



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**SALARIO NO MONETARIO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
LOS COLABORADORES: CASO DE ESTUDIO EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD
DE QUITO.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciada en Psicología

AUTOR/A: Patiño Sanaguano Kasandra Elizabeth

TUTOR/A: Guarderas Vaca Betti Margarita

Quito - Ecuador

2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano con documento de identificación N°1726923186 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo 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.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Patiño Sanaguano
Kasandra Elizabeth
1726923186

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

Yo, Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano con documento de identificación No.172692318-6, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: SALARIO NO MONETARIO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES: CASO DE ESTUDIO EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO., el cual ha sido desarrollado 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, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Patiño Sanaguano Kasandra
Elizabeth
172692318-6

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Betti Margarita Guarderas Vaca con documento de identificación N° 170971390-1, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: SALARIO NO MONETARIO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES: CASO DE ESTUDIO EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO., realizado por Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano con documento de identificación N° 172692318-6, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Betti Margarita Guarderas Vaca
170971390-1

Dedicatoria

Este trabajo de titulación va dedicado a:

A Dios, por darme la fuerza y la sabiduría, por ser mi refugio en cada etapa de este proceso.

Con todo mi amor, Marcia, mi mamá, por siempre estar presente en cada momento de mi vida. Tu amor incondicional ha sido el motor que impulsado mis sueños y me ha permitido alcanzar mis metas. Gracias por las palabras de aliento y el apoyo que me has brindado; eres mi mayor respaldo en cada paso que doy. Este logro es tan tuyo como mío.

A mi novio, John, gracias por creer en mí, brindarme tu apoyo y siempre decirme lo orgulloso que estabas de mí, fuiste otro pilar esencial en este logro.

A Miguel, su compañía silenciosa y su amor incondicional fueron una fuente constante de alegría y apoyo en las largas noches de estudio.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Margarita, mi tutora de tesis, por su invaluable guía, apoyo constante y paciencia infinita. Su sabiduría y dedicación fueron fundamentales para alcanzar esta meta. Gracias por creer en mí, por compartir sus conocimientos y por ayudarme a dar lo mejor de mí.

Asimismo, quiero agradecer a mis amigos, juntos hemos enfrentado desafíos y celebrado logros, compartimos momentos que hicieron de este proceso una experiencia inolvidable. Mis respetos y agradecimientos a cada uno de ustedes.

Resumen

La presente investigación se enfoca en el estudio del salario no monetario y su impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada en Quito, Ecuador, específicamente en las áreas de atención médica, online y siniestros. En un contexto laboral actual donde el bienestar emocional y la satisfacción laboral son cruciales para la productividad y el compromiso de los trabajadores, esta investigación busca identificar los factores que influyen en la percepción de los beneficios no monetarios y su relación con la satisfacción laboral. A través de un estudio con 64 empleados, se explorará el nivel de satisfacción laboral en relación con los beneficios no monetarios proporcionados por la empresa, la percepción de los colaboradores sobre la efectividad de estos beneficios como incentivo, y se desarrollarán recomendaciones para mejorar dichos beneficios y potenciar la satisfacción laboral. Este estudio busca contribuir a la comprensión de la importancia del salario no monetario como factor clave para el bienestar de los colaboradores y el éxito de las organizaciones en el contexto ecuatoriano.

Palabras clave: *Satisfacción Laboral, Salario No Monetario, Reconocimiento, Bienestar, Colaboradores, Productividad.*

Abstract

This research focuses on the study of non-monetary salary and its impact on the job satisfaction of employees at a private company in Quito, Ecuador, specifically in the areas of medical care, online and claims. In a current work context where emotional well-being and job satisfaction are crucial for employee productivity and commitment, this research seeks to identify the factors that influence the perception of non-monetary benefits and their relationship with job satisfaction. Through a study with 64 employees, the level of job satisfaction in relation to the non-monetary benefits provided by the company will be explored, as well as the perception of employees on the effectiveness of these benefits as an incentive, and recommendations will be developed to improve these benefits and enhance job satisfaction. This study aims to contribute to the understanding of the importance of non-monetary salary as a key factor for the well-being of employees and the success of organizations in the Ecuadorian context.

Keywords: *Job Satisfaction, Non-Monetary Salary, Recognition, Well-being, Employees, Productivity.*

ÍNDICE

PRIMERA PARTE	1
1. Datos informativos del proyecto.....	1
1.1. Título Del Trabajo De Titulación En La Opción De Intervención.....	1
1.2. Nombre Del Proyecto En Donde Se Inserta En El Trabajo De Intervención.....	1
1.3. Delimitación Del Tema	1
2. Objetivos.....	2
2.1. Objetivo General	2
2.2. Objetivos Específicos	2
3. Eje de la intervención.....	3
3.1. Marco Conceptual.....	3
3.1.1. Salario no monetario	3
3.1.2. Satisfacción Laboral.....	4
3.1.3. Teoría de la motivación humana de Maslow	8
3.1.4. Teoría de motivación e higiene de Herzberg	8
3.1.5. Estudios previos	9
4. Variables	11
5. Objeto de intervención.....	11
6. Metodología.....	11
7. Instrumentos.....	13
7.1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82.....	13
7.2. Test de Salario Emocional.....	14
8. Población de la muestra	14
9. Preguntas claves.....	15
10. Organización y procesamiento de la información.....	17

11. Análisis de la Información	17
11.1. Satisfacción Laboral	23
11.2. Salario No Monetario	39
SEGUNDA PARTE	58
1. Justificación	58
2. Caracterización de los beneficiarios.....	58
3. Interpretación	58
4. Principales logros de aprendizaje.....	59
5. Conclusiones	59
6. Recomendaciones.....	60
7. Referencias.....	61
8. Anexos	63
8.1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S/82.....	63
Tabla 1 Diseño Metodológico	12
Tabla 2 Matriz General de Resultados	52
Ilustración 1 Tabla de frecuencia de edades de los colaboradores de la empresa	17
Ilustración 2 Tasa de participación real del sexo de los empleados de la empresa	18
Ilustración 3 Tasa de distribución de estado civil de los colaboradores	19
Ilustración 4 Años de Antigüedad	20
Ilustración 5 Área de Trabajo	21
Ilustración 6 Nivel Educativo	22
Ilustración 7 1. ¿Qué tan satisfecho/a está con el salario que recibe?	23

Ilustración 8 2. ¿Qué tan satisfecho/a está con la remuneración de las horas extraordinarias que realiza?	24
Ilustración 9 3. ¿Qué tan satisfecho/a está con el horario de su jornada laboral?	25
Ilustración 10 4. ¿Qué tan satisfecho/a está con las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?	26
Ilustración 11 5. ¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades que le brinda su trabajo para realizar actividades que disfruta?	27
Ilustración 12 6. ¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades de formación que le ofrece la empresa?.....	28
Ilustración 13 7. ¿Qué tan satisfecho/a está con las condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud?.....	29
Ilustración 14 8. ¿Qué tan satisfecho/a está con la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?.....	30
Ilustración 15 9. ¿Qué tan satisfecho/a está con la revisión médica anual proporcionada por su empresa, de manera directa o indirecta?	31
Ilustración 16 10. ¿Qué tan satisfecho/a está con las vacaciones remuneradas que recibe?	32
Ilustración 17 11. ¿Qué tan satisfecho/a está con el apoyo que recibe de sus superiores?.....	33
Ilustración 18 12. ¿Qué tan satisfecho/a está con la comunicación interna en la empresa?.....	34
Ilustración 19 13. ¿Qué tan satisfecho/a está con su libertad para elegir representantes de los trabajadores ante la dirección?	35
Ilustración 20 Satisfacción laboral totales	37
Ilustración 21 Satisfacción laboral codificado.....	38
Ilustración 22 1. ¿Tienen los empleados autonomía en su puesto de trabajo?	39

Ilustración 23	2. ¿Se desarrolla el sentimiento de pertenencia entre los trabajadores?.....	40
Ilustración 24	3. ¿Se desarrolla la creatividad en los equipos de trabajo?.....	41
Ilustración 25	4. ¿Existen planes de desarrollo interno en la empresa?	42
Ilustración 26	5. ¿Qué nivel de satisfacción tienen los equipos?	43
Ilustración 27	6. ¿Se recompensa el esfuerzo y el trabajo bien hecho?.....	44
Ilustración 28	7. ¿Se fomenta el buen clima entre los equipos?.....	45
Ilustración 29	8. ¿Tienen los empleados unos niveles óptimos de bienestar dentro de la organización?.....	46
Ilustración 30	9. ¿Hay implementado un modelo de trabajo flexible en la organización?.....	47
Ilustración 31	10. ¿Qué cree que se valora más a la hora de ofrecer/aceptar o mantener un puesto de trabajo en su empresa?	48
Ilustración 32	Salario no monetario totales	49
Ilustración 33	Salario no monetario codificado.....	50
Ilustración 34	Salario no monetario total	55

RIMERA PARTE

1. DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO

1.1. Título Del Trabajo De Titulación En La Opción De Intervención

Salario no monetario en relación con la satisfacción laboral en los colaboradores: caso de estudio empresa privada de la ciudad de Quito.

1.2. Nombre Del Proyecto En Donde Se Inserta En El Trabajo De Intervención

En el diagnostico participaron 64 trabajadores; 33 mujeres y 31 hombres los cuales pertenecen a las áreas de Online renovación, siniestro y asistencia médica.

1.3. Delimitación Del Tema

La presente investigación se centra en estudiar la influencia del salario no monetario y su incidencia en la satisfacción laboral. El estudio es importante debido a que el bienestar emocional y la satisfacción laboral se han convertido en elementos claves para la productividad y el compromiso de los trabajadores. Ya que donde existe un entorno laboral positivo se puede mejorar el desempeño y la calidad de trabajo.

La elaboración de la investigación se enfocará en una organización privada situada en la ciudad de Quito, Ecuador, y estará relacionada con colaboradores del área de atención médica, online y siniestros, esta organización posee aproximadamente 64 empleados, este número se considera adecuado para recoger una gran variedad de perspectivas y experiencias, garantizando la calidad y la profundidad del estudio necesario.

El problema de estudio radica en por qué el salario no monetario influye en la satisfacción laboral, ya que a menudo las empresas se centran solo en ofrecer salarios y beneficios económicos

y no reconocen que los incentivos no monetarios también contribuyen significativamente en el bienestar de sus trabajadores, esta falta de atención puede generar una gran insatisfacción entre los trabajadores, lo que haría que afecte negativamente en la productividad y en el ambiente laboral.

Además, en Ecuador la satisfacción laboral se considera un aspecto importante para el bienestar de los empleados y la productividad de las organizaciones. Por lo tanto, es fundamental que las empresas incluyan estos beneficios no monetarios.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Identificar los efectos del salario no monetario y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores: caso empresa privada de la ciudad de Quito.

2.2. Objetivos Específicos

- Describir los factores que influyen en la percepción de los beneficios no monetarios entre los colaboradores.
- Conocer el nivel de satisfacción laboral en relación con los beneficios no monetarios proporcionados por la empresa.
- Explorar la percepción de los colaboradores sobre la efectividad de los beneficios no monetarios como incentivo para la satisfacción laboral.
- Desarrollar recomendaciones basadas en los hallazgos para mejorar los beneficios no monetarios y potenciar la satisfacción laboral.

3. EJE DE LA INTERVENCIÓN

Se analizarán los conceptos más relevantes que estarán presentes a lo largo de todo el estudio, en este caso el salario no monetario y la satisfacción laboral.

3.1. Marco Conceptual

3.1.1. Salario no monetario

En la gestión de recursos humanos, la motivación de los empleados ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Si bien el salario ha sido tradicionalmente considerado el principal incentivo para los trabajadores, estudios recientes han demostrado que otros factores, como los beneficios no monetarios, juegan un papel cada vez más importante en el bienestar y la satisfacción laboral de los colaboradores.

De hecho, como señala Velásquez, J. (2022), durante mucho tiempo las empresas creían que el estipendio era el único incentivo capaz de motivar a sus trabajadores. Sin embargo, esta perspectiva ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Si bien los sueldos y beneficios monetarios siguen siendo importantes, además cada vez más estudios e investigaciones, subrayan la creciente valoración que los empleados otorgan a los beneficios no monetarios.

La compensación no económica engloba una serie de beneficios y oportunidades que las empresas ofrecen a sus empleados más allá de la remuneración económica. Según González, F. (2017), el salario no monetario se define como “aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares”. Estos beneficios, también conocidos como incentivos emocionales, incluyen elementos como el desarrollo profesional, el reconocimiento, la flexibilidad y el bienestar, y

buscan fomentar la motivación, el compromiso y el bienestar de los colaboradores.

En el contexto laboral actual, donde los empleados buscan más que un simple salario, el concepto de salario emocional ha cobrado gran relevancia. Según Quispe, B. & Barrios, N. (2022), el salario emocional se define como los beneficios y compensaciones no económicas que obtienen los colaboradores en toda organización, por ejemplo, la probabilidad de que los empleados laboren desde su casa unas horas a la semana, celebre fechas especiales, obtengan reconocimientos, entre otros factores que los hace felices.

Más allá de la remuneración económica, la retribución no salarial ha cobrado relevancia dentro de las empresas. Según González, F. (2017), destaca que salario emocional es fundamental en las organizaciones ya que buscan incrementar sus estándares de calidad y su productividad, y a su vez procuran disminuir los índices de ausentismo y rotación. De acuerdo con González, ofrecer beneficios que van más allá del sueldo, como oportunidades de desarrollo o programas de bienestar, es una estrategia efectiva para construir una relación más sólida con los empleados. Esto ayuda a que los trabajadores se sientan más comprometidos y motivados.

3.1.2. Satisfacción Laboral

Hoy en día la satisfacción laboral es un tema de especial interés en el ámbito de la psicología laboral como menciona Meléndez, J. & Bardales, J. (2020), destacan la importancia de implementar políticas claras dirigidas a reducir las tasas de insatisfacción laboral y mejorar el rendimiento de los empleados.

El desarrollo personal y profesional es fundamental para alcanzar la satisfacción laboral. En este sentido, Herzberg, F. (1987, citado en Velásquez, J. 2022), introdujo el concepto de "enriquecimiento del puesto", sugiriendo que los empleados se sienten más satisfechos cuando

sus trabajos les permiten crecer y desarrollarse.

Por el contrario, un empleado desmotivado puede experimentar una disminución en su rendimiento, lo que se traduce en errores, ausentismo y, en última instancia, en una mayor rotación de personal. Estas consecuencias generan costos significativos para las empresas, como la necesidad de invertir en reclutamiento y capacitación de nuevos empleados.

En resumen, la satisfacción laboral es un factor clave para el éxito de una organización. Al invertir en el bienestar de sus empleados, las empresas pueden mejorar su productividad, reducir costos y fortalecer su cultura organizacional. Por otro lado, la desvinculación de los empleados puede tener un impacto negativo en múltiples áreas del negocio.

3.1.2.1. Sentido De Pertenencia

El sentido de pertenencia es un componente esencial para la satisfacción laboral. Según Boada, M. (2022), “aparece cuando los empleados sienten que son parte de la misma, se identifican con la cultura y los valores empresariales y comparten los objetivos de la organización”. Esto va hacer que existan una serie de beneficios dentro de la organización, tales como la disminución del absentismo y rotación del personal, eliminar posibles riesgos psicosociales, y esto hace que los empleados se encuentren más motivados, comprometidos y satisfechos con su trabajo.

De esta manera el sentirse valorado y parte de un grupo ayuda a mejorar el bienestar emocional de los empleados, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción general con la vida. El estrés, una respuesta natural del cuerpo ante situaciones amenazantes o demandantes. En el ámbito laboral puede surgir debido a una sobrecarga de trabajo o falta de control sobre las tareas. Pero cuando se vuelve crónico puede llevar al burnout, un estado de agotamiento emocional, físico y mental que se caracteriza por la disminución del rendimiento.

3.1.2.2. Autorrealización

El concepto de autorrealización se relaciona con la necesidad de cada individuo de desarrollarse y crecer continuamente. Robbins, S. (2013, como se citó en Velásquez, J. 2022), definió a la autorrealización como “el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de ser”. Es decir, cuando los empleados perciben que su trabajo les permite alcanzar sus metas personales y profesionales, y que a su vez tienen más oportunidades para crecer se sienten más realizados y comprometidos en su trabajo.

3.1.2.3. Oportunidades de crecimiento y retención

Los trabajadores satisfechos demuestran un mayor compromiso con sus organizaciones, traduciéndose en una menor rotación de personal. Esta lealtad se ve reforzada cuando perciben oportunidades de crecimiento profesional, lo que a su vez incrementa su motivación y satisfacción laboral.

La satisfacción laboral no solo beneficia a los empleados, al mejorar su bienestar y motivación, sino que también tiene un impacto positivo en las organizaciones. Como señalan Mughal, H., Soomro, F., & Soomro, A. (2021), invertir en el bienestar de los empleados es una inversión a largo plazo que genera un retorno significativo tanto para los trabajadores como para la organización.

No obstante, Vaca, J. & Cruz, P. (2017), mencionan que algunas empresas “consideran a sus empleados como maquinas productoras, sin tomar en cuenta su bienestar y salud, provocando en ellos la inseguridad y la falta de confianza hacia las autoridades y por ende incremento de un mal ambiente laboral”.

En conclusión, la satisfacción laboral es un factor determinante para el éxito de una organización. Al fomentar un entorno de trabajo positivo y oportunidades de desarrollo, las

empresas no solo atraen y retienen talento, sino que también impulsan el rendimiento y la innovación.

3.1.2.4. Relación entre el salario no monetario y la satisfacción laboral

La retención del talento es un objetivo clave para muchas organizaciones. Según Chillogallo, E. (2017), es necesario mencionar que un empleado feliz es menos propenso a abandonar su trabajo, resaltando que un abandono es costoso para las organizaciones. Es aquí, donde radica la relación entre la satisfacción laboral y el grado de competencia que demuestre un jefe a la hora de toma de decisiones. En definitiva, invertir en salario no monetario beneficia conjuntamente tanto a los trabajadores como a la organización.

Cuando las personas sienten que su trabajo es valorado y que tienen oportunidades para crecer, están más dispuestas a contribuir para el éxito de la organización. Benalcázar, C. (2020), indica que “los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas”. Entonces, los incentivos no monetarios no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también reducen el estrés y el bienestar integral del trabajador.

La satisfacción laboral construye a un mejor bienestar psicológico al reducir el estrés y aumenta la autoestima y mejora las relaciones sociales. Un trabajo satisfactorio y un buen bienestar psicológico se traducen a una mejor calidad de vida en general. Los trabajadores tienen más tiempo para dedicar a sus seres queridos, a sus hobbies y a su desarrollo personal.

Todos los autores coinciden en que, a mayor satisfacción laboral, mayor desempeño laboral, esta relación se establece porque los trabajadores satisfechos, tienden a ser más productivos, a colaborar con sus compañeros y a contribuir positivamente en la organización, por ende, el salario no monetario no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también

potencia su rendimiento en el trabajo.

3.1.3. Teoría de la motivación humana de Maslow

Empleando las palabras de López, J. (2005), la teoría de la motivación de Maslow se basa en la búsqueda de satisfacer diversas necesidades, organizadas en una jerarquía que va desde las más básicas hasta las más complejas. Esta jerarquía incluye cinco niveles: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia, necesidades de estima y, finalmente, necesidades de autorrealización.

En el contexto laboral, la compensación no económica puede jugar un papel crucial en la satisfacción de estas necesidades. Por ejemplo, al proporcionar un ambiente de trabajo positivo y oportunidades para el desarrollo personal, las organizaciones pueden ayudar a los empleados a satisfacer sus necesidades superiores, lo que a su vez puede incrementar su satisfacción y motivación en el trabajo.

3.1.4. Teoría de motivación e higiene de Herzberg

La teoría de Herzberg nos indica que existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral. Para González, M. A., & Martínez, J. A. (2019), los factores de higiene se refieren a las condiciones del entorno laboral; su presencia no genera motivación, pero su ausencia puede conducir a la insatisfacción. Estos factores incluyen aspectos como el salario, la seguridad en el empleo y las políticas organizacionales.

Por otro lado, los factores motivadores están relacionados con el contenido del trabajo en sí. Aunque su falta no provoca insatisfacción, su presencia puede llevar a un estado elevado de satisfacción y realización personal. En este sentido, los factores motivadores son esenciales para fomentar un ambiente laboral donde los empleados se sientan plenos y motivados para

desempeñar sus tareas.

3.1.5. Estudios previos

El análisis de la relación entre salario no monetario y satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en diversos contextos:

La satisfacción laboral en países como México y Colombia, está fuertemente influenciada por beneficios no económicos, como el reconocimiento y el ambiente laboral. En México, González, M., & Pérez, A. (2021), encontraron que la compensación no monetaria es crucial para mejorar la satisfacción de los empleados y destaca la importancia del bienestar.

Por otro lado, según Fernández (2022), menciona que se llevó a cabo una investigación en un centro educativo en Argentina, donde se encontró que los docentes valoran enormemente las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo emocional.

Estos estudios realizados indican que, aunque el salario monetario es un factor importante en la satisfacción laboral, los beneficios no monetarios desempeñan un papel crucial en diversas regiones de América Latina.

El salario no monetario puede tener un gran impacto en la satisfacción laboral por varias razones:

a. Mejora del bienestar emocional

Los beneficios no monetarios, como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y la creación de un buen ambiente de trabajo, contribuyen al bienestar emocional de los empleados. Estos beneficios pueden hacer que los empleados se sientan valorados y respetados, lo que incrementa su satisfacción con el trabajo, incluso si su salario monetario no es tan alto como en otras empresas.

b. Equilibrio entre vida personal y laboral

La flexibilidad horaria y las opciones de teletrabajo permiten a los empleados gestionar mejor su tiempo entre el trabajo y la vida personal, lo que puede reducir el estrés y aumentar su satisfacción con el trabajo. Un balance adecuado entre la vida personal y profesional es un factor clave en la satisfacción laboral.

c. Motivación intrínseca

El salario no monetario puede contribuir a la motivación intrínseca, es decir, la motivación que viene de adentro, como la satisfacción de aprender, crecer y aportar al éxito organizacional. Las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional permiten a los empleados sentirse más competentes en su rol, lo cual aumenta su satisfacción laboral.

d. Sentimiento de pertenencia y lealtad

Los beneficios como un buen ambiente de trabajo y las actividades recreativas ayudan a fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Este tipo de salario no monetario puede generar lealtad y reducir la rotación de personal.

e. Reducción de la rotación y aumento del compromiso

El salario no monetario puede desempeñar un papel importante en la reducción de la rotación de personal. Si los empleados perciben que la organización se preocupa por su bienestar a través de beneficios como programas de bienestar o reconocimiento, es más probable que se comprometan a largo plazo con la empresa.

4. VARIABLES

En el estudio se analizó dos variables, salario no monetario y satisfacción laboral. Lo que se pretende es determinar la relación que existe entre ellas con respecto a los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Quito, Ecuador.

5. OBJETO DE INTERVENCIÓN

En el presente proyecto de intervención se realizará mediante la planificación, organización y ejecución dos talleres de reconocimiento y beneficios no monetarios, para los trabajadores de la organización del área de atención médica, online y siniestros de una empresa privada en Quito, Ecuador, esto con el objetivo de incrementar su nivel de satisfacción laboral y fomentar un mayor compromiso con la compañía.

6. METODOLOGÍA

La presente investigación empleará un diseño metodológico mixto. Se llevará a cabo un análisis cuantitativo mediante la aplicación de encuestas y escalas validadas para medir el impacto de los beneficios no monetarios en la satisfacción laboral.

Complementariamente, se realizará un análisis cualitativo a través de entrevistas en profundidad para explorar las experiencias y percepciones de los empleados. Esta combinación metodológica permitirá obtener una comprensión más enriquecedora y detallada de la relación entre estas variables.

El estudio será de tipo descriptivo, ya que se desea caracterizar los beneficios no monetarios y los niveles de satisfacción laboral. Además, será correlacional ya que busca determinar la relación entre las variables. Finalmente, exploratorio para obtener una comprensión más completa y actualizada del tema.

Tabla 1
Diseño Metodológico

Factor	Tipo
Tipo Descriptivo	Esta intervención analiza y describe la percepción de los colaboradores sobre los <i>beneficios no monetarios</i> y su nivel de <i>satisfacción laboral</i> en una empresa privada en Quito.
Tipo Correlacional	Se evaluará la relación entre las variables de satisfacción laboral y el salario no monetario a fin de conocer el grado de asociación entre ambas variables.
Tipo Exploratorio	Se realizara una exploración inicial para comprender en profundidad los conceptos de <i>beneficios no monetarios</i> y <i>satisfacción laboral</i> desde la perspectiva de los colaboradores.

Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano.

7. INSTRUMENTOS

7.1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82

Para comprender la variable satisfacción laboral, se utilizó el S4/82 el cual es una herramienta psicológica ampliamente utilizada para evaluar la satisfacción de los empleados en sus trabajos. Desarrollado por Meliá y Peiró, este cuestionario consta de 82 preguntas que exploran diversos aspectos laborales, desde las tareas realizadas hasta las relaciones con los compañeros y superiores.

La gran ventaja del S4/82 es su validación científica. Esto significa que ha sido probado y comprobado a lo largo de numerosos estudios, asegurando que mide de manera precisa y confiable la satisfacción laboral.

Al aplicar este cuestionario, las empresas pueden obtener una visión detallada de lo que sus empleados valoran y qué aspectos de su trabajo les generan mayor satisfacción o insatisfacción, lo que permite tomar decisiones informadas para mejorar el clima laboral y la productividad.

Aplicando el cuestionario de Satisfacción Laboral S/82, se ofrece la información sobre los 6 factores a continuación:

- I. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.
- II. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.
- III. Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias.
- IV. Satisfacción intrínseca del trabajo.
- V. Satisfacción con la remuneración, las prestaciones básicas y la seguridad en el empleo.
- VI. Satisfacción con las relaciones interpersonales.

7.2. Test de Salario Emocional

Para poder comprender la variable de salario no monetario se utilizó el test de salario emocional el cual se enfoca en evaluar la percepción de los empleados sobre los beneficios no monetarios que reciben en su trabajo.

A diferencia del S4/82, que abarca una amplia gama de aspectos laborales, este test se centra específicamente en aquellos elementos que van más allá del salario, como el reconocimiento, el desarrollo profesional, la flexibilidad, etc.

8. POBLACIÓN DE LA MUESTRA

Según Hernández, R. & Fernández, C. (2018), la población se define como aquel universo o conjunto bien sea finito o infinito, compuesto por elementos que presentan características comunes que aportarán evidencia para las conclusiones de la investigación y para el desarrollo de la presente investigación la población estará definida en una empresa privada de la ciudad de Quito con 64 empleados, seleccionados de tres áreas claves dentro de la organización: Online renovación, siniestro y asistencia médica.

La distribución de la muestra será la siguiente:

- Online renovación: 24 empleados
- Siniestro: 20 empleados
- Asistencia médica: 20 empleados

9. PREGUNTAS CLAVES

a) Preguntas de Inicio

1. ¿Cuál es el nivel de percepción de los colaboradores sobre la existencia de un salario emocional o beneficios no monetarios en la empresa?
2. ¿Cuáles son los beneficios no monetarios que tienen un mayor impacto en la satisfacción laboral de los colaboradores?
3. ¿Existe una relación entre los diferentes tipos de beneficios no monetarios y los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores?

b) Preguntas Interpretativas

1. ¿Qué tipo de beneficios no monetarios podrían implementarse o fortalecerse en la empresa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores?
2. ¿Cómo influye la comunicación interna de la empresa sobre la percepción de los colaboradores respecto a los beneficios no monetarios?
3. ¿Existen diferencias significativas en la percepción de los beneficios no monetarios entre los diferentes departamentos o niveles jerárquicos de la empresa?

c) Preguntas de cierre

1. ¿Al fortalecer los componentes del salario emocional, se puede incrementar significativamente la satisfacción laboral de los colaboradores y, por ende, su compromiso con la empresa?

2. ¿Qué estrategias pueden implementar las empresas para mejorar la satisfacción laboral a través del salario no monetario?
3. ¿Qué beneficios podría tener una empresa si sus empleados están más satisfechos con su trabajo?

10. ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

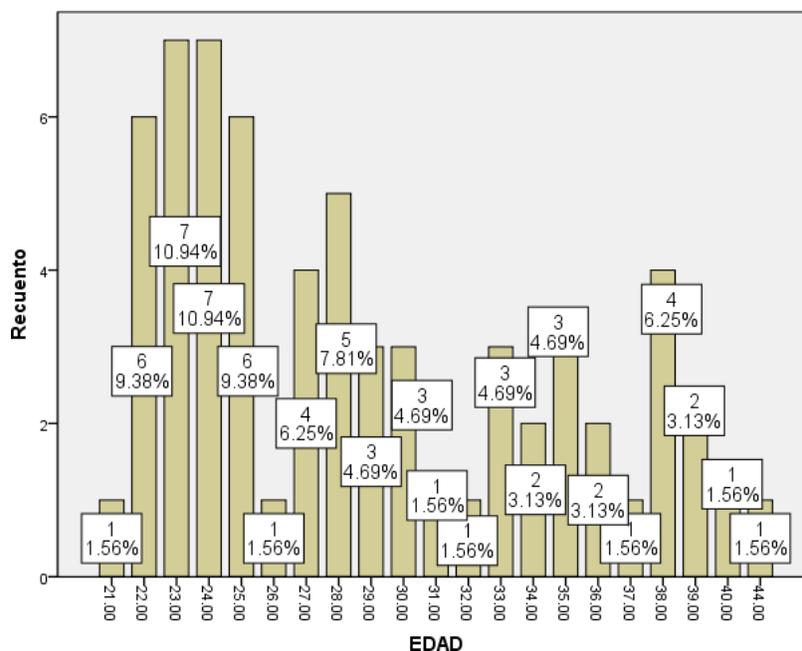
Las variables de estudio se evaluaron por un cuestionario diseñado para obtener información relevante acerca del salario no monetario y la satisfacción laboral. Las respuestas recopiladas se colocaran en gráficos de pastel y tablas, por lo que los resultados estarán de manera clara y concisa.

11. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Al realizar la aplicación del cuestionario de Satisfacción Laboral S/82 y el Test de Salario Emocional a los colaboradores de la empresa privada de Quito, se obtuvieron datos significativos que permiten analizar la percepción de los empleados sobre diversos aspectos de su entorno laboral.

Ilustración 1

Tabla de frecuencia de edades de los colaboradores de la empresa.



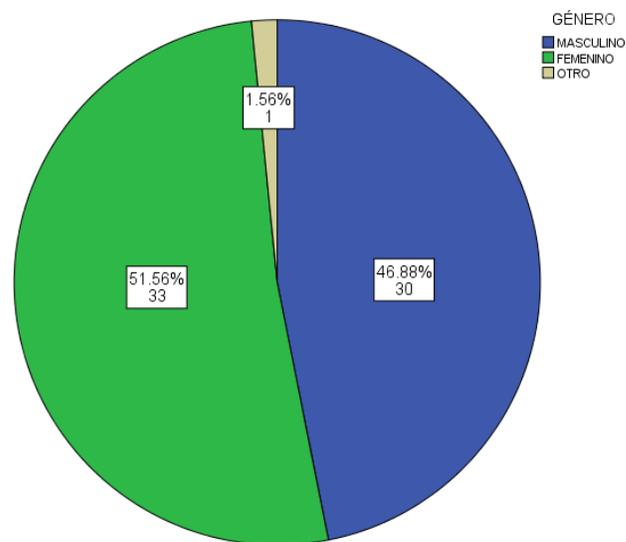
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

Se observa que los intervalos con mayor concentración de datos corresponden a las edades entre 23-24 y 24-25 años, con una frecuencia absoluta de 7 casos cada uno, representando el 10.94% del total en ambos. En contraste, los intervalos hacia los extremos (21-22 años y mayores de 40 años) presentan las frecuencias más bajas, con 1 caso cada uno, equivalente al 1.56%.

La distribución muestra una tendencia a la dispersión de los datos en los extremos de la variable, mientras que el rango intermedio concentra la mayor parte de la población, lo que podría sugerir una distribución asimétrica o multimodal.

Ilustración 2

Tasa de participación real del sexo de los empleados de la empresa.



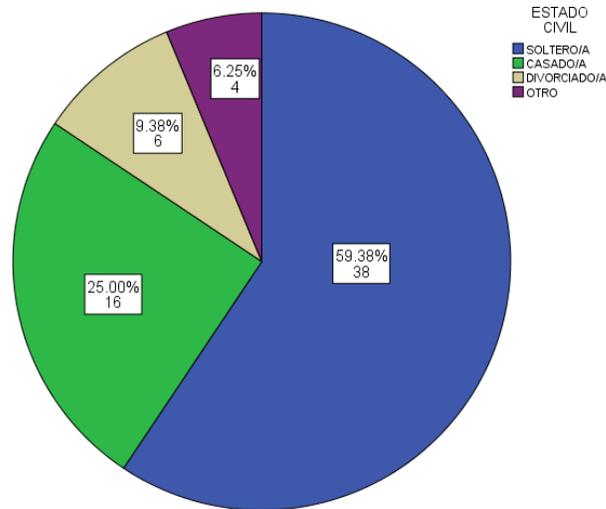
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

El sector correspondiente al género **femenino** abarca el 51.56% de la población, con un total de 33 casos, mientras que el sector del género **masculino** representa el 46.88%, equivalente a 30 casos. Finalmente, el género **otro** está representado por un único caso (1.56%). La proporción mayoritaria corresponde al género femenino, seguido de cerca por el masculino, con

una diferencia del 4.68%. El género "otro" tiene una representación marginal en la muestra.

Ilustración 3

Tasa de distribución de estado civil de los colaboradores



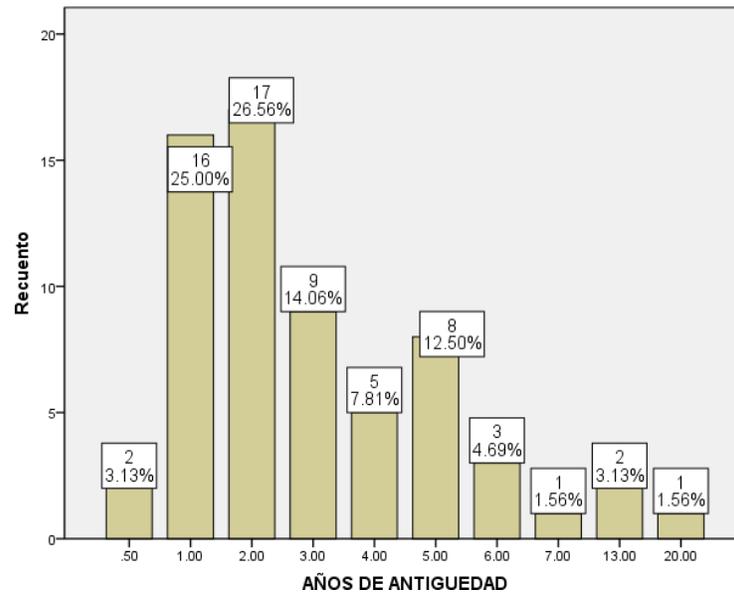
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

El sector correspondiente al estado soltero/a ocupa la mayor proporción, con el 59.38% del total (38 casos). El estado casado/a representa el 25.00% (16 casos), mientras que el estado divorciado/a alcanza el 9.38% (6 casos). La categoría otro constituye el 6.25% (4 casos).

La mayoría de los participantes son solteros/as, seguidos de una proporción significativa de casados/as. Las categorías de divorciados/as y otros tienen una representación considerablemente menor, lo que sugiere una distribución altamente concentrada en las dos primeras categorías.

Ilustración 4

Años de Antigüedad

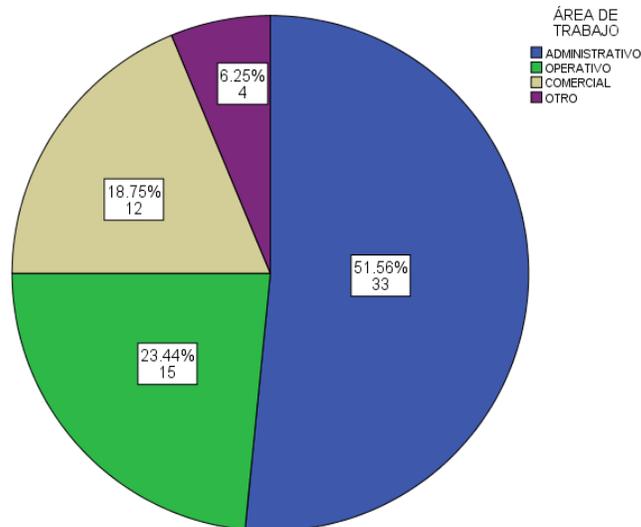


Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La mayor proporción de individuos se encuentra en los rangos de 1-2 años y 2-3 años de antigüedad, con frecuencias absolutas de 16 (25.00%) y 17 (26.56%), respectivamente. A medida que aumenta la antigüedad, se observa una disminución progresiva en las frecuencias, con excepciones en los rangos de 4-5 años (8 casos, 12.50%) y algunos intervalos muy bajos en los extremos superiores, como 13-14 años (2 casos, 3.13%) y 20 años (1 caso, 1.56%).

La distribución sugiere una concentración de la población en los primeros años de antigüedad laboral, lo que podría estar relacionado con altas tasas de rotación o características específicas del contexto laboral evaluado.

Ilustración 5
Área de Trabajo



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

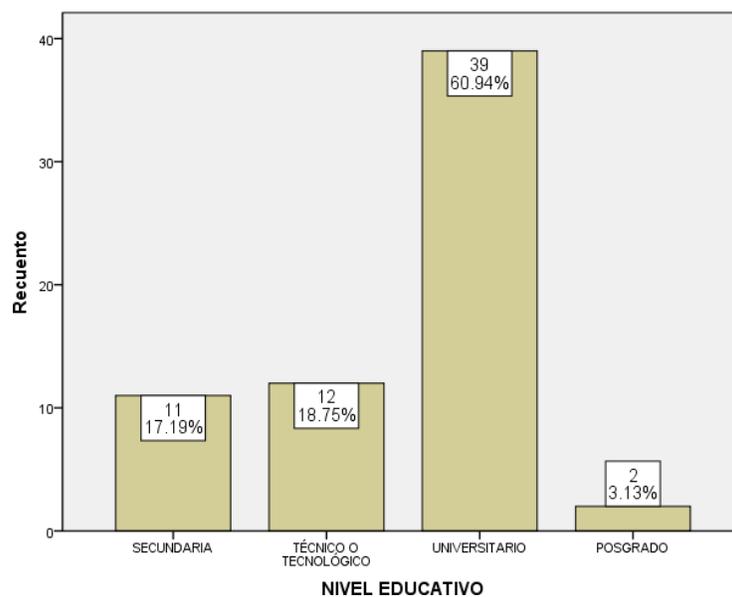
La mayor proporción corresponde al área **administrativa**, que ocupa el 51.56% del total, equivalente a 33 individuos. Le sigue el área **operativa**, con un 23.44% (15 casos), y el área **comercial**, que abarca el 18.75% (12 casos).

Por último, la categoría **otro** representa el 6.25% (4 casos). La distribución indica una predominancia clara del área administrativa en la muestra analizada, mientras que las demás áreas presentan proporciones menores.

Este patrón sugiere que las funciones administrativas concentran la mayor parte del personal evaluado, lo que podría reflejar las características específicas de la organización o sector al que pertenece la muestra.

Ilustración 6

Nivel Educativo



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

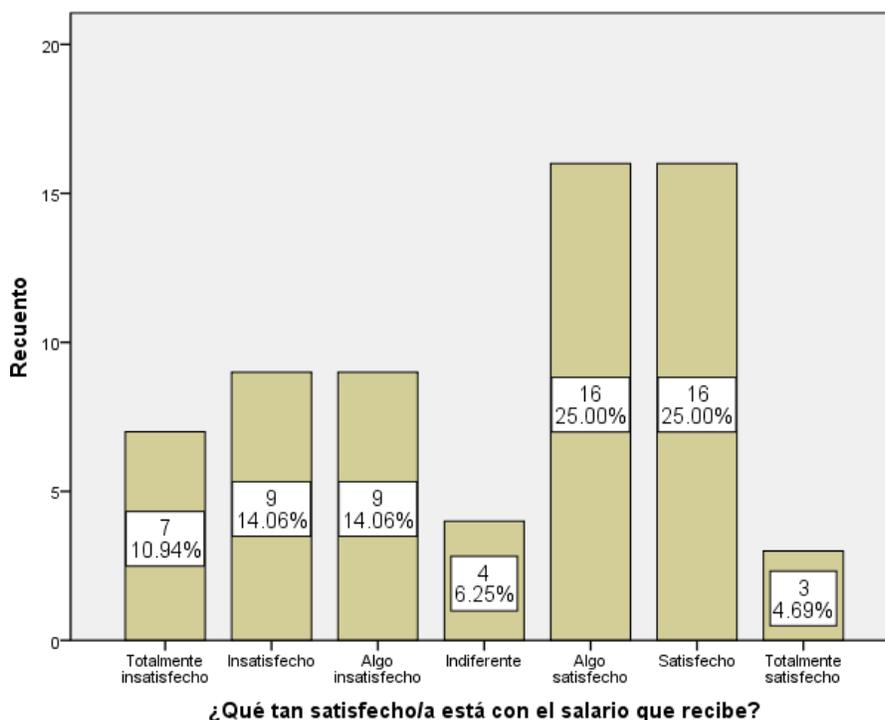
El nivel educativo predominante es el **universitario**, con 39 individuos que representan el 60.94% del total. Le sigue el nivel **técnico o tecnológico**, con 12 individuos (18.75%), y el nivel **secundario**, con 11 individuos (17.19%).

El nivel **posgrado** tiene la menor representación, con solo 2 individuos (3.13%). Este patrón refleja una concentración significativa de la población en niveles educativos universitarios, lo que sugiere una alta formación académica en la muestra, con una representación marginal en niveles de posgrado.

11.1. Satisfacción Laboral

Ilustración 7

1. ¿Qué tan satisfecho/a está con el salario que recibe?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

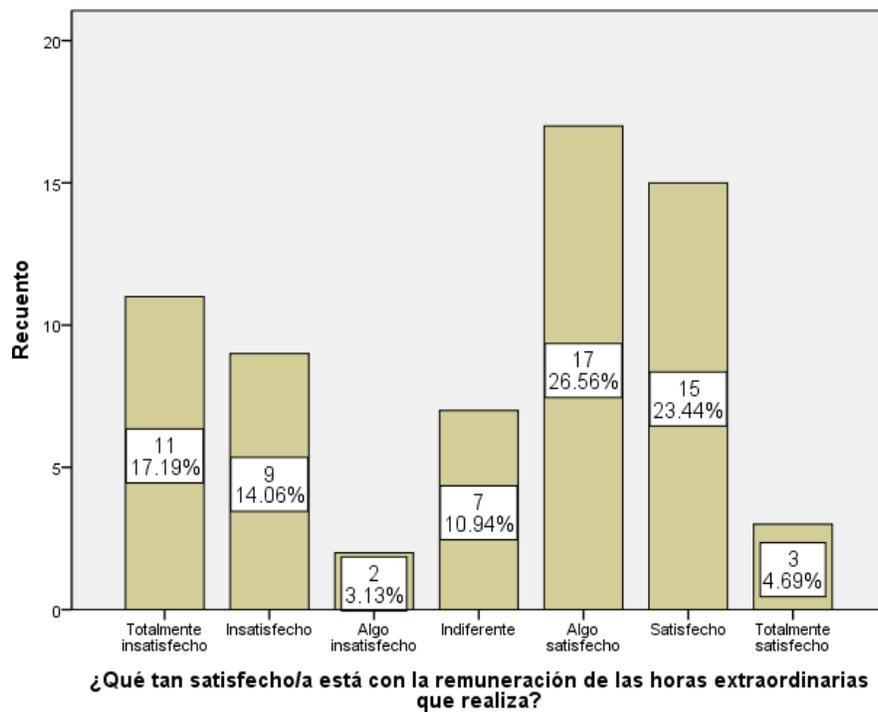
El gráfico es un diagrama de barras que muestra la distribución de las respuestas a la pregunta: "¿Qué tan satisfecho/a está con el salario que recibe?". Respectivamente las categorías **Algo satisfecho** y **Satisfecho** son las predominantes, con 16 respuestas cada una, representando el 25.00% del total para cada categoría.

Por otro lado, las categorías **Insatisfecho** y **Algo insatisfecho** registran 9 respuestas cada una (14.06%), seguidas de **Totalmente insatisfecho**, con 7 respuestas (10.94%), y **Indiferente**,

con 4 respuestas (6.25%). Y, **Totalmente satisfecho** cuenta con la menor frecuencia, con 3 respuestas (4.69%). La distribución refleja una inclinación hacia niveles de satisfacción moderada con el salario recibido, con una minoría que expresa una satisfacción o insatisfacción extrema. Este patrón podría indicar una percepción general de suficiencia económica entre los encuestados, aunque con oportunidades de mejora.

Ilustración 8

2. ¿Qué tan satisfecho/a está con la remuneración de las horas extraordinarias que realiza?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

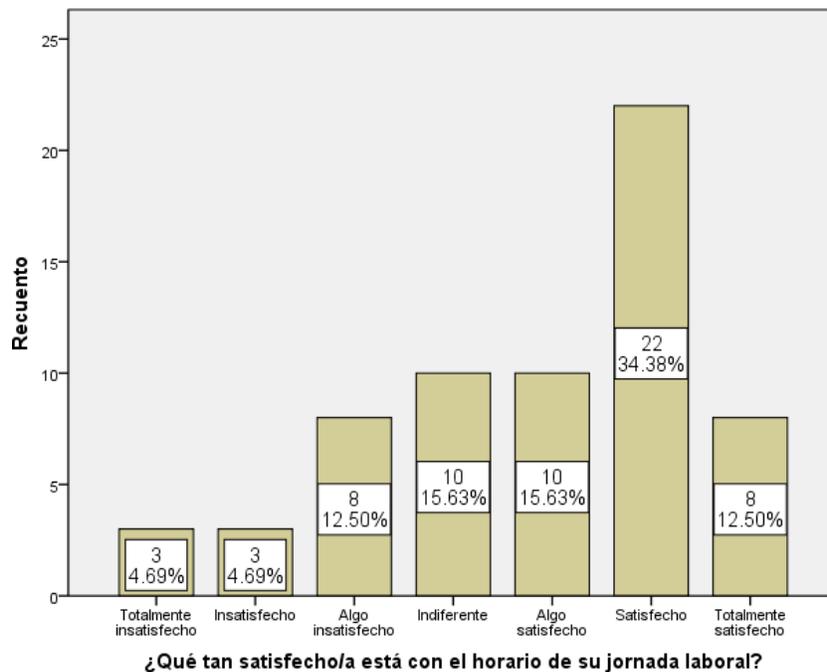
Con respecto a la pregunta: "**¿Qué tan satisfecho/a está con la remuneración de las horas extraordinarias que realiza?**". La categoría más frecuente es **Algo satisfecho**, con 17 respuestas (26.56%), seguida por **Satisfecho**, con 15 respuestas (23.44%). Las categorías **Totalmente insatisfecho** y **Insatisfecho** tienen 11 (17.19%) y 9 (14.06%) respuestas, respectivamente, mientras que **Indiferente** cuenta con 7 respuestas (10.94%). Las categorías con

menor frecuencia son **Algo insatisfecho**, con 2 respuestas (3.13%), y **Totalmente satisfecho**, con 3 respuestas (4.69%).

El análisis refleja una mayor inclinación hacia niveles de satisfacción moderada, aunque se observa una proporción significativa de insatisfacción, destacando que los niveles de satisfacción extrema son los menos representativos. Este patrón sugiere que, aunque la mayoría percibe la remuneración como adecuada, existe un grupo importante con percepciones negativas que podría requerir atención.

Ilustración 9

3. ¿Qué tan satisfecho/a está con el horario de su jornada laboral?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

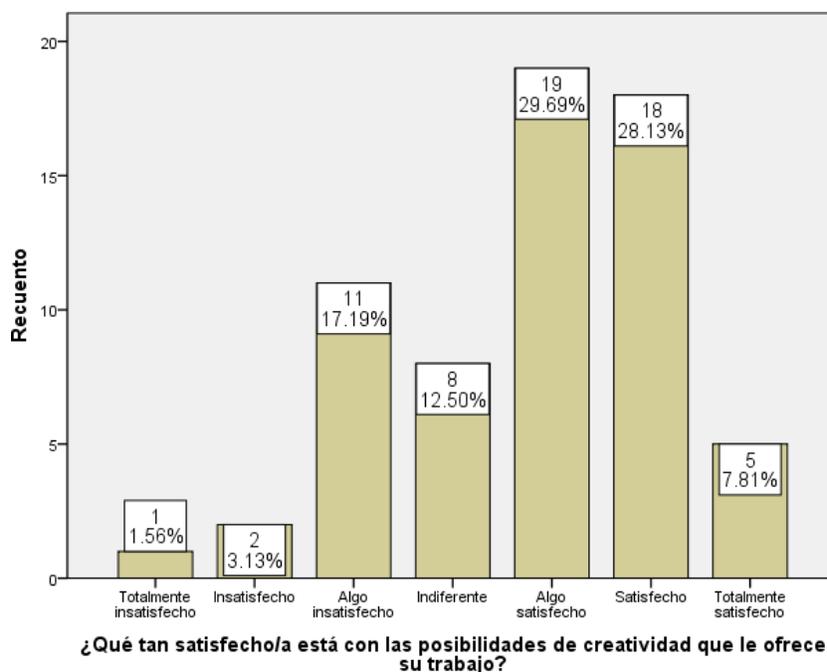
La categoría más frecuente es **Satisfecho**, con 22 respuestas, lo que representa el 34.38% del total. Las categorías **Algo satisfecho** y **Totalmente satisfecho** tienen 10 (15.63%) y 8 (12.50%) respuestas, respectivamente. En el lado opuesto, las categorías **Totalmente insatisfecho** e **Insatisfecho** cuentan con 3 respuestas cada una (4.69%), mientras que

Indiferente y **Algo insatisfecho** registran 10 (15.63%) y 8 (12.50%) respuestas, respectivamente.

La distribución refleja una tendencia hacia niveles de satisfacción moderada y alta respecto al horario laboral, con una proporción minoritaria de insatisfacción extrema. Esto sugiere que, en general, los encuestados consideran que sus horarios de trabajo son adecuados, aunque existe un pequeño grupo con percepciones negativas.

Ilustración 10

4. ¿Qué tan satisfecho/a está con las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

Para la pregunta: "**¿Qué tan satisfecho/a está con las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?**". La categoría predominante es **Algo satisfecho**, con 19 respuestas, lo que representa el 29.69% del total, seguida de **Satisfecho**, con 18 respuestas (28.13%).

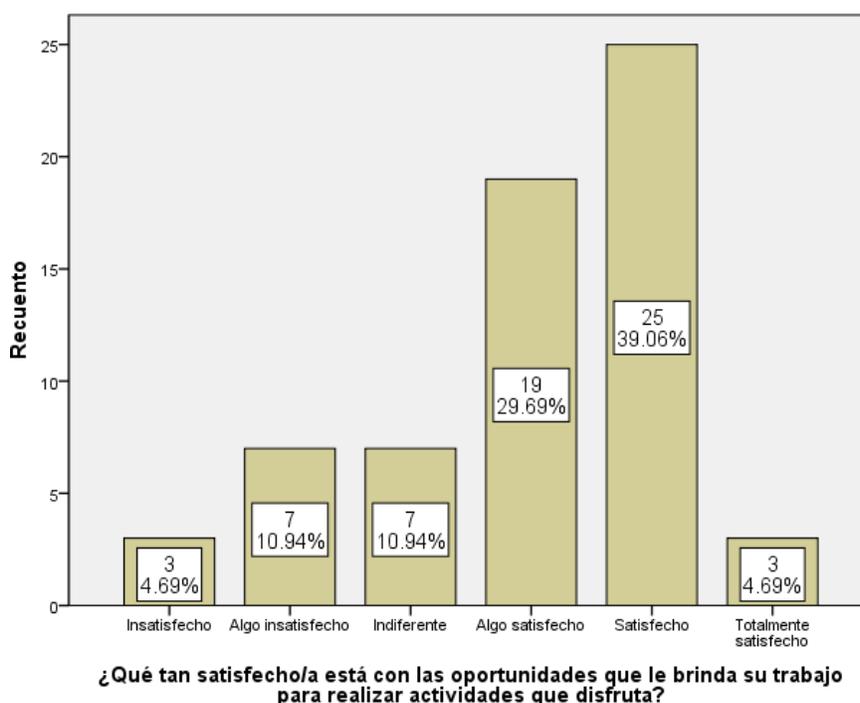
Las categorías **Algo insatisfecho** e **Indiferente** registran 11 (17.19%) y 8 (12.50%) respuestas, respectivamente. Por su parte, **Totalmente satisfecho** tiene 5 respuestas (7.81%),

mientras que **Insatisfecho** y **Totalmente insatisfecho** presentan las frecuencias más bajas, con 2 (3.13%) y 1 (1.56%) respuestas, respectivamente.

Este patrón refleja que una mayoría de los encuestados percibe oportunidades de creatividad en su trabajo de manera positiva, aunque existe una fracción que se siente insatisfecha o indiferente, lo que podría indicar áreas de mejora para incentivar la creatividad en el entorno laboral.

Ilustración 11

5. *¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades que le brinda su trabajo para realizar actividades que disfruta?*



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

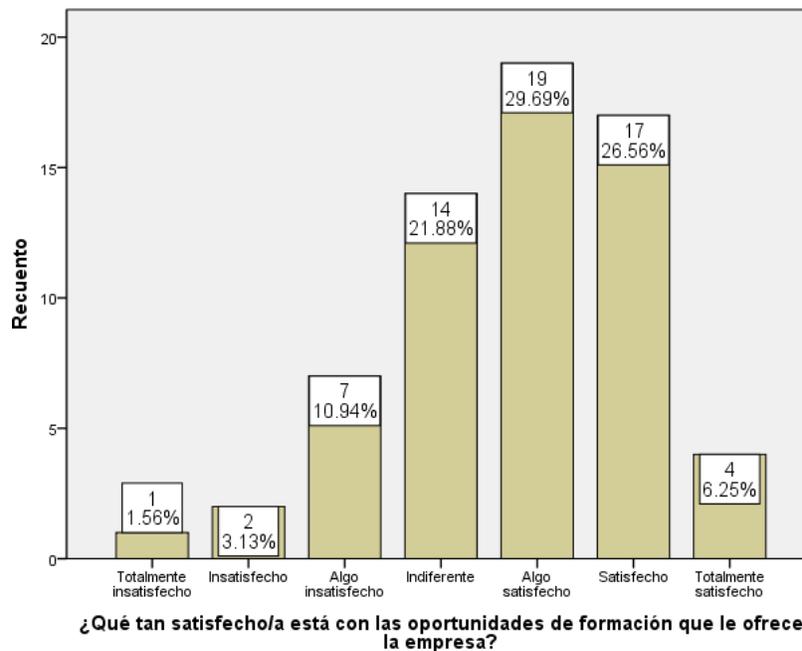
En el ítem: "¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades que le brinda su trabajo para realizar actividades que disfruta?". La categoría predominante es Satisfecho, con 25 respuestas, lo que representa el 39.06% del total. Le sigue Algo satisfecho, con 19 respuestas (29.69%). Las categorías Algo insatisfecho e Indiferente tienen 7 respuestas cada una (10.94%), mientras que

las categorías Insatisfecho y Totalmente satisfecho registran la menor frecuencia, con 3 respuestas cada una (4.69%).

Se refleja una percepción predominantemente positiva respecto a las oportunidades de realizar actividades disfrutadas en el trabajo, con una mayoría considerable indicando satisfacción o algo de satisfacción. Sin embargo, las categorías de insatisfacción, aunque minoritarias, sugieren áreas de mejora para garantizar que todos los empleados puedan realizar actividades que les resulten gratificantes.

Ilustración 12

6. *¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades de formación que le ofrece la empresa?*



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

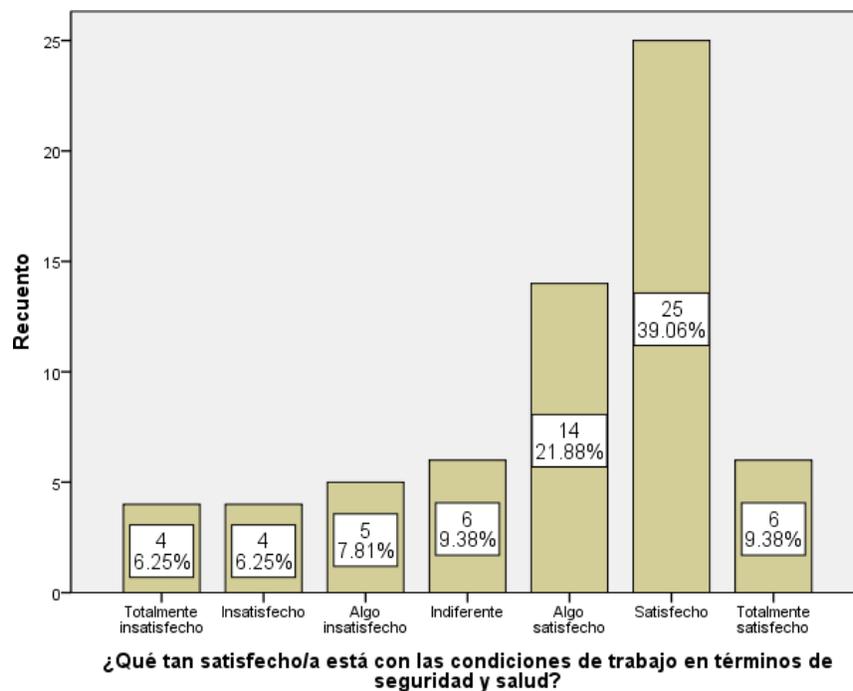
Las respuestas a la pregunta: "**¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades de formación que le ofrece la empresa?**". La categoría más frecuente es **Algo satisfecho**, con 19 respuestas (29.69%), seguida por **Satisfecho**, con 17 respuestas (26.56%). La categoría **Indiferente** registra 14 respuestas (21.88%), mientras que **Algo insatisfecho** tiene 7 respuestas

(10.94%).

Por otro lado, las categorías **Insatisfecho** y **Totalmente satisfecho** cuentan con 2 (3.13%) y 4 (6.25%) respuestas, respectivamente, y **Totalmente insatisfecho** es la menos frecuente, con 1 respuesta (1.56%). La distribución refleja una inclinación hacia niveles de satisfacción moderada con las oportunidades de formación ofrecidas por la empresa. Sin embargo, la proporción de respuestas indiferentes o insatisfechas señala áreas de mejora para incrementar la percepción positiva de estas oportunidades entre los empleados.

Ilustración 13

7. ¿Qué tan satisfecho/a está con las condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

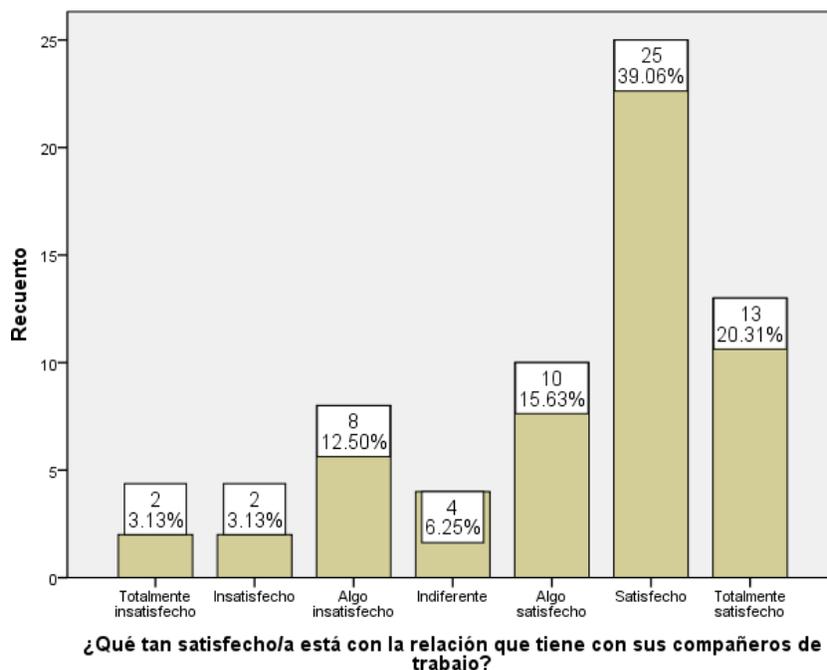
El gráfico de: "¿Qué tan satisfecho/a está con las condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud?". La categoría más frecuente es **Satisfecho**, con 25 respuestas, lo que representa el 39.06% del total. Le sigue **Algo satisfecho**, con 14 respuestas (21.88%). Las

categorías **Indiferente** y **Totalmente satisfecho** registran 6 respuestas cada una (9.38%), mientras que las categorías **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** tienen 5 (7.81%), 4 (6.25%) y 4 (6.25%) respuestas, respectivamente.

Se indica una mayoría que percibe de manera positiva las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, la presencia de un grupo significativo que se muestra insatisfecho o indiferente señala la necesidad de evaluar y mejorar ciertos aspectos para garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos.

Ilustración 14

8. *¿Qué tan satisfecho/a está con la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?*



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

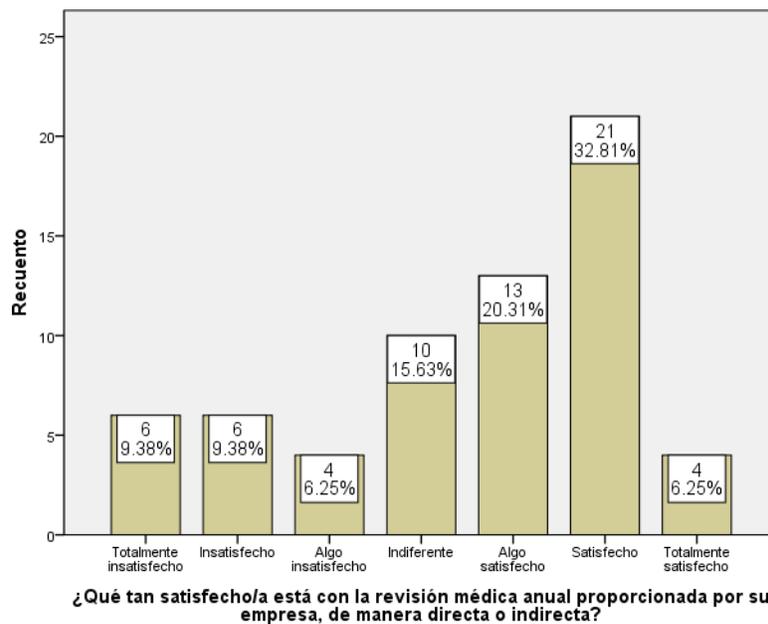
Con respecto a la pregunta: "**¿Qué tan satisfecho/a está con la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?**". La categoría predominante es **Satisfecho**, con 25 respuestas (39.06%), seguida por **Totalmente satisfecho**, con 13 respuestas (20.31%). Las categorías **Algo satisfecho** y **Algo insatisfecho** cuentan con 10 (15.63%) y 8 (12.50%) respuestas,

respectivamente. Las categorías con menor frecuencia son **Indiferente**, con 4 respuestas (6.25%), y **Insatisfecho** y **Totalmente insatisfecho**, ambas con 2 respuestas (3.13%).

La mayoría de los encuestados percibe positivamente la relación con sus compañeros de trabajo, con un porcentaje significativo de satisfacción total. Sin embargo, las respuestas de insatisfacción y neutralidad indican que podrían existir casos aislados de relaciones menos satisfactorias, lo que podría ser una oportunidad para fomentar un ambiente aún más colaborativo.

Ilustración 15

9. *¿Qué tan satisfecho/a está con la revisión médica anual proporcionada por su empresa, de manera directa o indirecta?*



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

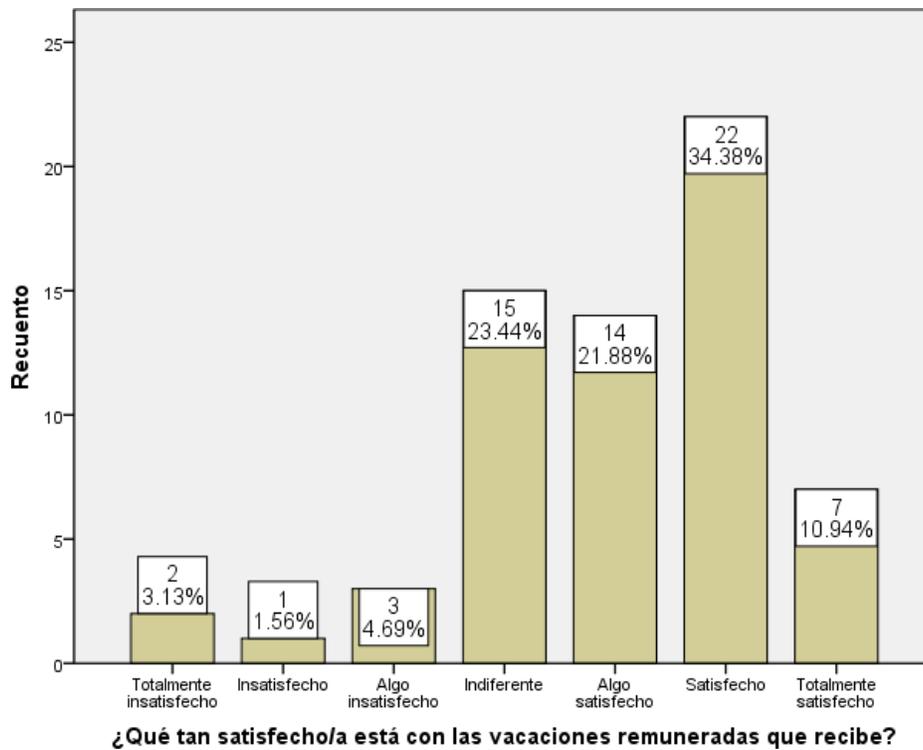
En el caso de: "**¿Qué tan satisfecho/a está con la revisión médica anual proporcionada por su empresa, de manera directa o indirecta?**". La categoría más frecuente es **Satisfecho**, con 21 respuestas, lo que representa el 32.81% del total. Le sigue **Algo satisfecho**, con 13 respuestas (20.31%). Las categorías **Indiferente** y **Totalmente insatisfecho** registran 10 (15.63%)

y 6 (9.38%) respuestas, respectivamente, al igual que **Insatisfecho. Algo insatisfecho** cuenta con 4 respuestas (6.25%).

Una proporción considerable de los encuestados está satisfecha con la revisión médica anual proporcionada por la empresa, lo que indica una percepción positiva de este beneficio. Pero, la presencia de respuestas neutrales y de insatisfacción sugiere que hay margen para mejorar la calidad o el acceso a este servicio, garantizando que sea percibido como satisfactorio por toda la población laboral.

Ilustración 16

10. ¿Qué tan satisfecho/a está con las vacaciones remuneradas que recibe?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

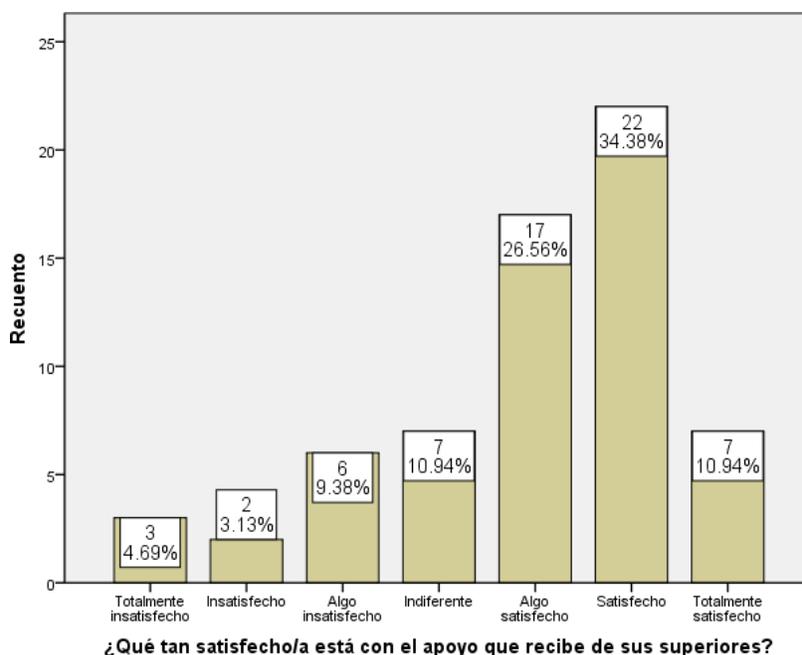
La categoría predominante es **Satisfecho**, con 22 respuestas (34.38%), seguida por **Indiferente**, con 15 respuestas (23.44%), y **Algo satisfecho**, con 14 respuestas (21.88%). Las

categorías **Totalmente satisfecho** y **Algo insatisfecho** registran 7 (10.94%) y 3 (4.69%) respuestas, respectivamente, mientras que **Totalmente insatisfecho** e **Insatisfecho** tienen las frecuencias más bajas, con 2 (3.13%) y 1 (1.56%) respuestas, respectivamente.

El análisis indica que la mayoría de los encuestados está satisfecha o algo satisfecha con las vacaciones remuneradas que recibe. Hay que considerar que un grupo considerable muestra neutralidad o insatisfacción leve, lo que podría reflejar una percepción desigual de este beneficio entre los empleados, sugiriendo posibles oportunidades para ajustar o mejorar la política de vacaciones remuneradas.

Ilustración 17

11. ¿Qué tan satisfecho/a está con el apoyo que recibe de sus superiores?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

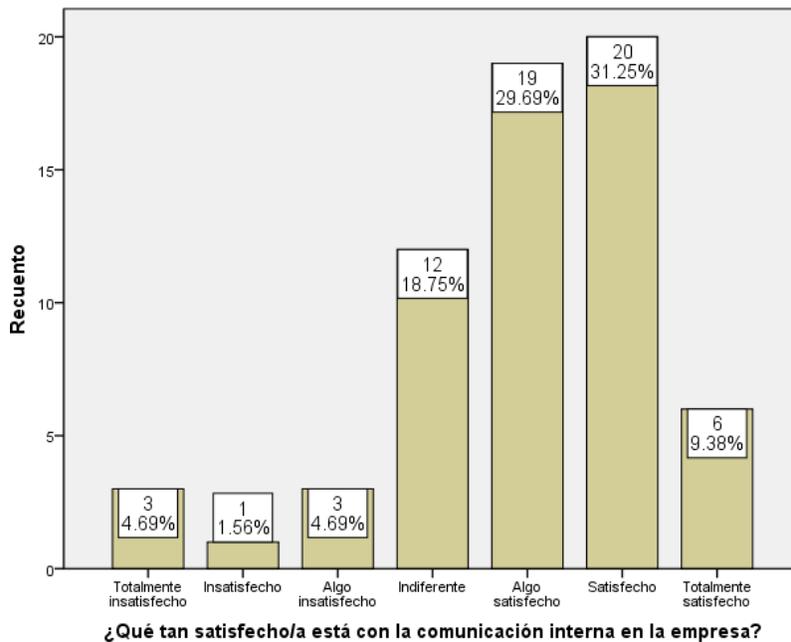
En este caso, la categoría predominante es **Satisfecho**, con 22 respuestas (34.38%), seguida por **Algo satisfecho**, con 17 respuestas (26.56%). Las categorías **Indiferente** y **Totalmente satisfecho** tienen 7 respuestas cada una (10.94%), mientras que **Algo insatisfecho** registra 6

respuestas (9.38%). Las categorías con menor frecuencia son **Totalmente insatisfecho** e **Insatisfecho**, con 3 (4.69%) y 2 (3.13%) respuestas, respectivamente.

El análisis indica que la mayoría de los encuestados perciben positivamente el apoyo que reciben de sus superiores, con una significativa proporción de satisfacción. Hay que tomar en cuenta que existen respuestas que reflejan insatisfacción o indiferencia sugieren que aún hay margen de mejora en la relación y el apoyo brindado por los superiores a algunos empleados.

Ilustración 18

12. ¿Qué tan satisfecho/a está con la comunicación interna en la empresa?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

El gráfico de: "¿Qué tan satisfecho/a está con la comunicación interna en la empresa?". En el eje XX se encuentran las categorías de satisfacción: **Totalmente insatisfecho**,

Insatisfecho, Algo insatisfecho, Indiferente, Algo satisfecho, Satisfecho, y Totalmente satisfecho. En el eje YY se presenta el recuento absoluto de respuestas, con cada barra etiquetada con su frecuencia absoluta y porcentaje relativo.

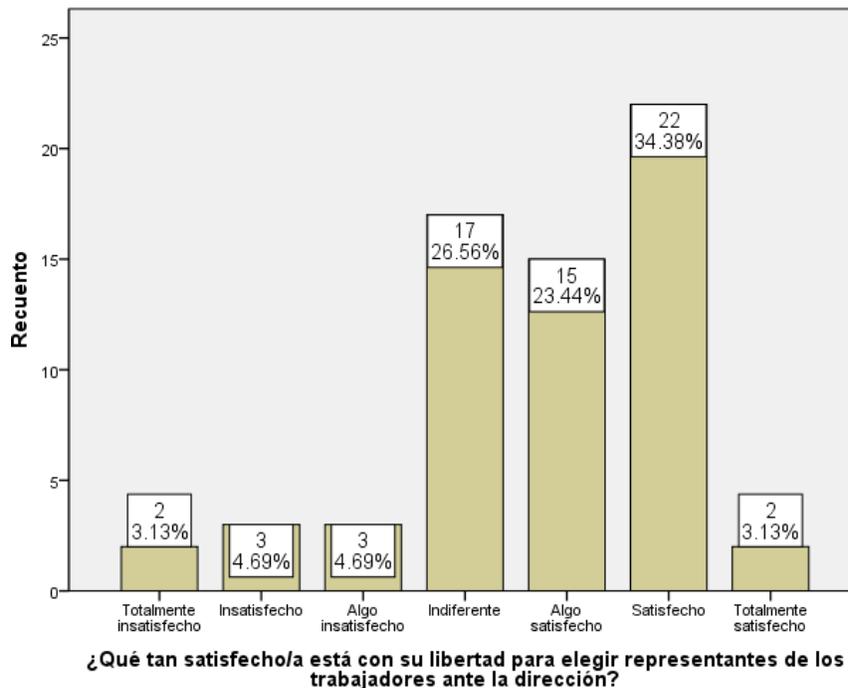
La categoría más frecuente es **Satisfecho**, con 20 respuestas (31.25%), seguida por **Algo satisfecho**, con 19 respuestas (29.69%). La categoría **Indiferente** tiene 12 respuestas (18.75%), mientras que **Totalmente satisfecho** cuenta con 6 respuestas (9.38%). Las categorías **Totalmente insatisfecho** y **Algo insatisfecho** registran 3 respuestas cada una (4.69%), e **Insatisfecho** tiene la menor frecuencia, con 1 respuesta (1.56%).

El análisis refleja que la mayoría de los encuestados percibe de manera positiva la comunicación interna en la empresa, con una considerable proporción de satisfacción y algo de satisfacción. La presencia de respuestas indiferentes y de insatisfacción, aunque minoritarias, sugiere que aún hay espacio para optimizar los canales y la calidad de la comunicación interna.

Ilustración 19

13. ¿Qué tan satisfecho/a está con su libertad para elegir representantes de los trabajadores

ante la dirección?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

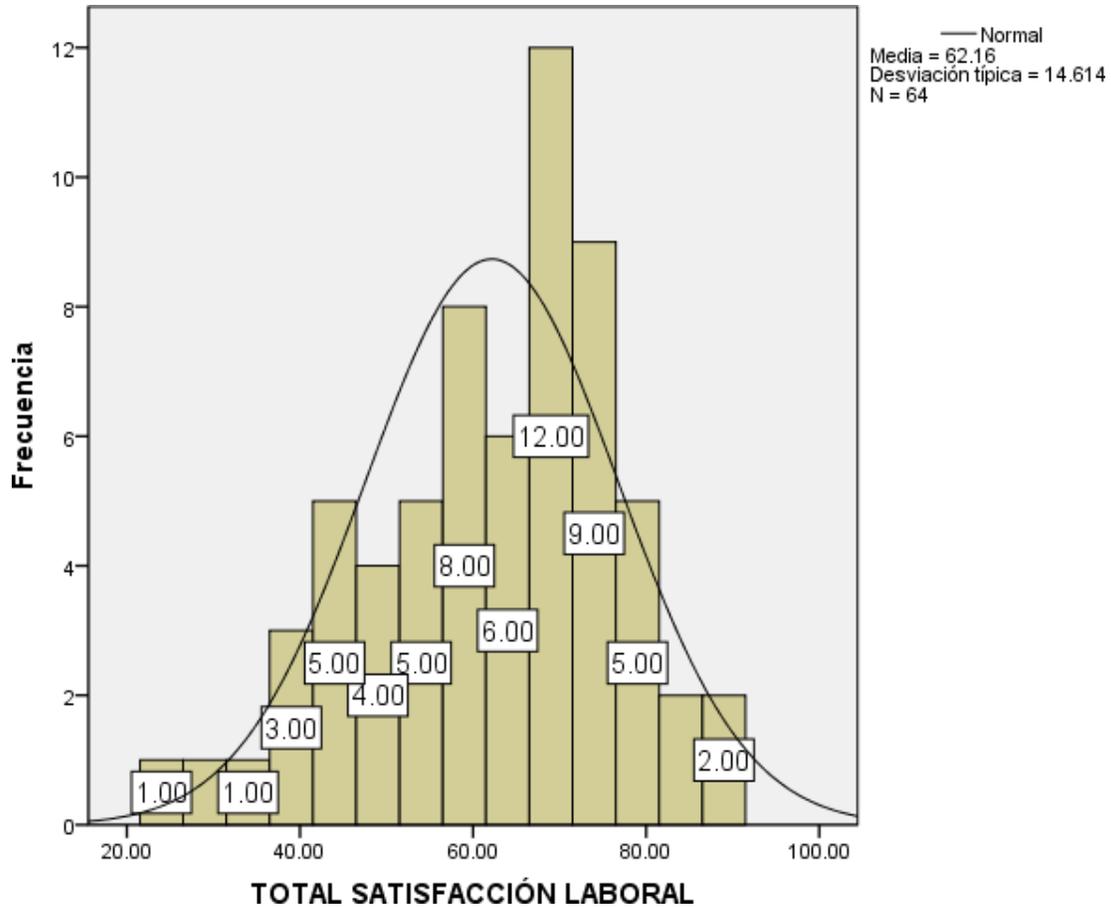
Se muestra la distribución de las respuestas a la pregunta: "**¿Qué tan satisfecho/a está con su libertad para elegir representantes de los trabajadores ante la dirección?**". La categoría más frecuente es **Satisfecho**, con 22 respuestas (34.38%), seguida por **Indiferente**, con 17 respuestas (26.56%), y **Algo satisfecho**, con 15 respuestas (23.44%).

Las categorías **Insatisfecho** y **Algo insatisfecho** registran 3 respuestas cada una (4.69%), mientras que las categorías **Totalmente insatisfecho** y **Totalmente satisfecho** tienen las frecuencias más bajas, con 2 respuestas cada una (3.13%).

El análisis refleja una percepción mayoritariamente positiva respecto a la libertad para elegir representantes de los trabajadores, aunque una proporción considerable muestra indiferencia y, en menor medida, insatisfacción. Esto sugiere la posibilidad de fortalecer los procesos democráticos relacionados con la representación laboral para incrementar la participación y

satisfacción general.

Ilustración 20
Satisfacción laboral totales



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanagua no

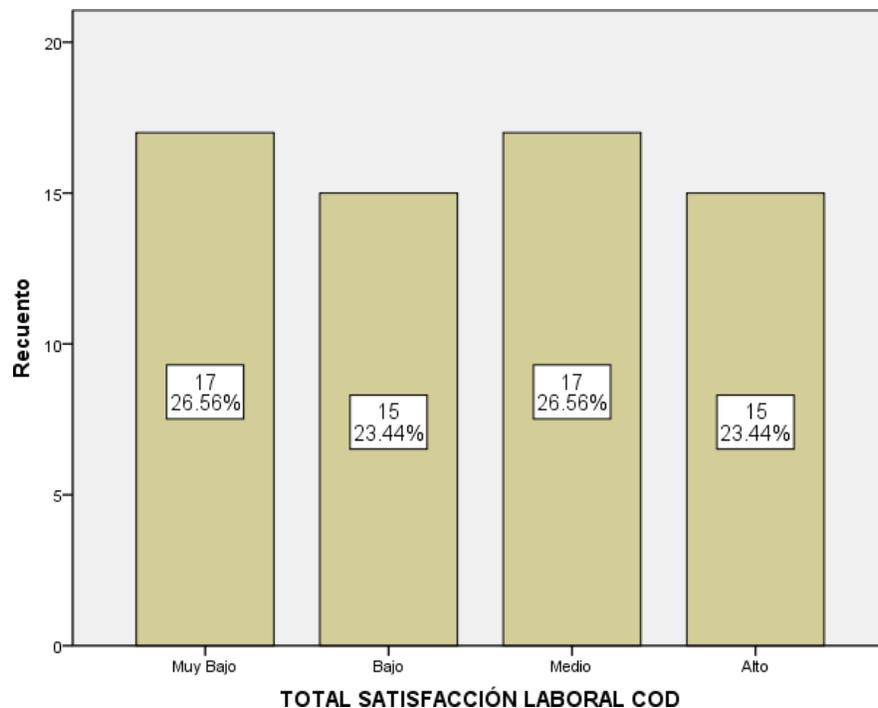
El presente **histograma** ilustra la distribución de los valores de **satisfacción laboral total** en una muestra de 64 individuos. Se ha superpuesto una **curva de distribución normal** que permite comparar la forma de la distribución observada con una distribución normal teórica con la cual se logra identificar si los datos siguen una tendencia normal o presentan sesgos significativos.

Las estadísticas descriptivas incluyen una **media de 62.16** y una **desviación típica de 14.614**, con un total de 64 observaciones. Estas medidas reflejan que los datos están centrados

alrededor de 62 puntos, con cierta dispersión que abarca desde valores más bajos (alrededor de 20 puntos) hasta valores más altos (puntuación máxima 91).

El histograma muestra una mayor concentración de casos en los intervalos cercanos a la media (60-70 puntos), lo que sugiere que una proporción considerable de la población estudiada experimenta niveles moderados a altos de satisfacción laboral. Sin embargo, también se observan valores en los extremos, lo que refleja la diversidad de percepciones sobre la satisfacción laboral dentro de la muestra. Esto podría estar relacionado con diferentes factores organizacionales, individuales o contextuales que afectan la percepción de los empleados.

Ilustración 21
Satisfacción laboral codificado



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

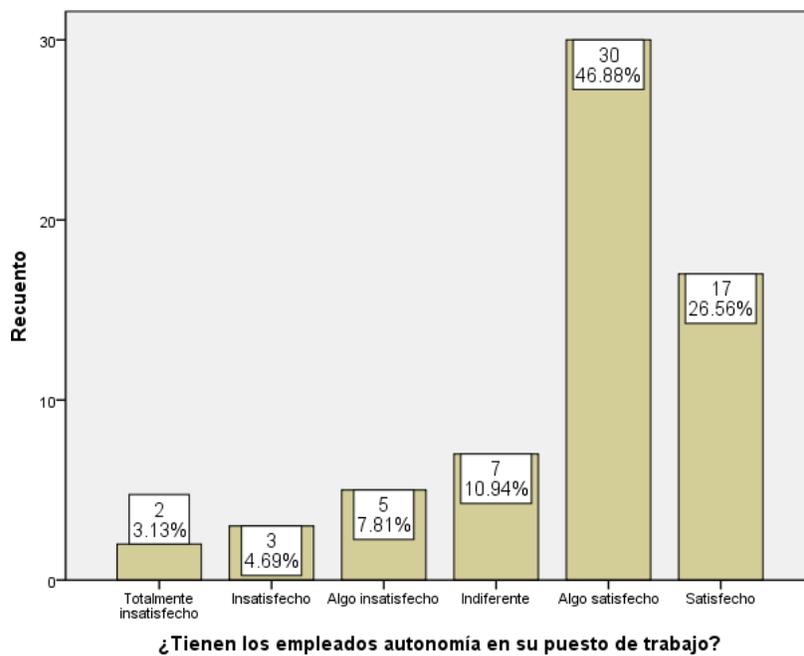
Las categorías **Muy Bajo** y **Medio** tienen la mayor frecuencia, con 17 individuos cada una, lo que representa el **26.56%** del total para cada nivel. Las categorías **Bajo** y **Alto** tienen una frecuencia de 15 individuos cada una, lo que equivale al **23.44%** del total.

La distribución refleja una cierta simetría entre los niveles extremos (Muy Bajo y Alto) y los niveles intermedios (Bajo y Medio). Este patrón sugiere que la población estudiada está distribuida de manera uniforme entre los distintos niveles de satisfacción laboral, sin que exista una categoría claramente predominante. Esto podría indicar diversidad en las percepciones de satisfacción laboral entre los encuestados.

11.2. Salario No Monetario

Ilustración 22

1. ¿Tienen los empleados autonomía en su puesto de trabajo?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

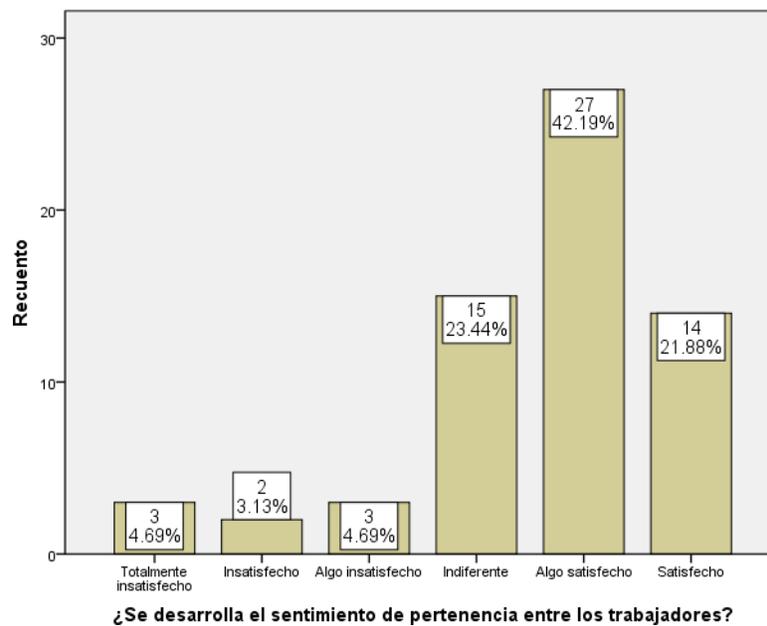
Predomina **Algo satisfecho**, con 30 respuestas, lo que representa el **46.88%** del total, seguida por **Satisfecho**, con 17 respuestas (**26.56%**). La categoría **Indiferente** tiene 7 respuestas (**10.94%**), mientras que **Algo insatisfecho** cuenta con 5 respuestas (**7.81%**). Las categorías con menor frecuencia son **Insatisfecho**, con 3 respuestas (**4.69%**), y **Totalmente insatisfecho**, con 2 respuestas (**3.13%**).

El análisis refleja que la mayoría de los empleados perciben de manera positiva su

autonomía en el puesto de trabajo, con una considerable proporción de respuestas en los niveles de satisfacción. Sin embargo, las respuestas indiferentes e insatisfechas, aunque menos frecuentes, sugieren que existe un margen de mejora para garantizar que todos los empleados sientan un nivel adecuado de autonomía en sus labores.

Iustración 23

2. ¿Se desarrolla el sentimiento de pertenencia entre los trabajadores?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

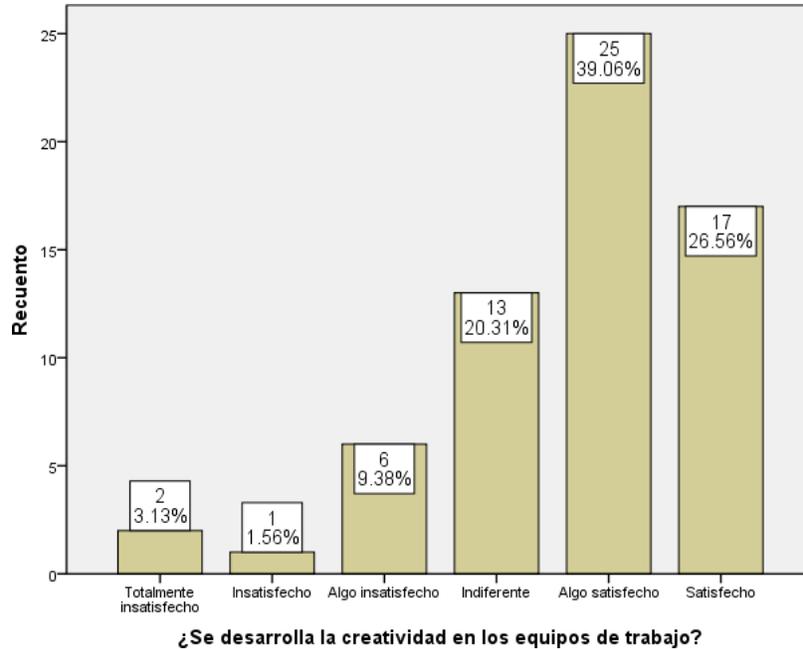
En este gráfico, la categoría predominante es **Algo satisfecho**, con 27 respuestas (42.19%), seguida por **Indiferente**, con 15 respuestas (23.44%). **Satisfecho** registra 14 respuestas (21.88%), mientras que las categorías **Totalmente insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Algo insatisfecho** tienen 3 (4.69%), 2 (3.13%), y 3 respuestas (4.69%), respectivamente.

Esto sugiere que, aunque una mayoría de los encuestados percibe un cierto nivel de pertenencia en su entorno laboral, una proporción considerable se mantiene indiferente o ligeramente insatisfecha, indicando posibles oportunidades de mejora en la construcción de un

sentido de comunidad.

Ilustración 24

3. ¿Se desarrolla la creatividad en los equipos de trabajo?



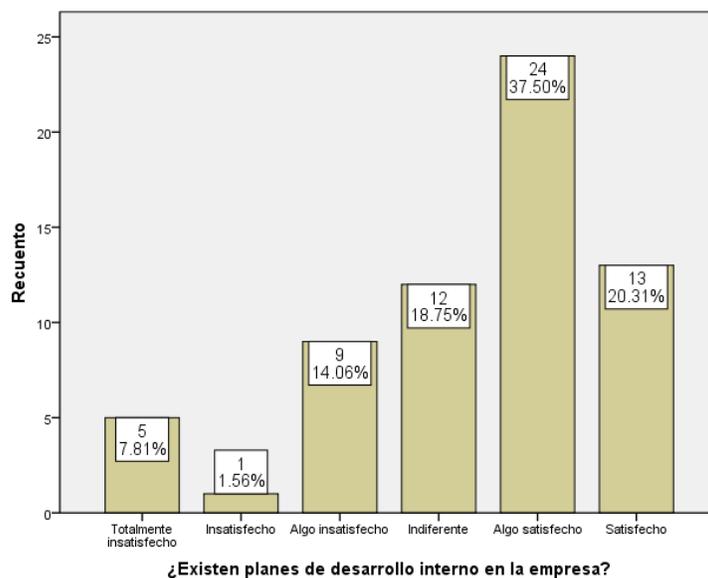
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La categoría más frecuente es **Algo satisfecho**, con 25 respuestas (39.06%), seguida por **Satisfecho**, con 17 respuestas (26.56%). **Indiferente** registra 13 respuestas (20.31%), mientras que **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** cuentan con 6 (9.38%), 1 (1.56%), y 2 respuestas (3.13%), respectivamente.

Esto refleja que, aunque la mayoría de los empleados perciben que hay un desarrollo de la creatividad en los equipos, existe un segmento significativo de indiferencia o insatisfacción, lo que podría indicar áreas de mejora para fomentar la creatividad de manera más inclusiva.

Ilustración 25

4. ¿Existen planes de desarrollo interno en la empresa?



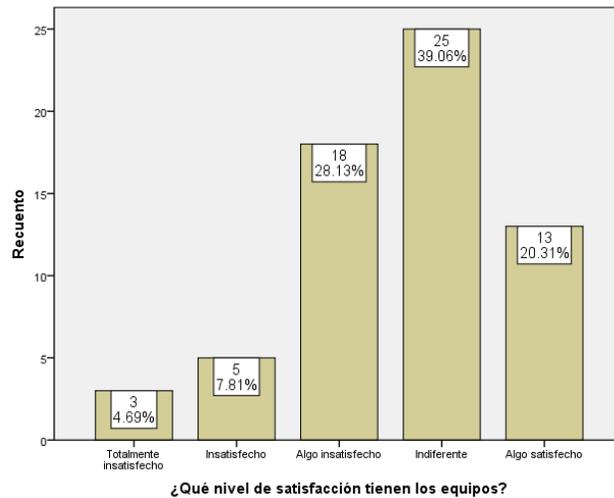
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La categoría predominante es **Algo satisfecho**, con 24 respuestas (37.50%), seguida por **Indiferente**, con 12 respuestas (18.75%). **Satisfecho** registra 13 respuestas (20.31%), mientras que las categorías **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** tienen 9 (14.06%), 1 (1.56%), y 5 respuestas (7.81%), respectivamente.

Esto sugiere que, aunque muchos empleados perciben positivamente la existencia de planes de desarrollo, hay un grupo considerable que se muestra indiferente o insatisfecho, lo que indica que estos planes podrían mejorarse o comunicarse más efectivamente.

Ilustración 26

5. ¿Qué nivel de satisfacción tienen los equipos?



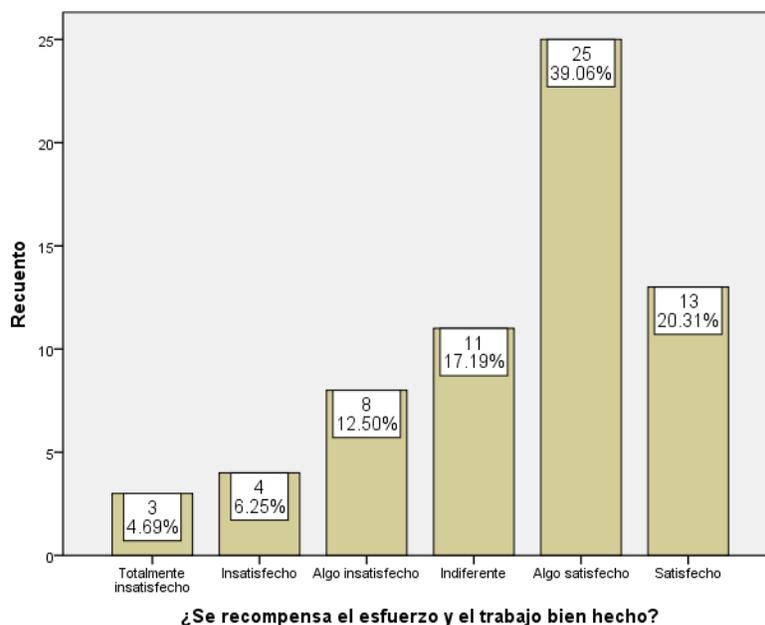
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La categoría más frecuente es **Indiferente**, con 25 respuestas (39.06%), seguida por **Algo insatisfecho**, con 18 respuestas (28.13%). **Satisfecho** registra 13 respuestas (20.31%), mientras que **Insatisfecho** y **Totalmente insatisfecho** tienen 5 (7.81%) y 3 respuestas (4.69%), respectivamente.

Este patrón refleja que existe una percepción moderada o neutral sobre la satisfacción en los equipos, con una parte significativa que muestra algún grado de insatisfacción, indicando la necesidad de trabajar en estrategias para aumentar la cohesión y el bienestar grupal.

Ilustración 27

6. ¿Se recompensa el esfuerzo y el trabajo bien hecho?



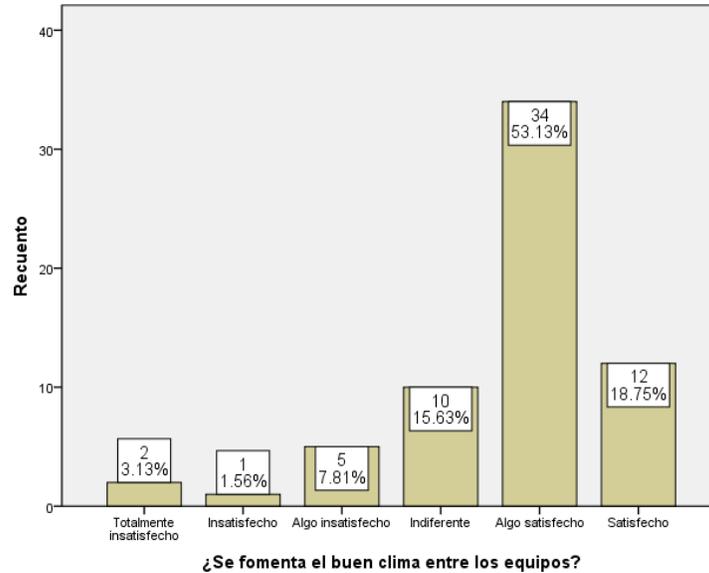
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La categoría más frecuente es **Algo satisfecho**, con 25 respuestas (39.06%), seguida por **Satisfecho**, con 13 respuestas (20.31%). **Indiferente** registra 11 respuestas (17.19%), mientras que las categorías **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** cuentan con 8 (12.50%), 4 (6.25%), y 3 respuestas (4.69%), respectivamente.

Esto indica que, aunque una proporción significativa de los empleados percibe un cierto reconocimiento por su trabajo, hay una parte importante que se siente indiferente o insatisfecha, lo que sugiere que se podría fortalecer el sistema de recompensas.

Ilustración 28

7. ¿Se fomenta el buen clima entre los equipos?



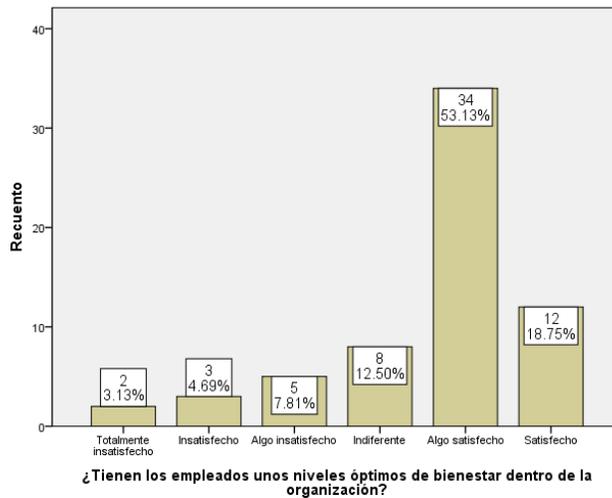
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

En este gráfico, la categoría predominante es **Algo satisfecho**, con 34 respuestas (53.13%), seguida por **Satisfecho**, con 12 respuestas (18.75%). **Indiferente** registra 10 respuestas (15.63%), mientras que **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** tienen 5 (7.81%), 1 (1.56%), y 2 respuestas (3.13%), respectivamente.

Este patrón refleja una percepción general positiva del clima laboral, con la mayoría de los empleados reconociendo que se fomenta un buen ambiente, aunque aún hay margen de mejora para alcanzar niveles más altos de satisfacción.

Ilustración 29

8. *¿Tienen los empleados unos niveles óptimos de bienestar dentro de la organización?*



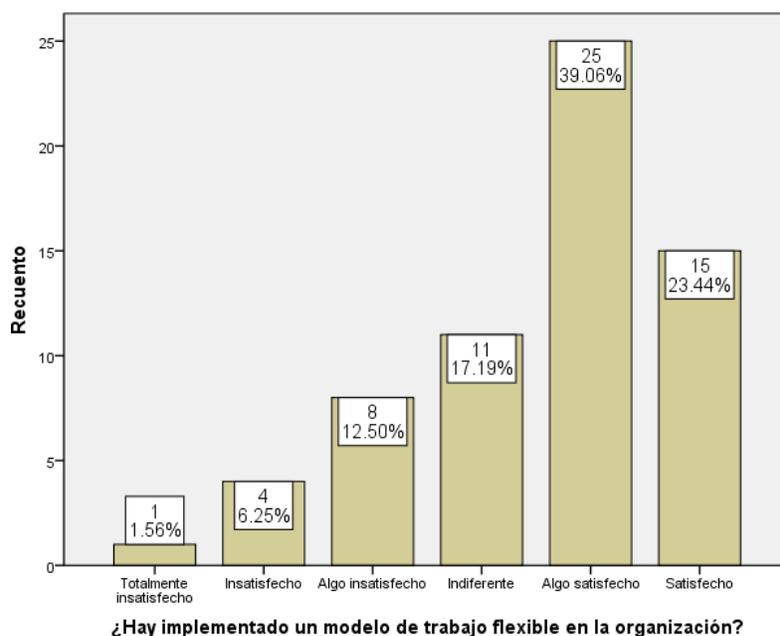
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La categoría más frecuente es **Algo satisfecho**, con 34 respuestas (53.13%), seguida por **Satisfecho**, con 12 respuestas (18.75%). **Indiferente** registra 8 respuestas (12.50%), mientras que **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** cuentan con 5 (7.81%), 3 (4.69%), y 2 respuestas (3.13%), respectivamente.

Esto indica que, aunque la mayoría percibe un nivel adecuado de bienestar, una fracción de empleados permanece indiferente o insatisfecha, lo que podría abordarse para mejorar el bienestar general.

Ilustración 30

9. ¿Hay implementado un modelo de trabajo flexible en la organización?



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

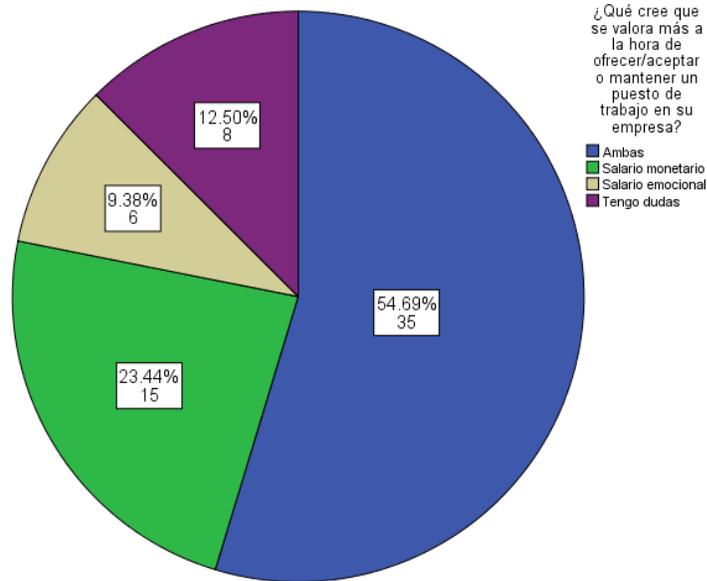
En este gráfico, la categoría predominante es **Algo satisfecho**, con 25 respuestas (39.06%), seguida por **Satisfecho**, con 15 respuestas (23.44%). **Indiferente** registra 11 respuestas (17.19%), mientras que las categorías **Algo insatisfecho**, **Insatisfecho**, y **Totalmente insatisfecho** tienen 8 (12.50%), 4 (6.25%), y 1 respuesta (1.56%), respectivamente.

Aunque muchos empleados perciben positivamente la implementación de un modelo de trabajo flexible, hay una parte considerable que se muestra indiferente o insatisfecha, lo que indica

oportunidades de mejora en este aspecto.

Ilustración 31

10. ¿Qué cree que se valora más a la hora de ofrecer/aceptar o mantener un puesto de trabajo en su empresa?



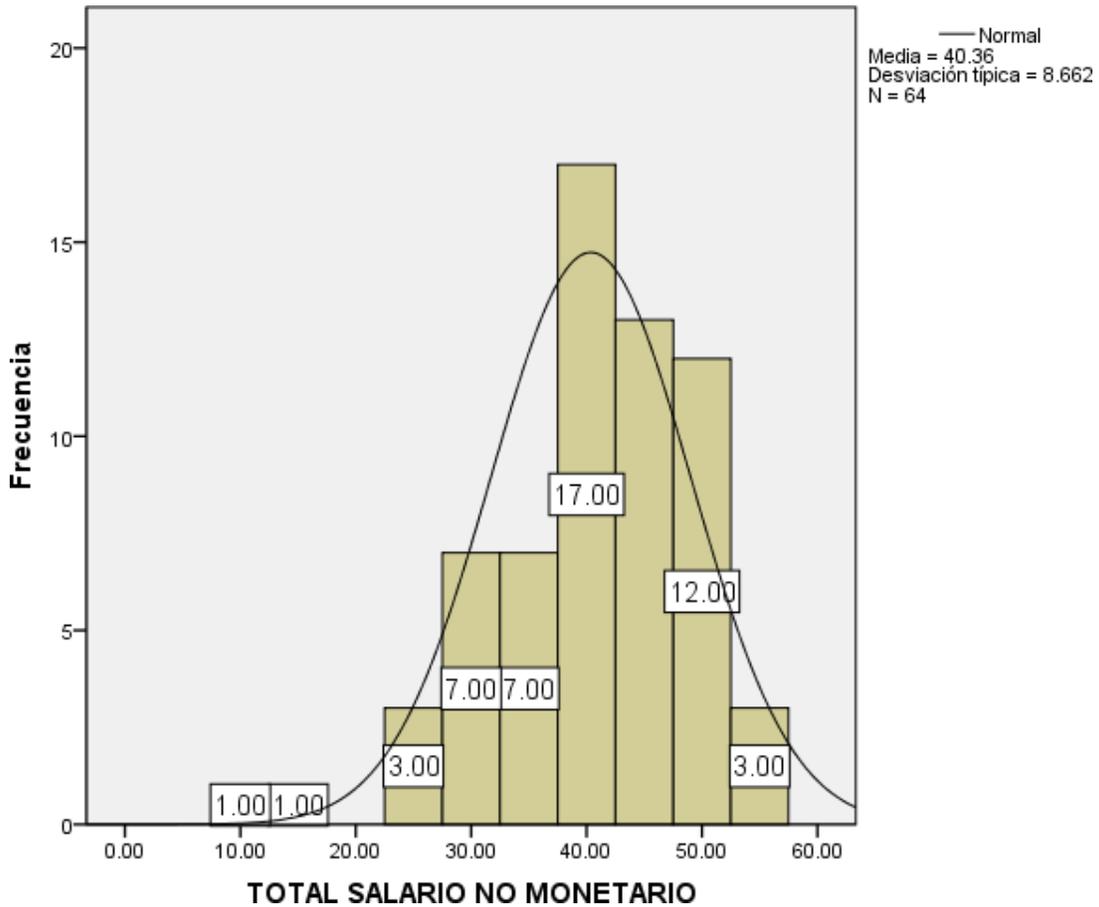
Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La mayoría de los encuestados valora un enfoque integral que combine el salario monetario con el emocional, destacando la importancia de ofrecer condiciones laborales equilibradas. Sin embargo, la relevancia del salario monetario como factor individual sigue siendo significativa, lo que podría reflejar la necesidad de cumplir con expectativas económicas básicas.

Por otro lado, la menor importancia asignada al salario emocional podría ser un indicador de que este concepto no está suficientemente arraigado o reconocido por todos los empleados. La presencia de dudas sugiere que sería beneficioso realizar esfuerzos educativos o de comunicación sobre la importancia del salario emocional en el entorno laboral.

Ilustración 32

Salario no monetario totales

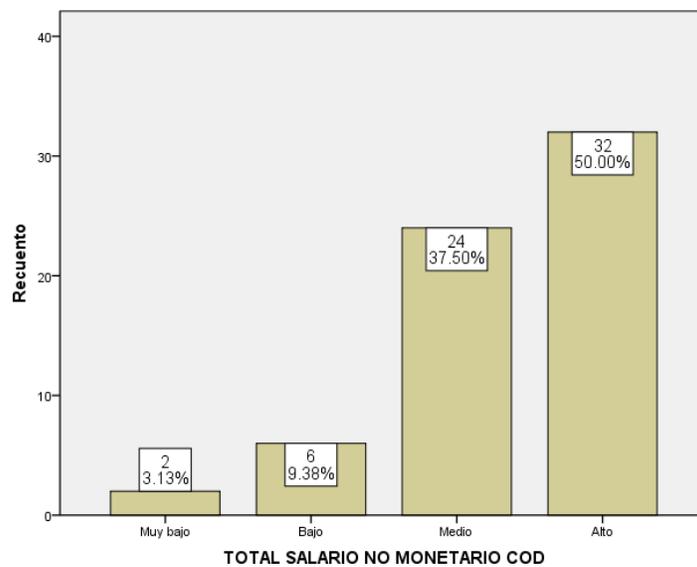


Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

El histograma muestra que la mayoría de los empleados evalúan su salario no monetario como intermedio, alrededor de la media de 40 puntos. Esto refleja que existe cierta homogeneidad en la percepción de los beneficios no monetarios ofrecidos, aunque algunos casos extremos sugieren diferencias individuales significativas que podrían estar relacionadas con factores específicos como el puesto de trabajo o las políticas organizacionales.

La curva de distribución normal superpuesta indica que los datos se aproximan a una distribución normal, aunque podría haber una leve asimetría hacia los extremos superiores.

Ilustración 33
Salario no monetario codificado



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

La mayoría de los encuestados clasifica su salario no monetario como **Alto** o **Medio**, lo que indica una percepción positiva sobre los beneficios no monetarios proporcionados por la organización. Sin embargo, un pequeño porcentaje de empleados lo evalúa como **Bajo** o **Muy bajo**, lo que sugiere que existe una brecha en la percepción de estos beneficios, posiblemente

influenciada por factores individuales o diferencias en los niveles organizacionales. Esto podría representar una oportunidad para mejorar la equidad percibida en la distribución de beneficios no monetarios.

Tabla 2
Matriz General de Resultados

		¿Qué tan satisfecho/a está con el salario que recibe?	¿Qué tan satisfecho/a está con la remuneración de las horas extraordinarias que realiza?	¿Qué tan satisfecho/a está con el horario de su jornada laboral?	¿Qué tan satisfecho/a está con las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?	¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades que le brinda su trabajo para realizar actividades que disfruta?	¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades de formación que le ofrece la empresa?	¿Qué tan satisfecho/a está con las condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud?	¿Qué tan satisfecho/a está con la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?	¿Qué tan satisfecho/a está con la revisión médica anual proporcionada por su empresa, de manera directa o indirecta?	¿Qué tan satisfecho/a está con las vacaciones remuneradas que recibe?	¿Qué tan satisfecho/a está con el apoyo que recibe de sus superiores?	¿Qué tan satisfecho/a está con la comunicación interna en la empresa?	¿Qué tan satisfecho/a está con su libertad para elegir representantes de los trabajadores ante la dirección?	¿Tienen los empleados autonomía en su puesto de trabajo?
¿Tienen los empleados autonomía en su puesto de trabajo?	Correlación de Pearson	.334**	.317*	.283*	.519**	.469**	.386**	.604**	.364**	.442**	.279*	.438**	.611**	.623**	1
	Sig. (bilateral)	0.007	0.011	0.023	0	0	0.002	0	0.003	0	0.025	0	0	0	
¿Se desarrolla el sentimiento de pertenencia entre los trabajadores?	Correlación de Pearson	0.232	.249*	0.183	.416**	.351**	.422**	.624**	.376**	.583**	.276*	.423**	.550**	.648**	.596**
	Sig. (bilateral)	0.065	0.047	0.148	0.001	0.005	0.001	0	0.002	0	0.027	0	0	0	0
¿Se desarrolla la creatividad en los equipos de trabajo?	Correlación de Pearson	.367**	.265*	.254*	.330**	.343**	.443**	.576**	.404**	.435**	.372**	.442**	.499**	.512**	.501**
	Sig. (bilateral)	0.003	0.034	0.043	0.008	0.005	0	0	0.001	0	0.002	0	0	0	0
¿Existen planes de desarrollo interno en la empresa?	Correlación de Pearson	.383**	.357**	.332**	.426**	.392**	.441**	.709**	.296*	.621**	0.235	.541**	.611**	.628**	.571**
	Sig. (bilateral)	0.002	0.004	0.007	0	0.001	0	0	0.018	0	0.062	0	0	0	0
¿Qué nivel de satisfacción tienen los equipos?	Correlación de Pearson	.332**	.552**	.477**	.616**	.440**	.422**	.605**	.530**	.662**	.338**	.582**	.664**	.693**	.432**
	Sig. (bilateral)	0.007	0	0	0	0	0.001	0	0	0	0.006	0	0	0	0
¿Se recompensa el esfuerzo y el trabajo bien?	Correlación de Pearson	.513**	.647**	.529**	.568**	.432**	.369**	.565**	.389**	.515**	.454**	.521**	.622**	.669**	.436**
	Sig. (bilateral)	0	0	0	0	0	0.003	0	0.001	0	0	0	0	0	0

		¿Qué tan satisfecho/a está con la remuneración de las horas extraordinarias que realiza?	¿Qué tan satisfecho/a está con el horario de su jornada laboral?	¿Qué tan satisfecho/a está con las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?	¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades que le brinda su trabajo para realizar actividades que disfruta?	¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades de formación que le ofrece la empresa?	¿Qué tan satisfecho/a está con las condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud?	¿Qué tan satisfecho/a está con la relación que tiene con sus compañeros de trabajo?	¿Qué tan satisfecho/a está con la revisión médica anual proporcionada por su empresa, de manera directa o indirecta?	¿Qué tan satisfecho/a está con las vacaciones remuneradas que recibe?	¿Qué tan satisfecho/a está con el apoyo que recibe de sus superiores?	¿Qué tan satisfecho/a está con la comunicación interna en la empresa?	¿Qué tan satisfecho/a está con su libertad para elegir representantes de los trabajadores ante la dirección?	¿Tienen los empleados autonomía en su puesto de trabajo?	
hecho?															
¿Se fomenta el buen clima entre los equipos?	Correlación de Pearson	.254*	.402**	.369**	.571**	.461**	.443**	.559**	.560**	.564**	.463**	.644**	.678**	.613**	.423**
	Sig. (bilateral)	0.043	0.001	0.003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
¿Tienen los empleados unos niveles óptimos de bienestar dentro de la organización?	Correlación de Pearson	.454**	.461**	.409**	.558**	.489**	.512**	.696**	.585**	.715**	.459**	.690**	.748**	.724**	.560**
	Sig. (bilateral)	0	0	0.001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
¿Hay implementado un modelo de trabajo flexible en la organización?	Correlación de Pearson	.470**	.543**	.404**	.566**	.411**	.386**	.628**	.486**	.629**	.380**	.539**	.611**	.640**	.403**
	Sig. (bilateral)	0	0	0.001	0	0.001	0.002	0	0	0	0.002	0	0	0	0.001
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).															
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).															
a. N por lista = 64															

Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

El análisis de correlaciones refleja relaciones estadísticamente significativas entre los diferentes ítems evaluados, con coeficientes de Pearson que en su mayoría se encuentran por encima de 0.5, lo cual indica asociaciones moderadas a fuertes. Estas correlaciones alcanzan niveles de significancia estadística de $p < 0.01$, lo que refuerza la confiabilidad de las relaciones observadas. En este contexto, las correlaciones significativas sugieren que la satisfacción en distintos aspectos del entorno laboral no se produce de manera aislada, sino que depende de múltiples factores interconectados.

Por ejemplo, la percepción de **autonomía en el puesto de trabajo** muestra una fuerte correlación con las **condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud** ($r=0.604$, $p<0.01$) y con la **comunicación interna** ($r=0.611$, $p<0.01$). Esto indica que los empleados que perciben mayor seguridad y comunicación en la organización tienden a sentir más autonomía en sus funciones.

Asimismo, el **sentimiento de pertenencia** se encuentra fuertemente relacionado con las **condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud** ($r=0.624$, $p<0.01$) y con la **libertad para elegir representantes de los trabajadores** ($r=0.648$, $p<0.01$). Estas relaciones resaltan la importancia de un ambiente seguro y participativo en el desarrollo de un sentido de comunidad y pertenencia entre los empleados.

La **creatividad en los equipos de trabajo** también presenta correlaciones significativas, especialmente con los **planes de desarrollo interno** ($r=0.664$, $p<0.01$) y con las **condiciones de trabajo** ($r=0.576$, $p<0.01$). Esto sugiere que un entorno laboral que fomenta el desarrollo profesional y garantiza seguridad facilita la innovación y creatividad entre los equipos.

En cuanto a los **planes de desarrollo interno**, se observa que están estrechamente relacionados con las **condiciones de trabajo en términos de seguridad y salud** ($r=0.709$, $p<0.01$) y con la **comunicación interna** ($r=0.611$, $p<0.01$). Esto subraya la importancia de un entorno laboral seguro y de una comunicación efectiva para el crecimiento profesional y el aprendizaje continuo de los empleados.

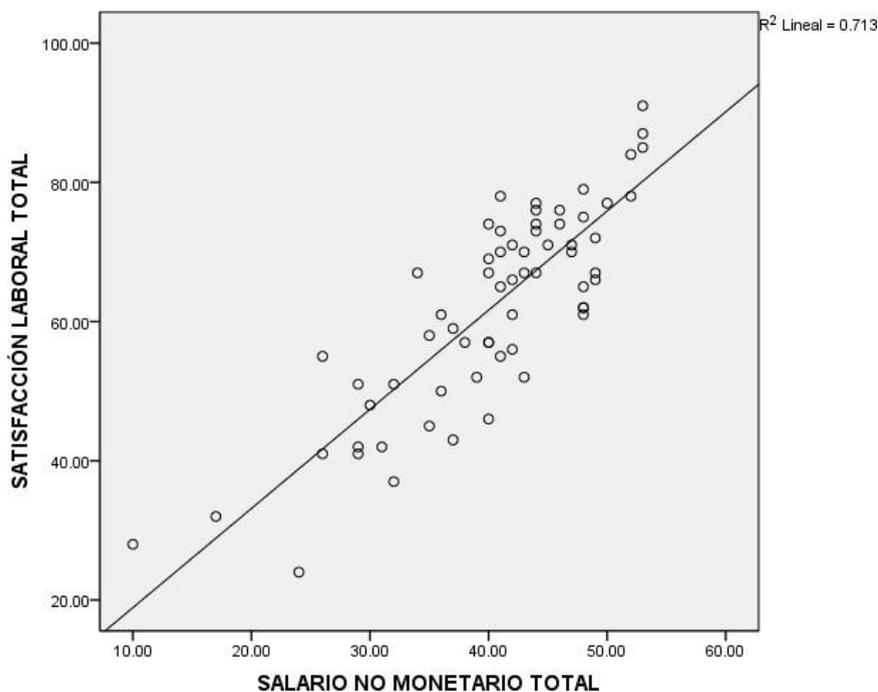
Por otro lado, el **nivel de satisfacción de los equipos** mantiene una alta correlación con la **revisión médica anual** ($r=0.662$, $p<0.01$) y con la **libertad para elegir representantes** ($r=0.693$, $p<0.01$). Estas relaciones sugieren que el bienestar físico y la participación democrática en la organización son fundamentales para lograr una mayor satisfacción grupal.

El **reconocimiento del esfuerzo y el trabajo bien hecho** también destaca por su fuerte relación con la **comunicación interna** ($r=0.622$, $p<0.01$) y la **libertad para elegir representantes** ($r=0.669$, $p<0.01$). Esto indica que la percepción de justicia y recompensa en el trabajo está influenciada por la calidad de la comunicación organizacional y las oportunidades de participación.

Variables como el **clima laboral** ($r=0.718$, $p<0.01$ con el bienestar) y el **bienestar organizacional** ($r=0.748$, $p<0.01$ con la comunicación interna) presentan las correlaciones más altas, mostrando que estas dimensiones son pilares fundamentales en la satisfacción general de los empleados. Estos resultados reflejan cómo una buena comunicación y la percepción de seguridad y apoyo generan un entorno laboral más saludable y productivo.

Ilustración 34

Salario no monetario total



Elaborado por: Kasandra Elizabeth Patiño Sanaguano

El análisis del diagrama de dispersión evidencia una correlación positiva significativa entre el **salario no monetario total** y la **satisfacción laboral total**. Esto significa que, a medida que los empleados perciben un mayor salario no monetario, sus niveles de satisfacción laboral tienden a incrementarse. Este patrón se refleja en la recta de tendencia lineal que atraviesa los puntos de datos, mostrando una relación directa entre ambas variables.

El coeficiente de determinación ($R^2=0.713$) indica que el 71.3% de la variabilidad observada en la satisfacción laboral puede explicarse por el salario no monetario. Este valor refleja una relación muy fuerte y estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que refuerza la importancia del salario no monetario como un factor clave en la percepción de satisfacción laboral por parte de los empleados.

Los puntos de datos en el gráfico están mayoritariamente agrupados cerca de la línea de

tendencia, lo que valida la consistencia de esta relación. Sin embargo, también se observan algunos valores más alejados, lo que sugiere posibles casos particulares donde otros factores adicionales podrían influir en la satisfacción laboral y no ser completamente explicados por el salario no monetario.

En términos prácticos, estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer los componentes del salario no monetario en las organizaciones. Beneficios como programas de bienestar, flexibilidad laboral, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional pueden tener un impacto significativo en la satisfacción de los empleados. Implementar estas estrategias no solo mejora el bienestar del personal, sino que también contribuye a una mayor retención del talento y un incremento en la productividad organizacional.

SEGUNDA PARTE

1. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se centra en un aspecto fundamental del ámbito laboral actual: la influencia del salario no monetario en la satisfacción de los empleados. En un contexto donde las empresas tradicionalmente han priorizado los incentivos económicos, este estudio resalta la importancia creciente de los beneficios intangibles, como el reconocimiento, la flexibilidad y el desarrollo profesional, en la construcción de un ambiente laboral más humano y productivo.

Al analizar el caso específico de una empresa privada de Quito, se busca comprender cómo estos beneficios no monetarios impactan directamente en la percepción de bienestar y pertenencia de los colaboradores. Esta investigación no solo busca identificar una correlación entre el salario emocional y la satisfacción laboral, sino también explorar cómo pequeñas acciones pueden generar grandes cambios en la motivación y el compromiso de los empleados.

Los resultados de este estudio permitirán comprender que el bienestar emocional y el sentido de pertenencia son pilares fundamentales para aumentar la productividad y reducir la rotación de personal. Además, se espera que las conclusiones de esta investigación sirvan como una guía para otras organizaciones que deseen mejorar su gestión del talento y construir un entorno laboral más atractivo y motivador.

2. CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

El proyecto de investigación se realizará en una empresa privada de la ciudad de Quito, la cual cuenta con un total de 64 colaboradores. La muestra abarca a todos los empleados de la organización, cuyas edades se encuentran alrededor de los 21 y 44 años.

3. INTERPRETACIÓN

Durante la investigación, se buscó analizar la relación entre el salario no monetario y la satisfacción laboral, los resultados obtenidos muestran que los beneficios no económicos tienen una

influencia significativa en la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo. Estos hallazgos sugieren que, si bien el salario es un factor importante, los incentivos no monetarios complementan y potencian la satisfacción laboral.

4. PRINCIPALES LOGROS DE APRENDIZAJE

La investigación, a través de un enfoque mixto, reveló que factores como la comunicación efectiva, el liderazgo y un entorno laboral positivo están estrechamente vinculados a la satisfacción laboral y al compromiso de los empleados.

Este estudio no solo confirma teorías clásicas de la motivación, como las de Herzberg y Maslow, sino que también marcan la importancia de personalizar los beneficios no monetarios para satisfacer las necesidades individuales de cada colaborador, y confirman la necesidad de estrategias de gestión del talento más efectivas.

5. CONCLUSIONES

La investigación ha evidenciado que existe la relación entre el salario no monetario y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Quito; Sin embargo, aunque sea una relación positiva no es significativa dado que estas variables se ven influenciadas por otros factores.

Además, se confirmó que el bienestar emocional de los empleados está estrechamente relacionado con su desempeño y productividad. Las empresas que invierten en generar un ambiente laboral positivo y en proporcionar beneficios no monetarios logran disminuir los índices de rotación y absentismo, al tiempo que incrementan la satisfacción y cohesión de sus equipos.

Los resultados del estudio demuestran que el bienestar de los empleados está directamente relacionado con el éxito empresarial. Al implementar programas de reconocimiento y desarrollo, las

organizaciones no solo mejoran la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también consolidan su posición en la organización a largo plazo.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda que se realice estrategias para establecer canales claros para informar sobre los beneficios no monetarios, aumentando la percepción positiva y el aprovechamiento de estos incentivos.

Se sugiere diseñar programas de salario no monetario que consideren las diferencias entre áreas y niveles jerárquicos, ajustándose a las necesidades específicas de los empleados.

Se aconseja realizar una evaluación de las condiciones laborales a través de encuestas de satisfacción para detectar áreas de mejora en el entorno de trabajo.

7. REFERENCIAS

González, F. (Agosto de 2017). *Qué es y cómo se paga el salario emocional*. Revista de Negocios del IEEM, 80 - 81.

Benalcázar Silva, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador)*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7627>-

Chillogallo Campuzano, E. E. (2017). *Incentivos no monetarios y antecedentes de su efecto en la satisfacción laboral: una revisión teórica*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Recuperado de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1609/1/CHILLOGALLO_CAMPUZANO_EV ELIN_ELIZABETH_MDTH-P-2015.pdf

Vaca, J. E., & Cruz, P. F. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de Laboratorios LATURI CÍA. LTDA*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gerencia de Institución de Salud. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26444>

Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.

Henández, R., Fernández, C., & Bap sta, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (Quinta Edición ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Invesgaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampier

Mughal, H., Soomro, F., & Soomro, A. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los empleados*. Revista Educación en Línea., 20(5), 1486-1493.

Boada, M. (2022). El sentido de pertenencia empresarial. *Universidad Isabel I*. <https://www.ui1.es/blog-ui1/el-sentido-de-pertenencia-empresarial>

Velásquez Flores, J. S. (2022). *Procrastinación laboral y la autorrealización personal en los trabajadores de una empresa del sector industrial* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional

UNFV. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5980/TESIS_VELASQUEZ%20FLORES%20JHONATAN%20STEVEN.pdf?sequence=1

Quispe, B. L. M. R., & Barrios, N. E. R. (2022). *Título del artículo*. *Revista Impulso*, 1(1), 1-10. <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/111/101>

López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Recuperado de <https://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

González, M. A., & Martínez, J. A. (2019). Factores monetarios y no monetarios que inciden en la satisfacción del personal en empresas mexicanas: Un enfoque desde la teoría de Herzberg. *Revista de Ciencias Administrativas*, 19(1), 1-20.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Fernández, L., Gómez, R., & Martínez, S. (2022). Salario emocional y satisfacción laboral en docentes argentinos: Un estudio exploratorio. *Revista de Educación*, 30(1), 75-89.

González, M., Martínez, J., & Pérez, A. (2021). El impacto del salario emocional en la satisfacción laboral: Un estudio en empresas mexicanas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 45-53.

Meliá, J., & Peiró J. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S4/82: Universitat de Valencia. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S04_82.PDF

8. Anexos

8.1. Cuestionario de Satisfacción Laboral S/82



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Unitat d'Investigació de Psicometria/ Psychometrics Research Unit

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE / LINE OF RESEARCH FOR

SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD

<http://www.uv.es/seguridadlaboral> Prof. Josep L. Melià

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82

J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82

J.L. Melià y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1	<p><i>Su tipo de trabajo, las tareas y actividades que usted realiza.</i></p>	Insatisfecho		Indiferente	Satisfecho	
		Muy	Bastante		Algo	Muy
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>



2	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>



6	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
7	<i>El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
8	<i>La remuneración por kilometrajes o transportes que obtiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
9	<i>Las dietas y pluses que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
10	<i>Los destajos que debe hacer (cantidad de dinero percibido por unidad de producción).</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
11	<i>La remuneración de las horas extraordinarias que hace.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
12	<i>La remuneración por antigüedad que recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
13	<i>El horario de su jornada laboral.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
14	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante	Muy 7.□



	<i>que debe alcanzar.</i>	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
15	<i>La calidad de la producción que obtiene.</i>	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante		4. <input type="checkbox"/>	Algo	Muy
		Algo				Bastante	7. <input type="checkbox"/>
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
16	<i>El ritmo de trabajo a que está sometido.</i>	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante		4. <input type="checkbox"/>	Algo	Muy
		Algo				Bastante	7. <input type="checkbox"/>
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
17	<i>Los medios y recursos que su empresa pone para que usted realice su tarea.</i>	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante		4. <input type="checkbox"/>	Algo	Muy
		Algo				Bastante	7. <input type="checkbox"/>
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
18	<i>Vehículos o medios de transporte que la empresa pone para que usted realice su tarea.</i>	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante		4. <input type="checkbox"/>	Algo	Muy
		Algo				Bastante	7. <input type="checkbox"/>
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
19	<i>El sistema de turnos de trabajo a que se ve sometido su puesto.</i>	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante		4. <input type="checkbox"/>	Algo	Muy
		Algo				Bastante	7. <input type="checkbox"/>
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>
20	<i>El cronometraje de tiempos que debe cumplir (tiempos de que dispone para acabar tareas).</i>	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante		4. <input type="checkbox"/>	Algo	Muy
		Algo				Bastante	7. <input type="checkbox"/>
		1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>



21	<i>El número de horas extraordinarias que realiza.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
23	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
24	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
25	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
26	<i>La toxicidad de su puesto, el riesgo de contraer infecciones o enfermedades profesionales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
27	<i>La penosidad de su puesto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>
28	<i>La peligrosidad de su puesto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/>	Algo 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>	Indiferente	Satisfecho Algo Bastante 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>	Muy 7. <input type="checkbox"/>

29	<i>El nivel de ruido en el lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
30	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
31	<i>La postura en que debe realizar su trabajo.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
32	<i>La accesibilidad y comodidad de máquinas.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
33	<i>La distancia y medios de comunicación de su domicilio a su centro de trabajo.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
34	<i>El lugar físico en que está ubicado su centro de trabajo (industrial, urbano, rural, zona verde, etc.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
35	<i>Los sanitarios y servicios higiénicos de su centro de trabajo y su salubridad.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
36	<i>La distancia física a que se encuentra del compañero o trabajador más próximo.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
37	<i>La visibilidad de otras personas desde su punto de trabajo.</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
		Muy Bastante	Algo Bastante	Algo Bastante
		3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/>		5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>



38	<i>La decoración y ambiente físico de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
39	<i>Las taquillas y vestuarios de su centro de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
40	<i>Los servicios de agua o bar en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
41	<i>Los servicios telefónicos de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
42	<i>Las prestaciones de comedor que recibe de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
43	<i>El servicio de economato o semejante de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
44	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
45	<i>La revisión médica anual que le ofrece su empresa directa o indirectamente.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
46	<i>La posibilidad de asistencia médica que</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□

	le ofrece su empresa.	1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/>
47	Las prestaciones de ropa de trabajo, zapatos, y equipo personal que recibe.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
48	Las prestaciones de seguridad social que recibe y/o otros seguros.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
49	Las vacaciones remuneradas que obtiene.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
50	Las residencias de verano o semejantes que la empresa pone a su disposición.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Bastante Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
51	Las oportunidades de promoción que tiene.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
52	Las condiciones de jubilación que ofrece su empresa.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
53	Las prestaciones que podría recibir por desempleo en caso de tener que abandonar su puesto	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Bastante Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
54	Las posibilidades de excedencia que usted tiene por maternidad u otras razones.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Bastante Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>
55	La remuneración por despido que podría recibir.	<p>Insatisfecho Indiferente Satisfecho</p> <p>Muy Bastante Algo Bastante Muy</p> <p>1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/> 4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></p>

56	<i>Los permisos que puede obtener por razones de necesidad personal.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
57	<i>Los traslados de puesto a que puede ser sometido, incluso aquellos que lo desplazarían de su residencia actual.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
58	<i>Las posibilidades de hablar con compañeros u otras personas durante el trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
59	<i>Las relaciones personales con personas de nivel jerárquico similar al suyo.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
60	<i>Las relaciones con sus subordinados.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
61	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
62	<i>Las relaciones personales con clientes, proveedores, etc.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
63	<i>La supervisión que usted debe ejercer.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□
64	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy 1.□ Bastante 2.□ Algo 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo 5.□ Bastante 6.□ Muy 7.□

73	<i>Su participación en la elaboración de los objetivos y políticas de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
74	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
75	<i>El tipo y duración del contrato al que está sujeto.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
76	<i>El grado de seguridad de su empleo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
77	<i>Los abusos de autoridad de que es objeto por parte de la empresa ("una orden del jefe al trabajador contraria a las condiciones de trabajo legales pactadas").</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
78	<i>Las presiones sobre cuestiones sindicales que recibe de parte de la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
79	<i>La libertad sindical que se respira en su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
80	<i>Las presiones sobre cuestiones laborales que recibe del sindicato o del comité de empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□
81	<i>Su libertad de elegir representantes de los trabajadores ante la</i>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy



	<i>dirección.</i>	Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	4.□	Algo Bastante 5.□ 6.□	7.□
82	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Muy Bastante Algo 1.□ 2.□ 3.□	Indiferente 4.□	Satisfecho Algo Bastante 5.□ 6.□	Muy 7.□



DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación?. (Escríbala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____

83.- Sexo:

1. Varón

2. Mujer

84.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

85.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llegó a completar:

1) Ninguno

2) Sabe leer y escribir

3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)

4) Formación Profesional Primer Grado

5) Formación Profesional Segundo Grado

6) Bachiller (ES, BUP, COU)



- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

86.- *Situación laboral:*

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

87. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija.
- 2) Jornada intensiva fija.
- 3) Horario flexible y/o irregular.
- 4) Jornada parcial
- 5) Turnos fijos.
- 6) Turnos rotativos

88. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?. _____



89.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

90.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____(91).

Muchas gracias por su colaboración.



INSTRUCCIONES PARA LA INTRODUCCION DE DATOS:

El cuestionario presenta 82 variables, más las 9 variables descriptivas de muestra codificadas de la última página, suponen un total de 91 variables así numeradas en el cuestionario.

Los datos se introducen en una hoja EXCEL (preferentemente versión 4.0 o superior para PC) de modo que cada fila es un caso o sujeto y cada columna (hasta la columna 91) es una variable.

En la columna número 92 se escribe el número de cuestionario por orden y ese mismo número se escribe en la hoja de datos descriptivos (la última) en el margen superior derecho.

Lo que se introduce en las celdillas de la hoja de EXCEL es el número que figura en el cuestionario junto a la respuesta elegida por el sujeto. En el caso de variables donde se escribe un número, como la variable número 84, “edad”, lo que se escribe es directamente la edad en años.

La antigüedad requiere dos variables. En la nº 90 escribimos los años de antigüedad, en la 91 los meses. Por ejemplo si alguien tiene una antigüedad de 2 años y 3 meses la columna 90 dirá 2 y la 91 dirá 3. Si alguien solo tiene 4 meses de antigüedad en el puesto escribiremos 0 (cero) en la 90 y 4 en la 91.

Es muy importante identificar *físicamente* cada cuestionario escribiéndole el mismo número de orden (el 1, el 2, etc... hasta el tamaño N de la muestra) que escribamos en la columna nº 92 de la hoja de datos en EXCEL. Esto permite saber a quien atribuir después la información de las variables cualitativas de la última hoja que no se deben introducir inicialmente e identificar y comprobar el caso si surge algún problema o error con los datos.

Se ruega devolver los datos introducidos en EXCEL en un disquete, preferentemente para PC, y, además, los cuestionarios originales. De lo contrario



SAFETY PSYCHOLOGY
PSICOLOGIA DE LA SEURETAT
PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD

José L. Melià / José M. Peiró

no se puede obtener la información cualitativa adicional de las respuestas
<http://www.infes/seguridadlaboral/>

Muchas Gracias por su Colaboración.