



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

**ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL
DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE – MATRIZ
QUITO**

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

AUTOR: TOASA SÁNCHEZ SOFÍA
ANTONELLA

TUTOR: GUILLERMO MARCELO PILLAJO
SALCEDO

Quito - Ecuador
2026

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, TOASA SÁNCHEZ SOFÍA ANTONELLA con documento de identificación N° 1750482232 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, 2 de febrero del año 2026

Atentamente,



Toasa Sánchez Sofía Antonella
CI: 1750482232

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

Yo, TOASA SÁNCHEZ SOFÍA ANTONELLA con documento de identificación No. 1750482232, 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 autora de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: “ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE – MATRIZ 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, 2 de febrero del año 2026

Atentamente,



Toasa Sánchez Sofía Antonella
CI: 1750482232

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo, con documento de identificación N° 1710314061, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE – MATRIZ QUITO, realizado por TOASA SANCHEZ SOFIA ANTONELLA con documento de identificación N° 1750482232 obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 2 de febrero del año 2026

Atentamente,



Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo
CI: 1710314061



Cooperativa de Ahorro y Crédito "29 de Octubre" Ltda.
www.29deoctubre.fin.ec
1800 29 29 29

ALAS A TUS SUEÑOS

Quito, 02 de febrero del 2026

CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre, a través del presente certifica que:

Mediante el oficio N. 2025-203-29OCT-TTHH con fecha 07 de abril de 2025, se remitió la autorización a la señorita **Sofía Antonella Toasa Sánchez** con cédula de ciudadanía N. **1750482232**, estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana, para que realice en nuestra Institución, su trabajo de titulación denominado "**Análisis del nivel de satisfacción del salario emocional de los colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito**", así mismo, **se autoriza la publicación y difusión de los resultados del mismo**, el cual deberá ser utilizado exclusivamente con fines académicos, y la información proporcionada debe ser manejada con estricta observancia de los principios de confidencialidad, ética profesional y protección de datos institucionales y personales, conforme a la normativa vigente.

La autorización remitida no implica ningún compromiso legal, financiero ni comercial para la Cooperativa, y será válida exclusivamente para el desarrollo y presentación del mencionado trabajo de titulación.

Para constancia de lo expuesto, se firma la presente en la ciudad de Quito.

Atentamente,

Psí. Ind. Erika Loachamin
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO (E)
COOPERATIVA 29 DE OCTUBRE



I. Resumen

En el marco organizacional actual, el bienestar de los trabajadores representa un papel fundamental dentro de la gestión del talento humano. Estudios recientes han demostrado que la motivación de las nuevas generaciones va más allá de una compensación económica, e incluye beneficios del salario emocional, que mejoren la calidad de vida de los empleados y que mantengan un equilibrio entre su vida laboral y su vida personal.

La presente investigación se centra en el análisis del salario emocional en la Cooperativa 29 de Octubre, con el objetivo de determinar la satisfacción de los colaboradores respecto a los beneficios que la institución ofrece; se emplea una metodología de cuantitativa, sustentada en un enfoque inductivo, y con la aplicación de una encuesta estructurada se identificó tanto los beneficios más valorados como aquellos que requieren mejoras, aportando con ello a una gestión organizacional más eficiente, que se alinee a las necesidades reales del personal y orientada a generar un entorno laboral más saludable, humano y productivo. Se puede concluir que la cooperativa ha logrado implementar un conjunto de beneficios de salario emocional, que, en su mayoría, impactan positivamente en el bienestar y la motivación de los colaboradores.

II. Palabras Clave

Bienestar, Entorno, Necesidades, Motivación.

III. Abstract

In today's organizational framework, employee well-being plays a key role in human talent management. Recent studies have shown that the motivation of the new generations goes beyond economic compensation, and includes emotional salary benefits, which improve the quality of life of employees and maintain a balance between their work and personal lives. This research focuses on the analysis of the emotional salary in Cooperativa 29 de Octubre, with the objective of determining the satisfaction of the employees with respect to the benefits offered by the institution; a quantitative methodology is used, based on an inductive approach, and with the application of a structured survey, both the most valued benefits and those that require improvement were identified, thus contributing to a more efficient organizational management, aligned to the real needs of the personnel and oriented to generate a healthier, more humane and productive work environment. It can be concluded that the cooperative has managed to implement a set of emotional salary benefits that, for the most part, have a positive impact on the well-being and motivation of its employees.

IV. Keys words

Well-being, Environment, Needs, Motivation.

V. Índice de Contenido

Contenido

I.	Datos informativos del proyecto	1
	Delimitación del tema.	1
II.	Objetivo.....	2
	Objetivo general:.....	2
	Objetivos específicos:	2
III.	Eje de la investigación:	2
IV.	Objeto de la investigación.....	6
V.	Metodología	10
VI.	Preguntas clave	12
	Preguntas de inicio:	12
	Preguntas interpretativas:	12
	Preguntas de cierre:	12
VII.	Organización y procesamiento de la información	13
	Tabla 1.....	13
	Tabla 2.....	14
	Tabla 3.....	14
	Tabla 4.....	15
VIII.	Análisis de la información	15
IX.	Justificación	26
X.	Caracterización de los beneficiarios	27
XI.	Interpretación	28
XII.	Principales logros del aprendizaje	31
XIII.	Conclusiones y recomendaciones	34
XIV.	Referencias bibliográficas.....	38
XV.	Anexos	40

I. Datos informativos del proyecto

Análisis del nivel de satisfacción del salario emocional de los colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito

Delimitación del tema.

"El salario emocional se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa con la finalidad de expresar de manera simbólica el reconocimiento de su labor" (García & Carranza, 2023, p. 23), a través de beneficios no monetarios, se pretende crear un ambiente de trabajo más atractivo, para fomentar el sentido de pertenencia de los colaboradores.

El presente estudio busca realizar una investigación que se enfoque en el análisis de la satisfacción y el compromiso de los colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre, en su agencia matriz ubicada en el sur de Quito, y realizar, en el mes de junio del 2025, una encuesta aplicada a una muestra de trabajadores, para identificar el nivel de satisfacción que mantienen en relación al salario emocional. Este enfoque contribuirá a los colaboradores y también a la institución, pues un equipo comprometido y satisfecho, favorece al éxito y crecimiento de las organizaciones. En este contexto, el análisis del salario emocional se presenta como una herramienta clave para identificar el sentido de permanencia que los colaboradores proyectan hacia la institución, con el fin de conocer las fortalezas y debilidades actuales y buscar nuevas prácticas que promuevan un ambiente laboral positivo.

II. Objetivo

Objetivo general:

Establecer el nivel de satisfacción del salario emocional de los colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito

Objetivos específicos:

Aplicar herramientas adecuadas para la recolección de datos respecto al salario emocional dirigido al personal de la Cooperativa.

Analizar el nivel de satisfacción que mantienen los colaboradores en relación al salario emocional.

Identificar nuevas prácticas que promuevan la satisfacción laboral y que favorezca tanto el bienestar personal como el rendimiento colectivo.

III. Eje de la investigación:

La presente investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, misma que "se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos, con el objetivo de establecer patrones, probar teorías y realizar predicciones." (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4). Desde esta perspectiva, se busca establecer relaciones entre variables específicas, tales como los componentes del salario emocional y los niveles de satisfacción de los trabajadores. Para ello, se utilizará un instrumento estructurado que permitirá medir de forma objetiva las percepciones de los trabajadores y aplicar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales.

"El enfoque de sistematización de experiencias no solo busca describir, sino también generar aprendizajes significativos, transformando la práctica en conocimiento." (Martínez, 2019, p. 40). Se refiere a la organización y análisis de la experiencia, aplicando una encuesta que permita extraer los conocimientos y aprendizajes pertinente para esta investigación, y verificar si existe una correlación significativa entre los factores del salario emocional y la satisfacción laboral, brindando resultados generalizables y útiles para la toma de decisiones organizacionales.

El eje fundamental de esta investigación se centra en el análisis del salario emocional como componente del bienestar laboral de los colaboradores, este comprende el conjunto de beneficios no monetarios que las organizaciones otorgan a sus trabajadores para incrementar su satisfacción, motivación y sentido de pertenencia. Entre estos se incluyen el reconocimiento, las posibilidades de desarrollo profesional, un ambiente laboral positivo, flexibilidad horaria y equilibrio entre vida personal y trabajo, entre otros beneficios.

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se basa en las propuestas emitidas por Abraham Maslow y Frederick Herzberg, quienes han sido considerados los pilares más destacados en la comprensión de las necesidades humanas en el ámbito laboral. "Maslow establece una jerarquía de necesidades humanas, desde las más básicas como la fisiología, hasta las más complejas como la autorrealización, indicando que solo se puede avanzar hacia niveles superiores una vez satisfechas las necesidades inferiores." (Maslow, 1943, p. 370). Esta teoría establece cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, social, de estima y de autorrealización, ya que las personas deben satisfacer las necesidades de un nivel para poder avanzar hacia el siguiente, esto implica que un trabajador necesita sentirse seguro, tanto en su

entorno laboral como en su vida personal, antes de aspirar a alcanzar un mayor potencial dentro de la empresa.

Por otro lado, Herzberg distingue los factores que influyen en la satisfacción laboral, mismos que se consideran “una herramienta valiosa para comprender y mejorar la motivación laboral de los empleados. Se centra en dos conjuntos de factores: los factores higiénicos y los factores motivadores" (Herzberg 1959, como se citó en Arenas, 2023, p. 12). Estos factores se dividen en dos categorías: factores motivacionales y factores higiénicos.

Los factores motivacionales fomentan la satisfacción y la productividad, estos pueden ser: reconocimiento, oportunidades de desarrollo y trabajo con sentido. Por otro lado, los factores higiénicos, son fundamentales para evitar la insatisfacción: estos incluyen condiciones laborales, salario y políticas organizacionales.

Estas dos importantes teorías, ofrecen un marco conceptual que permite comprender las necesidades emocionales y sociales de los colaboradores dentro de una organización. Al integrar estos enfoques, las dimensiones que se abordaran en este proyecto, buscan establecer estrategias que inciten un entorno laboral más satisfactorio.

Es importante también acotar que, en el ámbito de la gestión de Talento Humano, se debe tomar en cuenta al colaborador por su esfuerzo y eficiencia, ya que “es esencial para el desarrollo y la satisfacción en el ámbito laboral, e implica el reconocimiento de las habilidades, logros y contribuciones de un individuo dentro de su profesión" (Johnson & Spizman, 2023, p. 45), por lo cual se debe determinar herramientas que permitan evaluar el desempeño de los colaboradores, e implementar programas de reconocimientos, premios y actividades en fechas especiales que no

solo fomenten un ambiente de trabajo positivo, sino que también refuercen la conexión emocional de los empleados con la organización y se cree un fuerte sentido de pertenencia.

Es importante también considerar el crecimiento profesional, lo cual es crucial para comprometer a los empleados, ya que las oportunidades de formación continua y programas de capacitación, permite impulsar al personal en el ámbito profesional dentro de la organización. Los planes de desarrollo no solo contribuyen a la satisfacción y motivación de los empleados, sino que también potencian la productividad y la competitividad de la organización.

El ambiente laboral afecta directamente en el bienestar de los empleados y, por ende, en su rendimiento, también influye significativamente en la estabilidad emocional de los empleados. “Cuando una empresa se caracteriza por tener un ambiente de trabajo positivo, que fomenta la participación de los trabajadores y el compañerismo, puede asegurar el logro de los objetivos” (Olaz, 2022, p. 45).

Para que una organización consiga un ambiente laboral positivo, basado en la confianza, el respeto y la colaboración, es fundamental mantener a los colaboradores motivados y comprometidos con sus tareas. En este sentido, es necesario identificar nuevas prácticas que promuevan la interacción positiva entre los colaboradores. Un clima laboral saludable también se determina por la empatía y el apoyo mutuo entre compañeros, lo que se traduce en un mejor trabajo en equipo.

En la actualidad, una de las prácticas positivas que está tomando mayor auge es la flexibilidad laboral, que ha ganado gran importancia en los últimos años, especialmente con los cambios provocados por la digitalización y la pandemia, esta “implica la capacidad de las

organizaciones para ajustar las condiciones de trabajo, como horarios y modalidades, con el fin de adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado y de los empleados" (Arancibia Fernández, 2023, p. 25).

Adaptar los horarios y las condiciones de trabajo a las necesidades personales de los empleados no solo reduce el estrés, sino también permite que los espacios físicos de las organizaciones se reduzcan, y que los colaboradores sientan que son valorados por sus resultados, no solamente por cumplir un horario; mediante la opción de trabajo remoto y otras alternativas que permitan a los empleados optimizar su jornada laboral, según sus necesidades, se facilita el equilibrio entre la vida laboral y personal, y también aumenta la lealtad de los empleados y mejora su productividad al reducir los niveles de estrés y agotamiento.

Finalmente, esta investigación busca analizar la de satisfacción y bienestar personal que mantienen los empleados en relación al salario emocional, como: clima laboral, desarrollo profesional y la flexibilidad laboral, entre otros beneficios que la Cooperativa 29 de Octubre, ha puesto a disposición de sus colaboradores.

IV. Objeto de la investigación

El objeto de esta sistematización es la experiencia de implementación y percepción de los beneficios de salario emocional en los colaboradores de la cooperativa 29 de Octubre, durante el período comprendido entre enero y junio de 2025.

Esta sistematización se centra específicamente en analizar cómo los beneficios no monetarios, tales como el reconocimiento, el apoyo emocional, la formación continua, la flexibilidad laboral, el clima organizacional, entre otros, inciden en el bienestar, la satisfacción y

el compromiso de los trabajadores. "El salario emocional o beneficios no monetarios hace referencia a los elementos intangibles que las organizaciones ofrecen para satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales de los trabajadores." (Martínez & Rangel, 2015, p. 112).

Para ello, se parte de la información obtenida mediante una encuesta cuantitativa aplicada a 94 colaboradores de diferentes áreas, rangos de edad y géneros de la Cooperativa 29 de Octubre, matriz Quito, con el fin de identificar los beneficios más valorados, los menos percibidos, y las posibles áreas de mejora.

Como parte del salario emocional que la Cooperativa 29 de Octubre, ofrece a sus colaboradores se detallan los siguientes beneficios: uniformes, alimentación, capacitación, el beneficio de guardería, la estabilidad laboral, el sentido de pertenencia y la flexibilidad entre la vida personal y laboral.

La sistematización no aborda aspectos salariales económicos ni procesos administrativos generales, delimitando el análisis únicamente al componente emocional y no remunerativo del salario dentro del marco de bienestar laboral; los niveles de satisfacción según la herramienta que se aplicara son los siguientes:

Nivel de satisfacción	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Desarrollar la presente investigación permite, comprender el impacto real que tienen los beneficios de salario emocional en la vida laboral de las personas dentro de una organización, adicionalmente la motivación para realizar este estudio, es tener la experiencia de conocer desde un enfoque más integral y humano el sentido de pertenencia que pueden tener los empleados de una institución que reconoce su trabajo y proporciona mejores prácticas laborales, en un contexto donde los incentivos económicos ya no son los únicos factores que determinan la permanencia y el compromiso del personal.

Es fundamental conocer la percepción de los trabajadores sobre los esfuerzos que realiza la institución, para promover un ambiente saludable y humano. Esta experiencia permite profundizar en la gestión del talento humano y al mismo tiempo generar aprendizajes que pueden aportar a la mejora continua de las prácticas organizacionales.

Además, al aplicar herramientas metodológicas reales, como el análisis cuantitativo y la sistematización de la experiencia, se fortalece la formación académica del investigador, ya que este ejercicio es significativo para obtener un conocimiento útil, ético y transformador dentro del ámbito laboral.

En los últimos tiempos, el salario emocional ha estado cobrando un papel relevante en la administración del talento humano, porque las personas no buscan solo una compensación económica, les resulta esencial algunos aspectos que permiten lograr un ambiente entre su vida particular y laboral. Las organizaciones han empezado a valorar factores como el clima laboral, la flexibilidad de horarios y el reconocimiento al desempeño, que contribuyen significativamente al bienestar de los empleados.

Los empleados buscan lugares de trabajo donde se sientan valorados, respetados y escuchados, lo que ha incrementado la importancia de ofrecer incentivos emocionales. Estos beneficios permiten a las organizaciones diferenciarse y atraer profesionales comprometidos y motivados. "Los factores motivacionales, como el reconocimiento y el desarrollo personal, son esenciales para aumentar la satisfacción laboral." (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959, p.229).

Además, los cambios generacionales han influido en las expectativas laborales, especialmente entre los jóvenes que priorizan el desarrollo personal, el aprendizaje continuo y un ambiente de trabajo saludable. Las organizaciones que implementan políticas de salario emocional logran mejorar la satisfacción laboral, según Chiavenato (2017) "el salario emocional permite satisfacer las necesidades personales y profesionales de los trabajadores, generando compromiso y sentido de pertenencia."

El salario emocional no solo favorece a los empleados, sino que también ofrece beneficios importantes para las organizaciones; entre ellos, un incremento en la productividad, una mejor imagen corporativa y una reducción en la rotación de personal. Las empresas que reconocen la relevancia de estos aspectos logran construir relaciones laborales más firmes y sostenibles a lo largo del tiempo.

Existe una relación significativa entre los factores del salario emocional y el nivel de satisfacción: a mayor percepción de un buen salario emocional, mayor será el nivel de satisfacción de los colaboradores de Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito

V. Metodología

Para llevar a cabo un análisis de las dimensiones relacionadas con el salario emocional, se empleará una metodología de investigación cuantitativa, sustentada en un enfoque inductivo. Este tipo de investigación se centra en la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de identificar patrones, correlaciones y tendencias que surjan directamente de la experiencia de los colaboradores dentro de la Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito.

El método cuantitativo resulta idóneo para este estudio debido a su capacidad para obtener resultados medibles, objetivos y replicables. A través del uso de una encuesta estructurada con escalas de valoración, se recopilarán datos precisos sobre diversas dimensiones del salario emocional, como los beneficios institucionales, el desarrollo profesional, el reconocimiento, y la percepción de bienestar general. Según Arias (2015) "el método cuantitativo permite establecer relaciones entre variables y formular generalizaciones basadas en datos empíricos." (p. 112).

El enfoque inductivo, por su parte, facilitará la construcción de conclusiones a partir del análisis de los datos obtenidos, sin partir de teorías preestablecidas. En lugar de validar hipótesis derivadas de marcos teóricos existentes, se buscará que los resultados empíricos permitan generar hallazgos y construir propuestas directamente desde la realidad observada en el campo. Esto permite que las conclusiones reflejen con mayor fidelidad las necesidades, experiencias y percepciones de los colaboradores encuestados. "El razonamiento inductivo implica pasar de lo particular a lo general, formulando conclusiones generales a partir de la observación de fenómenos específicos"(Sampieri, Collado & Lucio, 2014, p. 23).

Este enfoque metodológico permitirá identificar, mediante indicadores medibles, el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores en relación con distintas dimensiones del salario emocional; así también detectar los aspectos del entorno laboral que inciden de forma significativa en la percepción de bienestar de los empleados, tales como el reconocimiento por logros, la comunicación con líderes, las oportunidades de desarrollo y la conciliación entre la vida personal y laboral; también permitirá analizar patrones y correlaciones entre variables como antigüedad, área de trabajo o género, y los niveles de satisfacción reportados.

La utilización exclusiva de instrumentos cuantitativos —como cuestionarios con escalas tipo Likert— asegurará la objetividad en la recolección de la información y permitirá un tratamiento estadístico preciso, facilitando el análisis descriptivo e inferencial de los datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) "la escala de Likert consiste en presentar un conjunto de afirmaciones sobre un tema y pedir a los participantes que indiquen su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, utilizando una escala previamente establecida" (p. 253).

De esta forma, se realizará una encuesta que abarque los beneficios que ofrece la Cooperativa en su institución. "El salario emocional no es una lista universal de beneficios, sino que depende del contexto de cada organización y de lo que las personas valoran. Por eso es necesario medirlo con instrumentos que se adapten a la realidad de cada empresa." (Elizundia, M., 2020).

Con este diseño, se espera generar conclusiones fundamentadas empíricamente que sirvan de base para la elaboración de propuestas destinadas a fortalecer el bienestar emocional y

social de los colaboradores. El propósito es que dichas propuestas sean aplicables en contextos similares, y que respondan fielmente a los hallazgos obtenidos durante la investigación.

VI. Preguntas clave

Preguntas de inicio:

¿Cuál es el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito respecto al salario emocional?

¿Cuál fue la necesidad manifestada por la institución para la realización de la investigación?

Preguntas interpretativas:

¿Qué dimensiones del salario emocional se valoran más positivamente por parte de los colaboradores?

¿Existen diferencias significativas en la percepción del salario emocional según género, edad y área de trabajo?

Preguntas de cierre:

¿Qué prácticas de salario emocional podrían reforzarse o implementarse para mejorar la satisfacción laboral?

¿Cómo puede esta información orientar políticas internas de gestión del talento humano?

VII. Organización y procesamiento de la información

Se ordena la información recolectada en función de los ejes de las tablas de la información de acuerdo con la sistematización de: distribución de las áreas, rangos de edad, clasificación de género, y el porcentaje total como resultado general de la satisfacción del salario emocional.

Tabla 1

Área de trabajo

ADMINISTRACIÓN	PREG N. 1	PRE G N.2	PREG N.3	PREG N.4	PREG N.5	PREG N.6	PREG N.7	PREG N.8	PREG N.9	PREG N.10	PREG N.11	PREG N.12	PREG N.13
SUMA 33	24	24	28	24	20	27	22	22	20	29	25	28	23
PORCENTAJE	72,72 %	72,72 %	84,84 %	72,72 %	60,60 %	81,81 %	66,66 %	66,66 %	60,60 %	87,87 %	75,75 %	84,84 %	69,69 %
COMERCIAL													
SUMA 9	7	7	5	7	6	7	5	6	7	8	8	8	8
PORCENTAJE	77,77 %	77,77 %	55,55 %	77,77 %	66,66 %	77,77 %	55,55 %	66,66 %	77,77 %	88,88 %	88,88 %	88,88 %	88,88 %
FINANZAS													
SUMA 9	7	6	6	7	7	6	2	5	5	8	6	6	5
PORCENTAJE	77,77 %	66,66 %	66,66 %	77,77 %	77,77 %	66,66 %	22,22 %	55,55 %	55,55 %	88,88 %	66,66 %	66,66 %	55,55 %
OPERACIONES													
SUMA 12	11	10	10	9	7	10	10	9	12	12	10	10	10
PORCENTAJE	91,66 %	83,33 %	83,33 %	75,00 %	58,33 %	83,33 %	83,33 %	75,00 %	100,00 %	100,00 %	83,33 %	83,33 %	83,33 %
RIESGOS													
SUMA 11	9	7	10	3	6	11	6	7	6	8	9	8	8
PORCENTAJE	81,81 %	63,63 %	90,90 %	27,27 %	54,54 %	100,00 %	54,54 %	63,63 %	54,54 %	72,72 %	81,81 %	72,72 %	72,72 %
TALENTO HUMANO													
SUMA 7	6	6	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5
PORCENTAJE	85,71 %	85,71 %	71,42 %	57,14 %	57,14 %	42,85 %	71,42 %	42,85 %	57,14 %	71,42 %	57,14 %	57,14 %	71,42 %
TECNOLOGÍA													
SUMA 13	10	10	8	5	12	11	9	7	8	11	10	10	8
PORCENTAJE	76,92 %	76,92 %	61,53 %	38,46 %	92,30 %	84,61 %	69,23 %	53,84 %	61,53 %	84,61 %	76,92 %	76,92 %	61,53 %

Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Tabla 2

Rangos de Edad

EDAD ENTRE 20 Y 30	PREG N.1	PREG N.2	PREG N.3	PREG N.4	PREG N.5	PREG N.6	PREG N.7	PREG N.8	PREG N.9	PREG N.10	PREG N.11	PREG N.12	PREG N.13
SUMA 23	18	17	20	14	18	21	14	14	20	20	19	20	17
PORCENTAJE	78,20 %	73,90 %	86,95 %	60,86 %	78,20 %	91,30 %	60,86 %	60,86 %	86,96 %	86,96 %	82,60 %	86,96 %	73,90 %
EDAD ENTRE 31 Y 40													
SUMA 39	26	25	27	21	23	27	23	23	20	32	27	27	25
PORCENTAJE	66,66 %	64,10 %	69,23 %	53,84 %	52,97 %	69,23 %	58,97 %	58,97 %	51,28 %	82,05 %	69,23 %	69,23 %	64,10 %
EDAD ENTRE 41 Y 50													
SUMA 23	22	22	19	13	16	19	18	17	15	21	18	19	17
PORCENTAJE	95,65 %	95,65 %	82,60 %	56,52 %	69,56 %	82,60 %	78,26 %	73,91 %	65,21 %	91,30 %	78,26 %	82,60 %	73,91 %
EDAD DE 51 EN ADELANTE													
SUMA 9	8	6	6	7	5	8	4	5	7	8	8	8	8
PORCENTAJE	88,88 %	66,66 %	66,66 %	77,77 %	55,55 %	88,88 %	44,44 %	55,55 %	77,77 %	88,88 %	88,88 %	88,88 %	88,88 %

Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Tabla 3

Clasificación de Género

GÉNERO MASCULINO	PREG N.1	PREG N.2	PREG N.3	PREG N.4	PREG N.5	PREG N.6	PREG N.7	PREG N.8	PREG N.9	PREG N.10	PREG N.11	PREG N.12	PREG N.13
SUMA 50	40	42	36	28	37	41	32	31	34	45	40	41	37
PORCENTAJE	80,00 %	84,00 %	72,00 %	56,00 %	74,00 %	82,00 %	64,00 %	62,00 %	68,00 %	90,00 %	80,00 %	82,00 %	74,00 %
GÉNERO FEMENINO													
SUMA 44	28	23	26	20	20	26	22	22	24	29	29	33	30
PORCENTAJE	63,63 %	52,27 %	59,00 %	45,45 %	45,45 %	59,00 %	50,00 %	50,00 %	54,00 %	65,90 %	65,90 %	75,00 %	68,18 %

Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Tabla 4

Porcentaje Total General

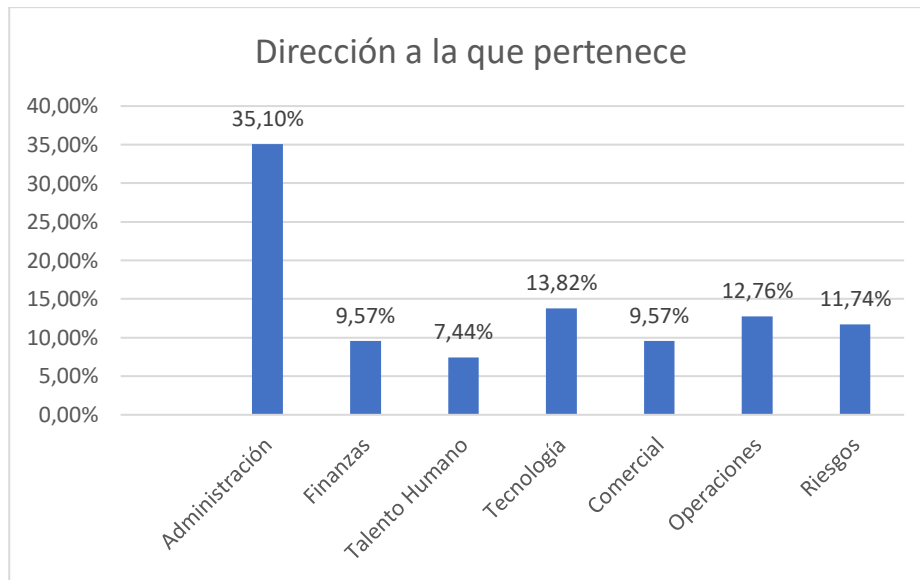
GENERAL	PREG N.1	PREG N.2	PREG N.3	PREG N.4	PREG N.5	PREG N.6	PREG N.7	PREG N.8	PREG N.9	PREG N.10	PREG N.11	PREG N.12	PREG N.13	TOTAL
PORCENTAJE	78,60 %	74,50 %	76,60 %	58,60 %	66,00 %	79,80 %	62,70 %	67,70 %	65,19 %	86,20 %	76,60 %	78,70 %	71,30 %	72,50%

Nota: Elaborado por Sofia Toasa

VIII. Análisis de la información

Figura 1

Área de trabajo

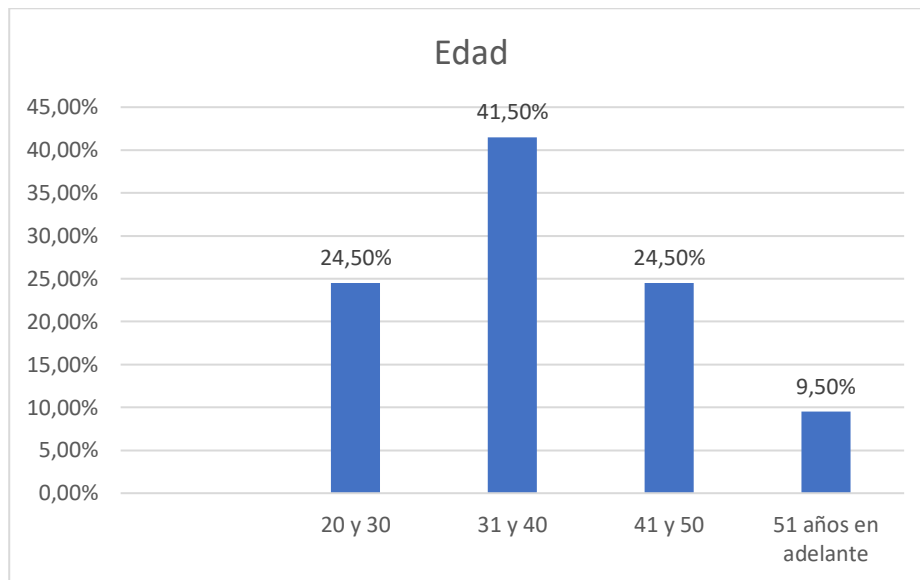


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

La mayoría de los encuestados pertenece al área de Administración (35,1%), las demás áreas tienen la siguiente participación: Tecnología (13,82%); Operaciones (12,76%); Riesgos (11,74%); Finanzas y Comercial (cada una con 9,57%); Talento Humano (7,44%)

Figura 2

Edad

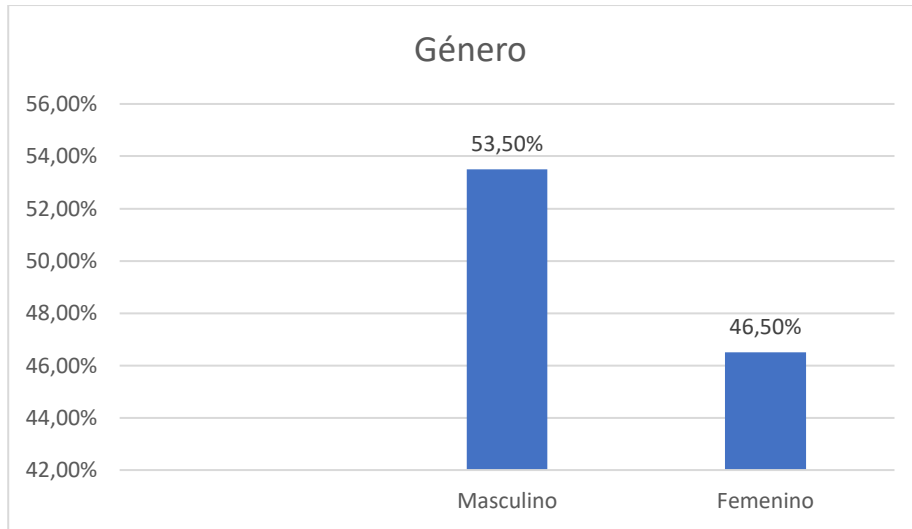


Elaborado por Sofia Toasa

La mayoría de los colaboradores encuestados tiene entre 31 y 40 años que representan el 41,5%. Los grupos de 20 a 30 años y 41 a 50 años tienen una representación igualitaria de 24,5%. El grupo de 51 años en adelante (9,5%) es el menos representado.

Figura 3

Género

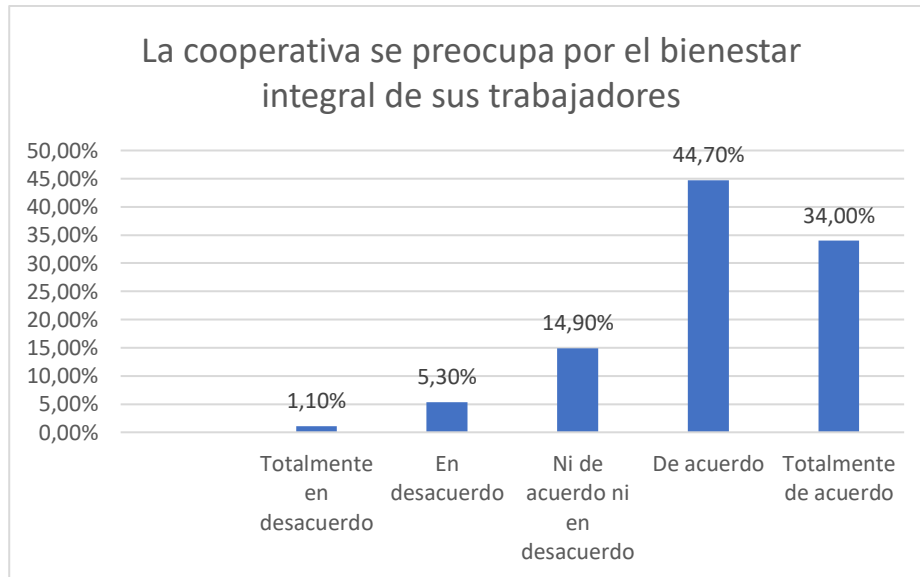


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

La participación de los encuestados es del 53,5% del género masculino, y 46,5% del género femenino.

Figura 4

Pregunta 1

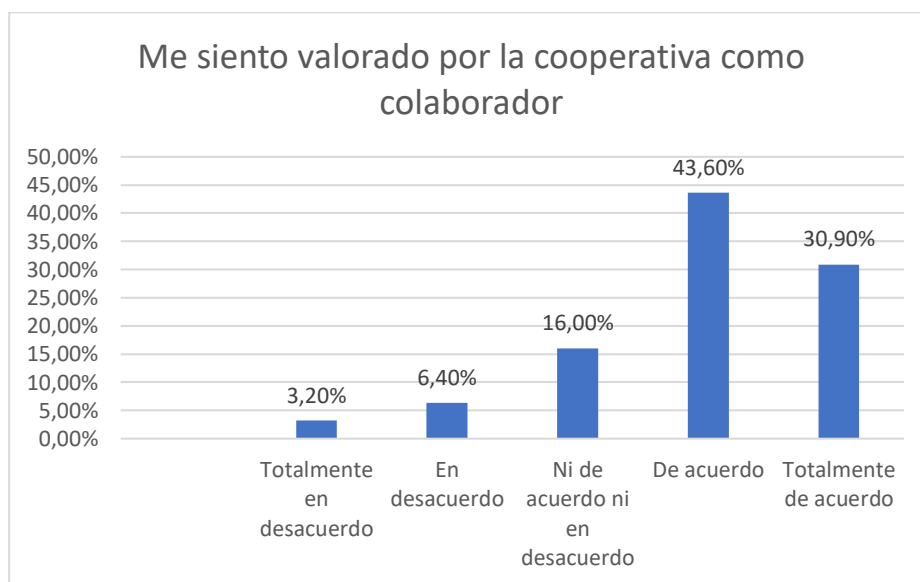


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

La mayoría de los colaboradores que se agrupan en el 78,7% (suma de "De acuerdo" 44,7% y "Totalmente de acuerdo" 34%) está de acuerdo con esta afirmación y perciben positivamente el compromiso de la cooperativa con su bienestar integral. Solo un 6,4% (1,1% totalmente en desacuerdo y 5,3% en desacuerdo) expresa una percepción negativa. Y el 14,9% se mantiene neutral.

Figura 5

Pregunta 2

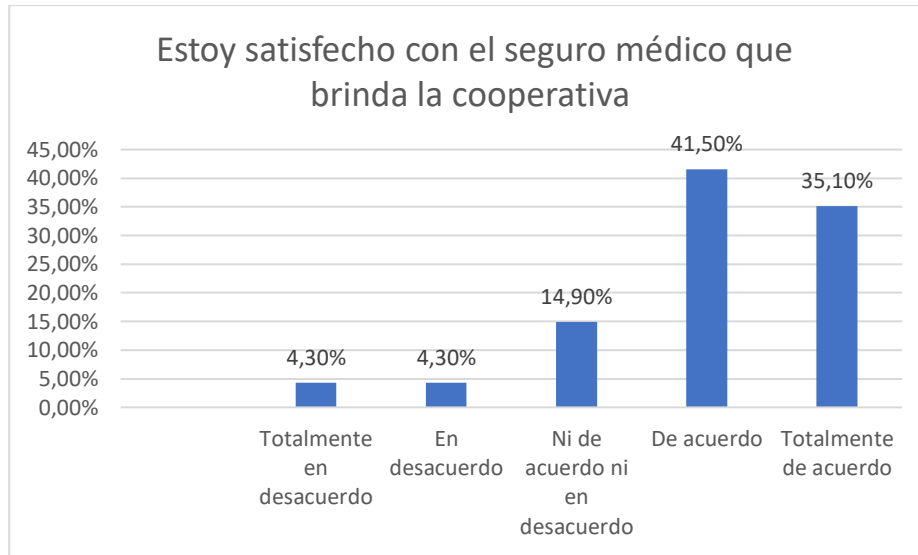


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 74,5% de los colaboradores se sienten valorados por la cooperativa (43,6% de acuerdo y 30,9% totalmente de acuerdo) manifiesta una percepción positiva. Un 9,6% (3,2% totalmente en desacuerdo y 6,4% en desacuerdo) expresa una sensación negativa. Y el 16% son respuestas neutras ante esta pregunta.

Figura 6

Pregunta 3

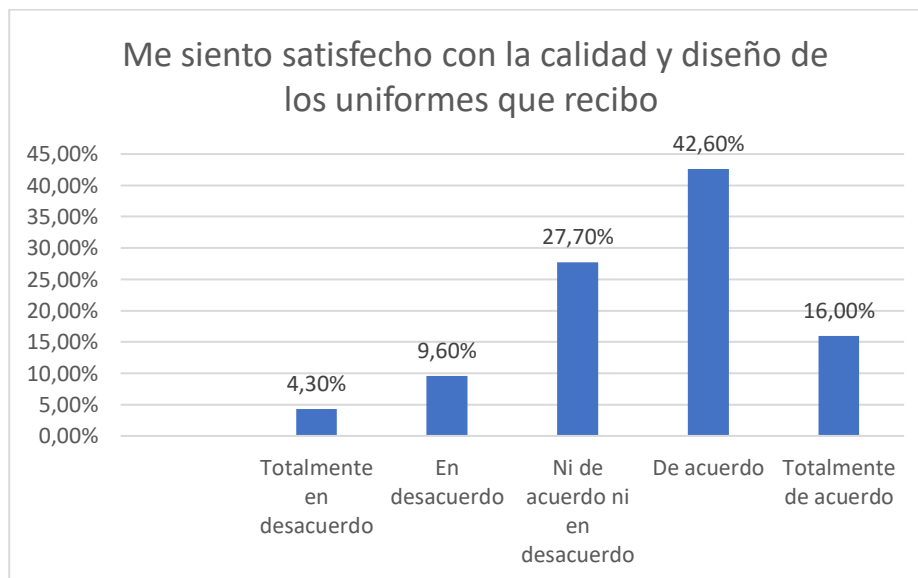


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 76,6% de los colaboradores (41,5% de acuerdo y 35,1% totalmente de acuerdo) está satisfecho con el seguro médico que brinda la cooperativa. Solo un 8,6% (4,3% en desacuerdo y 4,3% totalmente en desacuerdo) no está satisfecho. Y un 14,9% se mantiene neutral.

Figura 7

Pregunta 4

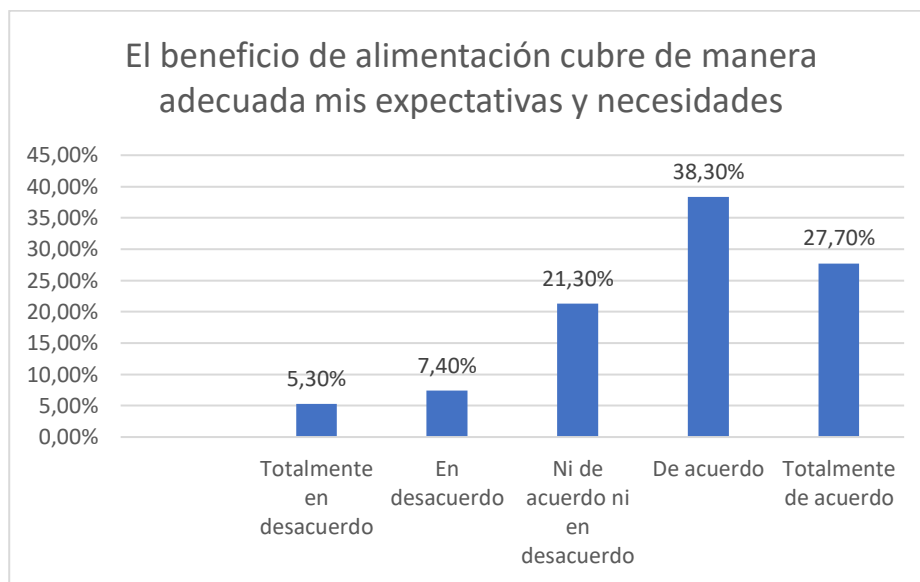


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

La satisfacción con los uniformes alcanza un 58,6% de los colaboradores (42,6% de acuerdo y 16% totalmente de acuerdo) están conformes. Sin embargo, un 13,9% (4,3% totalmente en desacuerdo y 9,6% en desacuerdo) expresa insatisfacción. Y el 27,7% de colaboradores se mantienen neutrales.

Figura 8

Pregunta 5

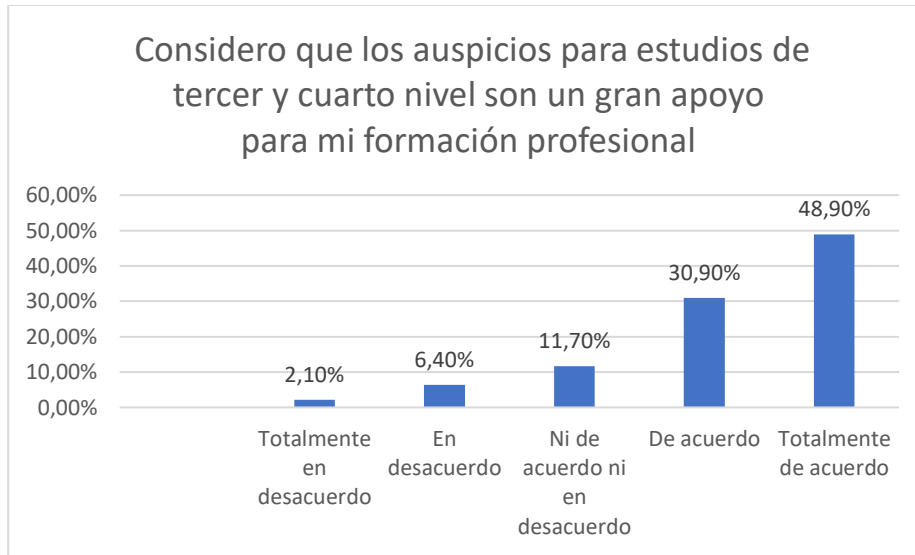


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 66% de los colaboradores (38,3% de acuerdo y 27,7% totalmente de acuerdo) considera que el beneficio de alimentación cumple sus expectativas y necesidades. No obstante, un 12,7% (5,3% totalmente en desacuerdo y 7,4% en desacuerdo) no está conforme con este beneficio. Y el 21,3% se mantiene de forma neutral.

Figura 9

Pregunta 6

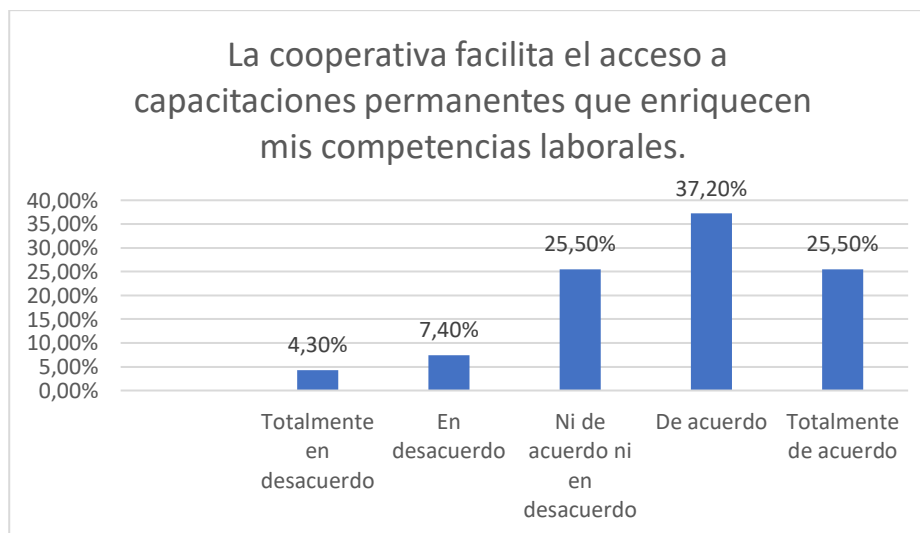


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Una gran mayoría que representa el 79,8% de los colaboradores (30,9% de acuerdo y 48,9% totalmente de acuerdo) valora positivamente los auspicios para estudios de tercer y cuarto nivel. Solo un 8,5% (2,1% totalmente en desacuerdo y 6,4% en desacuerdo) no percibe este beneficio como útil. Y un 11,7% de colaboradores se muestra neutral a esta pregunta.

Figura 10

Pregunta 7

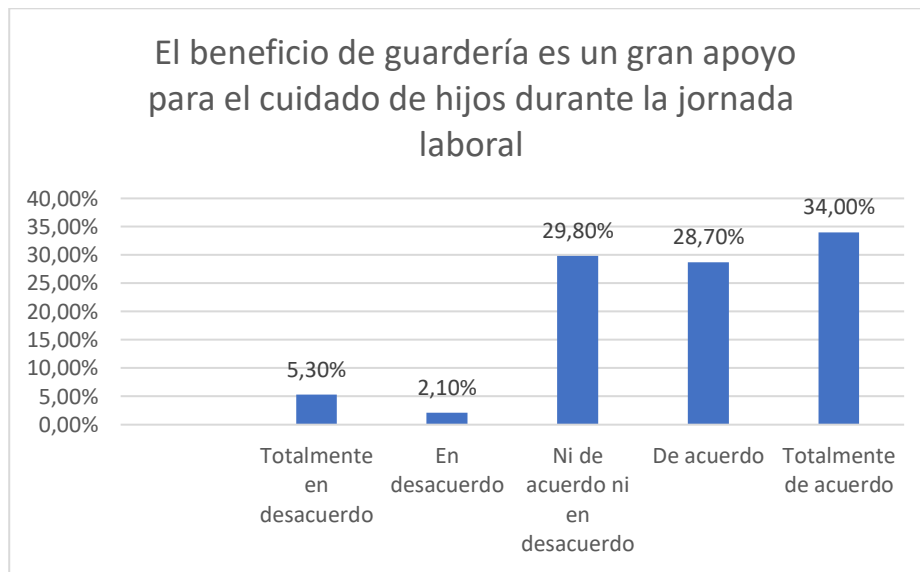


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 62,7% de los colaboradores (37,2% de acuerdo y 25,5% totalmente de acuerdo) considera que la cooperativa facilita el acceso a capacitaciones permanentes que enriquecen sus competencias laborales. Sin embargo, un 11,7% (4,3% totalmente en desacuerdo y 7,4% en desacuerdo) no está conforme con este aspecto. Y el 25,5% que se mantiene neutral.

Figura 11

Pregunta 8

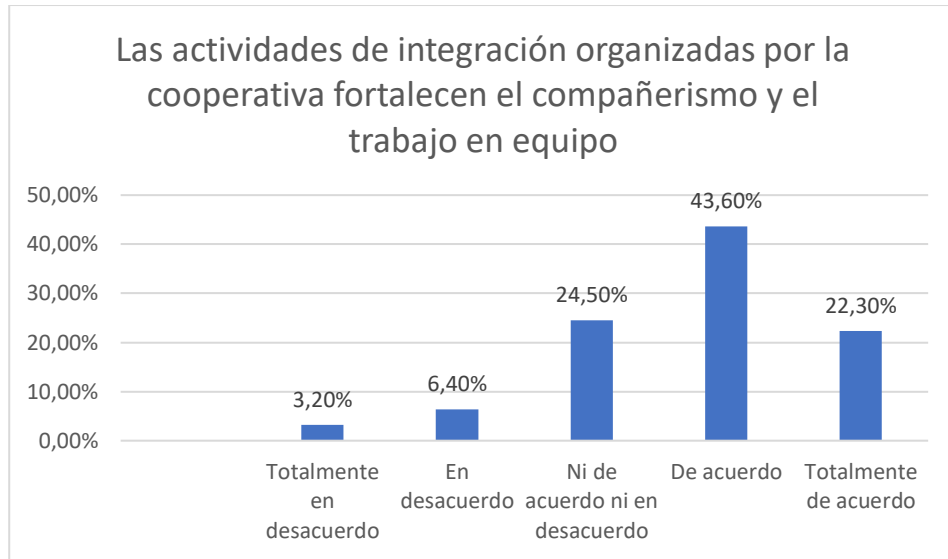


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 62,7% de los colaboradores (28,7% de acuerdo y 34% totalmente de acuerdo) considera que el beneficio de guardería es un gran apoyo para el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral. Solo un 7,4% (5,3% totalmente en desacuerdo y 2,1% en desacuerdo) expresa una percepción negativa. Y un 29,8% son de respuestas neutrales.

Figura 12

Pregunta 9

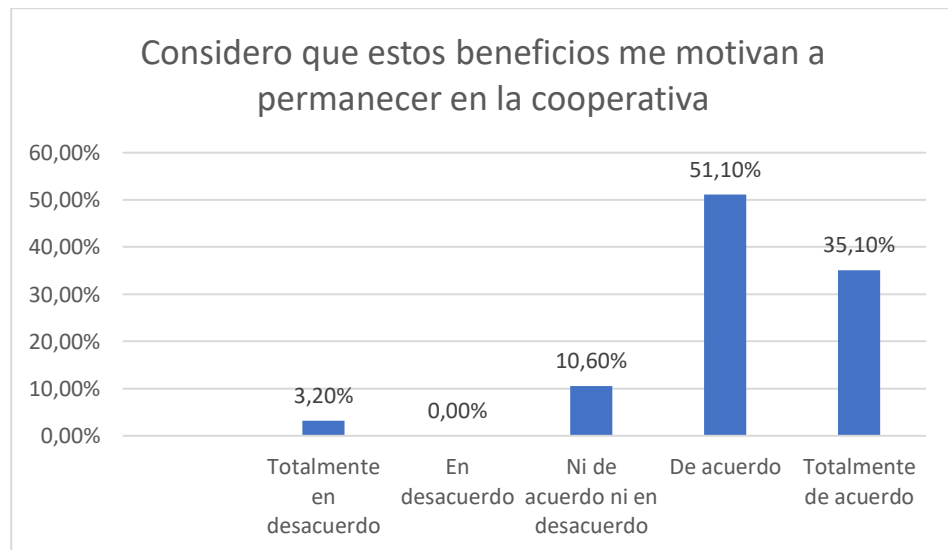


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 65,9% de los colaboradores (43,6% de acuerdo y 22,3% totalmente de acuerdo) considera que las actividades de integración organizadas por la cooperativa fortalecen el compañerismo y el trabajo en equipo. Un 9,6% (3,2% totalmente en desacuerdo y 6,4% en desacuerdo) no está conforme con este beneficio. Y el 24,5% que se mantiene de forma neutral.

Figura 13

Pregunta 10

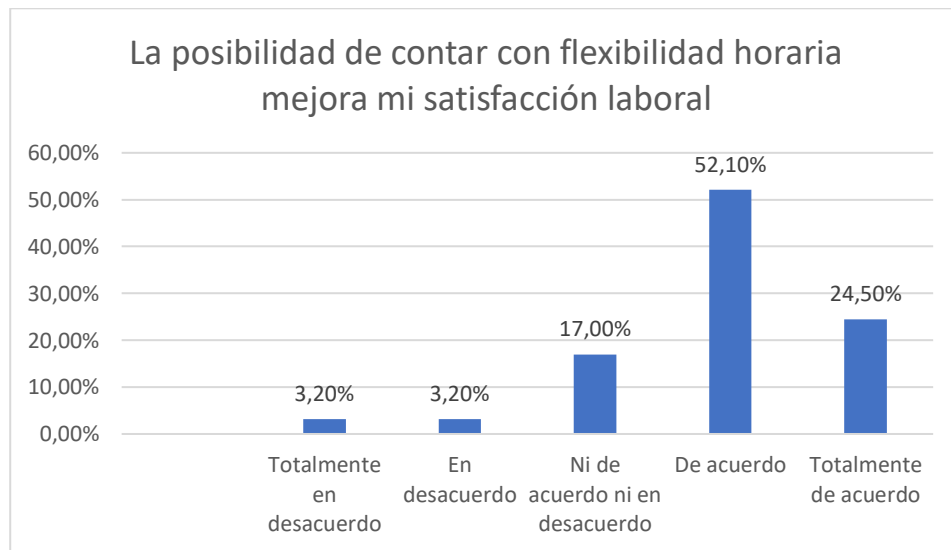


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 86,2% de los colaboradores (51,1% de acuerdo y 35,1% totalmente de acuerdo) considera que los beneficios que ofrece la cooperativa los motivan a permanecer en la institución. No hay respuestas en desacuerdo, y solo un 3,2% totalmente en desacuerdo. Y un 10,6% de respuestas neutrales

Figura 14

Pregunta 11

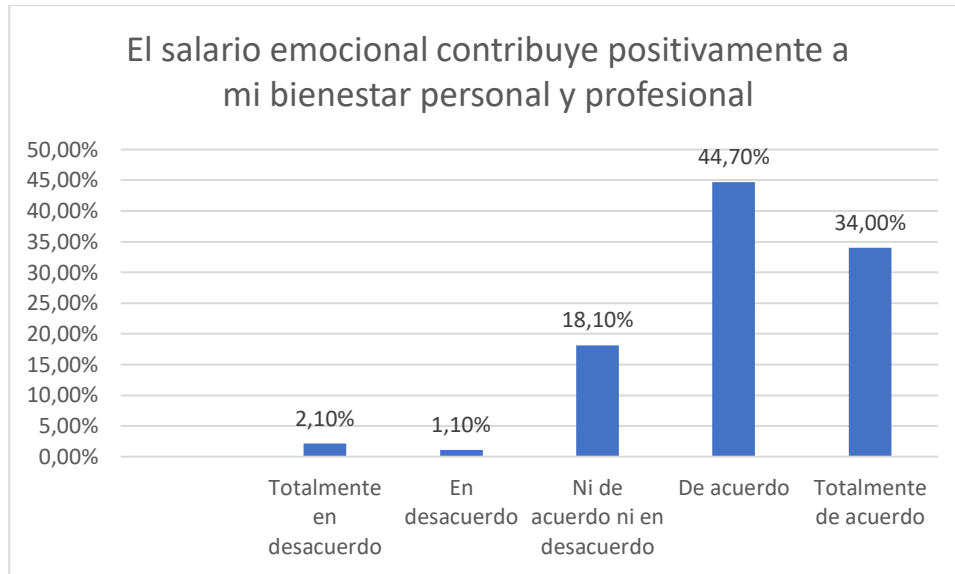


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 76,6% de los colaboradores (52,1% de acuerdo y 24,5% totalmente de acuerdo) considera que la flexibilidad horaria influye positivamente en su satisfacción laboral. Solo un 6,4% (3,2% en desacuerdo y 3,2% totalmente en desacuerdo) no percibe un impacto positivo. Y el 17% indica neutralidad.

Figura 15

Pregunta 12

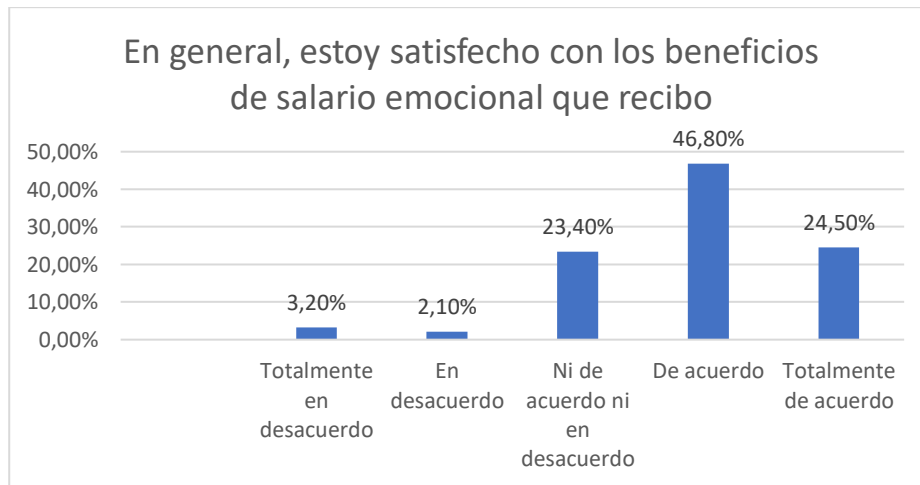


Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 78,7% de los colaboradores (44,7% de acuerdo y 34% totalmente de acuerdo) considera que el salario emocional contribuye positivamente a su bienestar personal y profesional. Solo un 3,2% (2,1% totalmente en desacuerdo y 1,1% en desacuerdo) no comparte esta visión. Y el 18,1% de colaboradores se mantiene de forma neutral.

Figura 16

Pregunta 13



Nota: Elaborado por Sofia Toasa

Un 71,3% de los colaboradores (46,8% de acuerdo y 24,5% totalmente de acuerdo) expresa que está satisfecho en general con los beneficios de salario emocional. Solo un 5,3% (3,2% totalmente en desacuerdo y 2,1% en desacuerdo) no se siente satisfecho. Y el 23,4% indica neutralidad.

IX. Justificación

El salario emocional ha cobrado relevancia en el ámbito de las organizaciones, en un entorno donde la estabilidad laboral y el equilibrio entre vida personal y profesional son cada vez más valorados, resulta indispensable identificar cuáles son los factores no monetarios que inciden en la permanencia y el rendimiento de los trabajadores. Según Enríquez Yépez y López Paredes (2020), “la mayoría de las empresas de servicios del Distrito Metropolitano de Quito implementan prácticas de salario emocional”, como el reconocimiento, la comunicación y un buen ambiente laboral, lo cual tiene un efecto positivo en la fidelización del personal.

La revista de investigación SIGMA, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, realizó un análisis del salario emocional en los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración, “los resultados del estudio muestran que aspectos como el clima laboral, el desarrollo profesional y la flexibilidad son cruciales para las percepciones positivas del salario emocional.” (Veintimilla-Ruiz & Braganza-Araúz, 2022, p. 127).

En referencia a los argumentos citados, en el caso de la Cooperativa 29 de Octubre, una entidad financiera de gran prestigio en el mercado laboral, resulta fundamental analizar cómo se implementa y percibe el salario emocional y comprender su impacto en la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que son valorados,

se crea un sentido de pertenencia, lo que beneficia en la rotación y fortalece la estabilidad dentro de la empresa.

El presente estudio permitirá a la institución contar con información relevante para mejorar sus políticas de gestión humana y contribuir a un ambiente laboral más saludable y productivo. Desde una perspectiva de salud mental, este análisis busca destacar la importancia de reconocer las necesidades emocionales de los trabajadores y su repercusión en su motivación y productividad laboral.

Un adecuado manejo del salario emocional —que pueden incluir varios factores como: el reconocimiento, la flexibilidad laboral, las oportunidades de crecimiento y un buen clima organizacional— tiene como resultado colaboradores más satisfechos y comprometidos en su trabajo, lo cual da como resultado un rendimiento positivo y compromiso con la institución. Esta situación también permite mejorar la imagen interna y externa de la empresa y facilita la atracción de nuevos talentos, además, disminuye el ausentismo y se optimizan recursos. Así, una organización que demuestra interés por el bienestar emocional de su personal se posiciona dentro del mercado laboral como un empleador deseable.

X. Caracterización de los beneficiarios

Este estudio se ha realizado a una muestra de colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre, una institución que cuenta con 57 años de vida organizacional, que tiene como función la intermediación financiera, y se enfoca en el bienestar de sus colaboradores, socios y clientes.

La participación del personal involucrado en la muestra de la investigación, y su aportación activa para responder a la encuesta, permite identificar la problemática en relación

con salario emocional y su satisfacción. Además, con la investigación se puede también relacionar aspectos cruciales para la mejora continua del ambiente laboral.

La población delimitada en esta investigación está compuesta por 150 colaboradores de la matriz Quito de la Cooperativa 29 de Octubre, de los cuales un 50% son hombres y 40% mujeres. El rango de edad de los participantes variará entre los 20 y 55 años, lo que implica una diversidad en términos de experiencia laboral y expectativas. El tipo de muestra seleccionada es intencional, basándose en la representatividad de las distintas áreas de la cooperativa.

Se selección una muestra de 94 colaboradores de las distintas áreas de la cooperativa, lo que facilita tener una visión más completa de las necesidades y percepciones del personal. La caracterización de los beneficiarios refleja una población de diferente género, edad, y áreas, lo que permite que se refleje los diversos criterios para un análisis real dentro de la investigación. La intervención activa y participativa de los colaboradores es una clave para el éxito del estudio realizado.

XI. Interpretación

El presente estudio se enfocó en conocer el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores de la Cooperativa 29 de Octubre – Matriz Quito respecto al salario emocional, a través de una encuesta, tomando en cuenta los siguientes elementos: el reconocimiento, el desarrollo profesional, la alimentación, la capacitación, los uniformes, el beneficio de guardería, la estabilidad laboral, el sentido de pertenencia y la flexibilidad entre la vida personal y laboral.

La necesidad manifestada por la institución para la realización de la investigación fue identificar el nivel de satisfacción del personal en relación con los beneficios de salario

emocional ofrecidos, con la finalidad de cumplir con una resolución del Consejo de Administración, de establecer acciones de mejora para el bienestar de los colaboradores y el fortalecimiento del clima laboral.

Luego se analizó cómo los colaboradores de la Cooperativa perciben el salario emocional, y se identificó qué dimensiones son valoradas de forma más positiva por los colaboradores y cuáles presentan oportunidades de mejora. Esto permitió obtener una visión integral de las prácticas actuales de la institución y cómo estas influyen en el desempeño y la motivación del personal.

Además, se identificó que sí existen diferencias significativas en la percepción del salario emocional según características personales como: el género, la edad, y área de trabajo en la cooperativa.

Antes de realizar la encuesta, ésta fue revisada cuidadosamente por la Directora de Talento Humano, con el objetivo de garantizar que las preguntas fueran pertinentes, claras y alineadas con los objetivos de la institución, posteriormente aprobó formalmente su aplicación, validando su estructura y contenido. Se realizaron algunas modificaciones en las preguntas, sin embargo, los cambios no fueron significativos, ya que desde su diseño se aseguró que fueran comprensibles y adecuadas al contexto institucional. La aplicación de la encuesta fue una experiencia positiva dentro de la institución, ya que los colaboradores mostraron una alta disposición y aceptación para participar, lo que permitió recopilar información valiosa y representativa sobre los beneficios institucionales.

Los resultados obtenidos reflejan un ambiente laboral mayoritariamente positivo, con un alto nivel de satisfacción en aspectos como el compromiso institucional con el bienestar (78,7%), el reconocimiento (74,5%), el seguro médico (76,6%), la formación profesional (79,8%) y la flexibilidad horaria (76,6%); estos beneficios influyen positivamente en la permanencia en la institución (86,2%).

Sin embargo, beneficios como uniformes, alimentación, servicio de guardería, integración y capacitaciones muestran niveles de satisfacción más bajos, con muchas respuestas neutras, lo que sugiere posibles deficiencias en comunicación o aplicabilidad. La investigación, basada en un enfoque cuantitativo e inductivo, permitió identificar tanto fortalezas como áreas de mejora en la gestión del salario emocional, ofreciendo información valiosa para fortalecer políticas organizacionales más humanas y efectivas.

Estos datos resultan clave, para diseñar a futuro, estrategias diferenciadas que respondan a las expectativas específicas de distintos grupos de colaboradores dentro de la matriz Quito de la Cooperativa, lo que permitirá : realizar una encuesta complementaria para determinar una mejora en beneficios como: modelo de uniformes, mejoramiento de las opciones de alimentación, capacitación más específica a sus funciones, servicio de guardería y actividades de integración para mejorar el trabajo en equipo, con el fin de generar un mayor sentido de compromiso.

Además, los resultados de esta investigación mostraron que existe una desmotivación sobre algunas políticas internas, lo que genera una oportunidad de mejora en la Gestión de Talento Humano, con el fin de idear e integrar nuevas políticas internas y beneficios que sean equitativos, motivantes y que fortalezca la satisfacción y productividad entre sus trabajadores, ya

que, el salario emocional es una estrategia clave para garantizar el éxito organizacional y el bienestar tanto del colaborador como de la institución.

Los datos obtenidos causaron diversas reacciones entre los actores de la cooperativa, ya que se identificaron tanto puntos altos como bajos, ya enunciados en párrafos anteriores, que requieren ser revisados para su mejora. La respuesta del personal ante la socialización de los resultados fue muy positiva; todos expresaron satisfacción con el trabajo realizado. Además, este estudio es de gran importancia para la Gerencia y la Dirección de Talento Humano, quienes están permanentemente preocupados por mejorar los beneficios del personal, y existe el compromiso para corregir los aspectos débiles encontrados, y fortalecer aquellos aspectos positivos identificados mediante la aplicación de esta encuesta.

En resumen, invertir en el salario emocional no solo contribuye al bienestar de los colaboradores, sino que también genera beneficios concretos para la institución, al promover un entorno laboral más motivador, eficiente y comprometido.

XII. Principales logros del aprendizaje

Una de las principales lecciones aprendidas fue comprender que el salario emocional, tiene un impacto real y medible en la motivación, el bienestar y la permanencia del personal dentro de una organización, también fue significativo entender que no todos los beneficios son igualmente valorados por todos los colaboradores, lo que recalca la importancia de conocer las percepciones mayoritarias del personal y tratar de ser equitativos e individualizar la atención para evitar una desigualdad y desmotivación en el personal.

La formación académica del investigador es primordial para analizar los resultados obtenidos, desde un punto de vista más neutral, y contextualizar las prácticas psicosociales dentro del entorno laboral, también me permitió integrar entre, la experiencia vivida y los conocimientos adquiridos, sobre temas de motivación, clima organizacional, y buenas prácticas de Talento Humano, así como vincularlos con herramientas metodológicas aplicadas en este estudio.

Entre las experiencias positivas, puedo destacar que hubo una importante participación de los colaboradores para la claridad de los resultados obtenidos, lo que permitió identificar los beneficios de mayor aceptación y reconocer temas de estudio que requieren atención. Así mismo, considero que aplicar la sistematización de la experiencia, me permitió evidenciar de manera directa una problemática real.

Como experiencia negativa, se considera que, si bien se logró aplicar una encuesta que ayudó a obtener resultados valiosos, la planificación de un cronograma más abierto y menos limitado en el tiempo de aplicación hubiera permitido ofrecer acciones más concretas de mejora o retroalimentación participativa con los colaboradores, para enriquecer la experiencia tanto de la organización como para el proceso investigativo.

El estudio permitió generar un diagnóstico institucional detallado sobre la percepción del salario emocional, un conjunto de conclusiones y recomendaciones prácticas, una sistematización de experiencias laborales significativas, y una base de datos útil que puede ayudar como referencia para futuros estudios o intervenciones.

Se lograron los objetivos principales: identificar la percepción del personal sobre el salario emocional, reconocer los beneficios más valorados, y detectar oportunidades de mejora. No se logró profundizar a nivel individual o emocional en algunos casos específicos, debido a que el diseño cuantitativo limita la expresión subjetiva.

Se identificaron elementos de riesgo, respecto a la posibilidad de sesgo en las respuestas, ya que algunos colaboradores pudieron haber respondido de forma diplomática por temor a represalias o por desconocimiento de ciertos beneficios. También se identificó el riesgo de interpretar resultados sin considerar factores contextuales específicos de cada área.

Más allá de los datos numéricos y comprender la vivencia del salario emocional en su contexto real, también se visualiza al salario emocional como una herramienta estratégica de gestión humana, no solo como un beneficio complementario sino como un importante factor de innovación; la investigación abordó el salario emocional como eje central del bienestar laboral, un enfoque aún poco explorado en algunas instituciones, y lo vinculó directamente con la fidelización del talento, la salud mental como resultado de un buen clima laboral.

Al realizar este estudio, se logró acceder al sentir de los colaboradores de la cooperativa, generando una expectativa de mejora, al ser escuchados. También representó un aprendizaje sobre cómo combinar metodologías para obtener una mirada integral, y traducir los hallazgos en propuestas concretas y aplicables.

Finalmente, la investigación proporcionó una base diagnóstica sólida, confiable y representativa de la percepción organizacional sobre el salario emocional y que el impacto en la salud mental de los colaboradores se reflejó en la valoración de beneficios como el

reconocimiento, la flexibilidad horaria y el desarrollo personal, todos relacionados con la reducción del estrés, el aumento del bienestar emocional y la motivación en el trabajo.

En resumen, se puede considerar que el análisis realizado será de gran utilidad para la toma de decisiones estratégicas orientadas a fortalecer el clima laboral, aumentar la satisfacción del personal y consolidar una cultura organizacional centrada en el bienestar.

XIII. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

A partir del presente estudio, se puede concluir que la cooperativa ha logrado implementar un conjunto de beneficios de salario emocional, que, en su mayoría, impactan positivamente en el bienestar y la motivación de los colaboradores de la 29 de Octubre, ya que los niveles de satisfacción en aspectos como el compromiso institucional, la valoración personal, la flexibilidad horaria y los auspicios académicos demuestra un entorno que favorece a un buen clima laboral.

Con la metodología aplicada en esta investigación se logró determinar que las prácticas pensadas en el beneficio del personal contribuyen significativamente a disminuir el estrés, y generar un sentido de pertenencia del personal hacia la institución, lo que va de la mano con la eficiencia en el trabajo y la productividad laboral.

Por otro lado, se pudo identificar que existen áreas con menores porcentajes de satisfacción y altos porcentajes de neutralidad, como los beneficios de uniformes, alimentación y guardería, lo que demuestra que estos beneficios no aportan de manera significativa en la motivación laboral.

Un dato relevante es que, un alto porcentaje de colaboradores afirma que los beneficios que la Cooperativa ofrece a sus colaboradores, los motivan a permanecer en la institución. Esto indica una relación directa entre salario emocional y la fidelización del talento humano, reforzando su importancia estratégica dentro de la gestión organizacional.

Finalmente se concluye que los objetivos específicos que se plantearon en la investigación fueron alcanzados de manera satisfactoria: se logró aplicar herramientas adecuadas para la recolección de datos, específicamente una encuesta estructurada y validada por el área de Talento Humano, lo que permitió obtener información. para determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores en relación con el salario emocional, evidenciando tanto fortalezas como áreas de mejora. Asimismo, en función de las respuestas de la investigación realizada se pudo identificar oportunidades de mejora y nuevas prácticas que podrían implementarse para elevar la satisfacción laboral, promoviendo el bienestar del personal y favoreciendo el compromiso dentro de la Cooperativa, estos resultados establecen una base importante para futuras acciones de mejora.

Recomendaciones

La Cooperativa debe continuar fortaleciendo e innovando en los beneficios de salario emocional que actualmente impactan positivamente en el bienestar y la motivación de sus colaboradores, y reforzar la comunicación interna de los mismos, especialmente aquellos que muestran altos porcentajes de neutralidad ya que es posible que parte del personal no esté completamente informado o no conozca cómo acceder a ciertos beneficios. Se recomienda

realizar evaluaciones continuas para asegurar que los beneficios estén alineados con las necesidades del personal y así mantener un clima laboral favorable.

Es importante que la Cooperativa implemente actividades que fomenten el sentido de pertenencia entre los colaboradores, reforzando las prácticas que ya contribuyen a mejorar la eficiencia y la productividad. También se sugiere incentivar la participación activa del personal en la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo para fortalecer su vínculo con la institución.

Para mantener un entorno emocionalmente saludable que prevenga el desgaste laboral, se recomienda la implementación de nuevas prácticas para el apoyo emocional y bienestar psicosocial, incluyendo espacios de escucha activa, asesoría psicológica y actividades de bienestar integral que permitan a los colaboradores sentirse valorados y respaldados de forma continua.

Respecto a los beneficios que presentan menor satisfacción, se recomienda realizar un diagnóstico ampliado para entender el por qué, no están generando motivación, considerando encuestas específicas o espacios participativos donde los colaboradores puedan expresar sugerencias para mejorarlos. A partir de esta información, la Cooperativa debería diseñar estrategias más efectivas o reconsiderar la asignación de recursos hacia beneficios que realmente aporten al bienestar y satisfacción de los colaboradores y fortalecer la estrategia de reconocimiento laboral incluyendo prácticas visibles y equitativas para todo el personal. Es importante que se considere ampliar y diversificar las estrategias de capacitación, asegurando

que lleguen a todos los departamentos y niveles de la organización, y que respondan a intereses reales del personal, esto ayudará a reducir el porcentaje de neutralidad observado en este aspecto.

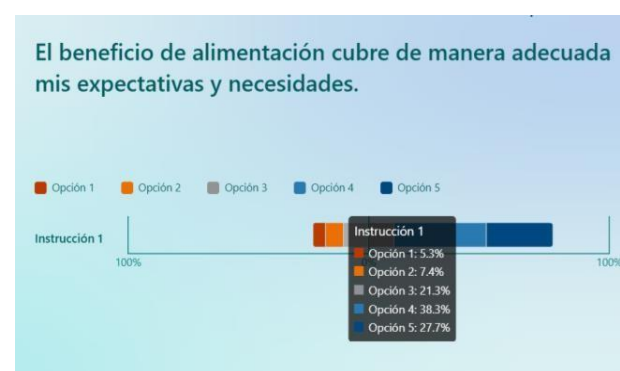
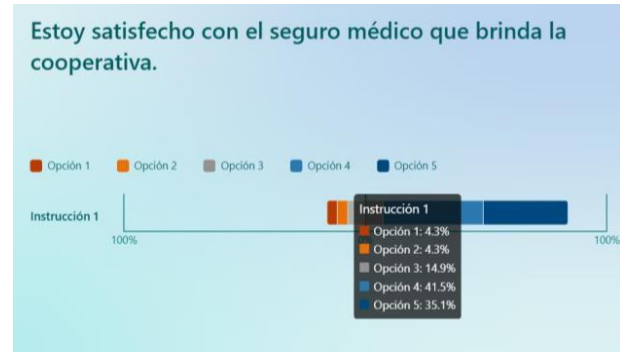
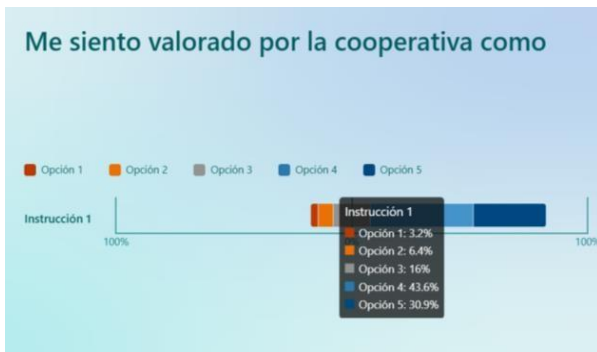
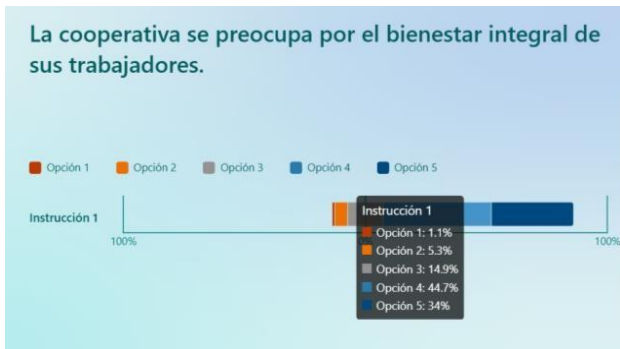
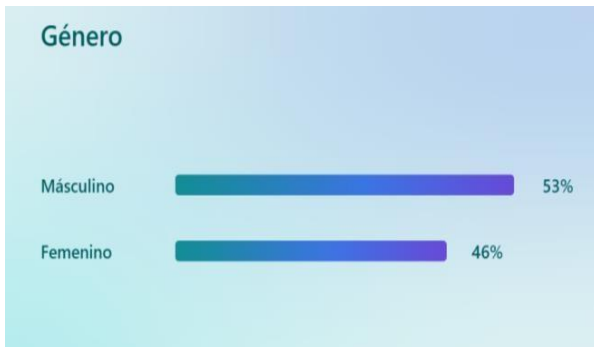
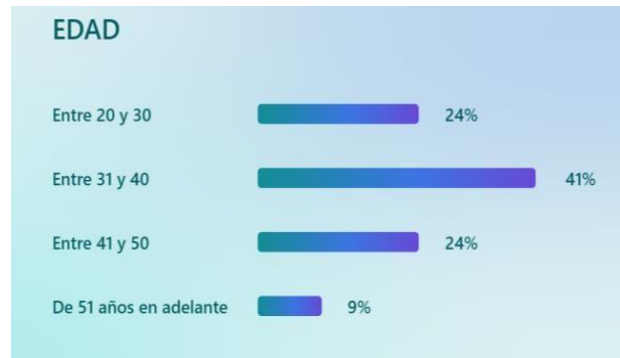
Finalmente, dado que un alto porcentaje de colaboradores manifiesta que los beneficios recibidos influyen en su permanencia en la Cooperativa, se recomienda fortalecer la gestión del talento humano con un enfoque significativo en el salario emocional, tomando en cuenta que es una herramienta estratégica clave para la retención y permanencia del personal, vinculando los beneficios con planes de crecimiento personal y profesional.

XIV. Referencias bibliográficas

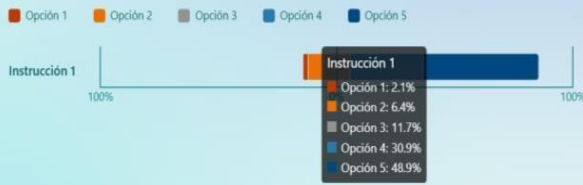
- Arancibia Fernández, F. (2023). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos conceptuales para su análisis. *Revista de Derecho Social*, (45), 23-40. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
- Arenas, M. (2023). Qué es la Teoría de Herzberg y su aplicación en RR.HH. Recuperado de <https://www.deel.com/es/blog/teoria-herzberg-recursoshumanos/>
- Arias, M. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa* (2ª ed.). Editorial Universitaria.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Enríquez Yépez, S., & López Paredes, H. (2020). *Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito*. *Aglala*, 11(2), 39–51. Recuperado de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>
- García, M. A., & Carranza, R. (2023). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Revista de Investigación*, 2(3), 23-35.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Johnson, T., & Spizman, R. F. (2023). *Llévame al trabajo: Más de 70 consejos para que las mujeres obtengamos reconocimiento profesional*.
- Martínez, A. (2019). *Metodologías participativas y sistematización de experiencias*. Editorial CLACSO.

- Martínez, J., & Rangel, M. (2015). Gestión del talento humano con enfoque estratégico. Editorial Ecoe Ediciones.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Olaz, Á. J. (2022). Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión (2ª ed.). ESIC Editorial.
- Veintimilla-Ruiz, J. E., & Braganza-Araúz, A. A. (2022). Salario emocional en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integración [Artículo]. *Revista de Investigación SIGMA*, Universidad Técnica de Cotopaxi
- Elizundia, M. (2020). The Emotional Salary Barometer: Understanding What Truly Motivates People at Work. *Emotional Salary Barometer*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). México: McGraw-Hill Education
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.

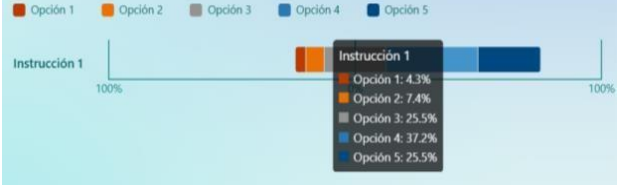
XV. Anexos



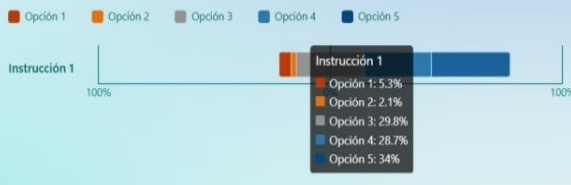
Considero que los auspicios para estudios de tercer y cuarto nivel son un gran apoyo para mi formación...



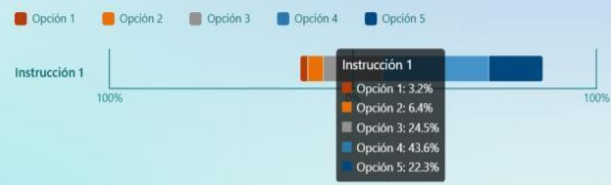
La cooperativa facilita el acceso a capacitaciones permanentes que enriquecen mis competencias laborales



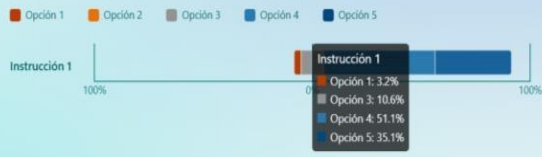
El beneficio de guardería es un gran apoyo para el cuidado de hijos durante la jornada laboral.



Las actividades de integración organizadas por la cooperativa fortalecen el compañerismo y el trabajo en equipo.



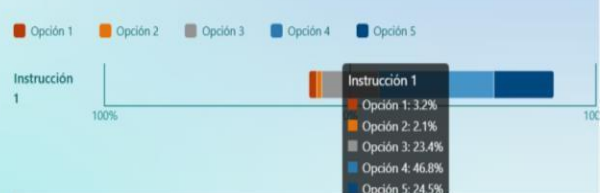
Considero que estos beneficios me motivan a permanecer en la cooperativa.



El salario emocional contribuye positivamente a mi bienestar personal y profesional.

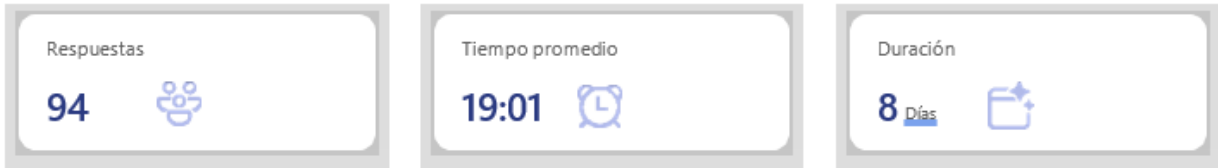


En general, estoy satisfecho con los beneficios de salario emocional que recibo.



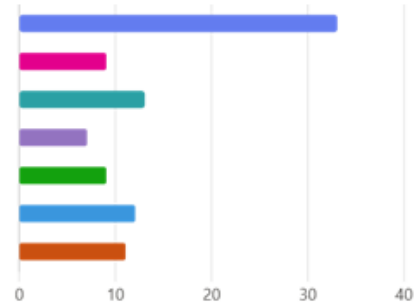
id	Hora de inicio	Hora de finalización	Correo electrónico	DIRECCIÓN A LA O	EDAD	Género	estar	berath	fico que	iseño	adecu	nivel	ment	el cui	iva fo	van a	bilidad	te a n	licios	
1	18/6/2025 17:14	18/6/2025 17:16	anonymous	FINANZAS	De 51 años en adelante	Masculino	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
2	18/6/2025 17:15	18/6/2025 17:17	anonymous	TALENTO HUMANO	Entre 41 y 50	Femenino	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	
3	18/6/2025 17:16	18/6/2025 17:18	anonymous	RIESGOS	Entre 20 y 30	Femenino	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	
4	18/6/2025 17:17	18/6/2025 17:18	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 20 y 30	Femenino	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	
5	18/6/2025 17:19	18/6/2025 17:21	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Femenino	3	2	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4	3	
6	18/6/2025 17:18	18/6/2025 17:21	anonymous	TALENTO HUMANO	Entre 31 y 40	Femenino	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
7	18/6/2025 17:17	18/6/2025 17:21	anonymous	ADMINISTRACIÓN	De 51 años en adelante	Femenino	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
8	18/6/2025 17:18	18/6/2025 17:21	anonymous	ADMINISTRACIÓN	De 51 años en adelante	Masculino	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	18/6/2025 17:20	18/6/2025 17:22	anonymous	FINANZAS	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	3	1	1	4	2	4	4	4	4	4	3	
10	18/6/2025 17:23	18/6/2025 17:25	anonymous	COMERCIAL	Entre 20 y 30	Masculino	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	18/6/2025 17:27	18/6/2025 17:28	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	
12	18/6/2025 17:24	18/6/2025 17:29	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Masculino	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
13	18/6/2025 17:28	18/6/2025 17:30	anonymous	TALENTO HUMANO	Entre 31 y 40	Femenino	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
14	18/6/2025 17:26	18/6/2025 17:31	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Femenino	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	
15	18/6/2025 17:33	18/6/2025 17:35	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 20 y 30	Masculino	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	
16	18/6/2025 17:35	18/6/2025 17:36	anonymous	OPERACIONES	Entre 20 y 30	Femenino	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	
17	18/6/2025 17:15	18/6/2025 17:39	anonymous	TALENTO HUMANO	Entre 31 y 40	Femenino	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
18	18/6/2025 17:39	18/6/2025 17:40	anonymous	TALENTO HUMANO	Entre 31 y 40	Femenino	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	18/6/2025 17:37	18/6/2025 17:40	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
20	18/6/2025 18:27	18/6/2025 18:31	anonymous	RIESGOS	Entre 31 y 40	Femenino	4	3	4	3	2	4	2	5	3	4	4	4	4	
21	18/6/2025 18:31	18/6/2025 18:35	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
22	18/6/2025 19:01	18/6/2025 19:06	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Femenino	3	2	5	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	
23	18/6/2025 19:12	18/6/2025 19:14	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	18/6/2025 19:43	18/6/2025 19:45	anonymous	OPERACIONES	Entre 31 y 40	Masculino	4	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	
25	18/6/2025 22:09	18/6/2025 22:12	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	18/6/2025 22:19	18/6/2025 22:21	anonymous	RIESGOS	Entre 31 y 40	Femenino	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	
27	18/6/2025 23:42	18/6/2025 23:44	anonymous	TECNOLOGÍA	Entre 20 y 30	Masculino	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	
28	19/6/2025 8:21	19/6/2025 8:24	anonymous	COMERCIAL	Entre 31 y 40	Masculino	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	
29	19/6/2025 8:23	19/6/2025 8:27	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 20 y 30	Masculino	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	19/6/2025 8:30	19/6/2025 8:32	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 20 y 30	Masculino	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	
31	19/6/2025 8:33	19/6/2025 8:36	anonymous	TECNOLOGÍA	Entre 20 y 30	Masculino	5	3	4	3	5	5	5	3	3	4	1	4	3	
32	19/6/2025 8:33	19/6/2025 8:37	anonymous	TECNOLOGÍA	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
33	19/6/2025 8:22	19/6/2025 8:43	anonymous	RIESGOS	Entre 20 y 30	Femenino	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
34	19/6/2025 8:31	19/6/2025 8:44	anonymous	RIESGOS	Entre 20 y 30	Femenino	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	19/6/2025 8:41	19/6/2025 8:46	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Femenino	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	19/6/2025 8:48	19/6/2025 8:50	anonymous	FINANZAS	Entre 31 y 40	Masculino	2	1	3	3	5	2	3	3	5	4	3	3	3	
37	18/6/2025 17:45	18/6/2025 8:51	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	
38	19/6/2025 8:36	19/6/2025 8:54	anonymous	COMERCIAL	Entre 41 y 50	Femenino	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
39	19/6/2025 8:54	19/6/2025 8:58	anonymous	COMERCIAL	De 51 años en adelante	Masculino	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	
40	19/6/2025 8:57	19/6/2025 8:59	anonymous	TALENTO HUMANO	Entre 31 y 40	Femenino	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
41	19/6/2025 8:56	19/6/2025 9:00	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Masculino	3	3	5	1	3	5	3	3	3	5	5	5	5	
42	19/6/2025 9:06	19/6/2025 9:09	anonymous	ADMINISTRACIÓN	De 51 años en adelante	Masculino	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
43	19/6/2025 9:07	19/6/2025 9:09	anonymous	OPERACIONES	Entre 31 y 40	Femenino	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
44	19/6/2025 9:03	19/6/2025 9:10	anonymous	COMERCIAL	Entre 20 y 30	Femenino	3	3	4	4	3	5	3	5	4	3	2	3	3	
45	19/6/2025 9:11	19/6/2025 9:13	anonymous	ADMINISTRACIÓN	De 51 años en adelante	Masculino	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	19/6/2025 9:14	19/6/2025 9:16	anonymous	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Femenino	4	4	4	2	3	5	3	4	3	5	4	5	4	
47	19/6/2025 9:16	19/6/2025 9:18	anonymous	COMERCIAL	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	
48	19/6/2025 9:18	19/6/2025 9:29	anonymous	FINANZAS	Entre 31 y 40	Femenino	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
49	19/6/2025 9:52	19/6/2025 9:54	anónimo	COMERCIAL	Entre 31 y 40	Femenino	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
50	19/6/2025 9:53	19/6/2025 9:55	anónimo	ADMINISTRACIÓN	Entre 41 y 50	Masculino	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	
51	19/6/2025 9:55	19/6/2025 9:57	anónimo	TECNOLOGÍA	Entre 20 y 30	Masculino	2	2	2	1	3	5	1	1	1	1	3	3	1	
52	19/6/2025 9:55	19/6/2025 9:57	anónimo	RIESGOS	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	
53	19/6/2025 9:56	19/6/2025 9:58	anónimo	FINANZAS	Entre 31 y 40	Femenino	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	
54	19/6/2025 9:51	19/6/2025 9:59	anónimo	RIESGOS	Entre 31 y 40	Femenino	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	
55	19/6/2025 9:58	19/6/2025 10:02	anónimo	TECNOLOGÍA	Entre 20 y 30	Masculino	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	
56	19/6/2025 10:01	19/6/2025 10:03	anónimo	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Masculino	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	
57	19/6/2025 9:59	19/6/2025 10:03	anónimo	TECNOLOGÍA	Entre 20 y 30	Masculino	3	4	5	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	
58	19/6/2025 10:01	19/6/2025 10:03	anónimo	TECNOLOGÍA	Entre 20 y 30	Femenino	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
59	19/6/2025 10:02	19/6/2025 10:04	anónimo	ADMINISTRACIÓN	Entre 20 y 30	Femenino	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
60	19/6/2025 10:03	19/6/2025 10:05	anónimo	RIESGOS	Entre 31 y 40	Femenino	4	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	
61	19/6/2025 9:18	19/6/2025 10:06	anónimo	TECNOLOGÍA	Entre 41 y 50	Masculino	4	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	
62	19/6/2025 9:58	19/6/2025 10:08	anónimo	ADMINISTRACIÓN	De 51 años en adelante	Masculino	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
63	19/6/2025 9:46	19/6/2025 10:09	anónimo	FINANZAS	Entre 31 y 40	Femenino	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	
64	19/6/2025 10:08	19/6/2025 10:10	anónimo	OPERACIONES	Entre 20 y 30	Femenino	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	
65	19/6/2025 10:07	19/6/2025 10:11	anónimo	OPERACIONES	Entre 31 y 40	Masculino	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	19/6/2025 10:10	19/6/2025 10:11	anónimo	OPERACIONES	Entre 20 y 30	Masculino	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	
67	19/6/2025 10:11	19/6/2025 10:13	anónimo	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Masculino	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
68	19/6/2025 10:13	19/6/2025 10:15	anónimo	RIESGOS	Entre 31 y 40	Femenino	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	
69	19/6/2025 10:16	19/6/2025 10:18	anónimo	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
70	19/6/2025 10:11	19/6/2025 10:26	anónimo	ADMINISTRACIÓN	Entre 31 y 40	Masculino	4	4	3	2	2	5	5	5	4	4	3	4	3	
71	19/6/2025 10:29	19/6/2025 10:31	anónimo	FINANZAS	Entre 20 y 30	Masculino	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	
72	19/6/2025 9:52	19/6/2025 10:32	anónimo	TECNOLOGÍA	Entre 41 y 50	Masculino	4	4	2	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	
73	19/6/2025 10:50	19/6/2025 10:55	anónimo	FINANZAS	Entre 31 y 40	Femenino	4	2	5	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	
74	19/6/2025 10:53	19/6/2025 10:58	anónimo	OPERACIONES	Entre 41 y 50	Masculino	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	

Información general sobre respuestas Activo



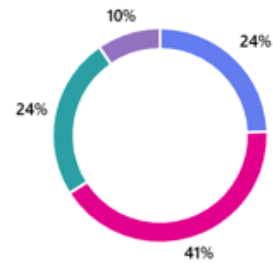
1. DIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE

● ADMINISTRACIÓN	33
● FINANZAS	9
● TECNOLOGÍA	13
● TALENTO HUMANO	7
● COMERCIAL	9
● OPERACIONES	12
● RIESGOS	11



2. EDAD

● Entre 20 y 30	23
● Entre 31 y 40	39
● Entre 41 y 50	23
● De 51 años en adelante	9



3. Género

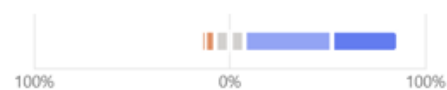
● Másculino	50
● Femenino	44



4. La cooperativa se preocupa por el bienestar integral de sus trabajadores.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

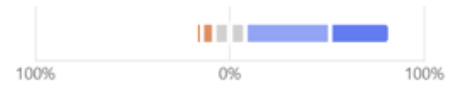
Instrucción 1



5. Me siento valorado por la cooperativa como colaborador

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1



6. Estoy satisfecho con el seguro médico que brinda la cooperativa.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

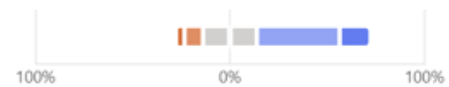
Instrucción 1



7. Me siento satisfecho con la calidad y diseño de los uniformes que recibo.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

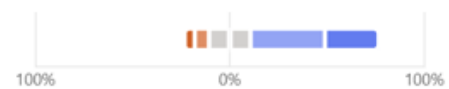
Instrucción 1



8. El beneficio de alimentación cubre de manera adecuada mis expectativas y necesidades.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

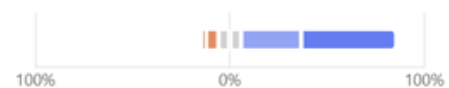
Instrucción 1



9. Considero que los auspicios para estudios de tercer y cuarto nivel son un gran apoyo para mi formación profesional.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1



10. La cooperativa facilita el acceso a capacitaciones permanentes que enriquecen mis competencias laborales

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1



11. El beneficio de guardería es un gran apoyo para el cuidado de hijos durante la jornada laboral.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

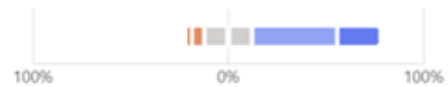
Instrucción 1



12. Las actividades de integración organizadas por la cooperativa fortalecen el compañerismo y el trabajo en equipo.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1



13. Considero que estos beneficios me motivan a permanecer en la cooperativa.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1



14. La posibilidad de contar con flexibilidad horaria mejora mi satisfacción laboral

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

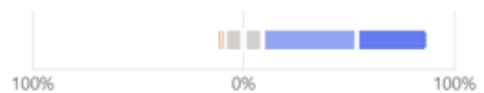
Instrucción 1



15. El salario emocional contribuye positivamente a mi bienestar personal y profesional.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1



16. En general, estoy satisfecho con los beneficios de salario emocional que recibo.

● Opción 1 ● Opción 2 ● Opción 3 ● Opción 4 ● Opción 5

Instrucción 1

