

Carrera: Administración De Empresas

Diplomado:

El Salario Emocional Como Estrategia Generadora De Bienestar Laboral

Proyecto:

Plan De Acción Salario Emocional en el Departamento Financiero de la
Empresa SENASA.

Autores:

Pedro José Estrella Filpo
Roseily Esther Morel Solano
Dionisio Antonio Nuñez Gonzalez

Facilitadora Acompañante:

Sagrario Medina

21 de abril del 2022
Santiago De Los Caballeros
República Dominicana.

PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL EN EL DEPARTAMENTO FINANCIERO, DE LA EMPRESA SENASA, EN EL PERÍODO ENERO - ABRIL, 2022.

Contenido

Objetivos	6
Introducción	7
MODULO 1: IDENTIFICACIÓN DE UN DEPARTAMENTO PARA LA APLICACION EN UESTUIDO DE SALARIO EMOCIONAL	8
1. Breve historia de la empresa	8
2. Describe brevemente la industria	9
3. Organigrama	10
4. Departamento objeto de estudio	10
5. Explicar por qué ha seleccionado a este departamento	10
6. Personas serán analizadas en este proyecto (el número de participantes que serán objeto de estudio debe estar entre 5 y 10 personas, incluyendo el líder).	11
7. Tareas que estas personas realizan como parte de sus labores	11
8. Indicador ha seleccionado y explicar el por qué la elección del mismo (entre 1 y 2 indicadores es suficiente para este estudio)	13
9. Cuáles son los cambios que esperas ver como resultado de este proyecto	13
10. Herramienta de Salario Emocional	14
CUESTIONARIO	14
MODULO 2: APLICACIÓN Y DIAGNOSTICO DE UNA ENCUESTA DE SALARIO EMOCIONAL	21
1. Aplicar la herramienta de Salario Emocional al grupo de estudio (colaboradores y al líder).	21
1. Evidencia de los resultados de la encuesta individuales.	22
2. Realizar un resumen con los hallazgos del grupo.	28
2. Interpretación de los resultados	29
3. De acuerdo con el indicador elegido para tu trabajo ¿Qué objetivos buscas lograr?	29
4. Expresar en términos económicos el indicador seleccionado el ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.	30
MODULO 3: PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL	31
1. Seleccionar la herramienta de Psicología Positiva que utilizaras para tu proyecto.	31
2. Programa de Actividades basado en la herramienta de salario emocional PERMA:	34
3. Explicación del impacto de las actividades en el indicador seleccionado de acuerdo a resultados arrojados en la herramienta aplicada.	35
4. Identificar costo económico de las actividades.	36
4.1 Presupuesto de las actividades del programa	37

5. Análisis de las motivaciones.	37
6. Comunicación.	41
7. “Road Map” de las actividades para incrementar el salario emocional.	43
8. Diagrama de Gantt Proyecto de Salario Emocional aplicado al departamento de finanzas del Seguro Senasa.	44
9. Confirmar el impacto financiero que se busca obtener con este proyecto (ROI).	45
Conclusión	46
Bibliografías	47
1. Anexos	48
Anexos	49

Objetivos

General

Proporcionar un proyecto de salario emocional basado en la herramienta de psicología positiva PERMA, al departamento financiero de Seguro SeNaSa, para su aplicación y mejoramiento de la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Específicos

- Documentar los niveles de satisfacción del departamento financiero sobre su trabajo en SeNaSa.
- Investigar qué factores están influyendo en la disminución de la satisfacción laboral del departamento.
- Determinar mediante la aplicación de una encuesta cuáles elementos del departamento están dejando de funcionar.
- Exponer el ahorro en términos económicos que obtendrá el departamento con la aplicación de la herramienta de salario emocional.
- Aplicar el programa de salario emocional en el grupo de trabajo.
- Incrementar la satisfacción de los empleados en un 95% en el periodo de 2022

Introducción

Martin Seligman padre de la psicología positiva, ha extrapolado los alcances de sus investigaciones al entorno laboral, para advertir a través de diversas evidencias transversales que los “trabajadores felices” disfrutaban de múltiples ventajas para crecer y desarrollarse, siendo, además capaces de asumir las dificultades con perseverancia y de afrontar la adversidad con resiliencia y genuino sentido de propósito.

Las 4 generaciones tienen preferencias distintas a estos aspectos no materiales. Lo que quiere decir que estos empleados pueden no sentirse satisfechos con las políticas de remuneración tradicional. Cuando la empresa busca invertir recursos en proporcionar a sus empleados parte de la remuneración en beneficios no económicos se puede afirmar que está brindando un salario emocional.

Las organizaciones enfrentan día a día más retos, tanto de competitividad, de búsqueda de talentos y la retención de los mismos. El mercado laboral se ha ido convirtiendo en un mercado más dinámico, años atrás los directivos de las empresas creían conocer a su capital humano y por su parte el capital humano laboraba, generalmente, en una empresa de diez a veinticinco años.

En la actualidad, los colaboradores tienen más facilidad y convicción al momento de decidir retirarse de una empresa y son muchas las razones por las que lo hacen. Una de ellas es porque no se sienten satisfechos con su trabajo, el ambiente y/o oportunidades profesionales que se les brinda.

Conforme ha ido evolucionando la complejidad de las motivaciones del capital humano, se han ido realizando más investigaciones en los últimos años en diversas partes del mundo, como Portugal, Australia, México, entre otros. Los resultados de estas investigaciones revelan que, hoy en día, debería ser prioridad de las empresas tener una filosofía de felicidad organizacional, concepto que engloba muchos más factores laborales, ya que cuando una organización es feliz se logra mayor competitividad, creatividad y productividad.

En el siguiente trabajo se busca la implementación de una estrategia de salario emocional, potencializando al empleado especialmente dirigida a las necesidades de las diferentes generaciones que interactúan en el proceso productivo de la empresa y esto se ve objetivamente en la disminución de la rotación de personal. Para lo anterior se pretende mediante la aplicación de un programa de salario emocional basado en una herramienta de psicología positiva determinar cuáles de las distintas alternativas de salario emocional se han implementado y si estas han tenido un impacto positivo en la organización objeto de estudio.

MODULO 1: IDENTIFICACIÓN DE UN DEPARTAMENTO PARA LA APLICACION EN UESTUIDO DE SALARIO EMOCIONAL

1. Breve historia de la empresa



Con la creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social, mediante la Ley 87-01 promulgada en mayo de ese mismo año, nace el Seguro Nacional de Salud (SeNaSa).

SeNaSa es una institución pública autónoma y descentralizada que surge con la inmensa y noble responsabilidad de administrar los riesgos de salud de sus afiliados del régimen subsidiado, de los empleados públicos y los empleados privados que la escojan con su administradora de riesgo de salud, es decir, los afiliados al Régimen Contributivo.

En noviembre del 2002 inicia el régimen subsidiado en las provincias Barahona y Bahoruco, a septiembre del 2004 contaba con 35 mil afiliados en esa región. Desde el 2002 a julio del 2012 SeNaSa contaba con 2,309,827 afiliados diseminados en todo el país. En la actualidad SeNaSa cuenta con 5 millones 745 mil 063 afiliados en el Régimen Subsidiado y 1 millón 200 mil 123 en el Régimen Contributivo. Se trata de una estadística de crecimiento sostenido sin precedentes en solo 19 años de existencia que posicionan a SeNaSa como la mayor administradora de riesgo de salud del Sistema Dominicano de Seguridad Social, al manejar el 68 por ciento de la población afiliada al Sistema Dominicano de Seguridad Social.

SeNaSa lleva sobre sus hombros ser la única administradora de todas las ARS del país que maneja el Régimen Subsidiado, además la administración del riesgo de salud de un alto porcentaje de empleados públicos, así como de una proporción de Pensionados y Jubilados del Ministerio de Hacienda.

SeNaSa y su recorrido por la calidad. SeNaSa inició su exitoso recorrido con la postulación al Premio Nacional a la Calidad, alcanzando medallas de bronce, plata y oro,

en 2008, 2009 y 2010, respectivamente y en el 2013 obtuvo el Gran Premio Nacional a la Calidad, máximo galardón.

En 2012 se certificó con la norma ISO 9001:2008 y en mayo del 2015 fue recertificado por mantener estándares internacionales de calidad, culminando un exitoso año obteniendo medalla de plata en el Premio Iberoamericano a la Calidad. En noviembre del 2015 SeNaSa obtuvo medalla de plata en el Premio Iberoamericano a la Calidad que gestiona la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ); fue evaluada tomando en cuenta las mejores prácticas enfocadas en las personas.

2. Describe brevemente la industria

El Seguro Nacional de Salud (SeNaSa) surge con la promulgación de la ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. En esta Ley se establece que SeNaSa es la institución pública autónoma y descentralizada responsable de la administración de riesgos de salud de los afiliados subsidiados, contributivos y contributivo-subsidiados del sector público y de los contributivos del sector privado que la escojan voluntariamente.

Las instituciones aseguradoras tienen como objetivo brindar cobertura financiera al asegurado en caso de que sufra una contingencia. El alcance de los servicios que facilitará la compañía de seguros al asegurado se establece en la póliza de acuerdo a la cobertura que contrate.

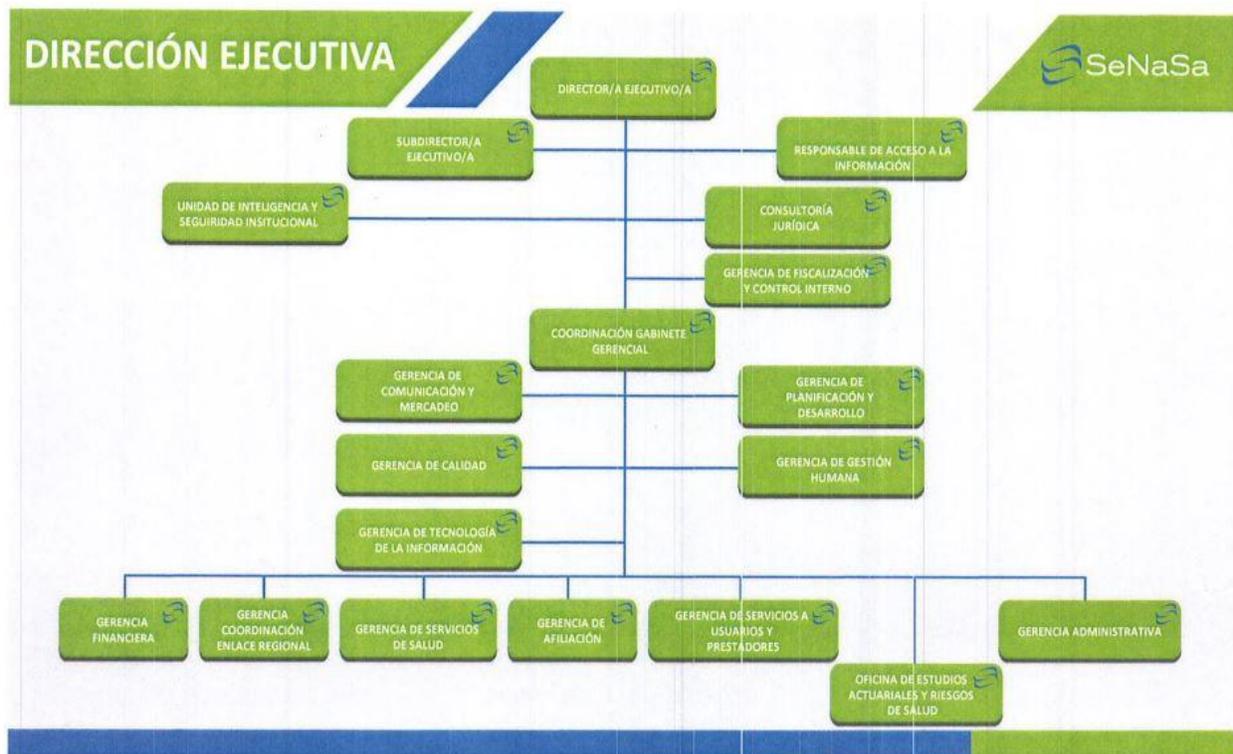
Operación

Estos intermediarios financieros establecen contratos en donde se comprometen a pagar los daños que pudieran sufrir los bienes del asegurado en el futuro. También se comprometen a pagar por los gastos que generen la enfermedad, muerte o accidente. Lo anterior, a cambio de una prima.

Cuando se presenta *el siniestro* o la enfermedad, la compañía de seguros envía a un representante, quien se encarga de tomar por escrito las características del suceso y de orientar al usuario.

La institución brinda la atención hospitalaria, los servicios de reparación de automóviles o, en su caso, se encarga de reembolsar al usuario el dinero que pagó por éstos y otros conceptos que formen parte de la cobertura de la póliza.

3. Organigrama



4. Departamento objeto de estudio

Gerencia Financiera

5. Explicar por qué ha seleccionado a este departamento

Hemos elegido este departamento para la aplicación de esta encuesta porque pudimos observar que se siente un clima de inconformidad entre los distintos integrantes de la gerencia financiera. Vimos muchos niveles de preocupación quizás por el nivel de responsabilidad o la cantidad de tareas a realizar y esto se ve reflejado en el trabajo. Queremos hacer esta encuesta para poder determinar, analizar qué tan cómodos o satisfechos se sienten los integrantes de la gerencia financiera con su entorno laboral y la empresa en general.

6. Personas serán analizadas en este proyecto (el número de participantes que serán objeto de estudio debe estar entre 5 y 10 personas, incluyendo el líder).

NOMBRES	CARGO	TELÉFONO	CORREO
Miguel Ocumare	Tesorero	829-365-9744	mocumare@arssenasa.gob.do
Carmela Segura	Supervisora de caja	(829) 701-4274	csegura@arssenasa.gob.do
Margarita Solano	Auxiliar de tesorería	(809) 853-9468	msolano@arssenasa.gob.do
Jeansy Mercedes	Analista	(809) 780-4221	jastacio@arssenasa.gob.do
José Mateo	Analista	(809) 231-0394	jaltagracia@arssenasa.gob.do
Rosa Domínguez	Auxiliar de tesorería	(829) 287-1405	rdominguez@arssenasa.gob.do

7. Tareas que estas personas realizan como parte de sus labores

1. Miguel Ocumare= Tesorero (Encargado)

- Mantener los registros permanentes para rastrear los fondos y transacciones financieras de SeNaSa.
- Presidir el comité del presupuesto y preparar el presupuesto anual para sea aprobado por la dirección de SeNaSa.
- Pagar todas las facturas de SeNaSa según lo autorizado por la mesa directiva.
- Prepara informes para cada reunión de la mesa directiva y el informe financiero anual
- Asegurar que los impuestos y los informes requeridos por las normas de funcionamiento de SeNaSa, sean completados y presentados en las fechas de vencimiento.
- Hacer inversiones para que el dinero del ARS Senasa pueda crecer, en vez de dejarlo estancado.

2. Carmela Segura= Supervisora de caja

- Encargada de abrir y cerrar la caja chica de todas las regionales y del presupuesto que cada caja debe de tener y de lo que falta.
- Estar pendiente de que no haya faltante de dinero ni sobrante.
- Conocer cuando las regionales acuden a ella para que este pueda cerrar caja y poder continuar el siguiente día a la continua de sus labores.
- Estar pendiente a los reintegros de cheques, cuando alguno se daña o se pierde.

- Pasa inspección a las regionales mensualmente para ver cómo estas se están manejando con las cajas.

3. Margarita Solano= Auxiliar de tesorería

- Desglosa los cheques que diariamente entran al departamento.
- Registrar las salidas de las copias de cheques en el sistema y mantenerlos organizados.
- Darle salida con sello a las copias de los cheques para que estos puedan ser llevados al departamento de archivo, para cuando vayan hacer auditoria.
- Revisa las nóminas antes de ser llevadas a fiscalización.

4. Jeansy Mercedes= Analista

- Encargada de hacer todas las nóminas de Senasa por transferencias.
- Estar pendiente de que se les pague a los prestadores con tiempo de 20 a 25 días.

5. José Mateo= Analista

- Escanear todas las solicitudes de las transferencias que llegan del departamento de trámite de cuenta.
- Encargado de revisar que las nóminas hayan llegado completas al departamento de tesorería.
- Llevar a fiscalización todas las transferencias y luego que éste dé el visto bueno, cuenta nuevamente para verificar que no falte una sola.
- Organizar por numeración las transferencias para luego llevar a archivo todo esto.

6. Rosa Domínguez= Auxiliar de tesorería

- Encargada de tirar los pagos por cheque y/o pagarles a los prestadores, igualmente al departamento de administración, subsidiado, nóminas y pensionados.
- Conocer si algún cheque le faltó el apellido o cualquier información al mismo, para anularlo y luego hacerlo nuevamente.
- Registrar los cheques en el sistema con fecha y luego enviarlos a caja donde el prestador va a buscar su cheque.

8. Indicador ha seleccionado y explicar el por qué la elección del mismo (entre 1 y 2 indicadores es suficiente para este estudio)

Para la realización de esta encuesta hemos tomado como referencia los siguientes indicadores o KPI's:

❖ Índice de satisfacción de los empleados

Hemos decidido realizar esta encuesta basándonos en el KPI's **índice de satisfacción del trabajador** porque pudimos observar que los trabajos en departamento de finanzas son muy rutinarios y esto conlleva a mucho estrés; Cabe destacar que esto se debe a que es el departamento financiero y las tareas en su mayoría siempre son las mismas lo que genera un clima laboral tenso ya que en dicho departamento descansa el presente y futuro financiero de la empresa.

SeNaSa es la aseguradora estatal lo que para los colaboradores del departamento de finanzas genera un estrés mayor, debido a que no solo deben hacer las tareas de lugar de las finanzas, sino que también tienen la presión de ofrecer datos reales y claros al gobierno central que es el representante del pueblo y quien debe asegurar que los recursos, presupuestos y finanzas sean ejecutadas de forma correcta. Se ve mucho el nivel de ansiedad y esto produce una notable vulnerabilidad en los empleados.

9. Cuáles son los cambios que esperas ver como resultado de este proyecto

Se espera aumentar la productividad: Los empleados felices se desempeñan mejor. Aprovechan sus horas al máximo y hacen que la productividad crezca.

Mejora la calidad en los servicios ofrecidos: si los empleados no están a gusto con su trabajo, tienden a hacer las cosas de forma muy "justa". Debido a esto, cumplen con lo mínimo y necesario. Cuando están felices, en cambio, se esfuerzan por entregar un trabajo de calidad. Algo por encima del promedio.

También se espera obtener:

- Mayor compromiso con su puesto: el colaborador está satisfecho con las labores que implican su puesto, por lo tanto, se empeña en cumplirlas.
- Mayor compromiso con la empresa: contribuye al desarrollo de la empresa ya que sabe que crecerá a la par de la misma.

A partir de los elementos identificados y evaluados esperamos ver el nivel de influencia e impacto que tienen los índices de satisfacción de los colaboradores dentro de su departamento y cómo esto impacta a la funcionalidad de la empresa.

10. Herramienta de Salario Emocional

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS

UAPA



DEPARTAMENTO DE CURSO FINAL DE GRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

Aplicado a los empleados del departamento Gerencia Financiera del Servicio Nacional de Salud **SENASA**.

¡Hola! Somos los estudiantes **Pedro José Estrella Filpo, Roseily Esther Morel Solano** y **Dionisio Antonio Núñez González**, participantes del Curso Final de Grado, de la **Universidad Abierta para Adultos UAPA.**, En estos momentos nos encontramos realizando un estudio sobre **EL SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA GENERADORA DE BIENESTAR LABORAL**. Sé que su tiempo es valioso, pero me gustaría que me cediera unos minutos. Las respuestas son totalmente anónimas y estrictamente confidenciales.

Marque con una X, la (s) alternativa(s) que considere convenientes: (como lo van a aplicar virtual, se escucha mejor la siguiente línea.)

Demográfica

Elija la respuesta y/o alternativa que mejor responda cada pregunta:

Nombre: _____

1. Puesto: _____

2. Departamento: _____

3. Nombre líder/supervisor: _____

4. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

5. Edad:

- a) Menos de 18 años
- b) 18-24 años de edad
- c) 25-34 años de edad
- d) 35-44 años de edad
- e) 45-54 años de edad
- f) 55 o mayor

6. Nivel académico:

- a) Bachiller
- b) Licenciado
- c) Magister
- d) Otro (especifique) _____.

Salario Económico (Perteneencia)

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual?

- 1. Nada satisfecho
- 2. Poco satisfecho
- 3. Neutral
- 4. Muy satisfecho
- 5. Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario?

- 1. Nada satisfecho
- 2. Poco satisfecho
- 3. Neutral
- 4. Muy satisfecho
- 5. Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Ciclo de vida del colaborador (Maestría)

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Relación con el jefe inmediato (Inspiración)

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Equipos y herramientas (Crecimiento personal)

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Expectativas (Autonomía)

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Balance vida y trabajo (crecimiento personal y profesional)

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Reto y aprendizaje (Disfrute)

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Crecimiento personal y profesional (Dirección)

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

Cultura empresarial

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida?

1. Nada satisfecho
2. Poco satisfecho
3. Neutral
4. Muy satisfecho
5. Totalmente satisfecho

MODULO 2: APLICACIÓN Y DIAGNOSTICO DE UNA ENCUESTA DE SALARIO EMOCIONAL

1. Aplicar la herramienta de Salario Emocional al grupo de estudio (colaboradores y al líder).

La herramienta de salario emocional o encuesta que hemos diseñado está basada en los 9 elementos del salario emocional y se la hemos aplicado a un grupo de 6 personas, los cuales pertenecen al departamento financiero del Seguro Nacional de Salud (SeNaSa). A continuación, se presenta el análisis de los resultados de la encuesta. Las respuestas a las preguntas utilizan la siguiente escala Likert:

- 6. Nada satisfecho----- (20%)
- 7. Poco satisfecho----- (40%)
- 8. Neutral----- (60%)
- 9. Muy satisfecho----- (80%)
- 10. Totalmente satisfecho----- (100%)

De acuerdo a los datos recolectados a través de la aplicación de la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados:

Sexo	Cantidad	%
Femenino	3	50%
Masculino	3	50%
Total	6	100%

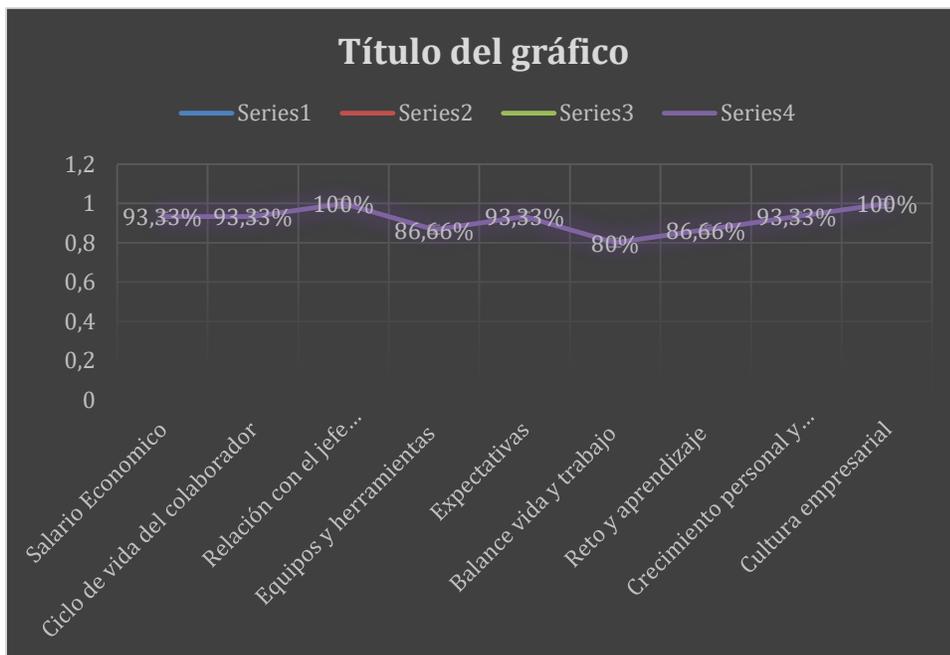
Nombres	Puesto	Edad	Nivel Académico
Jeannsy Mercedes	Analista	33	Licenciatura
Rosa Domínguez	Auxiliar Tesorería	33	Licenciatura
Carmela Segura	Supervisora de caja	44	Licenciatura
Rafael Montas	Coordinador	27	Maestría
Jose Mateo	Analista	58	Licenciado
Miguel Ocumare	Encargado	26	Maestría

Podemos observar que la empresa cuenta con la presencia de colaboradores de diversas edades que representan a tres generaciones; la Baby Boomers, Generación X y Millennials. El líder es el más joven de todos y por los resultados de la encuesta

podemos resaltar la tarea del líder de conocer las características de cada generación. Ese conocimiento de las habilidades, valores y expectativas de cada una es clave para construir un ambiente de satisfacción y aprendizaje entre colaboradores.

1. Evidencia de los resultados de la encuesta individuales.

Colaborador (a): **Lic. Jeansy Mercedes**



Lic. Jeansy Mercedes

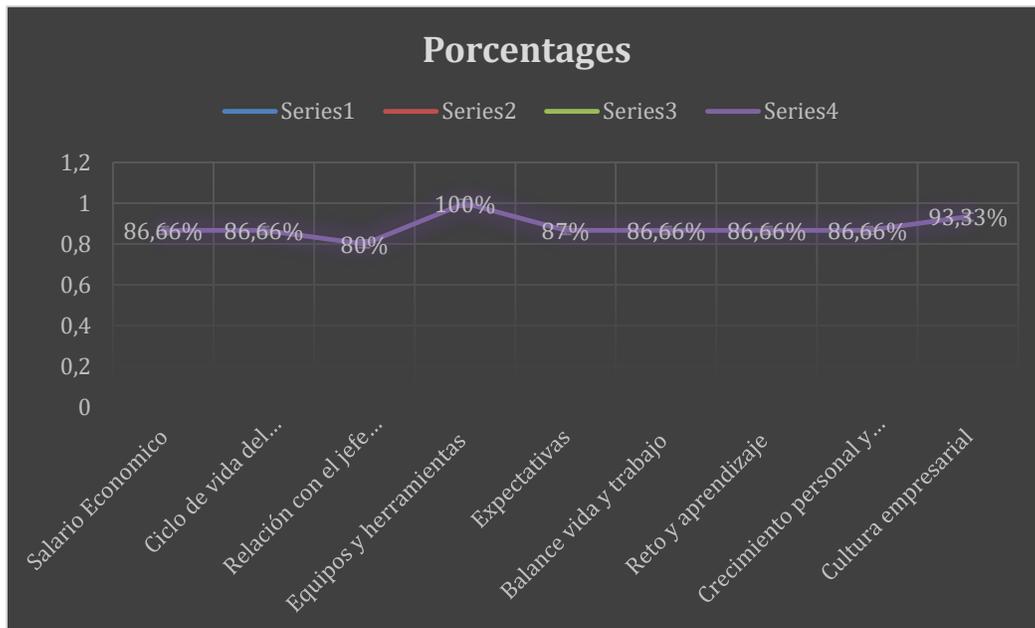
Para Jeansy hay dos elementos mejores evaluados que son: Relación con el supervisor y la Cultura Organizacional.

También salieron bien evaluados varios elementos del salario emocional que no requerirían de una atención inmediata como son: Salario Económico, ciclo de vida del colaborador, expectativas, y crecimiento personal.

Hay un elemento del salario emocional que para Jeansy debe ser tratado de primero ya que es el que tiene el puntaje más bajo y es el balance vida trabajo. Esto se debe a que el departamento de finanzas del SeNaSa al ser una dependencia del estado le requiere de tiempo extra para la realización de los informes lo que genera para Jeansy una gran inconformidad con respecto al tiempo en su trabajo y su tiempo libre.

Por lo tanto, en el departamento se deben establecer factores que ayuden a mejorar esta inconformidad; tales como: más flexibilidad, establecer límites de horarios, apoyar y respetar el espacio familiar del colaborador, entre otros.

Colaborador (a): Lic. Rosa Esther Domínguez



Para Rosa el elemento de salario emocional mejor evaluado es el de equipos y Herramientas.

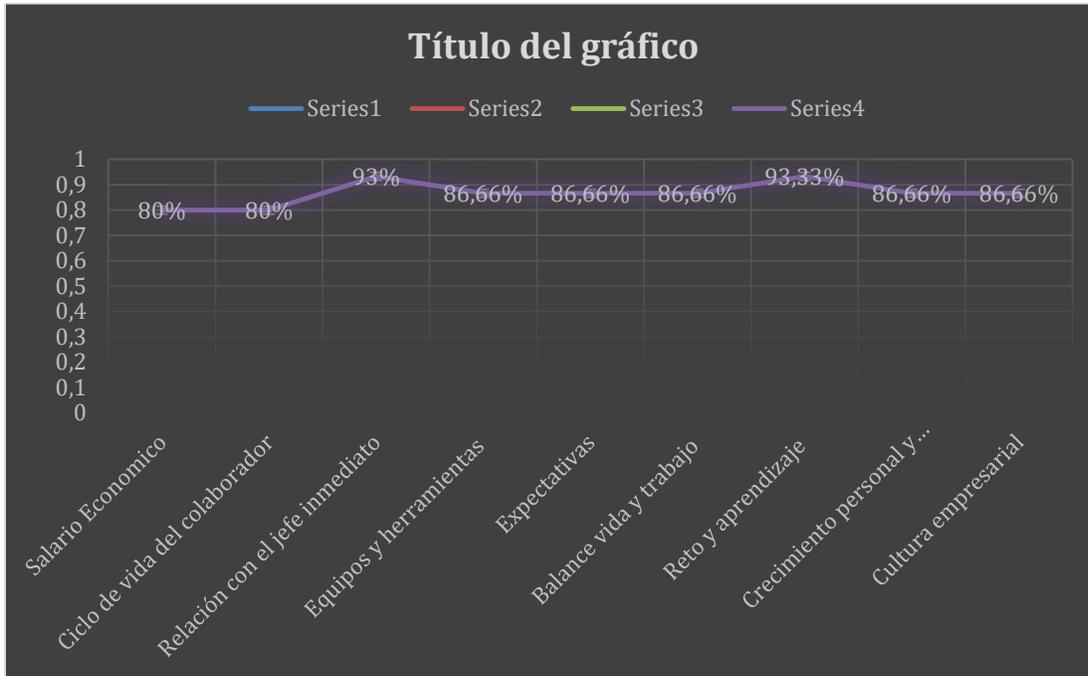
Hay varios elementos que han sido evaluados de forma satisfactoria pero que en el futuro requerirán un poco de atención.

El elemento que peor ha sido evaluado por Rosa y que requerirá atención prioritaria es la relación con el jefe. En el departamento existen roces entre el supervisor y el auxiliar debido a sus compromisos, Rosa es quien debe asistir en caso de falta al encargado y a veces la falta de coordinación y comunicación entre ambos genera inconformidad. Cabe destacar que también son de dos generaciones muy distintas lo que también genera ese grado de insatisfacción con su relación Supervisor-colaborador.

En lo inmediato lo que se podría hacer es reducir el grado de estrés y roces que existe entre ambos, facilitando la comunicación, permitir el desarrollo profesional y personal de

ambos, ser eficientes en lo que hacen, respetarse sin ver las diferencias de edades y no entrar en excesos de confianzas.

Colaborador (a): Lic. Carmela Yoselin Segura



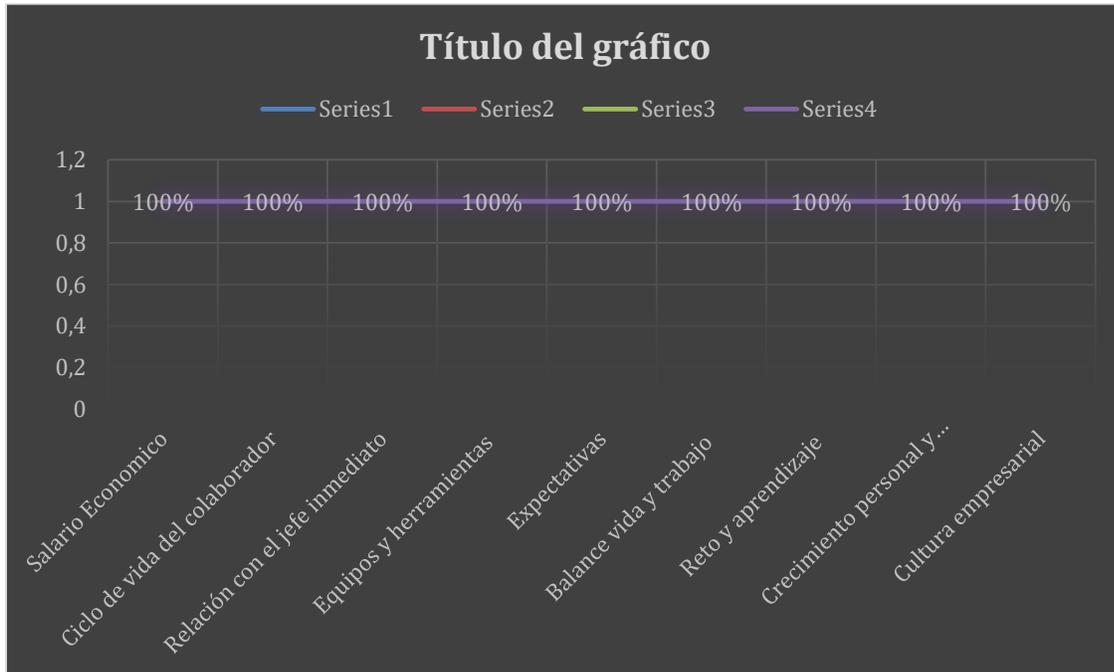
Las áreas mejor evaluadas por Carmela son: relación con el jefe inmediato y reto y aprendizaje.

Podemos identificar que ella evalúa varios elementos de forma satisfecha pero no como se espera que deban estar esos elementos lo que el en futuro van a requerir de atención. Carmela tiene dos elementos con poca valoración o satisfacción y estos elementos requerirán atención inmediata para ser mejorados, estos elementos son: Salario económico y ciclo de vida del colaborador.

La insatisfacción que tiene Carmela con el salario se debe a que sus responsabilidades son muchas y que la caja es un puesto donde se requiere de mucha atención y tiempo y ella considera que se le está pagando muy poco para lo que ella hace y la responsabilidad que carga. Con respecto al ciclo de vida del trabajador ella se siente satisfecha pero no conforme debido a que no se le reconocen sus esfuerzos, su talento y potencial.

Para mejorar estas situaciones se deben implementar métodos de incentivos que motiven a Carmela a sentirse cómoda con sus beneficios económicos y se deben crear mecanismos que reconozcan y valoren el desempeño de Carmela en su área de trabajo.

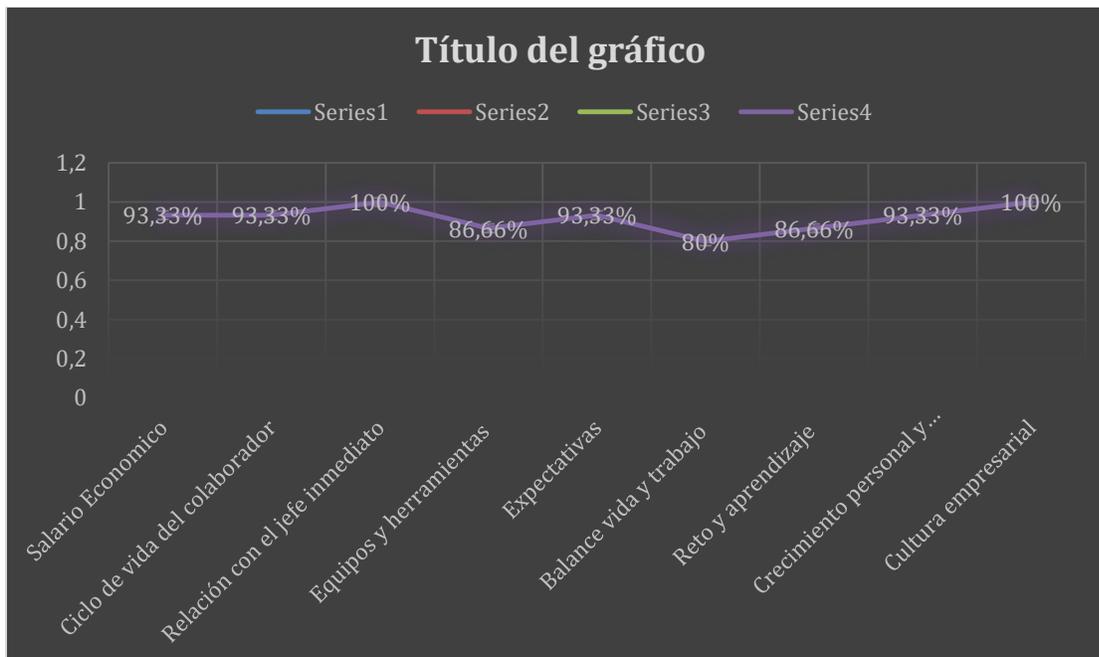
Colaborador (a): MA. Rafael Montas



En los resultados obtenidos al realizar la encuesta a Rafael podemos observar que está totalmente satisfecho con todos los elementos de salario emocional.

En este sentido podrían estar influyendo varios factores como lo es la edad del colaborador y el hecho de estar dentro de un equipo de trabajo donde hay tres generaciones y el pertenece a la más reciente de las tres, además que le gusta su trabajo, lo disfruta y él se lleva bien con todos sus compañeros al igual que sus compañeros se llevan bien con él.

Colaborador (a): Lic. Jose Altagracia Mateo



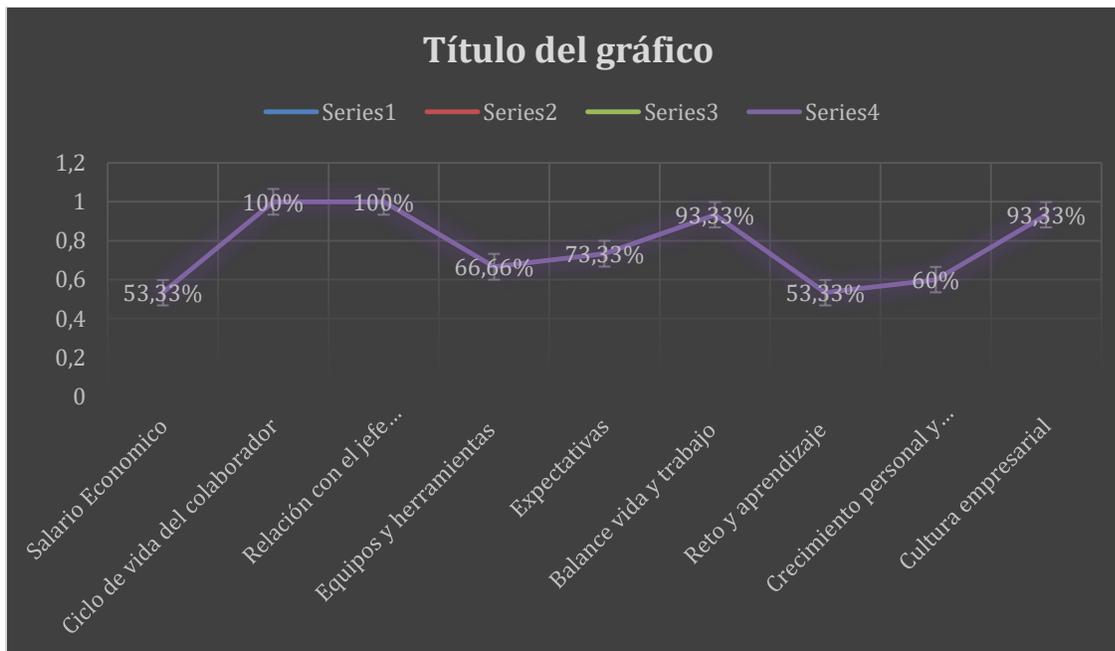
Los elementos mejor evaluados por José son: relación con el jefe inmediato y cultura empresarial.

En casi todos los demás elementos José los evalúa de forma satisfactoria y esos elementos no deben por el momento ser tratados con urgencia.

Pero José ha evaluado un elemento con una calificación más baja y es el balance vida trabajo y este deber ser tratado con atención inmediata para su equilibrio en el grupo de trabajo. Como ya hemos destacado anteriormente el departamento de finanzas es un departamento de actividades estresantes y que al momento de dar los informes a los superiores se le exige de tiempo que los colaboradores podrían utilizar en su vida personal, por tal razón se genera un estrés general que conlleva a inconformidad en el trabajo realizado.

existen factores que podrían ayudar a mejorar esta inconformidad; tales como: más flexibilidad, establecer límites de horarios, apoyar y respetar el espacio familiar del colaborador, entre otros.

Colaborador (a): MA. Miguel Ocumare



Miguel como encargado del departamento ha evaluado dos elementos de forma perfecta y estos elementos son: ciclo de vida del trabajador y relación con el jefe inmediato.

Observamos elementos que, aunque estén balanceados hay que ponerles atención en un futuro para aumentar la satisfacción de Miguel.

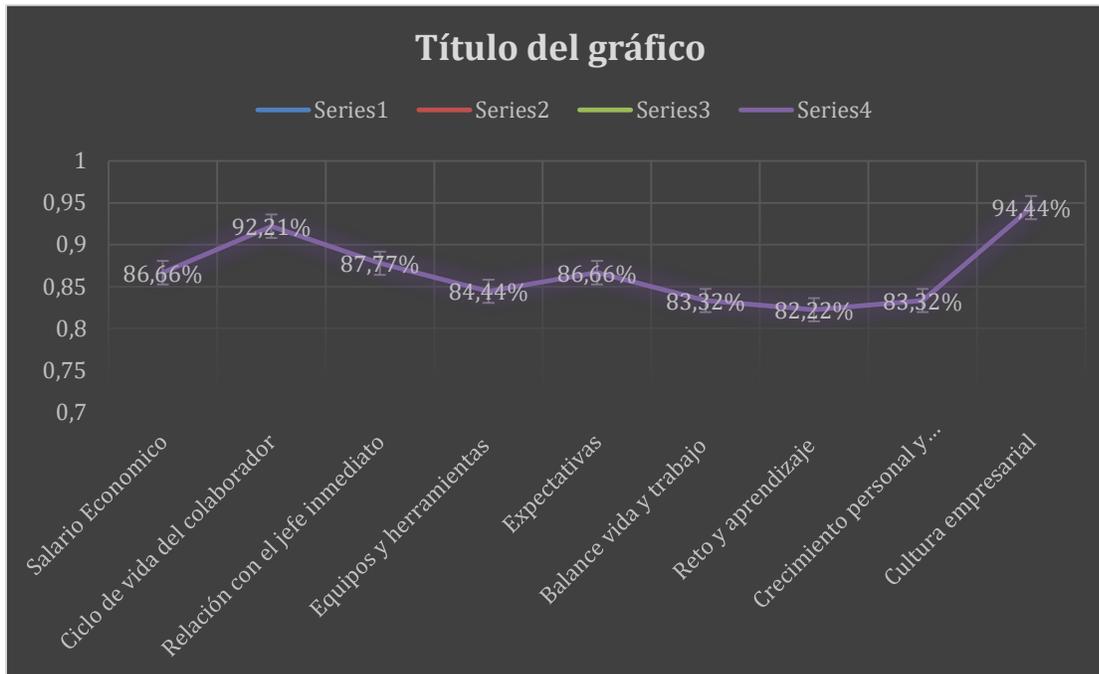
Dos elementos del salario emocional fueron los peores evaluados por Miguel estos dos elementos son: Salario económico y reto y aprendizaje los cuales deben ser tratados con urgencia debido al nivel de insatisfacción en el que se encuentra Miguel con respecto a estos dos elementos.

Su inconformidad con estos elementos podría ser por distintos factores entre los cuales están su nivel de responsabilidad y dedicación con el puesto por lo que él entiende que debería recibir un salario más alto. En cuanto al elemento de reto y aprendizajes se podría dar por la falta de motivación tanto en sus funciones como las que su jefe le transmite

En Miguel hay que trabajar en las motivaciones salariales y de su superior, creando programas de motivación, incentivos y premios para a través de reconocimientos aumentar el nivel de satisfacción de Miguel como encargado de un departamento de tanto valor para la empresa.

2. Realizar un resumen con los hallazgos del grupo.

Departamento financiero seguros SeNaSa



A nivel grupal vemos que el elemento mejor evaluado es la cultura empresarial.

Encontramos varios elementos evaluados de forma satisfactoria pero que notoriamente hay que mejorar en el futuro y para la mejor convivencia del grupo.

El elemento, pero evaluado es el de reto y aprendizajes, por tal razón debe ser tratado con urgencia porque afecta mucho la estabilidad grupal.

Según pudimos observar en la encuesta realizada vemos que el encargado es quien más inconforme está pero como sabemos él está evaluando lo que es su jefe inmediato y a la empresa más allá de su grupo, y cabe destacar que aun el teniendo esas inconformidades en el grupo se sienten a nivel general satisfecho de él como jefe. El cómo líder del grupo no transmite sus inconformidades a su área de trabajo lo que hace que sus colaboradores tengan una buena relación con él y realicen sus tareas de forma eficiente; hay que resaltar que el departamento financiero de cualquier empresa es un departamento de muchas responsabilidades y estrés laboral.

Programar entrevistas para entrega de resultados

2. Interpretación de los resultados

Luego de haber realizado las entrevistas a los colaboradores del departamento financiero de seguros SeNaSa haremos las siguientes observaciones:

- Según la encuesta realizada a los trabajadores de SENASA del departamento financiero pudimos observar que dentro de su ambiente laboral todos están se encuentran en un estado increíble de satisfacción, incluso dicen que se sienten en familia dentro de su departamento por lo que pudimos entender que aquí hay muy buena comunicación interna.
- Dentro de lo que es el salario emocional nos detuvimos a observar las respuestas específicamente del encargado y quedamos en una conclusión de que se observa cierto nivel de estrés en el encargado del departamento financiero por lo que no tiene el apoyo necesario para realizar su trabajo con eficiencia pero nos detuvimos a analizar también que este quiere dar lo mejor de sí, motivando siempre a su equipo a trabajar con entusiasmo y en buen ambiente laboral (increíble esto es dar aunque otros te den la espalda).
- Quedamos en una conclusión con que este departamento es envidiable, ya que este ambiente laboral tan hermoso no se ve en todas las empresas, son muy pocas las empresas donde se puede ir que los trabajadores se encuentran tan satisfechos con las facilidades, beneficios, trato y demás que les brinda la empresa. En SeNaSa en el área de financiera estos colaboradores están en un nivel de felicidad al 98%, con excepción al encargado que demostró su cierto nivel de insatisfacción.

3. De acuerdo con el indicador elegido para tu trabajo ¿Qué objetivos buscas lograr?

- Incrementar la satisfacción de los empleados en un 95% en el periodo de 2022.
- Aumentar el ambiente de confianza entre el supervisor y sus colaboradores y llevarlo a un 98% para el trimestre abril-junio de 2022.
- Mejorar la relación entre el supervisor del departamento financiero y su jefe inmediato en un 95%, para el 2022.
- Promover el trabajo en equipo y la capacitación constante aumentarla a un 95%, durante todo el 2022.

4. Expresar en términos económicos el indicador seleccionado el ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.

En los últimos meses hemos podido identificar un aumento significativo de las horas extras que se realizan en el departamento financiero producto de la insatisfacción del Supervisor inmediato con su jefe y de otros miembros del departamento que consideran que no están siendo debidamente remunerado o reconocido.

Esto representa para la empresa una carga económica extra que asciende a los RD\$ 125,000.00 pesos mensuales.

Con la aplicación de este proyecto la empresa se ahorrará unos RD\$ 87,000.00 pesos al mes y con el tiempo de aplicado el proyecto se podría ahorrar los RD\$ 125,000.00 pesos y también se lograría lo siguiente en el departamento:

- Mayor índice de productividad: hablamos de un mejor aprovechamiento del tiempo para completar las tareas relacionadas con su puesto.
- Desarrollo sostenido de la empresa: cuando hay mayor productividad, el crecimiento de la empresa con frecuencia se vuelve más rápido.
- Mayor compromiso con su puesto: el colaborador está satisfecho con las labores que implican su puesto, por lo tanto, se empeña en cumplirlas.
- Mayor compromiso con la empresa: contribuye al desarrollo de la empresa ya que sabe que crecerá a la par de la misma.

MODULO 3: PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

1. Seleccionar la herramienta de Psicología Positiva que utilizaras para tu proyecto.

Para nuestro proyecto de salario emocional basado en el KPI's índice de satisfacción del colaborador hemos elegido la herramienta de psicología positiva:

- **PERMA.**

- **Razonamiento para elegir esas actividades (Respaldo psicológico).**

Hemos elegido esta herramienta porque **El PERMA Engagement Program** ofrece a los participantes un balance perfecto de herramientas y vivencias que fortalecen la capacidad de sus líderes para obtener resultados aún en tiempos inciertos, mejorando los comportamientos que tienen mayor impacto en su cultura organizacional. Tanto en la vida cotidiana, la familia los grupos y las empresas para que las cosas marchen bien hacia fuera, deben marchar bien hacia adentro, una cultura organizacional que construye relaciones positivas con sus colaboradores tendrá la materia prima para construir relaciones de negocios positivas con sus clientes **El PERMA Engagement Program** tiene como base las más innovadoras prácticas de retención de talento a nivel global. Combina contenido personalizado, seguimiento individual, así como aplicaciones del mundo real diseñadas para acelerar el proceso de involucramiento y compromiso de los colaboradores, impactando positivamente el valor de la empresa.

En 1998 Martin Seligman, presidente de la APA (American Psychological Association) y director del departamento de psicología de la Universidad de Pensilvania, planteó un enfoque Positivo de la Psicología y propone como idea central, considerar una mirada distinta a la preocupación tradicional por reparar las peores cosas de la vida en las que muchas veces la organización pocas cosas puede hacer, para enfocarse en construir las 5 cualidades positivas del PERMA.

De esta forma, Seligman propone que se aborde el estudio de lo positivo de la experiencia humana desde tres ángulos: el análisis de las experiencias positivas, la aproximación al fomento de las fortalezas psicológicas y, por último, el análisis de las características que configuran y determinan a las organizaciones positivas.

La Teoría del Bienestar (o Modelo PERMA) es esencialmente una teoría de elección no forzada; dicho de otro modo, es una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. El propio Seligman cambia el objeto de estudio con esta teoría, pasando de estudiar la felicidad (1999) a estudiar el bienestar (2010).

Sigla	Significado en Inglés	Significado en Español	En qué consiste
P	Positive Emotions	Emociones Positivas	Reconocer los beneficios de las emociones positivas y el impacto en la salud de una persona y en la calidad de sus relaciones. Se trata de desarrollar las habilidades para decididamente aumentar la cantidad de emociones positivas en relación con las emociones positivas.
E	Engagement	Compromiso	<p>En hacer un compromiso con nosotros mismos, nuestras fortalezas y la búsqueda de experiencias óptimas. Las 24 fortalezas de carácter propuestas por Seligman y Peterson son agrupadas en seis virtudes y todas son valoradas en la mayoría de las culturas por ellas mismas, no como medios para otros fines, y lo más importante es que se pueden modificar con el ejercicio de la voluntad.</p> <p>Seligman y Peterson han desarrollado una metodología para identificar las propias fortalezas y ofrecen una serie de alternativas comprobadas para desarrollarlas, aplicarlas y alcanzar un mayor bienestar. El compromiso con la búsqueda de experiencias óptimas se refiere a lo que Csikszentmihalyi ha estudiado como el placer derivado del compromiso con la tarea efectiva y la capacidad de experimentar experiencias de flujo (flow). Dicho estado se logra cuando una actividad nos absorbe y sentimos que el tiempo pasó muy rápido. Es una ecuación entre nuestras habilidades personales y las características de la tarea.</p>
R	Positive Relationships	Relaciones Positivas	Aumentar nuestras habilidades para interrelacionarnos con las demás personas. Diferentes investigaciones demuestran que la variable más frecuentemente correlacionada con el bienestar es la cantidad de tiempo que estamos con otras personas en un contexto agradable.
M	Meaning	Significado	Se refiere a la búsqueda del sentido, significado y propósito de nuestra vida. Pertenecer a algo más grande que uno mismo.
A	Accomplishment	Logro	Se refiere a la agencia personal que permite el crecimiento y el desarrollo de las capacidades humanas.

A diferencia de su primera propuesta de 1999, las Fortalezas Personales sustentan cada uno de los elementos del Modelo PERMA. La puesta en marcha de las principales fortalezas conduce a más emociones positivas, más sentido, más logros y mejores relaciones. La forma en la que elegimos nuestro camino en la vida es aprovechar al máximo estos cinco pilares del bienestar.

El objetivo de la Psicología Positiva en la Teoría del Bienestar es incrementar la cantidad de **FloreCIMIENTO** en tu propia vida y en la de los demás.

2. Programa de Actividades basado en la herramienta de salario emocional PERMA:

	P	E	R	M	A
	<i>(Positive Emotions)</i> Emociones Positivas	<i>(Engagement)</i> Involucrarse	<i>(Relationship)</i> Relaciones Positivas	<i>(Meaning)</i> Significado	<i>(Accomplishment)</i> Logro
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Actividades	Encuentro mañanero para compartir un café entre los colaboradores con el supervisor inmediato del departamento y con la presencia del líder del supervisor.	Integración del grupo a que realice un análisis exhaustivo de una situación dada desde múltiples visiones para obtener conclusiones. El objetivo no es llegar a una solución única, sino a una interacción y diálogo entre los miembros del grupo.	Junta para planificar en el equipo de trabajo del departamento financiero las tareas a realizar, acomodar el horario de actividades y establecer las metas a cumplir entre todos.	Trabajo comprometido del supervisor para planificar los incentivos, reconocimientos y capacitación de los colaboradores donde participe el líder del supervisor inmediato del grupo de trabajo del departamento de finanzas.	Realizar las diferentes actividades correspondientes al departamento y que al final del día se reconozca el esfuerzo y dedicación de cada colaborador, reconocimientos individuales.
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividades	Hacer encuentros espontáneos y realizar Retroalimentación positiva (o feedback positivo) de las actividades realizadas el día anterior. Expresar Gratitud y reconocimiento por los logros diarios.	Motivar a que cada colaborador se comprometa a llevar ideas de mejoras para el departamento e intercambiarlas en el equipo de trabajo.	Interactuar entre el grupo de trabajo para seguir conociéndose e involucrar al líder de la empresa. A medida que se conocen mejor, personal y profesionalmente, se establece una conexión más estrecha que puede tener un gran impacto en su satisfacción.	Fomentar un buen clima laboral creando espacios amplios donde compartir experiencias para fomentar la comunicación y la conformación de equipos donde se fijen metas y objetivos comunes.	Lograr que se les otorguen más horas de descanso y capacitación para los empleados del grupo. Reconocimientos y premios individuales y grupales.

3. Explicación del impacto de las actividades en el indicador seleccionado de acuerdo a resultados arrojados en la herramienta aplicada.

1. Con la aplicación de nuestra herramienta de salario emocional basado en PERMA el impacto será significativo ya que se logrará la disminución de la insatisfacción del supervisor del departamento con su jefe inmediato, y la insatisfacción existente en los colaboradores con respecto a algunos de los elementos de salario emocional.
2. Conseguir que los empleados tengan un mayor optimismo. Pues incentiva sus emociones positivas, lograr mejorar la comunicación dentro de la organización y crea un ambiente familiar.
3. Ubicar a cada empleado en lo que realmente le gusta realizar. Gracias a que se identifican cuáles son las potencialidades de cada uno y se les reconoce su importancia y valor para con la empresa, compañeros y clientes.
4. Vincula los objetivos de los empleados con los objetivos de la organización. Esto radica en hacer sentir a los empleados que su trabajo día tras día es vital para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Y esto, a su vez, promueve su crecimiento profesional y les brinda una experiencia laboral enriquecedora.
5. Se logrará mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores del departamento financiero.

4. Identificar costo económico de las actividades.

3	Mes	Actividad alto costo	Actividad bajo costo	Actividad ningún costo
P	Marzo		Encuentro mañanero para compartir un café entre los colaboradores con el supervisor inmediato del departamento y con la presencia del líder del supervisor.	
	Agosto			Hacer encuentros espontáneos y realizar Retroalimentación positiva (o feedback positivo) de las actividades realizadas el día anterior. Expresar Gratitud y reconocimiento por los logros diarios.
E	Abril			Integración del grupo a que realice un análisis exhaustivo de una situación dada desde múltiples visiones para obtener conclusiones.
	Septiembre			Motivar a que cada colaborador se comprometa a llevar ideas de mejoras para el departamento e intercambiarlas en el equipo de trabajo.
R	Mayo			Junta para planificar en el equipo de trabajo del departamento financiero las tareas a realizar, acomodar el horario de actividades y establecer las metas a cumplir entre todos.
	Octubre			Interactuar entre el grupo de trabajo para seguir conociéndose e involucrar al líder de la empresa
M	Junio		Trabajo comprometido del supervisor para planificar los incentivos, reconocimientos y capacitación de los colaboradores	
	Noviembre			Fomentar un buen clima laboral creando espacios amplios donde compartir experiencias
A	Julio		Realizar las diferentes actividades correspondientes al departamento y que al final del día se reconozca el esfuerzo y dedicación de cada colaborador, reconocimientos individuales.	
	Diciembre		Lograr que se les otorguen más horas de descanso y capacitación para los empleados del grupo. Reconocimientos y premios individuales y grupales.	

4.1 Presupuesto de las actividades del programa

Categoría	Costo x 10 meses
Café mañanero con el equipo	\$4,500.00
Capacitación de los colaboradores	\$15,000.00
Incentivos entre los colaboradores	\$20,000.00
Reconocimientos mejor colaborador	\$12,000.00
Premiaciones en Grupo e individual	\$10,000.00
	\$61,500.00

El costo que tendrá este programa para la empresa de seguros SeNaSa será de RD\$61,500.00 pesos por los 10 meses que será aplicado dicho programa, ya que es un programa de bajo costo y hay actividades de salario emocional que no generan ningún costo a la empresa pero que de aplicarse darían muy buenos resultados para reducir el nivel de Satisfacción de los trabajadores.

5. Análisis de las motivaciones.

Para identificar el nivel en que se encuentra cada colaborador en la espiral de las motivaciones de Graves, estudiamos la entrevista que se le realizó de forma individual a cada colaborador donde pudimos observar y destacar que motivada a cada elemento en su puesto laboral y como ellos se sentían en su ambiente de trabajo. Fue fácil identificar su nivel en la espiral ya que en sus expresiones usaban las frases que identifican a cada persona de acuerdo a sus motivaciones y necesidades diarias.

· **Motivaciones de Graves por colaborador**

Jeansy Mercedes (Analista) Sentido de Comunidad o Unión

Su nivel es el verde

Para ellos son un equipo que tiene muy buenas relaciones humanas hay unión entre ellos. Se refiere a su equipo como nosotros somos.

Para comunicarse con Jeansy Mercedes las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestra una preferencia por las motivaciones del sentido de unión. Desde esas motivaciones a Jeansy Mercedes, le gusta que los procesos y objetivos se cumplan basado en la experiencia y el conocimiento (y una dosis de intuición) que le permita evaluar con claridad y objetividad cada paso de la que da la empresa, donde exista compañerismo y trabajo en equipo.

A Jeansy Méndez le gusta pertenecer a su área ya que utiliza los datos para resolver problemas empresariales existentes y que también le gusta relacionarse con sus compañeros de trabajo para hacer trabajos colaborativos.

Para comunicarse con Jeansy desde las motivaciones SENTIDO COMUN se debería utilizar frases como: “Nos llevamos bien” “llevemos la fiesta en paz” “La experiencia no se improvisa” “Saber no pesa, lo que pesa es no saber” “Doy lo mejor de mi” “Mientras más claridad más amistad” Podemos mejorar esta motivación del colaborador trabajando con proyectos que den a conocer su potencial y que sus ideales y objetivos que propone son claves para el desarrollo de la empresa. Ofrecerle espacio de liderazgo. Comportarse como un líder democrático, Ofrecer ambientes armoniosos, donde se valore el ser humano y la gente se lleve bien.

Rosa Domínguez (Auxiliar de Tesorería) Competencia, ganar.

Está en el nivel naranja

Habla de yo hago las cosas bien lo mejor que yo pueda para que mi empres y yo prosperemos.

Para comunicarse con Rosa Domínguez las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestra una preferencia por las motivaciones de competencia y ganar.

Desde esas motivaciones a Rosa, Se empeña en el desarrollo de las habilidades que son necesarias para lograr una efectiva ejecución.

A Rosa Domínguez le gusta pertenecer a la empresa y se preocupa por que la parte financiera este de manera clara y transparente, sin embargo, Rosa explota sus habilidades no solo para quedarse como auxiliar de tesorería sino para seguir escalando por la pirámide empresarial.

Para comunicarse con Rosa Domínguez desde las motivaciones de Competencia y ganar se deberían utilizar palabras como: “Fuiste quien lo logró” “Eres la mejor” “Ganaste un cliente” “Dominaste el segmento” “Este es tu mejor momento” “Eres la diferencia” “Aprovecha tu potencial” Podemos mejorar esta motivación de esta colaboradora pautándole metas ambiciosas, cuotas premios en donde ganar la haga sentir importante y destacar lo que hace mejor que cualquier otro colaborador.

Carmela Segura (Supervisora de caja general) Poder y Reconocimiento

Su nivel es el rojo

Cuando habla dice que ella es el control la que si no está hace falta, yo soy el alma del lugar

Para comunicarse con Carmela Segura las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestra una preferencia por las motivaciones del poder y reconocimiento.

Desde esas motivaciones a Carmela Segura, Le gusta que le reconozcan por su trabajo y por sus metas alcanzadas en su entorno laboral. Siente que sus esfuerzos valen la pena al final de su jornada, Carmela sueña todos los días con que su trabajo se tome como ejemplo u guía para los demás ya que se preocupa para cada detalle quede perfecto.

Le gusta ser parte del departamento, porque le gusta sentirse una persona con prestigio y determinación.

Para comunicarse con Carmela Segura desde las motivaciones del poder y reconociendo se deberían utilizar palabras como: “Tienen que saber quién manda” “Tienes buena reputación” “Tú fuiste que lograste” “Tu eres mi motivación” “Tu eres mi ejemplo a seguir” “Tienes mucho talento” podemos mejorar esta motivación de la colaboradora trabajando en actividades haciéndole saber que lo que hace es importante y que su aporte hace la diferencia para la empresa, reconociéndola de manera individual, permitirle liderar un proyecto, permitirle coordinar un evento, reconocerla en público y en privado.

José Mateo (Analista) Orden

Nivel Azul

Nosotros estamos bien en esta empresa que nos da lo que queremos y que nos aporta lo que necesitamos y no nos podemos quejar.

Para comunicarse con José Mateo las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestra una preferencia por las motivaciones del orden.

Desde esas motivaciones José Mateo Le gusta el orden y la limpieza en su espacio de trabajo, ya que puede llevar un mejor control de todo lo que se maneja bajo su responsabilidad, esto le facilita un mejor rendimiento y así poder atender otros quehaceres y cumplir con sus objetivos propuestos.

Le gusta ser parte de este departamento, porque le gusta estar organizado y que no se le llame a la atención por desorden o por algunas irregularidades laborales.

Para comunicarse con José Mateo desde las motivaciones del orden se deberían utilizar palabras como: “Eso está en el procedimiento” “Eso no se puede” “Disciplina” “Eres una persona organizada” “Te gusta las cosas claras”podemos mejorar esa motivación trabajando en actividades que les den seguimiento a los acuerdos, formalizando los procedimientos, controlando el cumplimiento de los procedimientos y realizando capacitaciones con entidades reconocidas que le den certidumbre.

Miguel Ocumare (Encargado) Aprendizaje, Independencia

Nivel amarillo

Yo tuve que adaptarme logre integrarme y ver cómo era todo para poder yo llevar las cosas.

Para comunicarse con Miguel Ocumare las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestra una preferencia por las motivaciones de Aprendizaje.

Desde esas motivaciones a Miguel Ocumare le gusta promover mayor autonomía y fortalecimiento de todos aquellos modos de acción que aseguren un buen aprovechamiento y actualización continua. Es una persona que se mantiene activa en sus quehaceres y que le gusta mantenerse en constante aprendizaje.

Le gusta ser parte de este departamento, porque le gusta enriquecer sus conocimientos y le gusta aprender cosas nuevas del día a día.

Para comunicarse con Miguel Ocumare desde las motivaciones del APRENDIZAJE deberían utilizarse palabras como: “Este asunto es interesante” “Como se hace eso” “Eres un todólogo” “Eres una persona curiosa” podemos mejorar esta motivación realizando actividades donde se le asignen proyectos en los que use su creatividad y análisis, incentivando su crecimiento profesional con curso y certificaciones y dándole libertad de acción.

6. Comunicación.

Podemos observar que cada empleado tiene motivaciones distintas y para comunicar los cambios que se quieren hacer en el departamento el supervisor debe usar motivaciones distintas, pero cabe destacar que su relación con sus colaboradores es muy buena y bien manejada aun él no se siente a gusto con su jefe inmediato. Para el supervisor lo fundamental es dar a conocer el propósito del proyecto y los cambios que esto supone para los integrantes del equipo y que se busca mejorar y lograr.

Con la buena relación que Miguel Ocumare tiene con sus colaboradores y aunque ellos tengan motivaciones diferentes puede darle la información y las motivaciones de forma que cada uno de ellos se sienta motivado e integrado al proyecto, que lo hagan de ellos personal ya que es para su mejoría de vida laboral y aumentar la felicidad en el departamento.

Su motivación para ellos sería: Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos nuestra fortaleza es la capacidad que tiene nuestro equipo de enfrenta los problemas juntos, y que todos los problemas los podemos resolver juntos, aquí todos sabemos el valor que tenemos cada uno para la empresa y que aun tengamos algunas diferencias nos sentimos bien con lo que hacemos y solo debemos de mejorar las situaciones que en algún momento nos hacen sentir incomodos e insatisfechos. Somos un equipo juntos lo podemos lograr y juntos vamos a progresar y este proyecto nos garantiza esas mejoras con su correcta aplicación para lograr los objetivos que como tal se nos plantean.

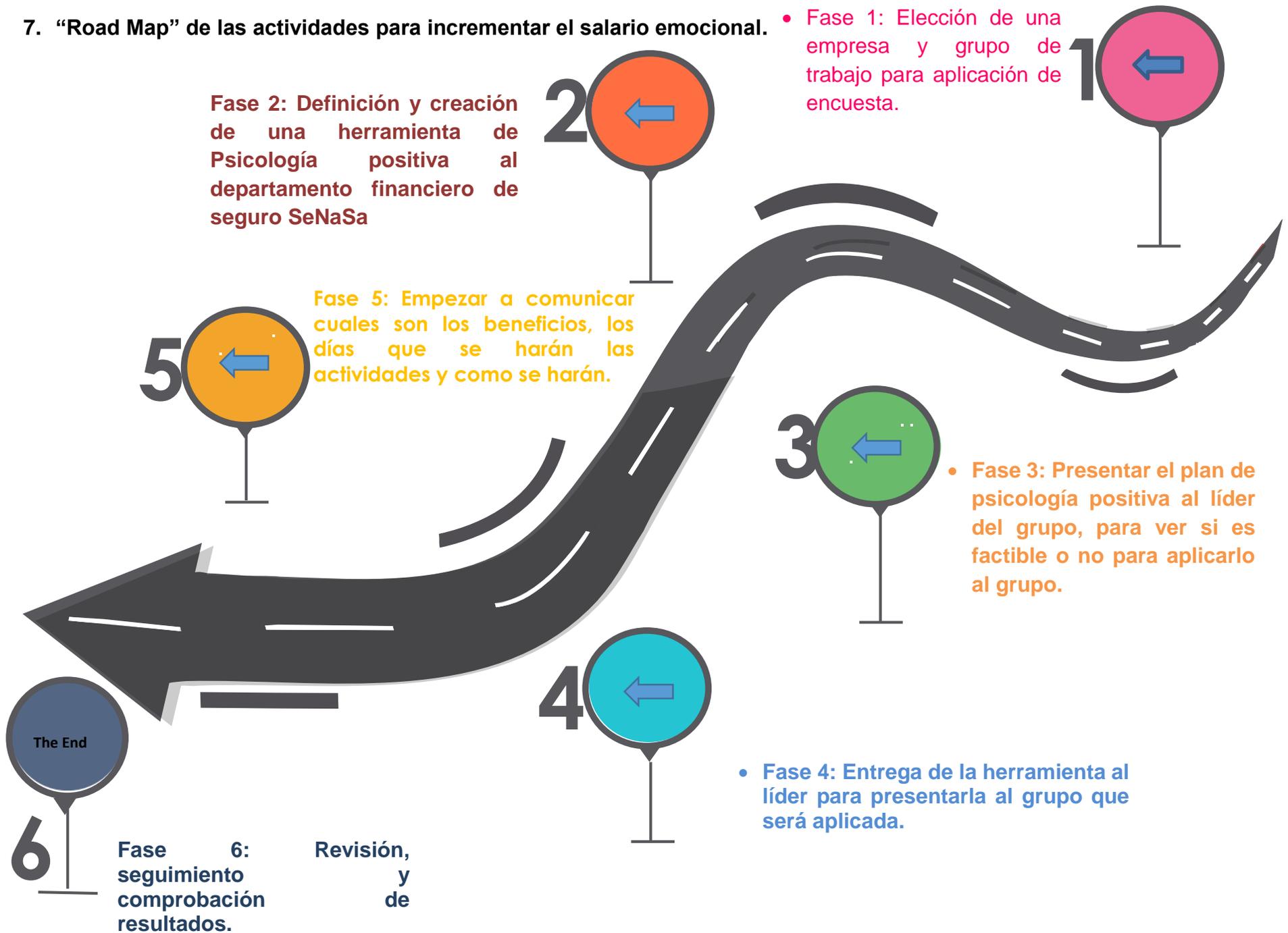
Todo esto debe hacerse a través de un mensaje claro y coherente, y este mensaje será comunicado por el supervisor a través de las herramientas de comunicación que él nos informó que hay en departamento:

- Reuniones con el grupo de trabajo
- Por las redes corporativas de la empresa
- Por email se enviará las diferentes informaciones
- Crear un chat interno para ofrecer los detalles de cada actividad y cada logro
- Memorándum interno del departamento

Publicación del Programa de actividades Departamento Financiero

Herramienta de psicología positiva basado en PERMA			
	Actividad	Frecuencia	Notas
Marzo	Encuentro mañanero para compartir un café entre los colaboradores y el supervisor inmediato y el líder del supervisor	4 veces en el mes	Compartir y dialogar
Abril	Análisis de situaciones, interacción de ideas y conclusiones	1 vez al mes	Buscar soluciones a conflictos
Mayo	Junta del departamento para organizar las tareas y los horarios	1 vez al mes	Establecer los horarios y tareas
Junio	Planificar los incentivos, reconocimientos y capacitación de los colaboradores, Supervisor y líder.	mensual	Hacer el programa de incentivos y premios
Julio	Al final del día reconocer el esfuerzo y dedicación de cada colaborador, de forma individual	Los viernes de cada mes	Reconocimientos por el buen trabajo diario en murales, en las redes de la empresa y personalmente.
Agosto	Encuentros espontáneos y realizar Retroalimentación positiva (o feedback positivo) de las actividades realizadas el día anterior.	Semanal	Retroalimentar y hacer los comentarios positivos de los logros
Septiembre	Traer ideas de mejoras para el departamento e intercambiarlas en el equipo de trabajo.	Mensual	Mejora continua por parte de todo el equipo
Octubre	Interactuar con el líder del supervisor inmediato para afianzar la confianza y la comunicación	Mensual	Integración de líder superior con el departamento y su supervisor inmediato
Noviembre	Crear espacios de trabajo, fomentar la comunicación y la conformación de equipos donde se fijen metas y objetivos comunes	Cada dos meses	Hace que el grupo haga sus propios espacios, equipos y se fijen metas
Diciembre	Capacitaciones para los empleados del grupo. Reconocimientos y premios individuales y grupales.	Mensual	Finalización de las capacitaciones y premiación final de los logros.

7. "Road Map" de las actividades para incrementar el salario emocional.



8. Diagrama de Gantt Proyecto de Salario Emocional aplicado al departamento de finanzas del Seguro Senasa.

		ENERO			FEBRERO			MARZO		
Tarea 1	Día 15 de enero Selección de la empresa y del grupo de trabajo para aplicar herramienta.									
Sub-Tarea	Identificar el Problema de estudio.									
Tarea 2		Día 20 de enero Visita a la empresa para la recolección de datos del departamento Financiero de (SeNaSa)								
Sub-Tarea		Recolección de datos								
Tarea 3			Día 25, creación de la encuesta digital para su aplicación al departamento Financiero de SeNaSa (6 personas)							
Sub-Tarea			Envío de la encuesta por correo.							
Tarea 4				Día 28, Aplicación de la encuesta digital al grupo de trabajo del departamento de finanzas de SeNaSa.						
Sub-Tarea				Tabulación y organización de los datos						
Tarea 5					Día 8, Realización de la entrevista Face to Face al grupo.					
Sub-Tarea					Comparar los datos de la encuesta con la entrevista.					
Tarea 6								Día 10, Entrega de los resultados obtenidos al aplicar la encuesta y la entrevista al grupo de trabajo.		
Sub-Tarea								Entrega de los resultados		
Tareas										
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Seguimientos				
Tarea 7	P- Encuentro mañanero para compartir un café	E- Integración del grupo	R- Junta para planificar en equipo	M- Compromiso del supervisor para planificar los incentivos, reconocimientos y capacitación	A-Realizar los trabajos y reconocer el esfuerzo de cada colaborador.	Supervisión cada 2 meses de que se estén llevando a cabo las actividades hasta completar el periodo del año 2022				
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre					
Tarea 8	P- encuentros espontáneos y realizar Retroalimentación	E- Motivación para cada colaborador	R- Interactuar entre el grupo de trabajo para seguir conociéndose	M- Fomentar un buen clima laboral	A- Lograr la organización del equipo.	Revisión y comparación de los resultados con periodos anteriores.				

9. Confirmar el impacto financiero que se busca obtener con este proyecto (ROI).

Con la aplicación de este proyecto se busca impactar en la reducción de las horas extras que se generan mensualmente en el departamento financiero producto del nivel de insatisfacción que existe en algunos colaboradores que provoca que parte de ellos tenga que trabajar para cubrir el trabajo del otro.

El proyecto es de bajo costo y la inversión le costará a la empresa por RD\$ 47,500.00 pesos durante la aplicación del mismo.

Para comparar y ver el impacto que tendrá la aplicación eficiente del programa de salario emocional presentamos el ROI anterior en base a el pago de horas extras que tenía el departamento como motivación o programa para realizar los trabajos, lo que genera gastos y los empleados no están satisfechos con trabajar en horarios que afecten su descanso, salvo excepciones donde sí se requiere de tiempo para la entrega de informes.

ROI Anterior:

$$\text{ROI} = \frac{\text{RD\$415,000.00} - \text{RD\$125,000.00}}{\text{RD\$125,000.00}} = 2.32 \times 100 = 232\%$$

ROI con la aplicación del programa de salario emocional sugerido:

$$\text{ROI} = \frac{\text{RD\$415,000.00} - 61,500.00}{61,500.00} = 5.74 \times 100 = 574\%$$

Con la correcta y eficiente aplicación del nuevo programa de salario emocional para el departamento financiero de SeNaSa el ROI aumentara a un 5.74 lo que representa una mejora significativa de un ROI de 3.42 más que el anterior, y su impacto financiero será de ahorro y mayores ingresos para el departamento.

10. Conclusión

Las características de la nueva fuerza laboral presentan un reto a los administradores de las empresas que pueden aprovechar el enorme potencial de productividad de forma más interconectada, globalizada y creativa.

No obstante, deben ajustarse a nuevas maneras de trabajar y remunerar a un grupo que valora distinto el tiempo libre, la flexibilidad laboral, la autoridad, la ecología y el trabajo social.

La alta rotación laboral que caracteriza hoy día a los colaboradores y que es un problema para las empresas que no logran continuidad en su estrategia y gastan enormes cantidades de dinero en capacitación y entrenamiento. Esta rotación es evidente a todo nivel, pero es más acentuada en los hombres y en aquellos que ganan más de 14 salarios mínimos mensuales. Lo que sugiere que retener el talento humano que llega a estas posiciones estratégicas (tanto que ganan más en un mes de lo que una persona del mínimo en un año), es relevante para conseguir objetivos de largo plazo.

La motivación principal de quien trabaja es la remuneración económica para por medio de este poder adquisitivo que da el dinero, poder satisfacer sus demás necesidades, sin embargo, las personas que trabajan, es motivada por otros factores y no siempre es la primera causa por la cual cambian de trabajo frecuentemente.

11. Bibliografías

Las instituciones de seguros. (s/f). Com.mx. Recuperado el 4 de febrero de 2022, de <https://www.finanzaspracticadas.com.mx/finanzas-personales/servicios-bancarios/instituciones-financieras-y-otros-organismos/las-instituciones-de-seguros>

SeNaSa - Seguro Nacional de Salud. (2021, April 23). *Historia.* ARSSeNaSa. Recuperado el 22 de febrero 2022 de, <https://www.arssenasa.gob.do/index.php/quienes-somos/historia/>

Organigrama. (2018, Noviembre 6). ARSSeNaSa. Recuperado el 22 de febrero de 2022 de, <https://www.arssenasa.gob.do/index.php/quienes-somos/organigrama/>

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES. (s/f). Google Docs. Recuperado el 3 de marzo de 2022, de <https://docs.google.com/forms/d/1G8vs7GOF5zueOxFRu6dESu4Nkkf1NmZtVrMJ5H0gfQ/edit>

(S/f). Edu.do. Recuperado el 01 de marzo de 2022, de http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2660376/mod_resource/content/1/Material%20-%20CFG%20-%20M%C3%B3dulo%20-%20Sem.%201.pdf

(S/f). Edu.do. Recuperado el 01 de marzo de 2022, de http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2676553/mod_resource/content/1/Material%20-%20CFG%20-%20M%C3%B3dulo%20-%20Sem.%203.pdf

(S/f). Edu.do. Recuperado el 01 de marzo de 2022, de http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2676554/mod_resource/content/1/Cuestionario%20para%20conversaci%C3%B3n%20con%20el%20grupo%20de%20estudio.pdf

(S/f). Edu.do. Recuperado el 25 de marzo de 2022, de http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2682104/mod_resource/content/1/Material%20-%20CFG%20-%20M%C3%B3dulo%20-%20Sem.%202.pdf

(S/f-b). Edu.do. Recuperado el 25 de marzo de 2022, de http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2682105/mod_resource/content/1/Manual%20de%20Ejercicios%20de%20Psicolog%C3%ADa%20Positiva%20Aplicada.pdf

(S/f-c). Edu.do. Recuperado el 25 de marzo de 2022, de http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2682103/mod_resource/content/1/PERMA%20Organizacional.pdf

12. Anexos

3/3/22, 14:42

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

Encuesta sobre índice de satisfacción de los trabajadores del departamento financiero de SeNaSa

Nombre Completo *

Jeansy Mercedes

Puesto *

Analista de Pagos e Inversiones

Departamento *

Tesorería

Nombre líder/supervisor *

Miguel Ocumares

Sexo *

Femenino

Masculino

https://docs.google.com/forms/d/1G8vs7GOFG5zneOxFRu6dESu4Nkkf1NmZtVrMJ5H0gfQ/edit#response=ACYDBNjXpziBjLvxzduw_5MvUkhP... 1/11

Edad *

33

Nivel académico *

Bachiller

Licenciado

Maestría

Otros:

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual? *

Nada Satisfecho

Poco satisfecho

Neutral

Muy Satisfecho

Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

Encuesta sobre índice de satisfacción de los trabajadores del departamento financiero de SeNaSa

Nombre Completo *

Rosa Esther Domínguez

Puesto *

Auxiliar de tesorería

Departamento *

Tesorería

Nombre líder/supervisor *

Miguel Ocumares

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

33

Nivel académico *

Bachiller

Licenciado

Maestría

Otros: _____

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual? *

Nada Satisfecho

Poco satisfecho

Neutral

Muy Satisfecho

Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

Encuesta sobre índice de satisfacción de los trabajadores del departamento financiero de SeNaSa

Nombre Completo *

Carmela yoselin segura

Puesto *

Supervisora de caja general

Departamento *

Tesoreria

Nombre lider/supervisor *

Miguel Ocumares

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

44

Nivel académico *

Bachiller

Licenciado

Maestría

Otros: _____

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual? *

Nada Satisfecho

Poco satisfecho

Neutral

Muy Satisfecho

Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

Encuesta sobre índice de satisfacción de los trabajadores del departamento financiero de SeNaSa

Nombre Completo *

Rafael Montas

Puesto *

Coordinador Unidad de Pagos e Inversiones

Departamento *

Tesoreri

Nombre líder/supervisor *

Miguel Ocumares

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

27

Nivel académico *

Bachiller

Licenciado

Maestría

Otros: _____

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual? *

Nada Satisfecho

Poco satisfecho

Neutral

Muy Satisfecho

Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

Encuesta sobre índice de satisfacción de los trabajadores del departamento financiero de SeNaSa

Nombre Completo *

Lic. José Altagracia Mateo.

Puesto *

Analista de Tesorería.

Departamento *

Tesorería.

Nombre líder/supervisor *

Lic. Miguel Ocumares .

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

58

Nivel académico *

Bachiller

Licenciado

Maestría

Otros: _____

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual? *

Nada Satisfecho

Poco satisfecho

Neutral

Muy Satisfecho

Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y SUS FACTORES

Encuesta sobre índice de satisfacción de los trabajadores del departamento financiero de SeNaSa

Nombre Completo *

Miguel Ocumare

Puesto *

Encargado

Departamento *

Tesorería

Nombre líder/supervisor *

Miguel Ocumare

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

26

Nivel académico *

- Bachiller
- Licenciado
- Maestría
- Otros:

7. ¿Recibo mi pago económico de forma puntual? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

8. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral en relación al salario? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

9. ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

10. ¿Los nuevos colaboradores se sienten acogidos desde el primer momento en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

11. ¿Cómo te sientes en tu puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

12. ¿En la empresa se fomenta y reconoce tu potencial y talento como empleado? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

13. ¿Siento que puedo hablar abiertamente de cualquier tema con superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

14. ¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral con el superior inmediato? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

15. ¿La relación con tu superior te motiva a tener un mejor desempeño laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

16. ¿La empresa me provee de las herramientas que requiero para mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

17. ¿Recibo la información necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

18. ¿Te sientes cómodo con las instalaciones físicas en tu departamento de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

19. ¿Me siento emocionado por los planes a futuro que existen para mí en la empresa? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

20. ¿Cómo se siente con la forma en que la empresa mide su progreso en el trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

21. ¿Le han dado las oportunidades de aprender y crecer durante el último año? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

22. ¿Tengo suficiente tiempo para mi vida personal fuera de mi jornada laboral? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

23. ¿Cómo te sientes sobre el enfoque de la empresa en cuanto al equilibrio entre el trabajo y la vida privada? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

24. ¿Te gusta el método de distribución de trabajo en tu departamento? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

25. ¿Mis funciones me mantienen motivado en mi puesto de trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

26. ¿Te sientes satisfecho con las motivaciones que te da tu superior para realizar tus tareas de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

27. ¿La empresa tiene programas de superación que me inspiran a realizar mis trabajos de forma eficiente? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

28. ¿La empresa se preocupa de mí como persona? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

29. ¿Son importantes mis opiniones en el trabajo y mi superior las toma en cuenta? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

30. ¿La Institución me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

31. ¿Me siento orgulloso (o) de la empresa para la que trabajo? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

32. ¿Mi equipo/departamento apoya mi trabajo y me inspira a mejorar? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

33. ¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida? *

- Nada Satisfecho
- Poco satisfecho
- Neutral
- Muy Satisfecho
- Totalmente satisfecho

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios



SeNasa



