económico no compensa el malestar emocional que podría producir el trabajar en algo que no me gusta.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Celebrar fechas especiales entre todos los compañeros.

**Participante 2**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Aparte del salario, en el trabajo es importante un ambiente de respeto.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro, como en todo trabajo cuando haces algo bien te felicita, pero cuando no también te llaman la atención, claro todo con respeto mutuo.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Siempre me ha gustado que en cualquier trabajo al que voy trato de cumplir las metas que me planteo y pongo todo mi esfuerzo para dejar una buena imagen, pero, así como me esfuerzo me gustaría ser reconocido por lo que hago ya que me sigue motivando a seguir mejorando.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Yo creo que a veces sí, ya que busca que estemos de buen ánimo para realizar nuestras actividades por eso siempre que le tenemos que contar algo que no sucede está dispuesto a escucharnos.

**5. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No lo compensaría, ya que me sentiría desanimado y triste.

**6. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Podrían brindarnos espacios en los que nos hablemos

### **Participante 3**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

El trato de nuestro jefe con los trabajadores y la relación con los compañeros

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro cuando hago bien mi trabajo mis jefes me felicitan.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

La obligación con mi familia.

**4. ¿A qué se refiere con la obligación?**

Yo trabajo porque necesito dinero para poder mantener a mi familia y eso es lo que me hace seguir trabajando.

**5. ¿Si no trabajaras en aquí otro tipo de trabajo te gustaría estar?**

Me gustaría ponerme mi propio negocio, ser más independiente, estoy trabajando en ello y espero lograrlo, esa es mi meta y por la que sigo aquí.

**6. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Bueno siempre están atentos a nosotros por si hay algún inconveniente, así que supongo que sí.

**7. ¿Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**



Dentro de mi trabajo tal vez la amistad que tengo con mis compañeros, pero lo que me mantiene realmente comprometido es el poder poner mi negocio.

**8. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensa la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

En mi caso yo diría que sí, ya que sería temporalmente.

**9. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarían para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

En realidad no tendría ninguna propuesta para que implementaran, por ahora yo me encuentro cómodo con todo.

#### **Participante 4**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

El compañerismo que llevamos con los demás trabajadores si alguien no sabe algo los demás nos ayudan

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si el jefe es muy considerado si hacemos algo bien siempre nos dice y nos hace sentir que estamos haciendo las cosas bien

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Las comodidades que nos dan los jefes uno sabe que está haciendo bien su trabajo y eso es lo que nos gusta el compromiso siempre será de uno mismo

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si los jefes siempre están preguntando si estamos bien o necesitamos algo eso nos hace sentirnos bien

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El sueldo y el trato de todos es muy respetuoso eso es lo que nos compromete todos los días aquí además siempre que hay algún inconveniente todos tratamos de resolverlo de una buena manera

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, yo llevo años trabajando aquí y he tenido la oportunidad de irme a otro lado, pero estoy acostumbrada aquí me tratan bien me llevo muy bien con los compañeros ir a otro lugar sería empezar de nuevo y ganarme la confianza de los nuevos jefes.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Como se vienen llevando las cosas está bien podemos mejorar algunas cosas en cuanto a la comunicación de los hombres con las mujeres ahí es donde no nos entendemos bien, pero por lo demás está bien los jefes son buenos.

**Participante 5**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

El respeto que tenemos entre los compañeros y los jefes con nosotros son cosas que uno puede decir que son importantes

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si cuando uno trabaja bien los jefes nos tienen confianza y nos dan permisos o cuando uno quiere salir antes y deja haciendo las cosas ya ellos nos dicen vayan nomás no pasa nada y así uno también va haciendo mejor las cosas.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

El sueldo creo que es la mayor motivación, pero también el trato que a uno le dan aquí es bonito porque ya llegas con ganas hacer tus cosas si haces algo mal igual están corrigiendo.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si aquí siempre nos preguntan si necesitamos algo más y si yo necesito algo ellos están ayudándonos no nos dicen que no siempre están atentos.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El respeto de todos porque aquí desde que entré a trabajar nos trataron bien y mis compañeros también son buenas personas eso hace que uno venga comprometido hacer las cosas bien así no tenemos inconvenientes entre nadie y cada uno hace sus cosas.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, yo creo que aquí estoy bien es el tiempo que llevo y la confianza también no me gustaría estar en otro lugar que me paguen un poco más pero el trabajo es más pesado o son más horas y de repente nos tratan mal los nuevos jefes.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Alguna actividad en el mes que podamos hacer entretenida como celebrar alguna fiesta o cumpleaños, pero todo lo demás está bien por ahora.

### **Participante 6**

#### **1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

El compañerismo a veces si hay un poco de discusiones, pero es normal los que estamos en la cocina nos estresamos un poco más pero creo que el compañerismo es bueno entre todos conversamos y mejoramos eso

#### **2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro por supuesto creo que aquí las personas que nos mandan nos corrigen si algo esta mal pero si hacemos bien nuestro trabajo también nos lo reconocen y nos dicen mira esto está bien y así.

#### **3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Bueno uno todos los días tiene que venir motivado si vienes de mal humor o sin ganas las cosas salen mal a mi me gusta venir, conversar con los demás creo que es lo que me gusta de este trabajo que uno se siente en confianza.

#### **4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si obvio aquí siempre nos están preguntando y pendientes si es que uno está bien o necesita algo están ahí con lo que les pedimos tenemos horarios buenos y si necesitamos algún permiso o algo siempre nos lo dan de eso no podemos quejarnos.

#### **5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El respeto entre todos y pues el compromiso ya uno mismo tiene que sentirse comprometido con el lugar en el que trabaja

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, yo aquí tengo buenos amigos y hasta el día de hoy no he tenido ningún inconveniente con los jefes creo que estoy bien aquí me gusta.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Creo que nada uno aquí las fechas como navidad y otras la pasa bien si se celebra por lo demás no todo bien.

#### **Participante 7**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Yo creo que el respeto porque si tu no tienes respeto por los demás ellos tampoco lo tendrán contigo y tendríamos muchos inconvenientes en el trabajo

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si un poco cuando hago las cosas bien si me lo dicen creo que de esa forma si

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

El sueldo que uno gana es lo que me motiva y el compromiso pues ya cada quien tiene que ser responsable y comprometerse por venir a trabajar todos los días

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si bueno aquí si no puedo quejarme siempre están pendientes de que no haga falta nada

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

La confianza creo que me hace comprometerme más con venir todos los días

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Si como está la situación del país creo que si optase por esa opción.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Tal vez algún paseo o algo que nos distraiga

### **Participante 8**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Yo creo que el respeto porque si tu no tienes respeto por los demás ellos tampoco lo tendrán contigo y tendríamos muchos inconvenientes en el trabajo

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro, cuando tú haces las cosas bien siempre te las dicen y eso se siente bien porque tu buscas mejorar todos los días.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Cuando hago algo bien me gusta que los clientes van felices porque sabes que haces bien tu trabajo eso hace que te comprometas a seguir haciendo las cosas bien y que todo vaya mejorando.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si los jefes siempre se preocupan si algo pasa ellos lo resuelven al igual que los compañeros

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El aprender cosas nuevas me gusta y el respeto entre todos ya el compromiso pues cada uno tiene que comprometerse con venir a trabajar.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Si porque ahorita se necesita un poco más de dinero si no hubiera esa necesidad creo yo que no.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Celebrar los cumpleaños de los compañeros o el empleado del mes en otros restaurantes si se lleva eso y es bonito porque nos hace sentirnos bien.

### **Participante 9**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

El respeto creo que es importante en el lugar de trabajo desde algo pequeño como corregir un error hasta una discusión que se tenga siempre deberá ser todo en base al respeto.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si noto cuando yo hago algo bien o mis compañeros los jefes siempre lo reconocen y dicen que estamos haciendo bien nuestro trabajo.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Me gusta cuando los jefes nos motivan si algo sale mal ellos se sientan a conversar y buscar soluciones así yo también me comprometo a trabajar y mejorar si cometí algún error.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si son flexibles ya sea en permisos o si algo pasa pues ellos son los primeros en preguntar cómo se puede resolver.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El compañerismo de todos es algo que se destaca hay lugares que tienen un pésimo ambiente entre todos se gritan y así cansa, pero aquí es diferente.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No por el momento me siento bien aquí, lo económico no recompensa el buen trato entre los compañeros y los jefes.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Que podamos celebrar fechas especiales como cumpleaños o en navidad tener una cena de compañeros y hacer el amigo secreto.

**Participante 10**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

La amistad entre los compañeros y también el respeto que tienen los jefes con nosotros



**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si cuando hacemos bien las cosas los jefes nos hacen saber además los clientes también nos agradecen si hacemos algo bien

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Que me hacen sentir que estoy haciendo las cosas bien y no me tratan mal eso hace que yo me comprometa hacer bien las cosas y me gusta porque así llegas motivado al trabajo

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si siempre están preguntándonos si estamos bien o cuando necesitamos algo ellos también nos entienden y algún permiso o algo nos dejan

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El respeto que nos tenemos entre todos los que trabajamos y el compañerismo aquí todos nos llevamos bien y en algún problema lo logramos solucionar hablando

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No cuando tu sientes confianza en algún lugar es difícil encontrar otro trabajo en el que te sientas igual yo prefiero sentirme bien.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Un grupo en WhatsApp porque a veces es bueno estar comunicados y no tenemos ese grupo.

**Participante 11**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Como nos llevamos entre compañeros y como nos tratan los jefes es algo que puedo destacar a comparación a otros trabajos a los que tenía aquí el ambiente es muy bueno.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro aquí las personas que trabajan y los jefes siempre se preocupan por que tu aprendas algo y si lo haces bien te lo reconocen siempre están felicitando además que los clientes también nos agradecen la atención

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Bueno el compromiso es propio porque sé que esto de tener un trabajo es sentirte comprometido todos los días y levantarte a trabajar, pero la motivación es el trato que a diferencia de otros lugares aquí es bueno.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Todos los días siempre es la pregunta de que si necesitamos algo creo yo que eso es interesarse en nuestro bienestar porque si algo falta o pasa algo ellos están atentos.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

La manera de tratarnos desde el jefe hasta los compañeros además que nos facilitan el transporte por las noches cuando se nos hace tarde ya nos espera algún taxi y el jefe nos da para que lo paguemos es muy bueno eso y hace que tu también te sientas bien y tengas ganas de trabajar.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No yo creo que mientras te sientas en confianza y seguro en tu trabajo no compensa lo monetario

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No por ahora todo está bien, si pudiéramos tener una celebración de fechas especiales sería bueno.

**Participante 12**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

La amabilidad de los compañeros creo yo que destaca mucho porque si algo no sabes buscan la manera de ayudarte.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si cuando haces las cosas bien te felicitan tus compañeros o los jefes y eso es algo bueno.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

El aprendizaje que tú te llevas de las personas que están aquí más tiempo es la motivación diaria y pues el compromiso que tienes ya con ir al trabajo todos los días.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si siempre preguntan o están atentos si alguien tiene algún problema con algo nos ayudan.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El respeto y el compromiso que todos tienen

**6. ¿Cree que el salario económico compensa la falta de bienestar emocional en el trabajo?**

**¿Por qué?**

No yo creo que es mejor sentirte en confianza en un lugar que ganar un poco mas y no poder estar tranquilo.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Me gustaría que exista alguna actividad de entretenimiento para todos los compañeros en las fechas especiales.

**Participante 13**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Además del salario, lo que yo creo que es importante es el respeto del jefe hacia nosotros los trabajadores y el ambiente de trabajo.

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro, en ocasiones mis compañeros me felicitaron por el trabajo que hago y a veces también el jefe.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Lo que me hace sentir motivado es el apoyo de mi familia y amigos dentro del trabajo.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si claro, siempre están pendientes de nosotros y en caso de necesitarlo nos ayudan.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Bueno diría que el compañerismo entre nosotros, además en fechas especiales como el día de la madre, el padre o navidad nos suelen dar un presente, lo que me hacen sentir más comprometido y parte importante de la empresa.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Yo considero que el dinero no compensa el que yo me sienta mal en mi lugar de trabajo.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Aquí se trabaja en turnos entonces claro nosotros no llevamos con los que trabajan en nuestras horas, sería bueno que implementen algo para que convivamos y nos llevemos mejor entre los dos turnos.

#### **Participante 14**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Una de las cosas importantes es un ambiente de trabajo positivo y, donde exista el respeto mutuo. Además es importante que valoren mi trabajo y sentirme segura.

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Muy pocas veces han sido las que me han felicitado por mi trabajo.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Yo trabajo en el área de la cocina y siempre me ha gustado cocinar, disfruto mucha hacer esto entonces yo creo que es lo que me motiva a trabajar. Además es muy bueno escuchar que a los clientes decir qué les gusta lo que preparo.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Claro, siempre nos hacen sentir seguros ya que se preocupan de que nos encontremos bien.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El trabajo en equipo que hay dentro del restaurante, nos ayuda a dar un buen servicio y esto me hace sentir compromiso con mi trabajo

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, yo elegiría un lugar donde me sienta segura, sin importar la cantidad de dinero que me ofrezcan.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Ninguno, me siento cómoda como estoy actualmente.

### **Participante 15**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Me gusta trabajar en un ambiente de respeto mutuo y compañerismo, además es importante que valoren mi trabajo y que apoyen mi crecimiento personal también. Creo que son cosas bastante importantes dentro de un trabajo

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Claro, aunque no muy seguido me felicitan por mi desempeño.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

No hay algo en especial que me haga sentir motivado, yo siempre que entré a trabajar en cualquier lugar doy siempre lo mejor de mí.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si, en caso de algún problema el jefe siempre está dispuesto a ayudar si está a su alcance.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Podría mencionar la amistad que hay dentro del personal y tal vez que en días especiales como cumpleaños siempre están pendientes.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No me gustaría llegar a trabajar en un lugar donde no te sientes a gusto y no te sientes feliz, a pesar del dinero.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No sabría qué decir, tal vez algunos programas que nos ayuden a integrarnos mejor.

**Participante 16**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

En mi situación yo tengo una hija que está en la escolita en las mañanas, y por mi trabajo es imposible ir a sus programas, me gustaría encontrar un trabajo en la cual me puedan otorgar esos permisos para poder ir a verla en algunas ocasiones, claro, aunque no sería muy seguido.

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro, siempre recibo palabras de apoyo de mis compañeros, que me motivan bastante.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Por ahora lo que me motiva a seguir en mi trabajo es poder darle un mejor estilo de vida a mi hija.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si claro, siempre están dispuestos a escucharnos y a darnos una mano si lo necesitamos.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Aparte de mi familia podrá mencionar el compañerismo que tengo con algunas personas que trabajan conmigo.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Un salario más alto me sería de gran ayuda, además soy una persona que se acopla bastante bien, de mi parte yo creo que sí compensa la falta de bienestar emocional durante algún tiempo, claro.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No lo sé, tal vez reconocer más seguido nuestro esfuerzo.



### **Participante 17**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Creo que dentro de las cosas importantes para yo continuar dentro de mi trabajo es sentir que trabajo en un lugar donde me respetan y donde me tratan con amabilidad.

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Llevo trabajando un año aquí y yo no tenía experiencia, conforme iba mejorando tanto mis compañeros como mi jefe me felicitaban por ello. Esas pequeñas cosas como decir que estamos mejorando hacen que uno se sienta bastante motivado en él trabaja y a seguir mejorando.

**3. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Bueno en mi caso no he tenido ningún inconveniente personal, pero he visto que algunos compañeros si y el jefe siempre los escucha y si él le puede ayudar lo hace.

**4. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

No sé el buen trato y compañerismo.

**5. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Un salario alto sería bueno económicamente, pero si es en un lugar donde no me respetan, no valdría la pena el dinero.

**6. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Me gustaría que nos ayudaran a integrarnos más como compañero y que le den un poco más de importancia a los pleitos que se generan dentro del personal.

### **Participante 18**

#### **1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

No lo había pensado antes, para mí lo más importante en la actualidad a sido el dinero ya que me ha permitido sustentar los gastos de mi casa, sin embargo, podrá decir que lo que busco dentro de mi trabajo es sentirme seguro, en confianza.

#### **2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si claro, cuando empecé a trabajar aquí, yo no tenía experiencia por lo cual me tardaba en realizar mis actividades, pero con el tiempo fui mejorando entonces mi jefe me felicitaba y me decía que estaba mejorando y que continuara de esa manera.

#### **3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

La principal motivación para mí para venir a trabajar es el poder ayudar a mi familia, pero le puedo decir que lo que me motiva a seguir aquí es el compañerismo que tenemos ya que siempre están pendientes de mí, además si existe algún problema están dispuestos a ayudarme.

#### **4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Bueno no estoy seguro, me siento cómodo aquí y nunca me han tratado mal, y han sido comprensivos cuando tengo problemas en realizar algunas cosas o cuando tengo algún problema más personal.

#### **5. ¿Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Tal vez el compañerismo, porque me hacen sentir cómoda y me brindan su apoyo.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Yo creo que el dinero no compensaría el trabajar en algo que no me gusta y en un lugar que tal vez no me sienta cómoda ni feliz.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Tal vez que el jefe este un poco más pendiente en reconocer nuestro trabajo ya que lo hace, pero es muy rara la vez

#### **Participante 19**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Aparte del sueldo, considero importante tener un buen ambiente de trabajo y el buen trato del jefe a los empleados

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Para serle sincero no, desde que llevo trabajando aquí me han felicitado una vez y han sido mis compañeros.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Me motiva y me compromete sentirme es el llevar el sustento a mi familia.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

No lo creo, claro que en ocasiones cuando alguien se siente mal y no puede trabajar se preocupan, pero es momentáneo.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Destacaría el buen ambiente que tengo con mis compañeros y la satisfacción de hacer bien mi trabajo, eso me hace sentir más comprometido conmigo mismo y mi trabajo.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Aunque me paguen bien, un salario alto no compensa la falta de bienestar en mi trabajo, porque mi felicidad es más importante.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No lo se, tal vez alguna actividad donde nos reconozcan nuestro trabajo y escuchen cómo nos sentimos.

## **22.2 Entrevistas Generación Z**

### **Participante 1**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Bueno yo estoy estudiando, entonces para mi una de las cosas importantes dentro del trabajo es que tengo horarios rotativos por lo cual yo puedo seguir con mis estudios en las noches.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?.**

Sí, llevo 6 meses trabajando aquí y en ocasiones me siento reconocido por mis logros en el trabajo. Mi jefe siempre muestra su aprecio y gratitud por las mejoras que he logrado.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Lo que me hace sentir motivado muchas veces son las palabras de apoyo de mis compañeros cuando me ven cansado y también el hecho de que seguir trabajando me ayuda a continuar con mis estudios.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si claro, me ha tocado que existen días en los que tengo que ir pronto a la universidad y el jefe ha sido comprensivo y me permite ir, se muestran interesados por lo que nos pasa y se agradece bastante.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

La comprensión del jefe frente a algunos inconvenientes personales y el compañerismo son cosas que me hacen esforzarme más.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Desde mi perspectiva me gustaría trabajar en algo que me gusta y donde me sienta reconocido por mi trabajo, pero también espero que el sueldo sea acorde a lo que hago. Pero considero que el salario económico no lo es todo, no te hace sentir satisfecho con lo que haces.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Como estudiante me gustaría que implementaran programas de capacitación o de desarrollo profesional.

## **Participante 2**

### **1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Bueno aparte de mi sueldo yo cuando busco un trabajo lo mas importante es sentirme tranquilo, sentirme cómodo.

### **2. ¿A que se refiere cuando dice sentirse cómodo y tranquilo?**

Me refiero a que cuando yo realice mi trabajo sentirme tranquilo, que el lugar me brinde un buen lugar de trabajo, que las personas sean respetuosas, tener clara las tareas que tengo que realizar y sobre todo sentirse aceptado y valorado.

### **3. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

No lo sé, a veces el jefe me suele reconocer cuando realizo un buen trabajo, me dice que muy bien, que siga igual. Pero no es algo que sea común.

### **4. ¿Cómo le gustaría ser reconocido?**

Bueno me gustaría que más seguido reconozcan nuestro buen trabajo, que tal vez nos brinden palabras de apoyo o algún tipo de premio

### **5. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

No existiría algo específico que le pueda decir, sinceramente lo que me motiva a seguir trabajando para mí es mi familia y mis compañeros ya que son quienes me apoyan.

### **6. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si, porque cuando llego a tener algún problema tanto mis compañeros como el jefe suelen estar pendientes para ver e qué me pueden ayudar, incluso cuando necesito salir por algún motivo importante el jefe me da ese permiso.

**7. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El compañerismo que existe, claro suelen existir algunos inconvenientes, pero a pesar de eso siempre me ayudan. Eso me hace sentir con ganas de poder venir a trabajar.

**8. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Claro a pesar de que el dinero me serviría bastante, pienso que si no me siento cómodo con lo que estoy haciendo, me voy a sentir desmotivado y me cansaría de hacer eso. Entonces yo diría que no compensaría.

**9. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Me gustaría que implementara tal vez algún sistema de compensaciones por nuestro trabajo.

**Participante 3**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Lo que me gustaría encontrar dentro de un trabajo es tener más oportunidades de crecimiento, bueno le cuento que yo estoy estudiando contabilidad en una universidad a distancia, entonces me gustaría encontrar un trabajo que me ayude a mejorar dentro del área en la que estudio.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

No, en realidad no.

**4. ¿Por qué dice que no se siente reconocido?**

Bueno yo pienso que la mayoría de nosotros realizamos nuestro trabajo pero es muy rara la vez en que nos reconocen por lo que hacemos.

**5. En esas ocasiones que lo reconocen ¿cómo la hacen?**

El jefe nos dice que está muy bien hecho y que continuemos así.

**6. ¿Qué más le gustaría a usted que hicieran para reconocerlo?**

Me gustaría que el reconocimiento sea mucho más continuo, además que nos podría dar algún tipo de premio por nuestro buen desempeño tal vez cada mes.

**7. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Por ahora el poder ganar dinero para seguir con mis estudios.

**9. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

No creo que sea algo que tengan como prioridad, pero siempre nos tratan con respeto y nos escuchan en caso de algún problema de los trabajadores, osea siempre están pendientes.

**10. ¿Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El compañerismo, tengo muy buenos amigos dentro del trabajo que siempre están para ayudarme si necesito algo.

**11. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**



Considero que no compensaría, todos buscamos un lugar de trabajo con el que nos sintamos satisfechos, en donde nos sintamos aceptados, valorados por lo que hacemos, donde nos respeten y nos brinden nuevas oportunidades en hacer lo que nos gusta a pesar del dinero.

#### **Participante 4**

##### **1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Yo creo que lo importante sería que la relación que tenemos entre los compañeros eso es algo bueno porque ya si uno necesita ayuda pueda pedirla a otra compañera que lleva un poco más de tiempo sin miedo de que se enoje o algo.

##### **2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Claro por ejemplo yo soy mesera entonces cuando uno atiende bien a los clientes ellos les agradecen y uno se siente bien porque sabe qué hizo bien su trabajo así mismo los jefes también están contentos.

##### **3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Yo aprendo cosas nuevas todos los días eso me hace querer seguir aprendiendo más así puedo ya ir a otro puesto y me suben el sueldo es algo que me compromete a seguir esforzándome todos los días.

##### **4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si ya cuando alguien necesita algún permiso los jefes los dejan salir un poco antes o cuando alguien está enfermo se preocupan y los mandan al médico eso es algo bueno porque demuestra su interés hacia nosotros.

##### **5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Yo creo que como le dije en la otra pregunta el aprender todos los días algo nuevo me gusta y me hace comprometerme con mi trabajo y mejorar.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, a mí me gusta trabajar aquí, aunque lleve poco tiempo me voy entendiendo mejor con mis compañeros ya que cuando vas a un nuevo lugar te toca hacer amigos y de nuevo sentirte en confianza creo que por ahora estoy bien aquí.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Celebrar fechas especiales creo que sería una buena idea y también algún viaje recreativo entre los jefes y compañeros así podemos fomentar más la unión entre todos.

#### **Participante 5**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Muy aparte del dinero lo que me parece bastante importante es que me ofrezcan un lugar seguro donde trabajar, donde sean comprensivos y valoren lo que hago.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si cuando yo hago mi trabajo bien aquí los jefes te lo reconocen y te dicen muy bien o si algo está mal también te lo dicen siempre con respeto si nos toca aprender algo nos ayudan

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Ver cómo voy mejorando, al principio cuando recién llegué no sabía muchas cosas luego ya me fui acoplando, el hecho de aprender y tener más experiencia me gusta eso hace que venga todos los días y me comprometa.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si tenemos buenos horarios y si quiero llegar tarde cuando tengo algún contratiempo aviso y los jefes entienden eso.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El respeto y compañerismo que tenemos entre todos me gusta y me comprometo a trabajar.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Creo que por ahora no yo me siento bien aquí como le conté aquí hay compañerismo sería difícil ya ir a otro lugar y de repente no se llevan bien o algo es mejor estar ya en un lugar conocido, porque te sientes más a gusto y motivado.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No para mí todo está bien.

### **Participante 6**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Yo soy un poco nueva aquí recién voy un mes y lo poco que he visto es que aquí se tratan con respeto las que llevan más años ya saben un poco más y ayudan al resto si algo no sabes, y para mí es algo muy importante cuando estas en un lugar trabajando.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si bueno cuando hago algo bien mi recibo felicitaciones de mi jefe, el me dice que estoy aprendiendo más y que voy bien

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Por ahora creo yo que las propinas hacen que yo atienda mejor a los clientes así ellos te dejan buenas propinas.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si bueno desde que empecé existen ocasiones que me preguntan que como estoy si necesito algo, demuestran ese interés en lo que nos pasa, es algo que yo de manera personal valoro mucho.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Los horarios yo estudio en las noches entonces ya aquí le explique al jefe y el sabe que tengo que ir unos minutos antes que mis compañeros así como ellos se portan bien yo también ya me comprometo hacer bien mi trabajo.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No por ahora me siento bien aquí

**7. ¿Por que diría usted que se encuentra bien aquí?**

Bueno aquí me siento en confianza, ya se cómo se llevan las cosas aquí además me siento bastante cómoda con lo que hago.

**8. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No tendría una respuesta, soy una persona nueva no sé muy bien aun como se manejan en cuanto a lo demás.

**Participante 7**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Los aspectos importantes en mi trabajo serian que sea un lugar donde me sienta aceptado, que nos traten con igualdad y sobre todo donde me sienta cómodo.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si, bueno si tus haces bien tu trabajo los demás lo notan y te felicitan.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Mi sueldo y mis compañeros nos llevamos bien así uno se compromete, ya sabe que al final del mes ya cobra lo que le corresponde y por lo menos mi meta es poder ahorra es ahorra para poner mi propio negocio y cada vez que cobro me siento bastante feliz.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si siempre se están preocupando si necesitamos algo o si algo pasa nos preguntan para resolverlo

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Me gusta el respeto con el que nos tratamos entre todos y si hay algún conflicto o discusión los que llevan más tiempo tratan de resolverlo eso hace que uno se comprometa hacer las cosas bien

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual y me gusta como llevamos el ritmo de trabajo aquí.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

La comunicación con los jefes tal vez crear un grupo de WhatsApp para poder resolver dudas o algo.

### **Participante 8**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

La igualdad porque aquí a todos nos tratan por igual seas quien seas siempre es con respeto y eso me parece muy bien porque siempre debe ser así un lugar de trabajo

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si nos felicitan cuando hacemos las cosas bien los clientes también te agradecen y felicitan por tu buen servicio, eso me hace sentir bastante bien.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

El compromiso ya es de cada persona creo que si faltamos un día vamos a perder el trabajo, pero los compañeros hacen que tengamos un buen lugar y el ambiente es bueno

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si por lo general ellos siempre nos consultan las cosas si algo va a cambiar o si necesitamos algo están atentos a lo que pedimos y eso es bueno.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El respeto y ambiente entre todos los compañeros, aquí es bueno y me comprometo a venir todos los días.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No, yo creo que es mejor sentirte bien y satisfecho en un lugar de trabajo antes de que ganar un poco más porque si vas a un nuevo lugar y te tratan mal por un par de dólares más es feo

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Me gustaría tener la libertad de proponer ideas y soluciones nuevas que contribuyan al crecimiento y éxito del restaurante.

**Participante 9**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Aparte de lo económico para mí es importante un lugar donde me respeten y noten mi esfuerzo.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si, siempre cuando hacemos las cosas bien te lo reconocen y eso te hace sentir bien porque sabes que estás haciendo un buen trabajo y siempre te felicitan, pero también si haces algo malo te lo corrigen.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Las nuevas experiencias que vives a diario en el trabajo es lo que te motiva porque sabes que aprendes algo nuevo y te comprometes a seguir aprendiendo todos los días.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si, yo desde el día en el que ingrese a trabajar hasta el día hoy de están pendientes, me preguntan si todo está bien, como nos llevamos entre compañeros y necesitamos algo pues ellos nos ayudan.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

El compañerismo de todos que nos tenemos entre todos, desde el más antiguo hasta a los nuevos nos tratamos siempre con respeto

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No por el momento aquí hay un buen ambiente laboral y me gusta no creo que un salario más alto recompense las felicidades que nos dan aquí.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementarán para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Tal vez alguna actividad mensual que nos siga motivando como el empleado del mes que se ven en otros restaurantes.

### **Participante 10**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**



El respeto y compañerismo es muy impórtate en cualquier trabajo porque sin eso tendríamos un ambiente laboral pésimo y creo que en este lugar se maneja bien.

**2. ¿Se siente reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Si siempre que trabajamos bien lo reconocen los jefes porque ellos vienen y te felicitan también los clientes tu notas que su trato es diferente y siempre te lo agradecen.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

El compromiso lo tenía desde el día uno porque siempre debes ser responsable pero la motivación es el aprender todos los días de las personas que ya llevan varios años aquí porque hacen que quieras seguir aprendiendo más ellos son muy buenos y siempre que necesitas algo están prestos a ayudarte.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

Si la flexibilidad que tienen cuando alguien tiene alguna calamidad doméstica es muy buena y siempre están atentos ante cualquier situación o conflicto, no son indiferentes.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

La responsabilidad que todos tienen aquí es un aspecto positivo porque es bueno estar en un lugar en donde todos se comprometan y aprecian las cosas que hacen.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

No lo monetario no recompensa el buen trato que te dan en un lugar.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

No creo que nada me gusta cómo se llevan las cosas por ahora.

### **Participante 11**

#### **1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Yo aparte de trabajar me gusta mucho el atletismo y es algo a lo que me quiero dedicar en un futuro entonces para mí es importante mi trabajo me de tiempo libre para poder llevar a cabo mis prácticas, a parte también donde me sienta en confianza y me traten con amabilidad.

#### **2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

En realidad no, aquí no se reconoce el esfuerzo que realizamos, se tiene que hacer bien porque es nuestro trabajo y por eso nos pagan.

#### **3. ¿Qué le gustaría que hicieran para hacerte sentir reconocido?**

No lo sé, tal vez que el jefe o alguien del equipo se tome el tiempo para tener conversaciones uno a uno conmigo y reconocer mis logros y esfuerzos. Para mí el que muestren este tipo de interés en mi trabajo, me hace sentir apreciado y motivado.

#### **4. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Lo que me motiva actualmente es que puedo ayudar a mi mamá con los gastos de la casa, y me motiva poder seguir creciendo en lo que me gusta.

#### **5. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

No, no es algo que se tome en cuenta, claro ven que nos encontramos bien para seguir trabajando, pero con lo que respecta a sentirnos motivados por venir a trabajar o que nos sintamos felices en nuestra área de trabajo no es algo que a ellos les preocupe, solo buscan que realicemos nuestro trabajo.

**6. ¿Qué aspectos positivos destacarías de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Lo que siempre he destacado desde que llevo trabajando aquí es el compañerismo que existe, siempre hay un buen ambiente.

**7. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Para nada lo compensaría, prefiero mil veces un trabajo donde haga lo que me gusta, donde me respeten, me sienta satisfecho y tenga oportunidades de crecer profesionalmente en lo que me gusta, que el dinero.

**8. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Una vez me comentaron sobre que en una empresa los trabajadores donde tenían clases de yoga en el lugar de trabajo y también tenían acceso a terapia psicológica si lo necesitaban, sería algo genial que implementara ese tipo de cosas aquí.

**Participante 12**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Aparte del salario económico, valoro un ambiente laboral positivo, donde me ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

Sí, en muy pocas ocasiones me siento reconocido por mis logros a través por los buenos comentarios y felicitaciones de mis compañeros.

**3. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Tal vez la oportunidad de aprender nuevas cosas y adquirir experiencia para mas adelante.

**4. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

No del todo, la salud mental no es algo que aquí se tome en cuenta.

**5. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Destaco la colaboración de los compañeros, el ambiente amigable y bastante positivo, que me hace sentir cómodo y comprometido.

**6. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Aunque el salario económico es bastante importante, no compensaría la falta de bienestar emocional a lo largo del tiempo, ya que par mi la felicidad y satisfacción de lo que haces en el trabajo son fundamentales para sentirme bien.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Me gustaría que se implementaran algún programa donde podamos tener terapia psicológica un poco más económica, tal vez algún convenio ya que es algo que de manera personal me gustaría bastante.

### **Participante 13**

**1. ¿Desde su perspectiva, qué aspectos son importantes en su trabajo además del salario económico?**

Aparte del salario económico, valoraría mucho que mi trabajo me brinde el tiempo para el cuidado de mi hijo y sea un lugar donde me sienta en confianza.

**2. ¿Se sientes reconocido por sus logros en su trabajo? ¿De qué forma?**

No me siento reconocido por mis logros en el trabajo, es muy rara la vez que el jefe te brinde algún tipo de felicitación.

**3. ¿Cómo te sientes cuándo te felicitan?**

El que feliciten y reconozcan mi esfuerzo me hace sentir bastante feliz, esas palabras te hacen sentir motivado y como que incluso siento que soy importante dentro del restaurante.

**4. ¿Qué le hace sentir motivado y comprometido con su trabajo?**

Lo que más me motiva actualmente a seguir trabajando aquí es poder cuidar del bienestar y futuro de mi hijo, también la necesidad de mantener la estabilidad financiera ya que es muy difícil conseguir un trabajo.

**5. ¿Cree que la empresa en la que trabaja se preocupa por su bienestar emocional? ¿Por qué?**

No siento que la empresa se preocupe por mi bienestar emocional, la empresa no ofrece ayuda ni apoyo con lo que respecta al ámbito psicológico de nosotros.

**6. ¿Qué aspectos positivos destacaría de tu trabajo? ¿Le hacen sentir más comprometido/a?**

Destaco la amistad con mis compañeros y la satisfacción tengo a veces al servir a los clientes.

**7. Supongamos que tiene un trabajo que no le gusta, pero le pagan un salario alto, ¿cree que el salario económico compensaría la falta de bienestar emocional en el trabajo? ¿Por qué?**

Aunque el salario alto puede ser tentador y bástate bueno para mi , en realidad el bienestar emocional es fundamental sentirme feliz y satisfecho en el trabajo.

**7. ¿Qué actividades o iniciativas de la empresa le gustaría que se implementaran para mejorar su bienestar emocional en el trabajo?**

Me gustaría que se implementaran algún convenio con alguna guardería me sería de mucha ayuda.

### **22.3 Grupo Focal Generación Y**

**Si tuvieras que definir el concepto de salario emocional, ¿cómo lo describirías en tus propias palabras?**

1. Acciones y recompensas que van más allá del salario que nos dan mensualmente, como la preocupación que nos hace sentirnos bien y hace que nos comprometemos con el restaurante que nos ayuden a crecer profesionalmente y que nuestros jefes sean un impulso para nosotros.
2. Los beneficios que nos dan cuando nos dan permisos o nos tratan bien, que reconozcan mi esfuerzo.
3. La recompensa que recibimos cuando hacemos las cosas bien como una felicitación o algún permiso extra.
4. Las acciones que toman los jefes que no van dentro de nuestro salario como felicitarnos o facilitarnos un medio de transporte cuando tenemos turnos en la noche.
5. Los beneficios que te dan y no están dentro de tu sueldo como felicitarte y que te hagan sentir bien.
6. Es importante que se reconozca nuestro esfuerzo y trabajo no solo económicamente, sino también a nivel emocional, ya que esto nos motiva y nos hace sentir valorados.
7. Los beneficios que recibimos, como permisos o un trato amable ya que reconocen nuestro esfuerzo y nos hacen sentir apreciados en el restaurante.

8. Además del salario mensual, existen acciones y recompensas que los jefes hacen y que van más allá de lo económico y que generan un impacto positivo, aumenta nuestro compromiso con el restaurante.
9. Los beneficios que recibimos y que van más allá de nuestro sueldo, como las felicitaciones y el hecho de hacernos sentir bien, contribuyen a fortalecer nuestra satisfacción y compromiso con el restaurante.
10. Como dijo mi compañera nuestros jefes toman acciones que van más allá de nuestro salario para mostrarnos su aprecio, como felicitarnos por nuestros logros o facilitarnos medios de transporte cuando tenemos turnos nocturnos, pagarnos el taxi en alguna urgencia nos recompensan de esa manera.
11. Recompensan nuestro esfuerzo en forma de felicitaciones o incluso permisos adicionales. Estos reconocimientos refuerzan nuestra motivación y nos animan a seguir dando lo mejor de nosotros en el restaurante.
12. Es fundamental que se reconozca y valore nuestro esfuerzo y trabajo no solo desde el punto de vista económico, sino también a nivel emocional con beneficios que nos sirvan a todos.
13. Yo podría decir que el salario emocional como su nombre lo indica es eso que no está en lo económico si no en lo emocional, lo que hace que nos enganchemos con el restaurante, la flexibilidad, lealtad y satisfacción de saber que hago bien las cosas y me lo reconocen.
14. Comparto las palabras de mi compañera, es lo que nos hace sentirnos bien y nos motiva a seguir trabajando aquí.

15. Se puede referir a las acciones y reconocimientos que recibimos, los cuales no se limitan al aspecto monetario, sino que generan satisfacción y nos impulsan a mantenernos comprometidos con nuestro trabajo en el restaurante.
16. Los beneficios que nos hace sentir bien y nos motiva a seguir trabajando en este lugar, fortaleciendo nuestra conexión con el restaurante.
17. Son las acciones que toman los jefes y que no es dinero es la preocupación, el respeto lo que nos hace que valoremos el trabajo
18. El reconocimiento y la seguridad que me brindan mis jefes, no es algo monetario es algo emocional el poder sentirnos bien dentro de la empresa.

**¿Qué actividades, beneficios o iniciativas podrían impulsar tu motivación y compromiso hacia la organización?**

1. Me gustaría que como uno de los beneficios sean tener algún descuento nosotros o nuestra familia al momento de consumir aquí en el restaurante.
2. Alguna capacitación o paseo en donde podamos aprender un poco mas de cocina y asi extender el menú.
3. Que reconozcan siempre mi desempeño y logros puede ser a través de alguna felicitación con los compañeros o algo parecido.
4. Colaboración entre todos y comunicación ya sea haciendo un grupo de WhatsApp entre todos es una de las iniciativas que me gustaría.
5. Algún programa cada fin de mes en donde tengamos al mejor empleado de cada área.
6. No lo sé, tal vez alguna actividad donde nos reconozcan nuestro trabajo y escuchen cómo nos sentimos.
7. Que los jefes estén mas pendientes en hacer alguna actividad recreativa.



8. Me gustaría un domingo de integración con los compañeros en donde podamos disfrutar.
9. Que en cada área se reconozca al mejor empleado o uno en general.
10. Que se celebren fechas especiales o alguna reunión entre todos para fin de año o en navidad una cena.
11. Una capacitación en donde venga algún profesional y nos ayude aprender otros platillos.
12. Una salida entre compañeros y los jefes reforzar la amistad
13. Descuentos en algún lugar de comida o aquí mismo cuando venimos a comer con nuestras familias.
14. Un día en el que todos nos reunamos y podamos integrarnos.
15. Que se celebren fechas especiales como los cumpleaños de los compañeros y festividades.
16. Mejorar la comunicación en algún grupo de WhatsApp o Messenger con los compañeros y los jefes.
17. Una actividad para reconocer al mejor empleado del mes.
18. Una salida algún día en el que todos nos reunamos
19. Que se pueda celebrar fechas especiales

**¿Qué tipo de acciones o palabras te motivan y te hacen sentir que tus logros son apreciados?**

1. Un reconocimiento sincero y directo por parte de mis jefes y compañeros cuando hago bien mi trabajo.
2. El apoyo y la retroalimentación de mis jefes para mejorar mi desempeño en la cocina.
3. Me motiva mucho cuando nos felicitan si estamos haciendo las cosas bien espero eso se siga haciendo.

4. El poder asumir más responsabilidades me motiva porque eso quiere decir que estoy haciendo bien mi trabajo.
5. El valor que le dan a mi esfuerzo cuando se que hago las cosas bien
6. Las palabras de agradecimiento de mis compañeros y jefes.
7. Me motiva cuando me agradecen los clientes y los jefes.
8. Me gusta cuando estamos entre todos los compañeros y cada uno valoran el trabajo del otro y lo agradecen.
9. La confianza que nos dan.
10. Que reconozcan mi trabajo y el empeño.
11. La satisfacción de saber que hago bien mi trabajo.
12. El valor que le dan a mi esfuerzo y me felicitan me hace motivarme a seguir mejorando.
13. La confianza que me dan aquí.
14. Me llena de motivación y alegría recibir felicitaciones cuando estoy desempeñando correctamente mis tareas.
15. Recibir agradecimientos tanto de los clientes como de mis jefes me llena de motivación y satisfacción.
16. Valorar mi esfuerzo cuando sé que estoy haciendo las cosas correctamente es algo que me impulsa a seguir dando lo mejor de mí.
17. El agradecimiento por parte de mis jefes y amigos.
18. El valor que le dan a mi trabajo y esfuerzo diario.
19. Las felicitaciones por parte de mis jefes y amigos.

## 22.4 Grupo Focal Generación Z

**Si tuvieras que definir el concepto de salario emocional, ¿cómo lo describirías en tus propias palabras?**

1. Bueno para mí, el salario emocional sería como algún tipo de beneficios que nos dan en el trabajo que ayuda a sentirnos motivados.
2. Al ser emocional se puede referir a nuestras emociones por lo que pueden ser acciones o actitudes que dentro nuestro no trabajo nos hace sentir valorados, reconocidos y en general felices en el trabajo.
3. Bueno como mis compañeros lo mencionaron serian reconocimientos que nos hacen sentir parte de la empresa y aportan a que la gente se motive y den lo mejor ellos.
4. Yo diría que al hablar de salario emocional, me imagino que son como actividades que contribuyen a que yo me sienta mejor y satisfecho con lo que hago.
5. Creo que es algo que va más allá de la plata, y que busca que nos sintamos cómodos y satisfechos con lo que hacemos, como el que reconozcan mi esfuerzo, que me brinden apoyo son cosas que te hacen sentir más feliz cuando estás trabajando.
6. Como lo dijo mi compañera sería como el apoyo de mi jefe y compañeros ante situaciones que me causen tristeza, ya que te hacen sentir más segura y motivada en el trabajo.
7. A si mismo son de acciones que nos hacen sentir apreciados dentro del trabajo y que nos motivan a seguir.

8. A pesar de que diga salario supongo que no tiene nada qué ver con eso, va más ligado a nosotros como persona, a cómo nos sentimos, es decir son acciones que nos hagan sentir felices y valorados como trabajadores.
9. Puede ser que sean como algún reconocimiento o regalo que hace que te sientas motivado y contento en tu trabajo, ósea que no te sientas triste ni desánimo y luego quieras renunciar, sino todo lo contrario qué te sientas más feliz y contento de estar aquí.
10. Para mí son como acciones que tiene qué te hacen sentir bien en el trabajo desde como el trato amable del jefe hacia nosotros y viceversa claro.
11. Para mí sería como cosas que te hacen sentirte más comprometido con tu trabajo, y van más relacionadas a cómo te sientes con lo que haces, por ejemplo, si yo veo que en mi trabajo tengo la posibilidad de crecer y adquirir experiencia en algo que me gusta, todos los días voy a venir con todas las ganas de hacer mi trabajo.
12. El salario emocional para mi es todo lo que los jefes hace para que te sientas valorado y motivado a continuar trabajando aquí. Son las cosas que te hacen querer seguir trabajando y esforzándote todos los días muy aparte de lo que vas a ganar.
13. Como la mayoría lo dijo sería una recompensa especial muy aparte del sueldo. Serian cosas que nos hacen sentir bien con notros mismos y con el restaurante, como el reconocimiento ya que te hace sentir que estás haciendo bien tu trabajo.

**¿Qué actividades, beneficios o iniciativas podrían impulsar tu motivación y compromiso hacia la organización?"**

1. Tal vez fomentar aún más la interacción y el compañerismo entre todos.
2. Alguna vez escuche sobre capacitaciones para mejorar nuestros puestos de trabajo, en la cocina por ejemplo aprender a hacer más platos y contribuiría al restaurante también.
3. Aunque nosotros sabemos bien, que hacemos bien nuestro trabajo no estaría demás el que nos feliciten y reconozcan más seguido.
4. Ser un poquito más flexibles con los permisos que a veces necesitamos debido a alguna circunstancia familiar.
5. Promover aún más el compañerismo.
6. Tal vez que nos brinden un espacio para dar sugerencias que puedan contribuir a mejorar mejorar el restaurante.
7. Como dijo mi compañero que nos den algún espacio donde podamos informarles si necesitamos algún cambio para mejorar la atención.
8. No se, tal vez que nos feliciten mas seguido.
9. Tal vez algún tipo de premio por nuestro buen desempeño, si es que así lo creen.
10. Comparto la idea de que nos puedan dar capacitaciones para seguir mejorando en lo que hacemos y aprender más cosas.
11. En las fechas especiales podríamos establecer una fecha y hacer algo todos juntos como en navidad o año nuevo.

12. Si, sería genial eso de celebrar juntos una cena a comparación de recibir nuestra canasta navideña e irnos nada más.
13. Que fomenten un poco más el trabajo en equipo.

**¿Qué tipo de acciones o palabras te motivan y te hacen sentir que tus logros son apreciados?"**

1. Cuando mi jefe me felicita personalmente y reconoce específicamente por que hago algo bien eso me hace sentir apreciado y me motiva.
2. Las palabras de apoyo de varios de mis compañeros aquí presentes me hacen sentir apreciado y me motivan,
3. Igualmente cuando me felicitan por mi trabajo bien hecho tanto mi jefe como los clientes me impulsa a seguir superándome.
4. Muchas veces les cuento a mis compañeros sobre algo que bueno que me paso con mis estudios y siempre me felicitan y me hacen sentir valorada.
5. El hecho de que mis compañeros muchas veces me dan palabras de apoyo cuando me siento desmotivado.
6. Cuando la empresa me brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, me hace sentir que reconocen mi potencial y eso me motiva a seguir mejorando.
7. A veces cuando estamos trabajando doy algunas ideas y sugerencias con respecto a algún problema que tienen y que mis compañeros las tomen en cuenta me hace sentir apreciado y que contribuyo a que mejoren en el trabajo.

8. El poder seguir creciendo profesionalmente.
9. El hecho de que actualmente estoy adquiriendo experiencia en algo que me gusta cómo lo es el cocinar.
10. El que me feliciten por mi esfuerzo me hace sentir valorado y me motiva a dar lo mejor de mí.
11. Cuando alguien me felicita por que he mejorado me hace sentir que mi esfuerzo no fue en vano, y me impulsa a seguir así.
12. Cuando el jefe reconoce que hice un buen trabajo.
13. Que mis compañeros siempre tienen palabras de aliento cuando no esto desanimado o cansado

## **22.5 Entrevista Gerentes**

### **Gerente 1.**

- 1. Desde su perspectiva como gerentes, ¿qué acciones o prácticas implementan para reconocer y valorar los logros de sus empleados?**

Nosotros valoramos mucho el esfuerzo y los logros de nuestros empleados y por lo mismo en ocasiones buscamos reconocerlos de forma verbal, felicitándolos y mostrando de lo están haciendo muy bien, además cuando existe algo inconveniente personal en el cual podemos ayudar lo hacemos con todo gusto.

**2. ¿Considera que estas acciones son efectivas para motivar y mantener el compromiso de sus empleados?**

Yo creo que si al hacer lo que les mencione anteriormente les demostramos que su trabajo es valioso y apreciado por nosotros y que son parte fundamental, lo que a su vez aumenta su los impulsa a seguir esforzándose. Aunque por distintos motivos no es algo que se realice de manera continua.

**3. ¿Qué medidas toman en su empresa para promover el bienestar emocional de los empleados?**

En realidad no se han implementado aún medidas que promuevan el bienestar emocional, esperamos poder establecerlas en un futuro.

**4. ¿Consideran que el bienestar emocional tiene un impacto positivo en la productividad y satisfacción laboral?**

Sí, por supuesto que creo el bienestar emocional tiene un gran impacto positivo en la productividad y satisfacción laboral de nuestros empleados. Cuando no se sienten emocionalmente bien, no están comprometidos con sus labores, y su desempeño se vería afectado.

**5. ¿Considera que el salario emocional es un factor relevante para el bienestar y la satisfacción de los empleados?**

Sí, considero que no solo se trata del dinero, sino también de brindar un entorno laboral en el cual se sientan valorados, reconocidos y apoyado emocionalmente



**Gerente 2**

- 1. Desde su perspectiva como gerentes, ¿qué acciones o prácticas implementan para reconocer y valorar los logros de sus empleados?**

Bueno siempre que se presenta la ocasión felicitamos y agradecemos a nuestros empleados por su esfuerzo y colaboración.

- 2. ¿Considera que estas acciones son efectivas para motivar y mantener el compromiso de sus empleados?**

Sí, considero que estas acciones pueden ser efectivas para motivar y mantener el compromiso de nuestros empleados. Sin embargo también creo aún falta implementar más políticas y acciones para hacer que nuestros empleados se sientan más motivados y comprometidos.

- 3. ¿Qué medidas toman en su empresa para promover el bienestar emocional de los empleados?**

Cómo les comente aun no se han implementado medidas claras para que promuevan el bienestar emocional de nuestros empleados.

- 4. ¿Consideran que el bienestar emocional tiene un impacto positivo en la productividad y satisfacción laboral?**

Definitivamente, el bienestar emocional es fundamental para la productividad y satisfacción laboral de nuestros empleados. Cuando se sienten emocionalmente bien tienen una actitud positiva y trabajan con más motivación.

**5. ¿Considera que el salario emocional es un factor relevante para el bienestar y la satisfacción de los empleados?**

Yo considero que el salario emocional es bastante importante para el bienestar y la satisfacción de los empleados. Además, gracias a eso se podría lograr crear un ambiente laboral positivo y contribuir al bienestar general de nuestros empleados.

**Gerente 3**

**1. Desde su perspectiva como gerentes, ¿qué acciones o prácticas implementan para reconocer y valorar los logros de sus empleados?**

El valor que se da a cada empleado es importante para los restaurantes, debemos reconocer sus logros felicitándolos y alentándolos a seguir adelante siempre dispuestos ayudarlos si es que existe algún inconveniente.

**2. ¿Considera que estas acciones son efectivas para motivar y mantener el compromiso de sus empleados?**

Definitivamente, apreciar el trabajo de nuestros empleados no solo los motiva también hace que tengan resultados positivos dentro del restaurante ya que ellos trabajan de mejor manera y rinden más.

**3. ¿Qué medidas toman en su empresa para promover el bienestar emocional de los empleados?**

No hemos establecido medidas, pero estamos prestos a promoverlas.

**4. ¿Consideran que el bienestar emocional tiene un impacto positivo en la productividad y satisfacción laboral?**

Claro como mencione en la anterior pregunta, cada vez que se le da valor al esfuerzo de los chicos su productividad aumenta.

**5. ¿Considera que el salario emocional es un factor relevante para el bienestar y la satisfacción de los empleados?**

Sí, darles a los trabajadores esa motivación, felicitaciones y reconocimiento es muy importante no solo para la empresa si no para la vida profesional de ellos, saber que necesitan ser escuchados y valorar su esfuerzo es importante.

## Generación Y

### Figura 6

#### Categoría 1, Generación Y

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013,014,015,016,017,018,019	Técnica : Entrevista	Subcategoría: Compensación no monetaria
Respuesta		Palabras clave
<p>01: Aparte del salario económico para mí es importante también en el que trabajo el ambiente laboral, cómo nos tratan y cómo se llevan entre todos para que sea un lugar seguro.</p> <p>Acciones y recompensas que van más allá del salario que nos dan mensualmente, como la preocupación que nos hace sentirnos bien y hace que nos comprometemos con el restaurante que nos ayuden a crecer profesionalmente y que nuestros jefes sean un impulso para nosotros.</p> <p>02: Aparte del salario, en el trabajo es importante un ambiente de respeto.</p> <p>Que se recompense mi esfuerzo y trabajo no solo monetariamente si no también a nivel emocional.</p> <p>03: Muy aparte del dinero, para mí es importante el respeto y buen trato de nuestro jefe con los trabajadores, que valoren mi trabajo y también que la relación con los compañeros sea buena.</p>		<p>Respeto</p> <p>Seguridad</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Beneficios</p> <p>Recompensa</p>

Los beneficios que nos dan cuando nos dan permisos o nos tratan bien, que reconozcan mi esfuerzo.

04: Para mi los aspectos más importantes aparte de mi sueldo, es que en el lugar donde trabajo sea primordial el respeto, se reconozcan mis esfuerzos y sobre todo donde me sienta seguro.

La recompensa que recibimos cuando hacemos las cosas bien como una felicitación o algún permiso extra.

05:El respeto que tenemos entre los compañeros y los jefes con nosotros son cosas que uno puede decir que son importantes.

Las acciones que toman los jefes que no van dentro de nuestro salario como felicitarnos o facilitarnos un medio de transporte cuando tenemos turnos en la noche.

06: El compañerismo y el respeto con el que nos tratamos entre los compañeros y con los jefes, a veces si hay un poco de discusiones, pero es normal los que estamos en la cocina nos estresamos un poco más pero creo que la comunicación es buena entre todos conversamos y mejoramos eso.

Los beneficios que te dan y no están dentro de tu sueldo como felicitarte y que te hagan sentir bien.

07:Yo creo que el respeto porque si tu no tienes respeto por los demás ellos tampoco lo tendrán contigo y tendríamos muchos inconvenientes en el trabajo.

Es importante que se reconozca nuestro esfuerzo y trabajo no solo económicamente, sino también a nivel emocional, ya que esto nos motiva y nos hace sentir valorados.

08:Además del dinero, valoro mucho el que reconozcan y valoren mi trabajo tanto mis superiores como mis compañeros de trabajo.

Los beneficios que recibimos, como permisos o un trato amable ya que reconocen nuestro esfuerzo y nos hacen sentir apreciados en el restaurante.

09:El respeto creo que es importante en el lugar de trabajo desde algo pequeño como corregir un error hasta una discusión que se tenga siempre deberá ser todo en base al respeto.

Además del salario mensual, existen acciones y recompensas que los jefes hacen y que van más allá de lo económico y que generan un impacto positivo, aumenta nuestro compromiso con el restaurante.

010:La amistad entre los compañeros, el respeto y también la confianza que se tiene aquí el poder decir que algo te molesta y que la respuesta sea positiva, que no haya inconvenientes entre los compañeros y los jefes.

Los beneficios que recibimos y que van más allá de nuestro sueldo, como las felicitaciones y el hecho de hacernos sentir bien, contribuyen a fortalecer nuestra satisfacción y compromiso con el restaurante.

011:Como nos llevamos entre compañeros y como nos tratan los jefes es algo que puedo destacar a comparación a otros trabajos a los que tenía aquí el ambiente es muy bueno todo se lleva en base al respeto.

Como dijo mi compañera nuestros jefes toman acciones que van más allá de nuestro salario para mostrarnos su aprecio, como felicitarnos por nuestros logros o facilitarnos medios de transporte cuando tenemos turnos nocturnos, pagarnos el taxi en alguna urgencia nos recompensan de esa manera.

012:La amabilidad, el respeto y confianza de los compañeros creo yo que destaca mucho porque si algo no sabes buscan la manera de ayudarte.

Recompensan nuestro esfuerzo en forma de felicitaciones o incluso permisos adicionales. Estos reconocimientos refuerzan nuestra motivación y nos animan a seguir dando lo mejor de nosotros en el restaurante.

013:Sentir que mi esfuerzo y dedicación son apreciados es muy importante para mí, además que me brinden un lugar de trabajo seguro y se preocupen por mi bienestar.

Aquí se trabaja en turnos entonces claro nosotros no llevamos con los que trabajan en nuestras horas, sería bueno que implementen algo para que convivamos y nos llevemos mejor entre los dos turnos. También sería bastante bueno que la empresa reconozca o de premios para felicitar el esfuerzo de cada uno.

Es fundamental que se reconozca y valore nuestro esfuerzo y trabajo no solo desde el punto de vista económico, sino también a nivel

emocional con beneficios que nos sirvan a todos.

014:Una de las cosas importantes es un ambiente de trabajo positivo y donde exista el respeto mutuo. Además es importante que valoren mi trabajo y me sienta segura.

Yo podría decir que el salario emocional como su nombre lo indica es eso que no está en lo económico si no en lo emocional, lo que hace que nos enganchemos con el restaurante, la flexibilidad, lealtad y satisfacción de saber que hago bien las cosas y me lo reconocen.

015:Me gusta trabajar en un ambiente de respeto mutuo y compañerismo, además es importante que valoren mi trabajo y que apoyen mi crecimiento personal también. Creo que son cosas bastante importantes dentro de un trabajo.

Comparto las palabras de mi compañera, es lo que nos hace sentirnos bien y nos motiva a seguir trabajando aquí.

016:En mi situación yo tengo una hija que está en la escolita en las mañanas, y por mi trabajo es imposible ir a sus programas, me gustaría encontrar un trabajo en la cual me puedan otorgar ese beneficio para poder ir a verla en algunas ocasiones, claro, aunque no sería muy seguido.

Se puede referir a las acciones y reconocimientos que recibimos, los cuales no se limitan al aspecto monetario, sino que generan satisfacción y nos impulsan a mantenernos comprometidos con nuestro trabajo en el restaurante.

017:Creo que dentro de las cosas importantes para yo continuar dentro de mi trabajo es sentir que trabajó en un lugar donde me respetan y donde me tratan con amabilidad.

Beneficios que nos hace sentir bien y nos motiva a seguir trabajando en este lugar, fortaleciendo nuestra conexión con el restaurante.

018:No lo había pensado antes, para mi lo más importante en la actualidad ha sido el dinero ya que me ha permitido sustentar los gastos de mi casa, sin embargo podrá decir que lo que busco dentro de mi trabajo es sentirme seguro, en confianza.

Son las acciones que toman los jefes y que no es dinero es la preocupación, el respeto lo que nos hace que valoremos el trabajo.

019: Aparte del sueldo, considero importante tener un buen ambiente de trabajo y el buen trato del jefe a los empleados en donde el respeto sea mutuo.

El reconocimiento y la seguridad que me brindan mis jefes, no es algo monetario es algo emocional el poder sentirnos bien dentro de la empresa.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 1, Compensación emocional

**Figura 7**

Palabras claves						
Muestra	Respeto	Seguridad	Desarrollo profesional	Flexibilidad	Beneficios	Recompensa
01	Aparte del salario económico para mí es importante también en el que trabajo el ambiente laboral, cómo nos tratan y cómo se llevan entre todos para que sea un		Acciones y recompensas que van más allá del salario que nos dan mensualmente, como la preocupación que nos hace sentirnos bien y hace que nos comprometemos con			



	lugar seguro.		el restaurante que nos ayuden a crecer profesionalmente y que nuestros jefes sean un impulso para nosotros.			
02	Aparte del salario, en el trabajo es importante un ambiente de respeto.					Que se recompense mi esfuerzo y trabajo no solo monetariamente si no también a nivel emocional.
03	Muy aparte del dinero, para mí es importante el respeto y buen trato de nuestro jefe con los trabajadores, que valoren mi trabajo y también que la relación con los compañeros sea buena.				Los beneficios que nos dan cuando nos dan permisos o nos tratan bien, que reconozcan mi esfuerzo.	
04	Para mí los aspectos más importantes	En el lugar donde trabajo sea primordial el respeto,				La recompensa que recibimos cuando

	<p>aparte de mi sueldo, es que en el lugar donde trabajo sea primordial el respeto, se reconozcan mis esfuerzos y sobre todo donde me sienta seguro.</p>	<p>se reconozcan mis esfuerzos y sobre todo donde me sienta seguro.</p>				<p>hacemos las cosas bien como una felicitación o algún permiso extra.</p>
05	<p>El respeto que tenemos entre los compañeros y los jefes con nosotros son cosas que uno puede decir que son importantes.</p>					
06	<p>El compañerismo y el respeto con el que nos tratamos entre los compañeros y con los jefes, a veces si hay un poco de discusiones, pero es normal los que estamos en la cocina</p>				<p>Los beneficios que te dan y no están dentro de tu sueldo como felicitarte y que te hagan sentir bien.</p>	

	nos estresamos un poco más pero creo que la comunicación es buena entre todos conversamos y mejoramos eso.					
07	Yo creo que el respeto porque si tu no tienes respeto por los demás ellos tampoco lo tendrán contigo y tendríamos muchos inconvenientes en el trabajo.					
08					Los beneficios que recibimos, como permisos o un trato amable ya que reconocen nuestro esfuerzo y nos hacen sentir apreciados en el restaurante.	

09	El respeto creo que es importante en el lugar de trabajo desde algo pequeño como corregir un error hasta una discusión que se tenga siempre deberá ser todo en base al respeto.					Además del salario mensual, existen acciones y recompensas que los jefes hacen y que van más allá de lo económico y que generan un impacto positivo, aumenta nuestro compromiso con el restaurante.
010	La amistad entre los compañeros, el respeto y también la confianza que se tiene aquí el poder decir que algo te molesta y que la respuesta sea positiva, que no haya inconvenientes entre los compañeros y los jefes.				Los beneficios que recibimos y que van más allá de nuestro sueldo, como las felicitaciones y el hecho de hacernos sentir bien, contribuyen a fortalecer nuestra satisfacción y compromiso con el restaurante.	
011	Como nos llevamos					Felicitarnos por

	entre compañeros y como nos tratan los jefes es algo que puedo destacar a comparación a otros trabajos a los que tenía aquí el ambiente es muy bueno todo se lleva en base al respeto.					nuestros logros o facilitarnos medios de transporte cuando tenemos turnos nocturnos, pagarnos el taxi en alguna urgencia nos recompensan de esa manera.
012	La amabilidad, el respeto y confianza de los compañeros creo yo que destaca mucho porque si algo no sabes buscan la manera de ayudarte.					Recompensan nuestro esfuerzo en forma de felicitaciones o incluso permisos adicionales. Estos reconocimientos refuerzan nuestra motivación y nos animan a seguir dando lo mejor de nosotros en el restaurante.
013		Sentir que mi esfuerzo y dedicación son apreciados es muy importante para mí, además que me brinden				Es fundamental que se reconozca y valore nuestro esfuerzo y trabajo no solo desde el punto de vista

		un lugar de trabajo seguro y se preocupen por mi bienestar.				económico, sino también a nivel emocional con beneficios que nos sirvan a todos.
014	Una de las cosas importantes es un ambiente de trabajo positivo y donde exista el respeto mutuo. Además es importante que valoren mi trabajo y me sienta segura.			Yo podría decir que el salario emocional como su nombre lo indica es eso que no está en lo económico si no en lo emocional, lo que hace que nos enganchemos con el restaurante, la flexibilidad, lealtad y satisfacción de saber que hago bien las cosas y me lo reconocen.		
015	Me gusta trabajar en un ambiente de respeto mutuo y compañerismo, además es importante que					

	valoren mi trabajo y que apoyen mi crecimiento personal también. Creo que son cosas bastante importantes dentro de un trabajo.					
016					Me gustaría encontrar un trabajo en la cual me puedan otorgar ese beneficio para poder ir a verla en algunas ocasiones, claro, aunque no sería muy seguido.	
017	Creo que dentro de las cosas importantes para yo continuar dentro de mi trabajo es sentir que trabajó en un lugar donde me respetan y donde me tratan con amabilidad.					

018		No lo había pensado antes, para mi lo más importante en la actualidad ha sido el dinero ya que me ha permitido sustentar los gastos de mi casa, sin embargo podrá decir que lo que busco dentro de mi trabajo es sentirme seguro, en confianza.				
019	Aparte del sueldo, considero importante tener un buen ambiente de trabajo y el buen trato del jefe a los empleados en donde el respeto sea mutuo.	El reconocimiento y la seguridad que me brindan mis jefes, no es algo monetario es algo emocional el poder sentirnos bien dentro de la empresa.				

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 1, Compensación emocional



**Figura 8***Categoría 2, Generación Y*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013,014,015,016,017,018,019	Técnica : Entrevista	Subcategoría: Apreciación de resultados
Respuesta		Palabras clave
<p>01: Si cuando me felicitan y dicen que mi trabajo está rindiendo frutos.</p> <p>Me gustaría que uno de los beneficios sea tener algún descuento nosotros o nuestra familia al momento de consumir aquí en el restaurante.</p> <p>02: Si claro, como en todo trabajo cuando haces algo bien te felicita, pero cuando no también te llaman la atención, claro todo con respeto mutuo.</p> <p>Alguna capacitación o paseo en donde podamos aprender un poco más de cocina y así extender el menú.</p> <p>03: Si claro aquí valoran lo que tu haces y eso es bueno porque te motivan.</p> <p>Que reconozcan siempre mi desempeño y logros puede ser a través de alguna felicitación con los compañeros o algo parecido.</p> <p>04: Si el jefe es muy considerado y reconoce si hacemos algo bien siempre nos dice y nos hace sentir que estamos haciendo las cosas</p>		<p>Felicitación</p> <p>Valoración</p> <p>Reconocimiento</p>

bien.

Colaboración entre todos y comunicación ya sea haciendo un grupo de WhatsApp entre todos es una de las iniciativas que me gustaría.

05: Si cuando uno trabaja bien los jefes nos dan permisos o cuando uno quiere salir antes y deja haciendo las cosas ya ellos nos dicen vayan nomas no pasa nada y así uno también va haciendo mejor las cosas, valoran tu buen comportamiento y cómo rindes en el trabajo.

Algún programa cada fin de mes en donde tengamos al mejor empleado de cada área.

06: Sí claro por supuesto creo que aquí las personas que nos mandan nos corrigen si algo está mal pero si hacemos bien nuestro trabajo también nos reconocen y nos dicen mira esto está bien y así.

No lo sé, tal vez alguna actividad donde nos reconozcan nuestro trabajo y escuchen cómo nos sentimos.

07: Si un poco cuando hago las cosas bien si me lo dicen y me felicitan creo que de esa forma si.

Que los jefes estén más pendientes en hacer alguna actividad recreativa.

08: Si claro, cuando tú haces las cosas bien siempre te las dicen y eso se siente bien porque valoran tu esfuerzo y buscas mejorar todos los días.

Me gustaría un domingo de integración con los compañeros en donde podamos disfrutar.

09: Si noto cuando yo hago algo bien o mis compañeros los jefes siempre lo reconocen y dicen que estamos haciendo bien nuestro trabajo.

Que en cada área se reconozca al mejor empleado o uno en general.

010: Si cuando hacemos bien las cosas los jefes nos hacen saber, además los clientes también nos agradecen y felicitan si hacemos algo bien.

Que se celebren fechas especiales o alguna reunión entre todos para fin de año o en navidad una cena.

011: Sí claro aquí las personas que trabajan y los jefes siempre se preocupan por que tu aprendas algo y si lo haces bien te lo reconocen siempre están felicitando además que los clientes también nos agradecen la atención.

Una capacitación en donde venga algún profesional y nos ayude a aprender otros platillos.

012: Si cuando haces las cosas bien te felicitan tus compañeros o los jefes y eso es algo bueno.

Una salida entre compañeros y los jefes reforzar la amistad

013: Sí claro, en ocasiones mis compañeros me felicitaron por el trabajo que hago y a veces también el jefe.

Descuentos en algún lugar de comida o aquí mismo cuando venimos a comer con nuestras familias.

014: Muy pocas veces han sido las que me han felicitado por mi trabajo.

Un día en el que todos nos reunamos y podamos integrarnos.

015: Claro, aunque no muy seguido me felicitan por mi desempeño.

Que se celebren fechas especiales como los cumpleaños de los compañeros y festividades.

016: Sí claro, siempre recibo palabras de apoyo de mis compañeros, que me motivan bastante me gusta cuando valoran mi trabajo cuando me siento reconocido y se que puedo mejorar.

Mejorar la comunicación en algún grupo de WhatsApp o Messenger con los compañeros y los jefes.

017: Llevo trabajando un año aquí y yo no tenía experiencia, conforme iba mejorando tanto mis compañeros como mi jefe me felicitaban por ello. Esas pequeñas cosas como decir qué estamos mejorando hacen que uno se sienta bastante motivado en él trabaja y a seguir mejorando.

Una actividad para reconocer al mejor empleado del mes.

018: Sí claro, cuando empecé a trabajar aquí, yo no tenía experiencia por lo cual me tardaba en realizar mis actividades, pero con el tiempo fui mejorando entonces mi jefe me felicitaba y me decía que estaba mejorando y que continuará de esa manera.

Una actividad mensual o semanal en donde podamos compartir entre todos,

019: Para serle sincero no, desde que llevo trabajando aquí me han felicitado una vez y han sido mis compañeros.

Fomentar la unión y comunicación teniendo una salida recreativa.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 2, Reconocimiento Laboral

**Figura 9**

<b>Palabras claves</b>			
<b>Muestra</b>	<b>Felicitación</b>	<b>Valoración</b>	<b>Reconocimiento</b>
01	Si cuando me felicitan y dicen que mi trabajo está rindiendo frutos.		
02	Si claro, como en todo trabajo cuando haces algo bien te felicita, pero cuando no		

	también te llaman la atención, claro todo con respeto mutuo.		
03		Si claro aquí valoran lo que tu haces y eso es bueno porque te motivan.	Que reconozcan siempre mi desempeño y logros puede ser a través de alguna felicitación con los compañeros o algo parecido.
04			Si el jefe es muy considerado y reconoce si hacemos algo bien siempre nos dice y nos hace sentir que estamos haciendo las cosas bien.
05		Si cuando uno trabaja bien los jefes nos dan permisos o cuando uno quiere salir antes y deja haciendo las cosas ya ellos nos dicen vayan nomas no pasa nada y así uno también va haciendo mejor las cosas, valoran tu buen comportamiento y cómo rindes en el trabajo.	
06			Sí claro por supuesto creo que aquí las personas que nos mandan nos corrigen si algo está mal pero si hacemos bien nuestro trabajo también nos reconocen y nos dicen mira esto está bien y así.

			No lo sé, tal vez alguna actividad donde nos reconozcan nuestro trabajo y escuchen cómo nos sentimos.
07	Si un poco cuando hago las cosas bien si me lo dicen y me felicitan creo que de esa forma si.		
08		Si claro, cuando tú haces las cosas bien siempre te las dicen y eso se siente bien porque valoran tu esfuerzo y buscas mejorar todos los días.	
09			Si noto cuando yo hago algo bien o mis compañeros los jefes siempre lo reconocen y dicen que estamos haciendo bien nuestro trabajo.  Que en cada área se reconozca al mejor empleado o uno en general.
010	Si cuando hacemos bien las cosas los jefes nos hacen saber, además los clientes también nos agradecen y felicitan si hacemos algo bien.		

011	Sí claro aquí las personas que trabajan y los jefes siempre se preocupan por que tu aprendas algo y si lo haces bien te lo reconocen siempre están felicitando además que los clientes también nos agradecen la atención.		
012	Si cuando haces las cosas bien te felicitan tus compañeros o los jefes y eso es algo bueno.		
013	Sí claro, en ocasiones mis compañeros me felicitaron por el trabajo que hago y a veces también el jefe.		
014	Muy pocas veces han sido las que me han felicitado por mi trabajo.		
015	Claro, aunque no muy seguido me felicitan por mi desempeño.		
016			Sí claro, siempre recibo palabras de apoyo de mis compañeros, que me motivan bastante me gusta cuando valoran mi trabajo cuando me siento reconocido y se que puedo mejorar.

017	Llevo trabajando un año aquí y yo no tenía experiencia, conforme iba mejorando tanto mis compañeros como mi jefe me felicitaban por ello. Esas pequeñas cosas como decir qué estamos mejorando hacen que uno se sienta bastante motivado en él trabaja y a seguir mejorando.		Una actividad para reconocer al mejor empleado del mes.
018	Sí claro, cuando empecé a trabajar aquí, yo no tenía experiencia por lo cual me tardaba en realizar mis actividades, pero con el tiempo fui mejorando entonces mi jefe me felicitaba y me decía que estaba mejorando y que continuará de esa manera.		
019	Para serle sincero no, desde que llevo trabajando aquí me han felicitado una vez y han sido mis compañeros.		

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 2, Reconocimiento laboral



**Figura 10***Categoría 3, Generación Y*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013,014,015,016,017,018,019	Técnica : Entrevista	Subcategoría: Estímulo personal
Respuesta		Palabras clave
<p>01: Yo diría que lo que me mantiene motivado es mi familia y que me gusta lo que hago, además me siento cómodo dónde estoy laborando.</p> <p>Un reconocimiento sincero y directo por parte de mis jefes y compañeros cuando hago bien mi trabajo.</p> <p>02: Siempre me ha gustado que en cualquier trabajo al que voy trato de cumplir las metas que me planteo y pongo todo mi esfuerzo para dejar una buena imagen, pero así como me esfuerzo me gustaría ser reconocido por lo que hago ya que me sigue motivando a seguir mejorando.</p> <p>El apoyo y la retroalimentación de mis jefes para mejorar mi desempeño en la cocina.</p> <p>03: La obligación con mi familia.</p> <p>Me motiva mucho cuando nos felicitan si estamos haciendo las cosas bien, espero que eso se siga haciendo.</p> <p>04: Las comodidades que nos dan los jefes uno sabe que está haciendo bien su trabajo y eso es lo que nos gusta el compromiso siempre será de uno mismo, me motiva mucho saber que puedo crecer profesionalmente ya que yo puedo pagar mis estudios con el sueldo y eso creo que la mayor recompensa.</p>		<p>Crecimiento profesional</p> <p>Familia</p> <p>Metas</p>

El poder asumir más responsabilidades me motiva porque eso quiere decir que estoy haciendo bien mi trabajo.

05: El sueldo creo que es la mayor motivación ya que con eso ayudo a mi familia pero también el trato que a uno le dan aquí es bonito porque ya llegas con ganas hacer tus cosas si haces algo mal igual están corrigiendo.

El valor que le dan a mi esfuerzo cuando se que hago las cosas bien.

06: Bueno uno todos los días tiene que venir motivado si vienes de mal humor o sin ganas las cosas salen mal a mi me gusta venir, conversar con los demás creo que es lo que me gusta de este trabajo que uno se siente en confianza y sobre todo el apoyo de mi familia es mi motor y motivación diaria.

Las palabras de agradecimiento de mis compañeros y jefes.

07: El sueldo que uno gana es lo que me motiva ya que espero estar mejor económicamente y cumplir una meta que me la propuse y es tener mi propio negocio, también el compromiso pues ya cada quien tiene que ser responsable y comprometerse por venir a trabajar todos los días.

Me motiva cuando me agradecen los clientes y los jefes.

08: Cuando hago algo bien me gusta que los clientes vayan felices porque sabes que haces bien tu trabajo eso hace que te comprometas a seguir haciendo las cosas bien y que todo vaya mejorando.

Me gusta cuando estamos entre todos los compañeros y cada uno valoran el trabajo del otro y lo agradecen.

09: Me gusta cuando los jefes nos motivan si algo sale mal ellos se sientan a conversar y buscar soluciones así yo también me comprometo a trabajar y mejorar para cumplir las metas que nos plantean además que si cometí algún error se que puedo mejorar.

La confianza que nos dan

010: El deseo de brindarle a mi familia una vida cómoda y llena de oportunidades, lo cual me impulsa a trabajar arduamente y buscar crecimiento profesional constante esa es mi mayor motivación.

Que reconozcan mi trabajo y el empeño que pongo en el

011: Mi familia es mi mayor motivación, el levantarme todos los días para poder mejorar y que ellos tengan un buen futuro.

La satisfacción de saber que hago bien mi trabajo.

012: El aprendizaje que tú te llevas de las personas que están aquí más tiempo es la motivación diaria ya que espero crecer profesionalmente igual que ellos y pues el compromiso que tienes ya con ir al trabajo todos los días.

El valor que le dan a mi esfuerzo y me felicitan me hace motivarme a seguir mejorando.

013: Lo que me hace sentir motivado es el apoyo de mi familia y amigos dentro del trabajo.

La confianza que depositan en mí y en los compañeros.

014: Yo trabajo en el área de la cocina y siempre me ha gustado cocinar, disfruto mucho hacer esto entonces yo creo que es lo que me motiva a trabajar. Además es muy bueno escuchar a los clientes decir qué les gusta lo que preparo.

Me llena de motivación y alegría recibir felicitaciones cuando estoy desempeñando correctamente mis tareas.

015: No hay algo en especial que me haga sentir motivado, yo siempre que entro a trabajar en cualquier lugar doy siempre lo mejor de mí hasta alcanzar la meta que me planteo.

Recibir agradecimientos tanto de los clientes como de mis jefes me llena de motivación y satisfacción.

016: Por ahora lo que me motiva a seguir en mi trabajo es poder darle un mejor estilo de vida a mi hija y mi familia.

Valorar mi esfuerzo cuando sé que estoy haciendo las cosas correctamente es algo que me impulsa a seguir dando lo mejor de mí.

017: La satisfacción de ver cómo mis logros y crecimiento profesional influyen de manera positiva en la calidad de vida de mi familia.

El agradecimiento por parte de mis jefes y amigos.

018: La principal motivación para mí para venir a trabajar es el poder ayudar a mi familia, pero le puedo decir que lo que me motiva a seguir aquí es el compañerismo que tenemos ya que siempre están pendientes de mí, además si existe algún problema están dispuestos a ayudarme.

El valor que le dan a mi trabajo y esfuerzo diario.

019: Me motiva y me compromete sentirme es el llevar el sustento a mi familia.

Las felicitaciones por parte de mis jefes y amigos.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 3, Motivación

**Figura 11**

<b>Palabras claves</b>			
<b>Muestra</b>	<b>Crecimiento profesional</b>	<b>Familia</b>	<b>Metas</b>
01		Yo diría que lo que me mantiene motivado es mi familia y que me gusta lo que hago, además me siento cómodo dónde estoy laborando.	
02			Siempre me ha gustado que en cualquier trabajo al que voy trato de cumplir las metas que me planteo y pongo todo mi esfuerzo para dejar una buena imagen, pero así como me esfuerzo me gustaría ser reconocido por lo que hago ya que me sigue motivando a seguir mejorando.
03		La obligación con mi familia.	
04	Las comodidades que nos dan los jefes uno sabe que está haciendo bien su trabajo y eso es lo que nos gusta el compromiso siempre será de uno mismo, me motiva mucho saber que puedo crecer profesionalmente ya que yo puedo pagar		

	mis estudios con el sueldo y eso creo que la mayor recompensa.		
05		El sueldo creo que es la mayor motivación ya que con eso ayudo a mi familia pero también el trato que a uno le dan aquí es bonito porque ya llegas con ganas hacer tus cosas si haces algo mal igual están corrigiendo.	
06		Bueno uno todos los días tiene que venir motivado si vienes de mal humor o sin ganas las cosas salen mal a mi me gusta venir, conversar con los demás creo que es lo que me gusta de este trabajo que uno se siente en confianza y sobre todo el apoyo de mi familia es mi motor y motivación diaria.	
07			El sueldo que uno gana es lo que me motiva ya que espero estar mejor económicamente y cumplir una meta que me la propuse y es tener mi propio negocio, también el compromiso pues ya cada quien tiene que ser responsable y comprometerse por venir a trabajar todos los días.
08			
09			Me gusta cuando los jefes nos motivan si algo sale mal ellos se sientan a conversar y buscar

			soluciones así yo también me comprometo a trabajar y mejorar para cumplir las metas que nos plantean además que si cometí algún error se que puedo mejorar.
010	El deseo de brindarle a mi familia una vida cómoda y llena de oportunidades, lo cual me impulsa a trabajar arduamente y buscar crecimiento profesional constante, esa es mi mayor motivación.		
011		Mi familia es mi mayor motivación, el levantarme todos los días para poder mejorar y que ellos tengan un buen futuro.	
012	El aprendizaje que tú te llevas de las personas que están aquí más tiempo es la motivación diaria ya que espero crecer profesionalmente igual que ellos y pues el compromiso que tienes ya con ir al trabajo todos los días.		
013		Lo que me hace sentir motivado es el apoyo de mi familia y amigos dentro del trabajo.	
014			

015			No hay algo en especial que me haga sentir motivado, yo siempre que entro a trabajar en cualquier lugar doy siempre lo mejor de mí hasta alcanzar la meta que me planteo.
016			
017		La satisfacción de ver cómo mis logros y crecimiento profesional influyen de manera positiva en la calidad de vida de mi familia.	
018		La principal motivación para mí para venir a trabajar es el poder ayudar a mi familia, pero le puedo decir que lo que me motiva a seguir aquí es el compañerismo que tenemos ya que siempre están pendientes de mí, además si existe algún problema están dispuestos a ayudarme.	
019		Me motiva y me compromete sentirme es el llevar el sustento a mi familia.	

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 3, Motivación



**Figura 12***Categoría 4, Generación Y*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013,014,015,016,017,018,019	Técnica : Entrevista	Subcategoría:
Respuesta		Palabras clave
<p>01: Claro, siempre están preocupados por nosotros, si se trata de algún problema personal.</p> <p>02: Siempre que le tenemos que contar algo que no sucede está dispuesto a escucharnos y se nota esa preocupación por sus empleados es algo que se da en pocos lugares de trabajo.</p> <p>03: Yo trabajo porque necesito dinero y la satisfacción de poder costear los gastos de mi familia y eso es lo que me hace seguir trabajando.</p> <p>04: Si los jefes siempre están preguntando si estamos bien o necesitamos algo eso nos hace sentirnos bien porque se nota esa preocupación por nosotros y eso hasta nos motiva.</p> <p>05:Si aquí siempre nos preguntan si necesitamos algo más y si yo necesito algo ellos están ayudándonos no nos dicen que no.</p> <p>06: Si obvio aquí siempre nos están preguntando eso me genera satisfacción porque sé que están preocupados por mi bienestar y el de los compañeros, de eso no podemos quejarnos.</p> <p>07:Si bueno aquí si no puedo quejarme siempre están pendientes de que no haga falta nada</p> <p>08:Si los jefes siempre se preocupan si algo pasa ellos lo resuelven al igual que los compañeros.</p>		<p>Satisfacción</p> <p>Preocupación</p>

09: Me genera mucha gana y satisfacción saber que ellos siempre están pendientes y preguntando si algo nos hace falta, cuando pedimos permisos son flexibles o si algo pasa pues ellos son los primeros en preguntar cómo se puede resolver.

010: Si siempre están preguntándonos si estamos bien o cuando necesitamos algo ellos también nos entienden y algún permiso o algo nos dejan eso nos genera mucho entusiasmo porque ahí tú te das cuenta que ellos se preocupan y tu sigues rindiendo de mejor manera para que las cosas vayan bien.

011: Todos los días siempre es la pregunta de que si necesitamos algo creo yo que eso es interesarse en nuestro bienestar emocional porque si algo falta o pasa algo ellos están preocupados.

012: Si siempre preguntan o están atentos si alguien tiene algún problema con algo nos ayudan y también cuando haces bien tu trabajo ellos quedan satisfechos porque rindes bien.

013: Sí claro, siempre están pendientes y preocupados por nosotros y en caso de necesitarlo nos ayudan.

014: Claro, siempre nos hacen sentir seguros ya que se preocupan de que nos encontremos bien.

015: Si, en caso de algún problema el jefe siempre está dispuesto a ayudar si está a su alcance.

016: Un salario más alto me sería de gran ayuda, además soy una persona que se acopla bastante bien, de mi parte yo creo que sí compensa y me satisface la falta de bienestar emocional durante algún tiempo, claro.

017: No se me viene ninguno a la mente.

018: Bueno no estoy seguro, me siento cómodo aquí y nunca me han tratado mal, y han sido comprensivos cuando tengo problemas en realizar algunas cosas o cuando tengo algún problema más personal es normal siempre que un jefe se preocupe por el bienestar de sus empleados así a todos nos irá bien.

019: No lo creo, claro que en ocasiones cuando alguien se siente mal y no puede trabajar se preocupan, pero es momentáneo.

**Nota:** Categoría 4, Bienestar emocional

**Figura 13**

<b>Palabras claves</b>		
<b>Muestra</b>	<b>Satisfacción</b>	<b>Preocupación</b>
01		Claro, siempre están preocupados por nosotros, si se trata de algún problema personal.
02		Siempre que le tenemos que contar algo que no sucede está dispuesto a escucharnos y se nota esa preocupación por sus empleados es algo que se da en pocos lugares de trabajo.
03	Yo trabajo porque necesito dinero y la satisfacción de poder costear los gastos de mi familia y eso es lo que me hace seguir trabajando.	
04		Si los jefes siempre están preguntando si estamos bien o necesitamos algo eso nos hace sentirnos bien porque se nota esa preocupación por nosotros y eso hasta nos motiva.

05		
06	Si obvio aquí siempre nos están preguntando eso me genera satisfacción porque sé que están preocupados por mi bienestar y el de los compañeros, de eso no podemos quejarnos.	Si obvio aquí siempre nos están preguntando eso me genera satisfacción porque sé que están preocupados por mi bienestar y el de los compañeros, de eso no podemos quejarnos.
07		
08		
09	Me genera mucha gana y satisfacción saber que ellos siempre están pendientes y preguntando si algo nos hace falta, cuando pedimos permisos son flexibles o si algo pasa pues ellos son los primeros en preguntar cómo se puede resolver.	
010		Si, siempre están preguntándonos si estamos bien o cuando necesitamos algo ellos también nos entienden y algún permiso o algo nos dejan eso nos genera mucho entusiasmo porque ahí tú te das cuenta que ellos se preocupan y tu sigues rindiendo de mejor manera para que las cosas vayan bien.
011		Todos los días siempre es la pregunta de que si necesitamos algo creo yo que eso es interesarse en nuestro bienestar emocional porque si algo falta o pasa algo ellos están preocupados.
012	Si, siempre preguntan o están atentos si alguien tiene algún	

	problema con algo nos ayudan y también cuando haces bien tu trabajo ellos quedan satisfechos porque rindes bien.	
013		Sí claro, siempre están pendientes y preocupados por nosotros y en caso de necesitarlo nos ayudan.
014		Claro, siempre nos hacen sentir seguros ya que se preocupan de que nos encontremos bien.
015		
016		
017		
018		Bueno no estoy seguro, me siento cómodo aquí y nunca me han tratado mal, y han sido comprensivos cuando tengo problemas en realizar algunas cosas o cuando tengo algún problema más personal es normal siempre que un jefe se preocupe por el bienestar de sus empleados así a todos nos irá bien.
019		No lo creo, claro que en ocasiones cuando alguien se siente mal y no puede trabajar se preocupan, pero es momentáneo.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 4, Bienestar emocional

**Figura 14***Categoría 5, Generación Y*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013,014,015,016,017,018,019	Técnica : Entrevista	Subcategoría: Identificación
Respuesta		Palabras clave
<p>01: El aprecio que manejamos entre nosotros, si yo llego desmotivado, mis compañeros siempre me buscan motivar para que me sienta animado, entonces yo destacaría eso.</p> <p>02: Siento mucha lealtad con mis jefes ya llevo trabajando muchos años aquí y me siento muy apreciado por ellos me tratan bien y me gusta este ambiente con los compañeros.</p> <p>03: El respeto y aprecio por mis compañeros cada uno de ellos son muy importantes aquí porque siempre te animan hacer las cosas bien.</p> <p>04: El sueldo y el aprecio que nos tenemos entre todos aquí todos son respetuosos, eso es lo que nos compromete todos los días aquí además siempre que hay algún inconveniente todos tratamos de resolverlo de una buena manera.</p> <p>05: El compañerismo de todos porque aquí desde que entré a trabajar nos trataron bien, son buenas personas eso hace que uno venga comprometido hacer las cosas bien así no tenemos inconvenientes entre nadie y cada uno hace sus cosas.</p> <p>06: El respeto entre todos y pues la lealtad que le tengo al restaurante aquí llevo años y me gusta como se van llevando las cosas desde el primer día que entré a trabajar ya uno mismo tiene que sentirse comprometido con el lugar en el que trabaja.</p>		<p>Compañerismo</p> <p>Lealtad</p> <p>Apreciación</p>

07: La confianza creo que me hace comprometerme más con venir todos los días.

08: El aprender cosas nuevas me gusta y el aprecio hacia mis compañeros, ya el compromiso pues cada uno tiene que comprometerse con venir a trabajar.

09: El compañerismo de todos es algo que se destaca hay lugares que tienen un pésimo ambiente entre todos se gritan y así cansa pero aquí es diferente.

010: El respeto que nos tenemos entre todos los que trabajamos y el compañerismo aquí todos nos llevamos bien y en algún problema lo logramos solucionar hablando.

011: La manera de tratarnos desde el jefe hasta los compañeros además que nos facilitan el transporte por las noches cuando se nos hace tarde ya nos espera algún taxi y el jefe nos da para que lo paguemos es muy bueno eso hace que tu también te sientas bien y que te sientas apreciado y tengas ganas de trabajar.

012: El respeto y el compromiso que todos tienen.

013: Bueno diría que el compañerismo entre nosotros, además en fechas especiales como el día de la madre, el padre o navidad nos suelen dar un presente, lo que me hacen sentir más comprometido y parte importante de la empresa.

014: El trabajo en equipo que hay dentro del restaurante, nos ayuda a dar un buen servicio y esto me hace sentir lealtad con mi trabajo.

015: Podría mencionar el compañerismo que hay dentro del personal y tal vez que en días especiales como cumpleaños siempre están pendientes.

016: Aparte de mi familia podrá mencionar el compañerismo que tengo con algunas personas que trabajan conmigo.

017: Me gusta sentir el aprecio y compañerismo que entre todos nos tenemos, me anima mucho a venir todos los días hace que yo me comprometa hacer las cosas mejor.

018: Tal vez el compañerismo, porque me hacen sentir cómoda y me brindan su apoyo.

019: Destacaría el buen ambiente que tengo con mis compañeros y la satisfacción de hacer bien mi trabajo, eso me hace sentir más comprometido conmigo mismo y mi trabajo.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 5, Sentido de pertenencia

**Figura 15**

Palabras clave			
Muestra	Compañerismo	Lealtad	Apreciación
01			El aprecio que manejamos entre nosotros, si yo llego desmotivado, mis compañeros siempre me buscan motivar para que me sienta animado, entonces yo destacaría eso.
02		Siento mucha lealtad con mis jefes ya llevo trabajando muchos años aquí y me siento muy apreciado por ellos me tratan bien y me gusta este	



		ambiente con los compañeros.	
03			El respeto y aprecio por mis compañeros cada uno de ellos son muy importantes aquí porque siempre te animan hacer las cosas bien.
04			El sueldo y el aprecio que nos tenemos entre todos aquí todos son respetuosos, eso es lo que nos compromete todos los días aquí además siempre que hay algún inconveniente todos tratamos de resolverlo de una buena manera.
05	El compañerismo de todos porque aquí desde que entré a trabajar nos trataron bien, son buenas personas eso hace que uno venga comprometido hacer las cosas bien así no tenemos inconvenientes entre nadie y cada uno hace sus cosas.		
06		El respeto entre todos y pues la lealtad que le tengo al restaurante aquí llevo años y me gusta como se van llevando las cosas desde el primer día que entré a trabajar ya uno mismo tiene que sentirse comprometido con el lugar en el que trabaja.	
07			

08			El aprender cosas nuevas me gusta y el aprecio hacia mis compañeros, ya el compromiso pues cada uno tiene que comprometerse con venir a trabajar.
09	El compañerismo de todos es algo que se destaca hay lugares que tienen un pésimo ambiente entre todos se gritan y así cansa pero aquí es diferente.		
010	El respeto que nos tenemos entre todos los que trabajamos y el compañerismo aquí todos nos llevamos bien y en algún problema lo logramos solucionar hablando.		
011			La manera de tratarnos desde el jefe hasta los compañeros además que nos facilitan el transporte por las noches cuando se nos hace tarde ya nos espera algún taxi y el jefe nos da para que lo paguemos es muy bueno eso hace que tu también te sientas bien y que te sientas apreciado y tengas ganas de trabajar.
012			
013	Bueno diría que el compañerismo entre		

	<p>nosotros, además en fechas especiales como el día de la madre, el padre o navidad nos suelen dar un presente, lo que me hacen sentir más comprometido y parte importante de la empresa.</p>		
014		<p>El trabajo en equipo que hay dentro del restaurante, nos ayuda a dar un buen servicio y esto me hace sentir lealtad con mi trabajo.</p>	
015	<p>Podría mencionar el compañerismo que hay dentro del personal y tal vez que en días especiales como cumpleaños siempre están pendientes.</p>		
016	<p>Aparte de mi familia podrá mencionar el compañerismo que tengo con algunas personas que trabajan conmigo.</p>		
017	<p>Me gusta sentir el aprecio y compañerismo que entre todos nos tenemos, me anima mucho a venir todos los días hace que yo me comprometa hacer las cosas mejor.</p>		<p>Me gusta sentir el aprecio y compañerismo que entre todos nos tenemos, me anima mucho a venir todos los días hace que yo me comprometa hacer las cosas mejor.</p>
018	<p>Tal vez el compañerismo, porque me hacen sentir cómoda y me brindan su apoyo.</p>		

019			
-----	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Nota: Lectura, Categoría 5, Sentido de pertenecía

**Figura 16***Categoría 1, Generación Z*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012	Técnica : Entrevista y Grupo Focal	Subcategoría: Compensaciones no monetarias
Respuesta		Palabras clave
<p>01: Bueno yo estoy estudiando, entonces para mi una de las cosas importantes dentro del trabajo es que tengo horarios rotativos por lo cual yo puedo seguir con mis estudios en las noches.</p> <p>Como estudiante me gustaría que implementaran programas de capacitación o de desarrollo profesional.</p> <p>Bueno para mí, el salario emocional sería como algún tipo de beneficios que nos dan en el trabajo que ayuda a sentirnos motivados.</p> <p>02: Me refiero a que cuando yo realice mi trabajo sentirme tranquilo, que el lugar me brinde un buen lugar de trabajo, que las personas sean respetuosas, y sobre todo sentirse aceptado y valorado.</p> <p>Bueno aparte de mi sueldo yo cuando busco un trabajo lo más importante es sentirme tranquilo, sentirme cómodo.</p>		<p>Respeto</p> <p>Seguridad</p> <p>Desarrollo Profesional</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Beneficios</p> <p>Recompensas</p>

Bueno para mí, el salario emocional sería como algún tipo de beneficios que nos dan en el trabajo que ayuda a sentirnos motivados.

Alguna vez escuche sobre capacitaciones para mejorar nuestros puestos de trabajo, en la cocina por ejemplo aprender a hacer más platos y contribuiría al restaurante también.

Me gustaría que implementara tal vez algún sistema de compensaciones por nuestro trabajo.

03: Lo que me gustaría encontrar dentro de un trabajo es tener más oportunidades de crecimiento, bueno le cuento que yo estoy estudiando contabilidad en una universidad a distancia, entonces me gustaría encontrar un trabajo que me ayude a mejorar dentro del área en la que estudio

Como estudiante me gustaría que implementaran programas de capacitación o de desarrollo profesional.

Bueno como mis compañeros lo mencionaron serían reconocimientos que nos hacen sentir parte de la empresa y aportan a que la gente se motive y den lo mejor ellos.

04: Yo creo que lo importante sería que la relación de respeto que tenemos entre los compañeros eso es algo bueno porque ya si uno necesita ayuda pueda pedirla a otra compañera que lleva un poco más de tiempo sin miedo de que se enoje o algo.

Yo diría que al hablar de salario emocional, me imagino que son como actividades que contribuyen a que yo me sienta mejor y satisfecho con lo que hago.

Ser un poquito más flexibles con los permisos que a veces necesitamos debido a alguna circunstancia familiar.

05: Muy aparte del dinero lo que me parece bastante importante es que me ofrezcan un lugar seguro donde trabajar, donde sean comprensivos y valoren lo que hago.

Creo que es algo que va más allá de la plata, y que busca que nos sintamos cómodos y satisfechos con lo que hacemos, como el que reconozcan mi esfuerzo, que me brinden apoyo son cosas que te hacen sentir más feliz cuando estás trabajando.

06: Yo soy un poco nueva aquí recién voy un mes y lo poco que he visto es que aquí se tratan con respeto las que llevan más años ya saben un poco más y ayudan al resto si algo no sabes, y para mí es algo muy importante cuando estas en un lugar trabajando.

Como lo dijo mi compañera sería como el apoyo de mi jefe y compañeros ante situaciones que me causen tristeza, ya que te hacen sentir más segura y motivada en el trabajo.

07: Los aspectos importantes en mi trabajo serian que sea un lugar donde me sienta aceptado, que nos traten con igualdad y sobre todo donde me sienta cómodo.

A si mismo son de acciones que nos hacen sentir apreciados dentro del trabajo y que nos motivan a seguir.

08: La igualdad porque aquí a todos nos tratan por igual seas quien seas siempre es con respeto y eso me parece muy bien porque siempre debe ser así un lugar de trabajo

Me gustaría tener la libertad de proponer ideas y soluciones nuevas que contribuyan al crecimiento y éxito del restaurante.

A pesar de que diga salario supongo que no tiene nada qué ver con eso, va más ligado a nosotros como persona, a cómo nos sentimos, es

decir son acciones que nos hagan sentir felices y valorados como trabajadores.

09: Aparte de lo económico para mí es importante un lugar donde me respeten y noten mi esfuerzo.

Puede ser que sean como algún reconocimiento o regalo que hace que te sientas motivado y contento en tu trabajo, ósea que no te sientas triste ni desánimo y luego quieras renunciar, sino todo lo contrario que te sientas más feliz y contento de estar aquí.

010: El respeto y compañerismo es muy impórtate en cualquier trabajo porque sin eso tendríamos un ambiente laboral pésimo y creo que en este lugar se maneja bien.

Para mí son como acciones que tiene que te hacen sentir bien en el trabajo desde como el trato amable del jefe hacia nosotros y viceversa claro.

011: Yo aparte de trabajar me gusta mucho el atletismo y es algo a lo que me quiero dedicar en un futuro entonces para mí es importante mi trabajo me de tiempo libre para poder llevar acabo mis prácticas, a parte también donde me sienta en confianza y me traten con amabilidad.

Una vez me comentaron sobre que en una empresa los trabajadores donde tenían clases de yoga en el lugar de trabajo y también tenían acceso a terapia psicológica si lo necesitaban, sería algo genial que implementara ese tipo de cosas aquí.

012: Aparte del salario económico, valoro un ambiente laboral positivo, donde me ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Me gustaría que se implementaran algún programa donde podamos tener terapia psicológica un poco más económica, tal vez algún convenio ya que es algo que de manera personal me gustaría bastante.

El salario emocional para mí es todo lo que los jefes hacen para que te sientas valorado y motivado a continuar trabajando aquí. Son las cosas que te hacen querer seguir trabajando y esforzándote todos los días muy aparte de lo que vas a ganar.

013: Aparte del salario económico, valoraría mucho que mi trabajo me brinde el tiempo para el cuidado de mi hijo y sea un lugar donde me sienta en confianza.



Me gustaría que se implementaran algún convenio con alguna guardería me sería de mucha ayuda.

Como la mayoría lo dijo sería una recompensa especial muy aparte del sueldo. Serian cosas que nos hacen sentir bien con nosotros mismos y con el restaurante, como el reconocimiento ya que te hace sentir que estás haciendo bien tu trabajo.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 1, Compensación emocional

**Figura 17**

Muestra	Palabras clave					
	Respeto	Seguridad	Desarrollo Profesional	Flexibilidad	Beneficios	Recompensas
01			Me gustaría que implementaran programas de capacitación o de desarrollo profesional	Para mi una de las cosas importantes dentro del trabajo es que tenga horarios rotativos por lo cual yo puedo seguir con mis estudios en las noches.	El salario emocional sería como algún tipo de beneficios que nos dan en el trabajo que ayuda a sentirnos motivados.	

02	Que las personas sean respetuosas, y sobre todo sentirse aceptado y valorado	Que el lugar me brinde un buen lugar de trabajo	Capacitaciones para mejorar nuestras puestos de trabajo, en la cocina por ejemplo aprender a hacer más platos y contribuiría al restaurante también.			
03			Lo que me gustaría encontrar dentro de un trabajo es tener más oportunidades de crecimiento  Como estudiante me gustaría que implementaran programas de capacitación o de desarrollo profesional.			
04	Yo creo que lo importante sería que la relación de respeto que tenemos entre los compañeros eso es algo bueno			Ser un poquito más flexibles con los permisos que a veces necesitamos debido a alguna circunstancia familiar		
05		Me parece bastante importante es que me	Creo que es algo que va más allá de la plata,			

		ofrezcan un lugar seguro donde trabajar, donde sean comprensivos y valoren lo que hago.	y que busca que nos sintamos cómodos y satisfechos con lo que hacemos, como el que recozcan mi esfuerzo, que me brinden apoyo son cosas que te hacen sentir más feliz cuando estas trabajando			
06	Aquí se tratan con respeto las que llevan más años ya saben un poco más y ayudan al resto si algo no sabes, y para mí es algo muy importante cuando estas en un lugar trabajando.	El apoyo de mi jefe y compañeros ante situaciones que me causen tristeza, ya que te hacen sentir más segura y motivada en el trabajo.				
07		Los aspectos importantes en mi trabajo serian que sea un lugar donde me sienta aceptado, que nos traten con igualdad y sobretodo donde me sienta cómodo.				

08			Me gustaría tener la libertad de proponer ideas y soluciones nuevas que contribuyan al crecimiento y éxito del restaurante.			
09	Aparte de lo económico para mí es importante un lugar donde me respeten y noten mi esfuerzo.					
010	El respeto y compañerismo es muy impórtate en cualquier trabajo porque sin eso tendríamos un ambiente laboral pésimo y creo que en este lugar se maneja bien					
011				Para mí es importe mi trabajo me de tiempo libre para poder llevar acabo mis prácticas, a parte también donde		

				me sienta en confianza y me traten con amabilidad.		
012			Aparte del salario económico, valoro un ambiente laboral positivo, donde me ofrezcan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.			
013				valoraría mucho que mi trabajo me brinde el tiempo para el cuidado de mi hijo y sea un lugar donde me sienta en confianza		Sería una recompensa especial muy aparte del sueldo. Serian cosas que nos hacen sentir bien con notros mismos y con el restaurante, como el reconocimiento ya que te hace sentir que estás haciendo bien tu trabajo.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 1, Compensación emocional

**Figura 18***Categoría 2, Generación Z*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013	Técnica : Entrevista y Grupo Focal	Subcategoría: Apreciación de resultados
Respuesta		Palabras clave
<p>01: Sí, llevo 6 meses trabajando aquí y en ocasiones me siento reconocido por mis logros en el trabajo. Mi jefe y mis compañeros siempre muestran su aprecio y gratitud por las mejoras que he logrado.</p> <p>Tal vez fomentar aún más la interacción y el compañerismo entre todos</p> <p>02: No lo sé, a veces el jefe me suele reconocer cuando realizo un buen trabajo, me dice que muy bien, que siga igual. Pero no es algo que sea común</p> <p>Bueno me gustaría que más seguido reconozcan nuestro buen trabajo, que tal vez nos brinden palabras de apoyo o algún tipo de premio</p> <p>03: Me gustaría que el reconocimiento sea mucho más continuo, además que nos podría dar algún tipo de premio por nuestro buen desempeño tal vez cada mes.</p>		<p>Felicitación</p> <p>Valoración</p> <p>Reconocimiento</p>

Aunque nosotros sabemos bien, que hacemos bien nuestro trabajo no estaría demás el que nos feliciten y reconozcan más seguido.

04: Claro por ejemplo yo soy mesera entonces cuando uno atiende bien a los clientes ellos les agradecen y uno se siente bien porque sabe que hizo bien su trabajo así mismo los jefes también están contentos.

05: Si cuando yo hago mi trabajo bien aquí los jefes te lo reconocen y te dicen muy bien o si algo está mal también te lo dicen siempre con respeto si nos toca aprender algo nos ayudan

06: Si bueno cuando hago algo bien mi recibo felicitaciones de mi jefe, él me dice que estoy aprendiendo más y que voy bien

Tal vez que nos brinden un espacio para dar sugerencias que puedan contribuir a mejorar el restaurante.

07: Si, bueno si tus haces bien tu trabajo los demás lo notan y te felicitan.

Como dijo mi compañero que nos den algún espacio donde podamos informarles si necesitamos algún cambio para mejorar la atención.

08: Si nos felicitan cuando hacemos las cosas bien los clientes también te agradecen y felicitan por tu buen servicio, eso me hace sentir bastante bien.

No se, tal vez que nos feliciten más seguido.

09: Si, siempre cuando hacemos las cosas bien te lo reconocen y eso te hace sentir bien porque sabes que estás haciendo un buen trabajo y siempre te felicitan, pero también si haces algo malo te lo corrigen.

Tal vez algún tipo de premio por nuestro buen desempeño, si es que así lo creen.

010: Si siempre que trabajamos bien lo reconocen los jefes porque ellos vienen y te felicitan también los clientes tú notas que su trato es diferente y siempre te lo agradecen.

Comparto la idea de que nos puedan dar capacitaciones para seguir mejorando en lo que hacemos y aprender más cosas.

011: No lo sé, tal vez que el jefe o alguien del equipo se toma el tiempo para tener conversaciones uno a uno conmigo y reconocer mis logros y esfuerzos. Para mí el que muestren este tipo de interés en mi trabajo, me hace sentir apreciado y motivado.

En las fechas especiales podríamos establecer una fecha y hacer algo todos juntos como en navidad o año nuevo.

012: Sí, en muy pocas ocasiones me siento reconocido por mis logros a través por los buenos comentarios y felicitaciones de mis compañeros.

Si, sería genial eso de celebrar juntos una cena a comparación de recibir nuestra canasta navideña e irnos nada más.

013: El que feliciten y reconozcan mi esfuerzo me hace sentir bastante feliz, esas palabras te hacen sentir motivado y como que incluso siento que soy importante dentro del restaurante.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 2, Reconocimiento laboral



**Figura 19**

Muestra	Palabras Clave		
	Felicitación	Valoración	Reconocimiento
01			Me siento reconocido por mis logros en el trabajo. Mi jefe y mis compañeros siempre muestran su aprecio y gratitud por las mejoras que he logrado.
02			A veces el jefe me suele reconocer cuando realizo un buen trabajo, me dice que muy bien, que siga igual.  Bueno me gustaría que más seguido reconozcan nuestro buen trabajo, que tal vez nos brinden palabras de apoyo o algún tipo de premio
03	No estaría demás el que nos feliciten y reconozcan más seguido.		Me gustaría que el reconocimiento sea mucho más continuo, además que nos podría dar algún tipo de premio por nuestro buen desempeño tal vez cada mes.
04			Cuando uno atiende bien a los clientes ellos les agradecen y uno se siente bien porque sabe que hizo bien su trabajo así mismo los jefes también están contentos.
05			Los jefes te lo reconocen y te dicen muy bien o si algo está mal también te lo dicen siempre con

			respeto si nos toca aprender algo nos ayudan
06	Cuando hago algo bien mi recibo felicitaciones de mi jefe, él me dice que estoy aprendiendo más y que voy bien		
07	Si, bueno si tus haces bien tu trabajo los demás lo notan y te felicitan.		
08	Si nos felicitan cuando hacemos las cosas bien los clientes también te agradecen y felicitan por tu buen servicio, eso me hace sentir bastante bien.		
09			Cuando hacemos las cosas bien te lo reconocen y eso te hace sentir bien porque sabes que estás haciendo un buen trabajo y siempre te felicitan, pero también si haces algo malo te lo corrigen.
010	Si siempre que trabajamos bien lo reconocen los jefes porque ellos vienen y te felicitan también los clientes tu notas que su trato es diferente y siempre te lo agradecen		
011			Tal vez que el jefe o alguien del equipo se toma el tiempo para tener conversaciones uno a uno conmigo y reconocer mis logros y esfuerzos. Para mí el que muestren este tipo de interés en mi trabajo, me hace sentir apreciado y motivado.

012			Me siento reconocido por mis logros a través por los buenos comentarios y felicitaciones de mis compañeros.
013	El que feliciten y reconozcan mi esfuerzo me hace sentir bastante feliz, esas palabras te hacen sentir motivado y como que incluso siento que soy importante dentro del restaurante.		

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 2, Reconocimiento laboral

### ***Figura 20***

#### *Categoría 3, Generación Z*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013	Técnica : Entrevista y Grupo Focal	Subcategoría: Estímulo personal
Respuesta		Palabras clave

<p>01: Lo que me hace sentir motivado muchas veces son las palabras de apoyo de mis compañeros cuando me ven cansado y también el hecho de que seguir trabajando me ayuda a continuar con mis estudios.</p> <p>Cuando mi jefe me felicita personalmente y reconoce específicamente por que hago algo bien eso me hace sentir apreciado y me motiva.</p> <p>02: No existiría algo específico que le pueda decir, sinceramente lo que me motiva a seguir trabajando para mí es mi familia.</p> <p>Las palabras de apoyo de varios de mis compañeros aquí presentes me hacen sentir apreciado y me motivan</p> <p>03: Por ahora el poder ganar dinero para seguir con mis estudios.</p> <p>Igualmente, cuando me felicitan por mi trabajo bien hecho tanto mi jefe como los clientes me impulsa a seguir superándome.</p> <p>04: Yo aprendo cosas nuevas todos los días eso me hace querer seguir aprendiendo más así puedo ya ir a otro puesto y me suben el sueldo es algo que me compromete a seguir esforzándome todos los días.</p> <p>Muchas veces les cuento a mis compañeros sobre algo que bueno que me paso con mis estudios y siempre me felicitan y me hacen sentir valorada</p> <p>05: Ver cómo voy mejorando, al principio cuando recién llegué no sabía muchas cosas luego ya me fui acoplando, el hecho de aprender y tener más experiencia me gusta eso hace que venga todos los días y me comprometa.</p> <p>El hecho de que mis compañeros muchas veces me dan palabras de apoyo cuando me siento desmotivado.</p> <p>06: Por ahora creo yo que las propinas hacen que yo atienda mejor a los clientes así ellos te dejan buenas propinas.</p> <p>Cuando la empresa me brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, me hace sentir que reconocen mi potencial y eso me motiva</p>	<p>Crecimiento profesional</p> <p>Familia</p> <p>Metas</p>
--	--

a seguir mejorando.

07: Mi sueldo y mis compañeros nos llevamos bien así uno se compromete, ya sabe que al final del mes ya cobra lo que le corresponde y por lo menos mi meta es poder ahorrar para poner mi propio negocio y cada vez que cobro me siento bastante feliz.

A veces cuando estamos trabajando doy algunas ideas y sugerencias con respecto a algún problema que tienen y que mis compañeros las tomen en cuenta me hace sentir apreciado y que contribuyó a que mejoren en el trabajo.

08: El compromiso ya es de cada persona creo que si faltamos un día vamos a perder el trabajo, pero los compañeros hacen que tengamos un buen lugar y el ambiente es bueno

El poder seguir creciendo profesionalmente.

09: Las nuevas experiencias que vives a diario en el trabajo es lo que te motiva porque sabes que aprendes algo nuevo y te comprometes a seguir aprendiendo todos los días.

El hecho de que actualmente estoy adquiriendo experiencia en algo que me gusta cómo lo es el cocinar.

010: El compromiso lo tenía desde el día uno porque siempre debes ser responsable pero la motivación es el aprender todos los días de las personas que ya llevan varios años aquí porque hacen que quieras seguir aprendiendo más ellos son muy buenos y siempre que necesitas algo están prestos a ayudarte.

El que me feliciten por mi esfuerzo me hace sentir valorado y me motiva a dar lo mejor de mí.

011: Lo que me motiva actualmente es que puedo ayudar a mi mamá con los gastos de la casa, y me motiva poder seguir creciendo en lo que me gusta

Cuando alguien me felicita por que he mejorado me hace sentir que mi esfuerzo no fue en vano, y me impulsa a seguir así.

012: Tal vez la oportunidad de aprender nuevas cosas y adquirir experiencia para más adelante.

Cuando el jefe reconoce que hice un buen trabajo.

013: Lo que más me motiva actualmente a seguir trabajando aquí es poder cuidar del bienestar y futuro de mi hijo, también la necesidad de mantener la estabilidad financiera ya que es muy difícil conseguir un trabajo.

Que mis compañeros siempre tienen palabras de aliento cuando no estoy desanimado o cansado

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 3, Motivación

**Figura 21**

Muestra	Crecimiento Profesional	Familia	Metas
01			El hecho de que seguir trabajando me ayuda a continuar con mis estudios.
02		lo que me motiva a seguir trabajando para mí es mi familia	
03	Por ahora el poder ganar dinero para seguir con mis estudios.		
04	Yo aprendo cosas nuevas todos los días eso me hace querer seguir aprendiendo más así puedo ya ir a otro puesto y me suben el		

	suelo es algo que me compromete a seguir esforzándome todos los días		
05	Ver cómo voy mejorando, al principio cuando recién llegué no sabía muchas cosas luego ya me fui acoplando, el hecho de aprender y tener más experiencia me gusta eso hace que venga todos los días y me comprometa.		
06	Cuando la empresa me brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, me hace sentir que reconocen mi potencial y eso me motiva a seguir mejorando.		
07			Mi sueldo y mis compañeros nos llevamos bien así uno se compromete, ya sabe que al final del mes ya cobra lo que le corresponde y por lo menos mi meta es poder ahorrar es ahorra para poner mi propio negocio y cada vez que cobro me siento bastante feliz.
08	El poder seguir creciendo profesionalmente.		
09	Las nuevas experiencias que vives a diario en el trabajo es lo que te motiva porque sabes que aprendes algo nuevo y te		

	<p>comprometes a seguir aprendiendo todos los días.</p> <p>El hecho de que actualmente estoy adquiriendo experiencia en algo que me gusta cómo lo es el cocinar.</p>		
010	El aprender todos los días de las personas que ya llevan varios años aquí porque hacen que quieras seguir aprendiendo más ellos son muy buenos y siempre que necesitas algo están prestos a ayudarte.		
011		Lo que me motiva actualmente es que puedo ayudar a mi mama con los gastos de la casa, y me motiva poder seguir creciendo en lo que me gusta	
012	Tal vez la oportunidad de aprender nuevas cosas y adquirir experiencia para más adelante		
013		Lo que más me motiva actualmente a seguir trabajando aquí es poder cuidar del bienestar y futuro de mi hijo, también la necesidad de mantener la estabilidad financiera ya que es muy difícil conseguir un trabajo.	

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 3, Motivación



**Figura 22***Categoría 4, Generación Z*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013	Técnica : Entrevista y Grupo Focal
Respuesta	Palabras clave
<p>01: Si claro, me ha tocado que existen días en los que tengo que ir pronto a la universidad y el jefe ha sido comprensivo y me permite ir, se muestran interesados por lo que nos pasa y se agradece bastante.</p> <p>Desde mi perspectiva me gustaría trabajar en algo que me gusta y donde me sienta reconocido por mi trabajo, pero también espero que el sueldo sea acorde a lo que hago. Pero considero que el salario económico no lo es todo, no te hace sentir satisfecho con lo que haces.</p> <p>02: Si, porque cuando llego a tener algún problema tanto mis compañeros como el jefe suelen estar pendientes para ver e qué me pueden ayudar, incluso cuando necesito salir por algún motivo importante el jefe me da ese permiso.</p> <p>03: No creo que sea algo que tengan como prioridad, pero siempre nos tratan con respeto y nos escuchan en caso de algún problema de los trabajadores, ósea siempre están pendientes.</p> <p>Considero que no compensaría, todos buscamos un lugar de trabajo con el que nos sintamos satisfechos, en donde nos sintamos aceptados,</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Preocupación</p>

valorados por lo que hacemos, donde nos respeten y nos brinden nuevas oportunidades en hacer lo que nos gusta a pesar del dinero.

04: Si ya cuando alguien necesita algún permiso los jefes los dejan salir un poco antes o cuando alguien está enfermo se preocupan y los mandan al médico eso es algo bueno porque demuestra su interés hacia nosotros.

05: Creo que por ahora no yo me siento bien aquí como le conté aquí hay compañerismo sería difícil ya ir a otro lugar y de repente no se llevan bien o algo es mejor estar ya en un lugar conocido, porque te sientes más a gusto y motivado.

06: Si bueno desde que empecé existen ocasiones que me preguntan que como estoy si necesito algo, demuestran ese interés en lo que nos pasa, es algo que yo de manera personal valoro mucho

Bueno aquí me siento en confianza, ya se como se llevan las cosas aquí además me siento bastante cómoda con lo que hago.

07: No, me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual y me gusta cómo llevamos el ritmo de trabajo aquí.

08: No, yo creo que es mejor sentirte bien y satisfecho en un lugar de trabajo antes de que ganar un poco más porque si vas a un nuevo lugar y te tratan mal por un par de dólares más es feo.

09: Si, yo desde el día en el que ingrese a trabajar hasta el día hoy de están pendientes, me preguntan si todo está bien, como nos llevamos entre compañeros y necesitamos algo pues ellos nos ayudan.

010: Si la flexibilidad que tienen cuando alguien tiene alguna calamidad doméstica es muy buena y siempre están atentos ante cualquier situación o conflicto, no son indiferentes.

011: Para nada lo compensaría, prefiero mil veces un trabajo donde haga lo que me gusta, donde me respeten, me sienta satisfecho y tenga oportunidades de crecer profesionalmente en lo que me gusta, que el dinero.

012: Aunque el salario económico es bastante importante, no compensaría la falta de bienestar emocional a lo largo del tiempo, ya que para mi la felicidad y satisfacción de lo que haces en el trabajo son fundamentales para sentirme bien.

013: Aunque el salario alto puede ser tentador y bástate bueno para mí, en realidad el bienestar emocional es fundamental sentirme feliz y satisfecho en el trabajo.	
--	--

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 4, Bienestar emocional

**Figura 23**

Muestra	Palabras Clave	
	Satisfacción	Preocupación
01	Considero que el salario económico no lo es todo, no te hace sentir satisfecho con lo que haces.	Se muestran interesados por lo que nos pasa y se agradece bastante.
02		Tanto mis compañeros como el jefe suelen estar pendientes para ver e qué me pueden ayudar, incluso cuando necesito salir por algún motivo importante el jefe me da ese permiso.
03	Considero que no compensaría, todos buscamos un lugar de trabajo con el que nos sintamos satisfechos, en donde nos sintamos aceptados, valorados por lo que hacemos, donde nos respeten y nos brinden nuevas oportunidades en hacer lo que nos gusta a pesar del dinero.	No creo que sea algo que tengan como prioridad, pero siempre nos tratan con respeto y nos escuchan en caso de algún problema de los trabajadores, o sea siempre están pendientes.
04		Si ya cuando alguien necesita algún permiso los jefes los dejan salir un poco antes o cuando alguien está enfermo se preocupan y los mandan al médico eso es algo bueno por que demuestra su interés hacia nosotros
05	ir a otro lugar y de repente no se llevan bien o algo es mejor estar ya en un lugar conocido, por que te sientes más a gusto y motivado	
06		Demuestran ese interés en lo que nos pasa, es algo que yo de manera personal valoro mucho
07	Me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual y me gusta como llevamos el	

	ritmo de trabajo aquí.	
08	Es mejor sentirte bien y satisfecho en un lugar de trabajo antes de que ganar un poco más	
09		Están pendientes, me preguntan si todo está bien, como nos llevamos entre compañeros y necesitamos algo pues ellos nos ayudan.
010		Si la flexibilidad que tienen cuando alguien tiene alguna calamidad doméstica es muy buena y siempre están atentos ante cualquier situación o conflicto, no son indiferentes.
011	Para nada lo compensaría, prefiero mil veces un trabajo donde haga lo que me gusta, donde me respeten, me sienta satisfecho y tenga oportunidades de crecer profesionalmente en lo que me gusta, que el dinero.	
012	El salario económico es bastante importante, no compensaría la falta de bienestar emocional a lo largo del tiempo, ya que para mi la felicidad y satisfacción de lo que haces en el trabajo son fundamentales para sentirme bien.	
013	En realidad el bienestar emocional es fundamental sentirme feliz y satisfecho en el trabajo.	

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 4, Bienestar emocional

**Figura 24***Categoría 5, Generación Z*

Muestra:01,02,03,04,05,06,07,08,09,010,011,012,013	Técnica : Entrevista y Grupo Focal	Subcategoría: Identificación
Respuesta		Palabras clave
<p>01: La comprensión del jefe frente a algunos inconvenientes personales y el compañerismo son cosas que me hacen esforzarme más.</p> <p>02: No existiría algo específico que le pueda decir, sinceramente lo que me motiva a seguir trabajando para mí es mi familia y mis compañeros ya que son quienes me apoyan.</p> <p>03: Por ahora el poder ganar dinero para seguir con mis estudios.</p> <p>04: Claro por ejemplo yo soy mesera entonces cuando uno atiende bien a los clientes ellos les agradecen y uno se siente bien porque sabe qué hizo bien su trabajo así mismo los jefes también están contentos.</p> <p>05: El respeto y compañerismo que tenemos entre todos me gusta y me comprometo a trabajar.</p> <p>06: Los horarios, yo estudio en las noches entonces ya aquí le explique al jefe y él sabe que tengo que ir unos minutos antes que mis compañeros</p>		<p>Compañerismo</p> <p>Lealtad</p> <p>Apreciación</p>

así como ellos se portan bien yo también ya me comprometo hacer bien mi trabajo.

07: Me gusta el respeto con el que nos tratamos entre todos y si hay algún conflicto o discusión los que llevan más tiempo tratan de resolverlo eso hace que uno se comprometa hacer las cosas bien

08: El respeto y ambiente entre todos los compañeros, aquí es bueno y me comprometo a venir todos los días.

09: El compañerismo de todos que nos tenemos entre todos, desde el más antiguo hasta a los nuevos nos tratamos siempre con respeto.

010: La responsabilidad que todos tienen aquí es un aspecto positivo porque es bueno estar en un lugar en donde todos se comprometan y aprecian las cosas que hacen.

011: Lo que siempre he destacado desde que llevo trabajando aquí es el compañerismo que existe, siempre hay un buen ambiente.

012: Destaco la colaboración de los compañeros, el ambiente amigable y bastante positivo, que me hace sentir cómodo y comprometido.

013: Destaco la amistad con mis compañeros y la satisfacción tengo a veces al servir a los clientes.

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Categoría 5, Sentido de Pertenecía

*Figura 25*

Muestra	Compañerismo	Lealtad	Apreciación
01	La comprensión del jefe frente a algunos inconvenientes personales y el compañerismo son cosas que me hacen esforzarme más		
02	No existiría algo específico que le pueda decir, sinceramente lo que me motiva a seguir trabajando para mí es mi familia y mis compañeros ya que son quienes me apoyan.		
03			
04			Cuando uno atiende bien a los clientes ellos les agradecen y uno se siente bien porque sabe qué hizo bien su trabajo así mismo los jefes también están contentos.
05	El respeto y compañerismo que tenemos entre todos me gusta y me comprometo a trabajar		
06			
07			
08	El respeto y ambiente entre todos los compañeros, aquí es bueno y me		



	compromete a venir todos los días.		
09	El compañerismo de todos que nos tenemos entre todos, desde el más antiguo hasta a los nuevos nos tratamos siempre con respeto		
010			La responsabilidad que todos tienen aquí es un aspecto positivo porque es bueno estar en un lugar en donde todos se comprometan y aprecian las cosas que hacen.
011	Lo que siempre he destacado desde que llevo trabajando aquí es el compañerismo que existe, siempre hay un buen ambiente.		
012	la colaboración de los compañeros, el ambiente amigable y bastante positivo, que me hace sentir cómodo y comprometido		
013	Destaco la amistad con mis compañeros y la satisfacción tengo a veces al servir a los clientes.		

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Lectura, Categoría 5, Sentido de Pertenencia