

**CARRERA:** Psicología Industrial

**DIPLOMADO:**

**El Salario Emocional como Estrategia Generadora de Bienestar  
Laboral**

**PROYECTO:**

**PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL EN EL  
DEPARTAMENTO DE VENTAS, DE LA EMPRESA FRISCO SRL,  
EN EL PERÍODO ABRIL- JULIO, 2022**

**Autores:**

Mario Emilio Vargas Polanco  
Lismary Herrera Lora

**Matrículas**

1000-14200  
1000-20527

**Facilitadora Acompañante:**

Sagrario Medina, M.A.

**15 DE JULIO DEL 2022  
SANTIAGO DE LOS CABALLEROS  
REPÚBLICA DOMINICANA**

**PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL EN EL  
DEPARTAMENTO DE VENTAS, DE LA EMPRESA FRISCO SRL,  
EN EL PERÍODO ABRIL- JULIO, 2022**

## Índice

<b>Objetivo General</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>MÓDULO 1: IDENTIFICACIÓN DE UN DEPARTAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE UN ESTUDIO DE SALARIO EMOCIONAL</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Historia de la empresa</b>	<b>8</b>
<b>1.2. La industria</b>	<b>9</b>
<b>1.3. 1.4. Organigrama</b>	<b>9</b>
<b>Objeto de Estudio</b>	<b>10</b>
<b>1.4. Indicador</b>	<b>12</b>
<b>1.5. Cambios que esperas como resultado de este proyecto</b>	<b>14</b>
<b>1.6. Herramienta de salario emocional</b>	<b>14</b>
<b>MÓDULO 2: APLICACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE UNA ENCUESTA DE SALARIO EMOCIONAL</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Evidencia de los resultados de las encuestas individuales</b>	<b>28</b>
<b>2.2. Resumen total de la encuesta aplicada</b>	<b>35</b>
<b>2.3. Interpretación de los resultados</b>	<b>37</b>
<b>2.4. De acuerdo con el indicador elegido para tu trabajo ¿se mantienen los objetivos que se buscan lograr?</b>	<b>38</b>
<b>2.5. Expresar en términos económicos el indicador seleccionado el ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.</b>	<b>38</b>
<b>MÓDULO 3: PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL</b>	<b>41</b>
<b>3.3. Identificar costo económico de las actividades</b>	<b>44</b>
<b>3.4. Análisis de las motivaciones de Graves</b>	<b>47</b>
<b>3.5. Plan de Comunicación</b>	<b>51</b>
<b>3.6. “Road Map” de actividades para incrementar el salario emocional</b>	<b>54</b>
<b>3.7. Diagrama de Gantt</b>	<b>55</b>
<b>3.8. Presentación del Programa</b>	<b>57</b>
<b>Conclusión</b>	<b>58</b>
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>59</b>
<b>Anexos</b>	<b>60</b>

## **Objetivo General**

1. Investigar la influencia del salario emocional en los empleados del departamento de ventas de la empresa Frisco SRL, desarrollando un programa emocional para mejorar la rotación de los mismos.

## **Objetivos Específicos**

1. Aplicar una encuesta a los colaboradores para identificar el grado de satisfacción que presenta de los elementos del salario emocional
2. Diseñar un programa emocional que se ajuste a los resultados que arroje la encuesta con el propósito de mejorar la rotación de los empleados en la empresa Frisco SRL.

## Introducción

El objetivo de este proyecto es proporcionar un análisis de la empresa Frisco SRL, para determinar la satisfacción emocional que tienen los colaboradores en la misma y así saber si es un motivo para la rotación del personal de la empresa. Pero antes se debe conocer que el salario emocional son los beneficios no económicos que puede obtener un colaborador dentro de la organización donde las personas gozan de detalles como: celebración de fechas especiales, reconocimiento a su labor, compensación no monetaria, etc. Con estos beneficios se busca incentivar el sentido de pertenencia con la organización, el compromiso con el que el trabajador realiza sus labores aumenta su motivación y genera aspectos positivos en un clima laboral; con estas ventajas las satisfacciones de las personas se cumplen (Terán, 2017).

Frisco S. R. L. es un restaurante de gastronomía variada localizado en Bonaó, Monseñor Nouel, República Dominicana. El mismo se especializa en ofrecer una gran cantidad de productos con su menú; desde hamburguesas y pastas hasta risottos y rollos. Además, Frisco se encarga de ofrecer un impecable servicio al cliente al igual que proveer comida a precios asequibles al mercado, colocándolos como una empresa destacada por su calidad-precio.

¿Por qué se eligió esta empresa? porque al dueño de la misma le gusta innovar, tener lo mejor en calidad y ayudar a los jóvenes de su pueblo, por tal motivo se dialogó con el dueño para realizar este proyecto y se le explicó los beneficios que podría obtener al aplicarse.

Entonces teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo es determinar y diseñar un programa emocional para mejorar la satisfacción laboral en los empleados de la empresa. Sabiendo que el salario emocional es brindarle la posibilidad al trabajador de construir una vida más saludable, un equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, las empresas que incentivan sus proyectos de salario emocional obtienen un buen resultado en la productividad de sus empleados, de esta manera, se mantienen altos índices de calidad.

En las organizaciones se exige que las acciones que se lleven a cabo incrementen la competitividad, utilidades y crecimiento. En este sentido,

desarrollar y retener el talento es sumamente primordial para esta y las demás empresas, pues el talento involucra grandes retos en términos de cambio organizacional, desarrollo, retención, ahorro, diversidad y convivencia generacional.

El salario emocional es un enfoque que deben cuidar los líderes de las organizaciones, por lo que tomar acciones inadecuadas podría implicar pérdidas de talentos humanos.

**MÓDULO 1: IDENTIFICACIÓN DE UN DEPARTAMENTO PARA LA  
APLICACIÓN DE UN ESTUDIO DE SALARIO EMOCIONAL**

## **1.1. Historia de la empresa**

Frisco abrió sus puertas en el 2008 como persona física. En sus inicios solía ser un pequeño local ubicado en Bonaó, República Dominicana, donde solo se vendían empanadas. Desde sus inicios Frisco se centró en vender calidad al cliente, y en esa parte obtuvieron ventaja, porque sus clientes lo notan y lo preferían por eso. No obstante, a Frisco lo caracterizaban como costoso, debido a la diferencia de precios existentes con sus competidores. Un precio promedio para una empanada en aquel entonces era alrededor de 15- 20 pesos dominicanos, sin embargo, en Frisco las empanadas tenían un costo de 40-50 pesos dominicanos. Sin importar esto, Frisco fue haciendo su línea de clientes que hasta el momento permanecen y son los que han hecho de Frisco lo que es hoy. Considerándose en aquel entonces la empresa con las mejores empanadas del pueblo, poco a poco se introdujeron más platos al menú, tales como quipes, croquetas, sándwiches, hamburguesas, entre otros, brindándole una nueva imagen como “Snack & Grill”.

La línea de clientes de Frisco fue creciendo, lo cual llevó a su local a crecer junto con él, esto implicó la compra de nuevas maquinarias, como neveras industriales, freidoras más grandes y de mayor capacidad, congeladores conservativos, contratación de personal y expansión del local. Para esto último, se dedicó a remodelar y expandir, para ello se realizó la compra de unos cuantos metros de una casa que estaba ubicada al lado derecho de Frisco, en el año 2013. Se tomó unos meses la preparación y adaptación del nuevo espacio, pero sus empleados y clientes lo acogieron de la mejor forma, generando aún más beneficios a la empresa. En esta etapa Frisco pudo ser capaz de adaptar un

espacio cómodo a sus clientes y agregó algunas mesas frente al local para que el cliente tuviera la oportunidad de sentarse y disfrutar a la vez.

Frisco es una empresa que está debidamente registrada y vigente en la ONAPI como restaurante, catering y comida empresarial, desde el 30 de octubre del 2014. Así como también su RNC se encuentra activo en la Dirección Nacional de Impuestos Internos (DGII).

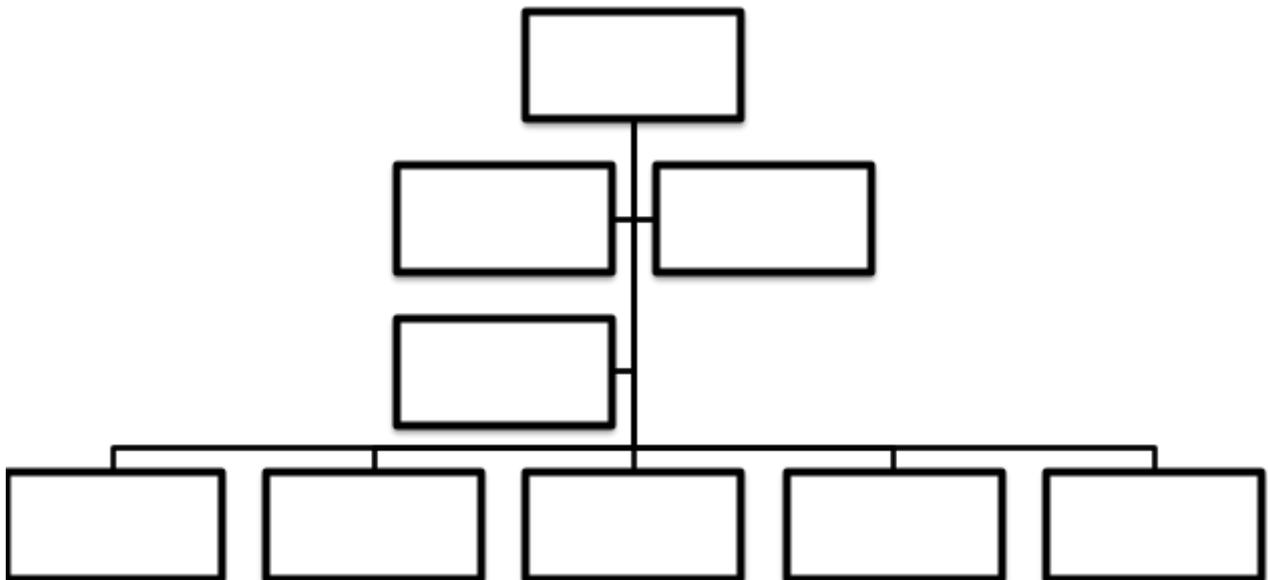
## 1.2. La industria

Esta industria es parte de un conjunto de restaurantes, bares y otros proveedores de servicios de alimentos profesionales que permiten a los clientes ingresar, pedir comida y cenar en las instalaciones.

El término puede usarse en una variedad de contextos diferentes y puede referirse a casi cualquier tipo de restaurante, desde los restaurantes más caros hasta los restaurantes de comida rápida.

Estos pueden ser restaurantes independientes que forman parte de una plaza o una ubicación remota, o restaurantes que se pueden unir a un hotel o casino. La industria de los restaurantes generalmente se considera parte de la industria de la hospitalidad y emplea a varios tipos diferentes de empleados, desde chefs y meseros hasta gerentes y cantineros.

## 1.3. 1.4. Organigrama



## Objeto de Estudio

Se tomará como objeto de estudio el departamento de área de ventas.

Que está conformado por:

- Supervisor
- Cocinero
- Asistente de cocina
- Cajera
- Delivery

Se seleccionó este departamento porque es la parte donde se realizan todas las operaciones importantes de servicio al cliente. El cual es uno de los aspectos o factores que ayuda a que este tipo de empresa se mantenga y continúe con su desarrollo. Por lo tanto, para administrar un restaurante exitoso, se necesita una base sólida de clientes.

Y por tal razón es bueno ver en qué se puede mejorar con los empleados ya que, últimamente se han presentado algunos inconvenientes con clientes por las faltas cometidas por algunos empleados hacia ellos, y que, por tal motivo existe una alta rotación de personal.

En este proyecto serán analizadas 5 participantes que serán el promedio para la evaluación. Esto consta con los siguientes puntos: Nombres, Teléfonos, Correos electrónicos, y tareas que realizan o funciones.

### **Levantamiento de información:**

<b>Nombre:</b> Francisco Báez
<b>Teléfono:</b> 829-326-6371
<b>Email---</b>
<b>Tareas o funciones</b>

**Jefe de cocina**

Se encarga de organizar la producción diaria

Proporcionar los alimentos de consumo para la fluidez de los preparativos

Preparación anticipada de los alimentos

Revisión de que el área y los utensilios estén limpios

**Nombre:** Andricson Molina

**Teléfono:** 829-396-3163

**Email---**

**Tareas o funciones**

**Delivery**

Se encarga de llevar todos los pedidos que se realizan en el turno que le corresponde a la dirección que lo envían

**Nombre:** María Lucia Batista

**Teléfono:** 809-783-7929

**Email---**

**Tareas o funciones**

**Cajera**

Se encarga de la caja

Realiza dos cierres al día

Toma los pedidos de los clientes para luego ser enviados

**Nombre:** Abraham Bautista

**Teléfono:** 829-216-4947

**Email---**

**Tareas o funciones**

**Asistente de cocina**

Almacenar las proporciones siguiendo las prácticas de seguridad

Hacer pedidos de las provisiones de los alimentos

Ayudar al jefe de cocina

**Nombre:** Jimmy Vargas

**Teléfono:** 809-560-8095

**Email---**

**Tareas o funciones**

**Supervisor**

Dirigir el personal

Hacer los horarios de los turnos

Supervisar la preparación de los alimentos

Encargado de almacén

Pagar a suplidores

#### 1.4. Indicador

KPIs que impactan a los colaboradores y su rendimiento:

Se tomó este indicador porque el alma de este tipo de empresa es la satisfacción de los clientes, y si los colaboradores no realizan un buen trabajo por su falta de motivación no habrá clientes y sin ellos no hay ventas, por ende, el avance depende de ese factor. No tener al empleado satisfecho puede provocar mucha inestabilidad, el cual la empresa en el departamento de ventas está mostrando esa variante que está provocando que rote mucho el personal.

Indicador a evaluar:

- Índice de rotación de los empleados

Se tomó este indicador debido a la alta tasa de rotación del personal, debido a salidas voluntarias de los colaboradores, tomada por referencia un año de la empresa, (año 2021).

#### INDICE DE ROTACION DEL PERIODO 2021

Mes	Inicio del Periodo	Entradas	salidas Voluntarias	% Salidas Voluntarias	Salidas Involuntarias	Total Salidas	% Salidas Inv.	Final del Periodo	IR Volun
Enero	5	1	1	20.0%	0	1	0.0%	5	
Febrero	5	1	0	0.0%	0	0	0.0%	6	
Marzo	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	
Abril	6	0	1	16.7%	0	1	0.0%	5	
Mayo	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Junio	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Julio	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Agosto	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Septiembre	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Octubre	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Noviembre	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	
Diciembre	5	1	1	20.0%	0	1	0.0%	5	
<b>YTD 2021</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>0</b>	<b>3</b>		<b>5</b>	

En este cálculo queda plasmado que el índice de rotación del año 2021, se puede identificar que la rotación de la empresa es de 58.18% del departamento de ventas.

Según los expertos recomiendan que las empresas tengan entre un 5% y un 15% de rotación de personal en sus plantillas durante un tiempo determinado. Lo que significa que ese valor está muy elevado por el tipo de empresa y la naturaleza de la misma. El costo de acuerdo a informaciones suministradas por la empresa Frisco SRL es de un promedio valor anual de prestación \$72,000.00. pesos, por tal motivo se necesita hacer una evaluación rápidamente del por qué está sucediendo dicha situación para desarrollar medidas oportunas.

### **1.5. Cambios que esperas como resultado de este proyecto**

Se esperan obtener resultados que nos ayuden a tomar buenas decisiones después que sea aplicada la herramienta de salario emocional y que, por ende, los resultados que arrojen sean lo más verídicos posibles para así poder realizar cambios que impacten de manera positiva tanto a los colaboradores de la empresa y como a los clientes.

Uno de nuestros mayores objetivos es lograr que la empresa tenga un programa de salario emocional que le permita la disminución de los niveles de insatisfacción laboral y tenga un personal que después de aplicar el plan motivacional sea un equipo comprometido y que todo lo que realicen lo hagan con calidad.

Como resultado se espera que el porcentaje del índice de rotación disminuya, que la salida de los colaboradores no afecte de manera directa la producción ni el éxito de la empresa.

Mejorar el bienestar de los empleados: los empleados sienten que están en un lugar de trabajo diferente y más feliz donde se sienten escuchados y valorados. Además, disfrutarán de un mayor bienestar profesional y personal, aumentando su bienestar y por tanto su productividad, a través de programas y actividades del programa de bienestar corporativo.

## 1.6. Herramienta de salario emocional

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS  
UAPA

DEPARTAMENTO DE CURSO FINAL DE GRADO  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



**Cuestionario CFG Salario Emocional.**

**Aplicado a los empleados del departamento de ventas de la empresa “Frisco SRL”.**

**¡Hola! Somos los estudiantes Mario Emilio Vargas Polanco y Lismary Herrera Lora, participantes del Curso Final de Grado, de la Universidad Abierta para Adultos UAPA. En estos momentos nos encontramos realizando un estudio sobre la empresa Frisco SRL. 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:**

**1. Sexo:**

- a) Femenino
- b) Masculino

**2. 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
- e) 55 o mayor

**3. Nivel académico:**

- a) Bachiller
- b) Licenciatura, Ingeniería, Doctor, etc.
- c) Magister
- d) Otro (especifique): \_\_\_\_\_.

**4. Posición que ocupa:**

- a) Operativa
- b) Administrativa
- c) Gerencial

**5. Tiempo laborando en la empresa:**

- a) Menos de 1 año
- b) 1-5 años
- c) 6-10 años
- d) 10 o más.

**Salario económico**

**6. ¿Está de acuerdo con el salario que recibe en la empresa?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**7. ¿El salario que recibe compensa las actividades que realiza en cuanto a su responsabilidad en la empresa?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**8. ¿El salario que recibe es competitivo con el mercado?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**9. ¿El salario que recibe se encuentra acorde con su preparación académica?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**10. ¿Qué tan necesario considera usted que la empresa cuente con un sistema de remuneración competitivo?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

**Ciclo de vida del colaborador**

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

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**12. ¿Se siente satisfecho con el tiempo que tiene laborando en la empresa?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**13. ¿La empresa tiene planes de carrera para sus empleados?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**14. ¿Los procesos de selección en la empresa se hacen de manera pulcra?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**15. ¿Qué tan necesario es para usted que la empresa mejore la manera en que se contrata, capacita y se desvincula al colaborador?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

### Relación con el jefe inmediato

**16. ¿Siente que puede hablar abiertamente con su superior inmediato?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**17. ¿El líder toma en cuenta sus sugerencias a la hora de tomar una decisión?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**18. ¿Considera que el trato que recibe de su líder es el adecuado?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**19. ¿Es su opinión tomada en cuenta por su líder para mejorar la productividad en el departamento?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**20. ¿Qué tan necesario es para usted que su superior directo escuche y aplique sus sugerencias para la toma de decisiones?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario

- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

### **Equipos y herramientas**

**21. ¿La empresa le provee herramientas que le permitan realizar su trabajo?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**22. ¿La empresa cuenta con políticas y procedimientos para la gestión de equipos y herramientas?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**23. ¿La empresa le ha provisto las herramientas adecuadas, es decir, que no presenten inconvenientes a la hora de realizar sus actividades?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**24. Dentro de los principios básicos de seguridad en la utilización de máquinas, equipos, instalaciones y herramientas en la empresa, ¿son adecuados para la realización de su jornada de trabajo?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**25. ¿Qué tan necesario es para usted que la empresa les provea equipos y herramientas adecuadas a los colaboradores?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

### **Expectativas**

**26. ¿Se siente emocionado por los planes a futuro que existen para usted en la empresa?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**27. ¿Se siente motivado a crecer de manera personal y profesional en esta empresa?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**27. ¿Se siente motivado a dar la milla extra en el ejercicio de sus funciones?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**28. ¿La empresa con frecuencia motiva a los colaboradores a permanecer en esta, ofreciéndoles planes de crecimiento personal y profesional?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**29. ¿Su superior inmediato le ofrece mentoría para seguir creciendo?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**30. ¿Qué tan necesario es para usted recibir motivación por parte de su superior inmediato y la empresa?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

### **Balance vida y trabajo**

**31. ¿Tiene suficiente tiempo para su vida personal fuera de la jornada laboral?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**32. ¿La organización le ofrece tiempo para pasarlo en familia?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**33. ¿El tiempo que pasa fuera de la organización es suficiente para usted resolver las situaciones cotidianas de su vida personal?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**34. ¿La empresa respeta el tiempo del colaborador después de su jornada laboral?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**35. ¿Qué tan necesario es para usted que la empresa cuente con políticas o reglamentos de desconexión laboral?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

**Reto y Aprendizaje**

**36. ¿Sus funciones lo mantienen motivado en su puesto de trabajo?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**37. ¿Cada día de una u otra forma es distinto en su trabajo, de modo que pueda aprender algo nuevo?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**38. ¿Utiliza todas sus habilidades en su posición para poder crecer en la organización?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**39. ¿Sus funciones dentro de la empresa le mantienen en constante reto?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**40. ¿Qué tan necesario es para usted que la empresa le presente situaciones retadoras, que motiven al colaborador a explotar el máximo potencial de sus habilidades?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

#### **Crecimiento personal y profesional**

**41. ¿La empresa se preocupa de usted como persona y de su futuro profesional?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**42. ¿La empresa cuenta con políticas de planes de desarrollo del personal?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**43. ¿La empresa le mantiene informado sobre sus objetivos como organización?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**44. ¿Percibe que la empresa se preocupa por el futuro de sus empleados de manera personal?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**45. ¿Qué tan necesario es para usted que la empresa muestre preocupación por el desarrollo y crecimiento personal y profesional de sus colaboradores?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

#### **Cultura empresarial**

**46. ¿Se siente orgulloso de la empresa para la que trabaja?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**47. ¿Promueve voluntariamente los productos y/o servicios que ofrece su organización con amistades y familiares?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**48. ¿Siente satisfacción al hablar de esta empresa con otras personas?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**49. ¿Usted utiliza los productos que su empresa ofrece en el mercado?**

- a) Nunca
- b) Muy pocas veces
- c) En ocasiones
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**50. ¿Qué tan necesario es para usted reconocer y/o recomendar los servicios y productos que promueve la organización actualmente?**

- a) Nada necesario
- b) Poco necesario
- c) Algo necesario
- d) Muy necesario
- e) Demasiado necesario

**MÓDULO 2: APLICACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE UNA ENCUESTA DE  
SALARIO EMOCIONAL**

## 2.1. Evidencia de los resultados de las encuestas individuales

<b>Nombre:</b>	Francisco Báez		
	<b>Elementos</b>	<b>Mejor evaluada</b>	<b>Necesidad</b>
1	Salario económico	9	2
2	Ciclo de vida del colaborador	9	6
3	Relación con el jefe inmediato	8	6
4	Equipos y herramientas	9.5	2
5	Expectativas	7.5	4
6	Balance vida y trabajo	8.5	2
7	Reto y Aprendizaje	8.5	4
8	Crecimiento personal y profesional	8.5	4
9	Cultura empresarial	9	4

**Empleado No.1**



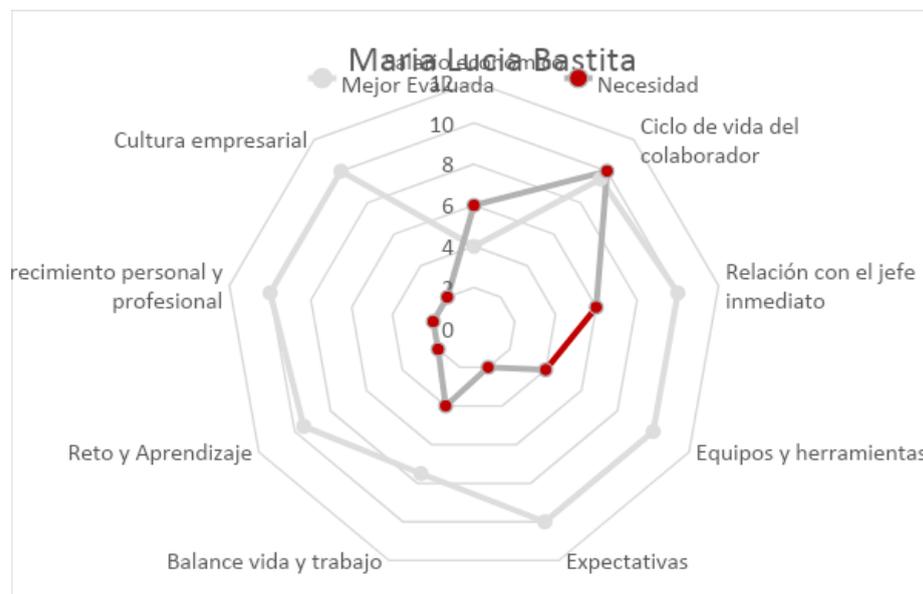
El área mejor evaluada por Francisco Báez es la de **Equipo de herramientas**.

El elemento del salario emocional que se debería trabajar con mayor prioridad son las expectativas y luego balance de vida y trabajo. Según las informaciones obtenidas el empleado pone como necesidad que la empresa trabaje el punto de ofrecer crecimiento tanto personal como profesional para el futuro. Para mejorar este aspecto deberíamos incorporar actividades o prácticas como: realizar un programa de desarrollo personal, charlas, estudios técnicos para superación personal, horarios flexibles, descansos, tener plasmados políticas o normas sobre el descanso del personal.

Empleado No.2

Nombre:	María lucia Batista		
	<b>Elementos</b>	<b>Mejor evaluada</b>	<b>Necesidad</b>

1	Salario económico	4	6
2	Ciclo de vida del colaborador	9.5	10
3	Relación con el jefe inmediato	10	6
4	Equipos y herramientas	10	4
5	Expectativas	10	2
6	Balance vida y trabajo	7.5	4
7	Reto y Aprendizaje	9.5	2
8	Crecimiento personal y profesional	10	2
9	Cultura empresarial	10	2



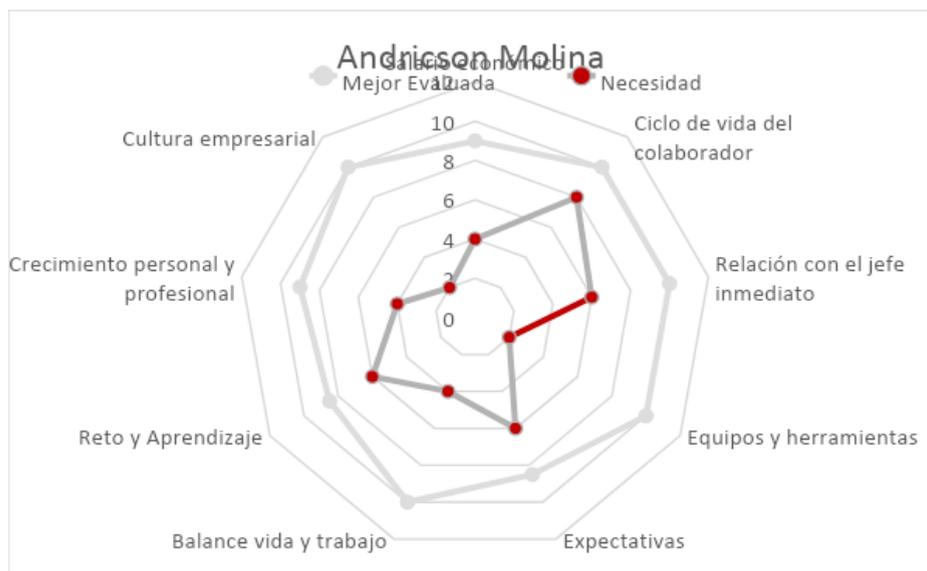
Las áreas mejor evaluadas por María Lucía Batista son **la relación con el jefe inmediato, equipos y herramientas, las expectativas, el crecimiento personal y profesional y por último la cultura empresarial.**

Los elementos del salario emocional que se debería trabajar primero son el salario económico y luego el balance de vida y trabajo. En el caso de esta empleada manifiesta que se siente cómoda laborando para la empresa, pero no está muy a gusto con el salario que ofrecen y el tiempo que se requiere en la misma por los servicios que ofrece y eso afecta su vida personal. Para mejorar este aspecto deberíamos incorporar actividades o prácticas como:

evaluar competencias, realizar reconocimientos y recompensas, horarios flexibles, descansos, tener plasmados políticas o normas sobre el descanso del personal

Empleado No.3

Nombre:	Andricson Molina		
	Elementos	Mejor evaluada	Necesidad
1	Salario económico	9	4
2	Ciclo de vida del colaborador	10	8
3	Relación con el jefe inmediato	10	6
4	Equipos y herramientas	10	2
5	Expectativas	8.5	6
6	Balance vida y trabajo	10	4
7	Reto y Aprendizaje	8.5	6
8	Crecimiento personal y profesional	9	4
9	Cultura empresarial	10	2

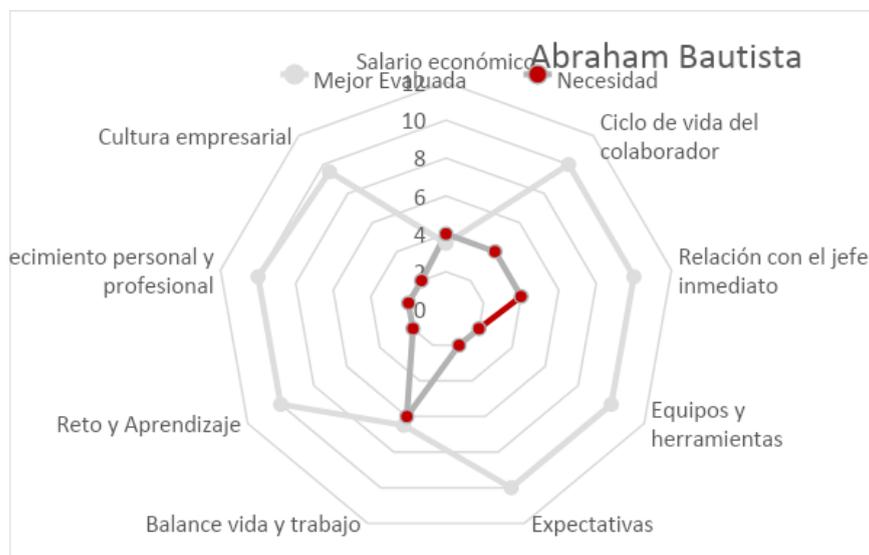


Las áreas mejor evaluadas por Adricson Molina son **el ciclo de vida del colaborador, la relación con el jefe inmediato, equipos y herramientas, el balance vida y trabajo y por último la cultura empresarial.**

El elemento del salario emocional que se debería trabajar es el de expectativas, retos y aprendizaje. Este empleado siente la necesidad de que la empresa no ofrezca crecimiento y esto se debe por la naturaleza de la misma. Para mejorar este aspecto se deberían incorporar prácticas o actividades como: realizar un programa de desarrollo personal, charlas y proporcionarles incentivos no monetarios por estudios realizados para superación personal.

Empleado No.4

Nombre:	Abraham Bautista		
	Elementos	Mejor evaluada	Necesidad
1	Salario económico	3.5	4
2	Ciclo de vida del colaborador	10	4
3	Relación con el jefe inmediato	10	4
4	Equipos y herramientas	10	2
5	Expectativas	10	2
6	Balance vida y trabajo	6.5	6
7	Reto y Aprendizaje	10	2
8	Crecimiento personal y profesional	10	2
9	Cultura empresarial	9.5	2



Las áreas mejor evaluadas por Abraham Bautista son el **ciclo de vida del colaborador, relación con el jefe inmediato, equipos y herramientas, expectativas, retos y aprendizaje y por último el crecimiento personal y profesional.**

El elemento del salario emocional que se debería trabajar es el salario económico. Para mejorar este aspecto se deberían incorporar prácticas o actividades como: evaluar competencias, realizar un reajuste del salario y además realizar reconocimientos y recompensas.

Empleado No.5

<b>Nombre:</b>	Jimmy Vargas		
	<b>Elementos</b>	<b>Mejor evaluada</b>	<b>Necesidad</b>
1	Salario económico	9.5	4
2	Ciclo de vida del colaborador	10	8
3	Relación con el jefe inmediato	10	4
4	Equipos y herramientas	10	4
5	Expectativas	10	4
6	Balance vida y trabajo	10	2
7	Reto y Aprendizaje	10	4
8	Crecimiento personal y profesional	10	2
9	Cultura empresarial	10	2



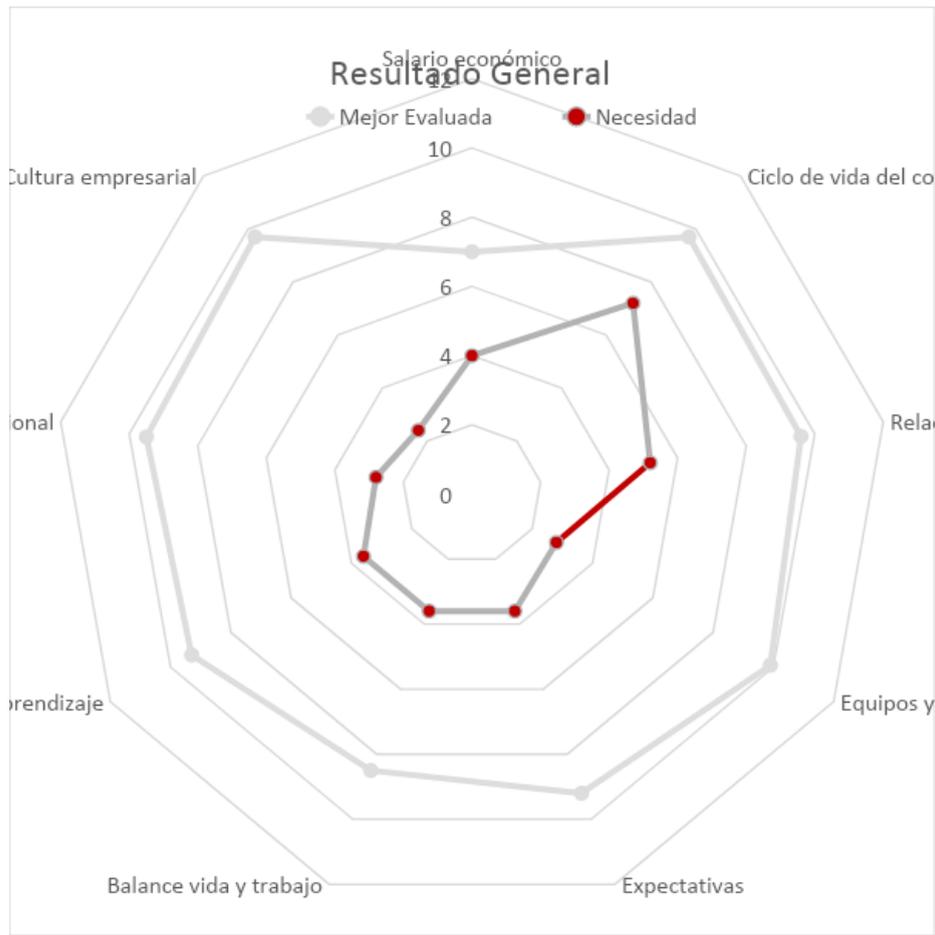
Las áreas mejor evaluadas por Jimmy Vargas son el **ciclo de vida del colaborador, relación con el jefe inmediato, equipos y herramientas, expectativas, balance vida y trabajo, reto y aprendizaje, el crecimiento personal y profesional y por último la cultura empresarial.**

El elemento del salario emocional que se debería trabajar es el salario económico. Este punto mencionado sobre el salario económico es un factor muy importante que se debe tomar en cuenta con los empleados para la retención porque esto afecta de manera directa la satisfacción de los colaboradores y es una situación que se debe corregir por las competencias. Para mejorar este aspecto se deberían incorporar prácticas o actividades como: evaluar competencias, realizar un reajuste del salario y además realizar reconocimientos y recompensas.

Por otro lado, los elementos restantes y que fueron mejor evaluados solo necesitan ser reforzados para así poder alcanzar su máximo su potencial.

## 2.2. Resumen total de la encuesta aplicada

<b>Resumen total</b>	<b>Elementos</b>	<b>Mejor evaluada</b>	<b>Necesidad</b>
1	Salario económico	7	4
2	Ciclo de vida del colaborador	9.7	7.2
3	Relación con el jefe inmediato	9.6	5.2
4	Equipos y herramientas	9.9	2.8
5	Expectativas	9.2	3.6
6	Balance vida y trabajo	8.5	3.6
7	Reto y Aprendizaje	9.3	3.6
8	Crecimiento personal y profesional	9.5	2.8
9	Cultura empresarial	9.7	2.4



Por los resultados arrojados en la encuesta podemos observar que el salario económico, el balance de vida y trabajo, la relación con el jefe y expectativas son los elementos a los cuales debemos prestarle más atención, mientras que los demás elementos que observamos está como mejor evaluado, pero esto no significa que no se necesite tener cuidado con esos detalles, porque van enlazados entre sí, es importante destacar que los elementos de necesidad son datos de mucha relevancia que se deben analizar y realizar conclusiones.

Actualmente la empresa no tiene un control o la manera de medir esos elementos de necesidad, por lo que se requiere tener políticas o medidas que se deben desarrollar, en busca de tener a los empleados motivados.

Con relación al salario económico es un elemento que necesita ser evaluado con prioridad para identificar cual es la situación en frente con las competencias y así organizar y mantener los empleados con mayor satisfacción laboral.

Algunas actividades que la empresa puede realizar son: horarios flexibles, descansos, evaluar competencias, realizar un reajuste del salario y además realizar reconocimientos, recompensas y actividades para compartir experiencias con el líder o jefe.

Todos estos beneficios permitirán de por sí, mejorar la calidad de vida de los empleados, los cuales ayudarán a que los colaboradores se sientan motivados y más satisfechos y esto reducirá la rotación del personal.

### **2.3. Interpretación de los resultados**

Según los datos arrojados por la herramienta de salario emocional y la entrevista realizada al departamento de ventas de la empresa Frisco SRL, se puede evidenciar que tiene varios elementos de necesidad y otros mejor evaluados, pero todos deben ser analizados. Por lo tanto, cada uno de esos elementos son primordiales pero los destacados de necesidad en el departamento de manera generalizada son: salario económico, el balance de vida y trabajo y la relación con el jefe. Estos implican mucho porque al ser una microempresa, se debe tener mucho cuidado a la hora de tomar decisiones.

Se evidencio que:

La empresa debe evaluar el salario económico y revisar sus competencias, este es un elemento relevante porque se le debe ofrecer un salario que garantice una buena estabilidad a sus colaboradores, por lo que salió a relucir que esa parte no ha sido tomada en cuenta.

Un elemento relevante es el balance de vida y trabajo, los empleados demostraron tanto en su entrevista oral y escrita que este es uno de los factores que da mucho pesar a la hora de quedarse por un tiempo muy prolongado porque manifestaron que afectaría su crecimiento tanto personal como laboral y por tal razón este es un tema que se debe analizar de manera paulatinamente porque por la naturaleza de la empresa es muy difícil, por eso el programa a ofrecer ayudará de manera significativa a que los empleados

sientan que tienen un clima o vida más equilibrada tanto en lo personal como lo laboral.

Otro aspecto es la relación con el jefe que es un tema que maneja toda empresa donde el líder es la parte que motiva y le muestra un alto grado de responsabilidad y para concluir otro detalle que se evidencia son las expectativas, que es un elemento que está en contra de la empresa por su tamaño y naturaleza.

Todo esto implica a que los colaboradores se desmotivan y no se queden un tiempo prolongado en la empresa y más que son jóvenes los que siempre aplican para estos puestos de trabajos , por lo tanto ellos buscan mejoría ,avance y sobre todo crecimiento tanto personal como laboral.

#### **2.4. De acuerdo con el indicador elegido para tu trabajo ¿se mantienen los objetivos que se buscan lograr?**

Si, se mantiene el objetivo a lograr que es la rotación del personal.

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

El indicador seleccionado es índice de rotación del personal, el cual calcula la relación entre las personas que ingresan y las que se van voluntariamente de una empresa, lo que quiere decir que el porcentaje que arroje es el resultado que debe tener en cuenta en un periodo determinado.

Entonces la herramienta de salario emocional ayudará a identificar cual es la situación que provoca que exista ese alto porcentaje en rotación de personal.

La manera económica que esto puede ayudar a la empresa es de la siguiente manera:

- Los empleados se beneficiarán con los cambios aplicados y esto se refleja en las actitudes y comportamientos del servicio al cliente y esto atraerá más clientes.
- Mayor venta
- Mayor productividad
- Mayor retención de empleados, se reducirán los cambios de personal y las incomodidades que ello genera, lo que significa que se pagará con

menos frecuencia prestaciones laborales, todo esto implica también un costo.

De acuerdo a los datos suministrados por la empresa, se ha determinado que la empresa tiene un 58.18% de índice de rotación en el departamento de ventas lo que es un asunto de gravedad, porque este departamento es donde se realiza la producción, la venta y es la parte primordial o mejor dicho el alma de la empresa que se debe tener activo para el desarrollo y progreso de la misma.

Entonces por los datos obtenidos a través de entrevista la empresa paga una cuantiosa cantidad por motivos de rotación. Entonces la solución para obtener ahorro económico es reducir o mejor dicho buscar la manera de retener a los colaboradores y así bajar lo pagado por las salidas de los colaboradores.

En esta tabla se presenta la rotación ideal que debería tener la empresa Frisco SRL.

INDICE DE ROTACION IDEAL DEL PERIODO 2021

Mes	Inicio del Periodo	Entradas	salidas Voluntarias	% Salidas Voluntarias	Salidas Involuntarias	Total Salidas	% Salidas Inv.	Final del Periodo	IRP Voluntaria	% Salidas en General	IRP INVOLUNTARIA	IRP general
Enero	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Febrero	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Marzo	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Abril	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Mayo	6	0	1	16.7%	0	1	0.0%	5	9.09	16.7%	-	9.09
Junio	5	0	0	0.0%	0	0	0.0%	5	-	0.0%	-	-
Julio	5	1	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	9.09	9.09
Agosto	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Septiembre	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Octubre	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Noviembre	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
Diciembre	6	0	0	0.0%	0	0	0.0%	6	-	0.0%	-	-
YTD 2021	6	1	1		0	1		6	9.09		9.09	18.18

Según lo programado la empresa debería tener una rotación anual de un 18.18% o 0% para bajar el índice de rotación y hacer que la rotación anual de la empresa Frisco SRL, tenga un costo menor.

De acuerdo a los cálculos la rotación anual de la empresa oscila por \$72,000.00 pesos teniendo un costo de \$24,000.00 pesos por empleado, por lo que este indicador está buscando ofrecer a la empresa un ahorro de \$48,000.00 pesos para el 2022.

## **MÓDULO 3: PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL**

### **3.1. Razonamiento para elegir esas actividades**

La herramienta seleccionada para la realización de este proyecto es el modelo Perma.

El modelo “Perma” fue propuesto por el padre de la psicología positiva Martin Seligman en el 2011. Este modelo se basa nada más y nada menos que en el bienestar de las personas y en aquello que los hace felices y les crea algún tipo de satisfacción.

El PERMA constituye un acrónimo que engloba los 5 factores principales sobre los que circunda dicha teoría. De este modo, el desarrollo y la mejora de cada uno de ellos serán de gran ayuda para incrementar nuestros niveles de satisfacción y motivación.

Eso sí, cada elemento del modelo PERMA ha de cumplir con ciertas propiedades para poder ser considerado dentro de esta teoría:

1. Que contribuya al bienestar
2. Que las personas lo elijan por su propio bien y no sólo como método para obtener cualquiera de las otras variables
3. Que se defina y se mida de forma independiente al resto de variables del modelo.

Estos son los componentes del modelo PERMA:

#### **Emociones positivas (Positive emotions)**

Aunque parece lo más evidente del modelo, trabajar las emociones positivas es fundamental para poder sentir bienestar. No significa únicamente sonreírle a la vida, implica también mostrarse optimista con el futuro y ser positivo cada día.

#### **Compromiso (Engagement)**

Cuando algo es realmente disfrutado, el tiempo pasa volando. El placer que ofrece una afición, como el deporte, la danza, tocar un instrumento o ser miembro en un proyecto interesante favorece a mantenerse comprometido y constante.

### **Relaciones positivas (Relationships)**

De acuerdo con el Modelo PERMA, las relaciones son un elemento crucial para llegar a tener una vida plena y significativa.

Muchas personas creen que la felicidad depende en su mayor parte de lo que hace uno mismo sin tener en cuenta su círculo social, que no es necesario recurrir a otros para alcanzar una vida plena.

### **Sentido (Meaning)**

De acuerdo al Modelo PERMA, es importante que las personas se pregunten cuál es su propósito vital, o qué pueden ofrecer al mundo. Vivir el día a día sin tener un objetivo a largo plazo no es algo necesariamente malo, pero puede hacer que uno se sienta en cierta manera perdido y pueda tener la sensación de que él no va a ser una persona de provecho.

### **Logros (Accomplishments)**

Plantearse objetivos no tiene mucho sentido si no se intentan alcanzar. Los objetivos deben ser realistas pero también deben tener algo de ambiciosos. Elaborar un plan de cara al objetivo siempre contribuirá a poder acercarse a su logro.

Aunque hace referencia al florecer del individuo, el modelo PERMA puede usarse en las empresas y equipos de RR. HH. Para fomentar el bienestar y la resiliencia en un entorno laboral positivo. He aquí algunos consejos:

Trabaja en un terreno fértil para las emociones positivas: aunque esto pueda parecer un poco subjetivo, las empresas tienen el poder de incentivar las emociones positivas. De hecho, si sus empleados disfrutan del tiempo de trabajo y sacan tajada de un entorno laboral positivo, podrán afrontar las dificultades con mayor optimismo y resiliencia.

Cultiva el talento personal: para que tus empleados disfruten plenamente de su trabajo y se sientan implicados en lo que hacen, tienen que ser dueños de sus propias decisiones y desarrollar al máximo sus talentos.

Fomenta las relaciones positivas: los fuertes vínculos sociales contribuyen a la salud física y mental de todos nosotros. En el ámbito profesional, establecer relaciones interpersonales positivas es importante para crear un

sentimiento de pertenencia, mejorar la gestión del estrés y aumentar la productividad.

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

El indicador que se está utilizando en este proyecto es el índice de rotación de personal, el cual es el porcentaje total de empleados que abandonan una organización dentro de un marco de tiempo específico.

De acuerdo con los resultados arrojados por medio de la encuesta, fueron seleccionadas actividades nos permitan incrementar el bienestar de los colaboradores de la empresa FRISCO S.R.L. El impacto se va a notar al aumentar la satisfacción de los empleados en un 90% en el periodo 2022 y de esta manera reducir el índice de rotación de personal del departamento de ventas en el periodo 2022. Donde dichas actividades están relacionadas con cada uno de los elementos que fueron evaluados e indicaron que es de gran necesidad o prioridad.

### 3.3. Identificar costo económico de las actividades

Categoría	Componentes del salario emocional a trabajar	Cero Presupuesto	Bajo Presupuesto	Medio/Alto Presupuesto
<b>P</b> <i>“Positive Emotions”</i> <b>Emociones Positivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario Económico</li> <li>• Relación Jefe Inmediato</li> </ul>	<p>Reunión para orientarte de cómo cuidar la condición física de lugar de trabajo</p> <p>Supervisión o el líder tendrá un día muy activo donde debe Dar apoyo,</p>	<p>Reconocimiento en el trabajo al empleado del mes</p> <p>Realizar una de competir en la mañana para</p>	<p>Ejecutar encuesta a los empleados de cómo podemos empoderarnos como empleado sobre cómo cumplir las metas además de cómo tratar a líderes difíciles y quien</p>

		<p>debe relacionarse con sus empleados y brindar oportunidades laborales y esto hacerlo de manera creativa y entusiasta</p> <p>Fomentar el trabajo el compromiso aplicando reunión individualizada</p>	<p>iniciar la labor con entusiasmo Brindándole café, chocolate y panecillos y el líder debe dar unas palabras para iniciar el día</p>	<p>mejor conteste se le dé un premio económico.</p> <p>Realizar una cena al personal en honor al buen equipo que colabora en la empresa</p> <p>Fin de mes preparar el un bono para el empleado más comprometido con la empresa</p>
<b>E</b> <i>“Engagement”</i> <b>Compromiso</b>				
<b>R</b> <i>“Relationships”</i> <b>Relaciones Positivas</b>				
<b>M</b> <i>“Meaning”</i> <b>Significado</b>				

<p><b>A</b> "Achievement" <b>Logro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balance vida y Trabajo</li> </ul>	<p>Realizar rotación de trabajo para lograr que todo se aprendan el proceso</p> <p>Aplicar día libre esto a aparte de la que le corresponde por ser un empleado comprometido</p> <p>Preparar una actividad o ejercicio donde desarrollen la habilidad o el sentido de vida. Esto debe durar como media hora y de sacar las informaciones que quieren hacer, que quieren estudiar y cuáles son sus planes futuros para ver en que la empresa lo puede ayudar</p>	<p>Subsidio para cuidado de niños</p> <p>Darle un test donde se verifique si tienen o Asumen riesgos y metas</p> <p>Capacitación de una hora para motivar Trabajar en equipo para lograr metas</p>	<p>Celebración de Cumpleaños de uno o varios del personal que corresponda del mes actual</p> <p>Realizar una actividad familiar con los niños del personal</p>
--	--	---	--	--

Actividades	Número	Valor	Total
Brindis	1	500.00	500.00
Hojas y lapiceros	2	200.00	400.00
Cena	1	3,000.00	3,000.00
Bonos	2	2,000.00	4,000.00
Cumpleaños	1	1,500.00	1,500.00
Actividad familiar	1	4,000.00	4,000.00
Subsidio para cuidados niños	1	1,000.00	1,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>14,400.00</b>

De acuerdo a este cálculo bajándose \$14,400.00 del ahorro de los \$ 48,000 pesos que se habían plasmado como beneficio la empresa obtendría el ahorro final quedo de 33,600.00 pesos al aplicar dichas actividades, además si se aplica el programa obtendrá un personal más conforme y eso provocará retención de los mismos que es el beneficio principal que se quiere lograr.

### **3.4. Análisis de las motivaciones de Graves**

#### Análisis individual

Para Francisco Báez las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestran una preferencia por las motivaciones de RECONOCIMIENTO Y COMPETENCIA.

Desde esas motivaciones Francisco, expresa el deseo de poder tener la oportunidad de alcanzar el éxito dentro o fuera de la empresa y se muestra muy competitivo en el logro de los resultados.

Para comunicarse con él desde las motivaciones de RECONOCIMIENTO se deberían utilizar frases como: "Yo digo que es así", "Tienen que saber quién manda", "En mi opinión...", "Tengo buena reputación", "Yo fui él dijo ...", "Yo fui el que logró ...", "Yo fui el que hizo ..." y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que lo que hace es importante y que su aporte hace la

diferencia para la empresa, reconociéndose de manera individual, permitirle liderar un proyecto, permitirle coordinar un evento, reconocerla en privado y en público.

Para comunicarse con él desde las motivaciones de COMPETENCIA se deberían utilizar frases como: "Fuiste quien lo logró...", "Eres el mejor", "Ganaste un cliente", "Dominamos el mercado" y podemos mejorar esta motivación del colaborador pautar metas ambiciosas, cuotas premios en donde ganar la haga sentir importante y destacar lo que hace mejor que cualquier otro colaborador.

Para María Lucia Batista las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestran una preferencia por las motivaciones de SUPERVIVENCIA Y SEGURIDAD.

Desde esas motivaciones a María Lucia, le gusta pertenecer a la empresa y siente que esta es su vida, por su antigüedad y las relaciones que ha creado en la misma, sin embargo, siente que no está muy a gusto con el salario que ofrecen siente que necesita nutrirse de nuevas herramientas que le permitan satisfacer sus necesidades y que le subsidian beneficios tales como trabajar horas extras, trabajar por comisiones o incentivos, para obtener mejores resultados y evitar sus conflictos personales.

Para comunicarse con ella desde las motivaciones de SUPERVIVENCIA se deberían utilizar frases como: "No tengo que comer esta semana", "Fulano vive del día a día", " No sé cómo te voy a pagar, pero de que te pago te pago" " y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que cuenta con la empresa para tener una mejor calidad de vida.

Para comunicarse con ella desde las motivaciones de SEGURIDAD se deberían utilizar frases como: "Esta es tu casa", "Somos una gran familia", "Prefiero quedarme en el mismo lugar", "Ser parte de..." y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que él pertenece a la empresa para que sienta seguridad y protección.

Para Adricson Molina las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestran una preferencia por las motivaciones de RECONOCIMIENTO y COMPETENCIA

Desde esas motivaciones Adricson, expresa el deseo de poder tener la oportunidad de alcanzar el éxito dentro o fuera de la empresa y se muestra muy competitivo en el logro de los resultados.

Para comunicarse con él desde las motivaciones de RECONOCIMIENTO se deberían utilizar frases como: "Yo digo que es así", "Tienen que saber quién manda", "En mi opinión...", "Tengo buena reputación", "Yo fui él dijo ...", "Yo fui el que logró ...", "Yo fui el que hizo ..." y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que lo que hace es importante y que su aporte hace la diferencia para la empresa, reconociéndose de manera individual, permitirle liderar un proyecto, permitirle coordinar un evento, reconocerla en privado y en público.

Para comunicarse con él desde las motivaciones de COMPETENCIA se deberían utilizar frases como: "Fuiste quien lo logró...", "Eres el mejor", "Ganaste un cliente", "Dominamos el mercado" y podemos mejorar esta motivación del colaborador pautar metas ambiciosas, cuotas premios en donde ganar la haga sentir importante y destacar lo que hace mejor que cualquier otro colaborador.

Para Abraham Bautista las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestran una preferencia por las motivaciones de SUPERVIVENCIA Y SEGURIDAD.

Desde esas motivaciones a Abraham, le gusta pertenecer a la se siente cómodo en la misma, sin embargo, siente que no está muy a gusto con el salario que ofrecen siente que necesita nutrirse de nuevas herramientas que le permitan satisfacer sus necesidades y que le subsidian beneficios tales como trabajar horas extras, trabajar por comisiones o incentivos, para obtener mejores resultados y evitar sus conflictos personales.

Para comunicarse con él es de las motivaciones de SUPERVIVENCIA se deberían utilizar frases como: "No tengo que comer esta semana", "Fulano vive del día a día", " No sé cómo te voy a pagar, pero de que te pago te pago" " y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que cuenta con la empresa para tener una mejor calidad de vida.

Para comunicarse con él desde las motivaciones de SEGURIDAD se deberían utilizar frases como: "Esta es tu casa", "Somos una gran familia", "Prefiero quedarme en el mismo lugar", "Ser parte de..." y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que él pertenece a la empresa para que sienta seguridad y protección.

Para Jimmy Vargas las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestran una preferencia por las motivaciones de SUPERVIVENCIA Y APRENDIZAJE.

Desde esas motivaciones a Abraham, le gusta pertenecer a la se siente cómodo en la misma sin embargo, siente que necesita obtener nuevos conocimientos en su área como encargado de supervisar que todo marche bien.

Para comunicarse con él es de las motivaciones de SUPERVIVENCIA se deberían utilizar frases como: "No tengo que comer esta semana", "Fulano vive del día a día", " No sé cómo te voy a pagar, pero de que te pago te pago" y podemos mejorar esta motivación del colaborador haciéndole saber que cuenta con la empresa para tener una mejor calidad de vida.

Para comunicarse con él desde las motivaciones de APRENDIZAJE se deberían utilizar frases como: "Este asunto es interesante" "Me gustaría Investigar más sobre eso...", "Cómo se hace eso" y podemos mejorar esta motivación del colaborador Asignándole proyectos en los que use su creatividad y análisis, incentivando su crecimiento profesional con cursos y certificaciones y dándole libertad de acción

### Análisis Grupal

Para este departamento las motivaciones del Dr. Clare Graves nos muestran una preferencia por las motivaciones de APRENDIZAJE Y SUPERVIVENCIA.

Desde esas motivaciones el grupo se comunica, desde el deseo de poder crecer en la empresa, con oportunidades a futuro en posiciones que le permitan tener autonomía y poder expresar su creatividad, a este grupo les gustan los retos y el hecho de poder tener la oportunidad de cubrir con sus necesidades básicas y que mejoren su calidad de vida.

Para comunicarse con el grupo desde las motivaciones de APRENDIZAJE se deberían utilizar frases como: "Este asunto es interesante", "Me gustaría Investigar más sobre...", "Cómo se hace eso" y podemos mejorar esta motivación del colaborador asignándole proyectos en los que use su creatividad y análisis, incentivando su crecimiento profesional con cursos y certificaciones y realizando capacitaciones con entidades reconocidas que le den certidumbre.

Para comunicarse con el grupo desde las motivaciones de SUPERVIVENCIA se deberían utilizar frases como: "No tengo que comer esta semana", "Fulano vive del día a día", " No sé cómo te voy a pagar, pero de que te pago te pago" y podemos mejorar esta motivación del colaborador ofreciéndoles la oportunidad de trabajar Horas Extras, trabajar por comisiones o incentivos.

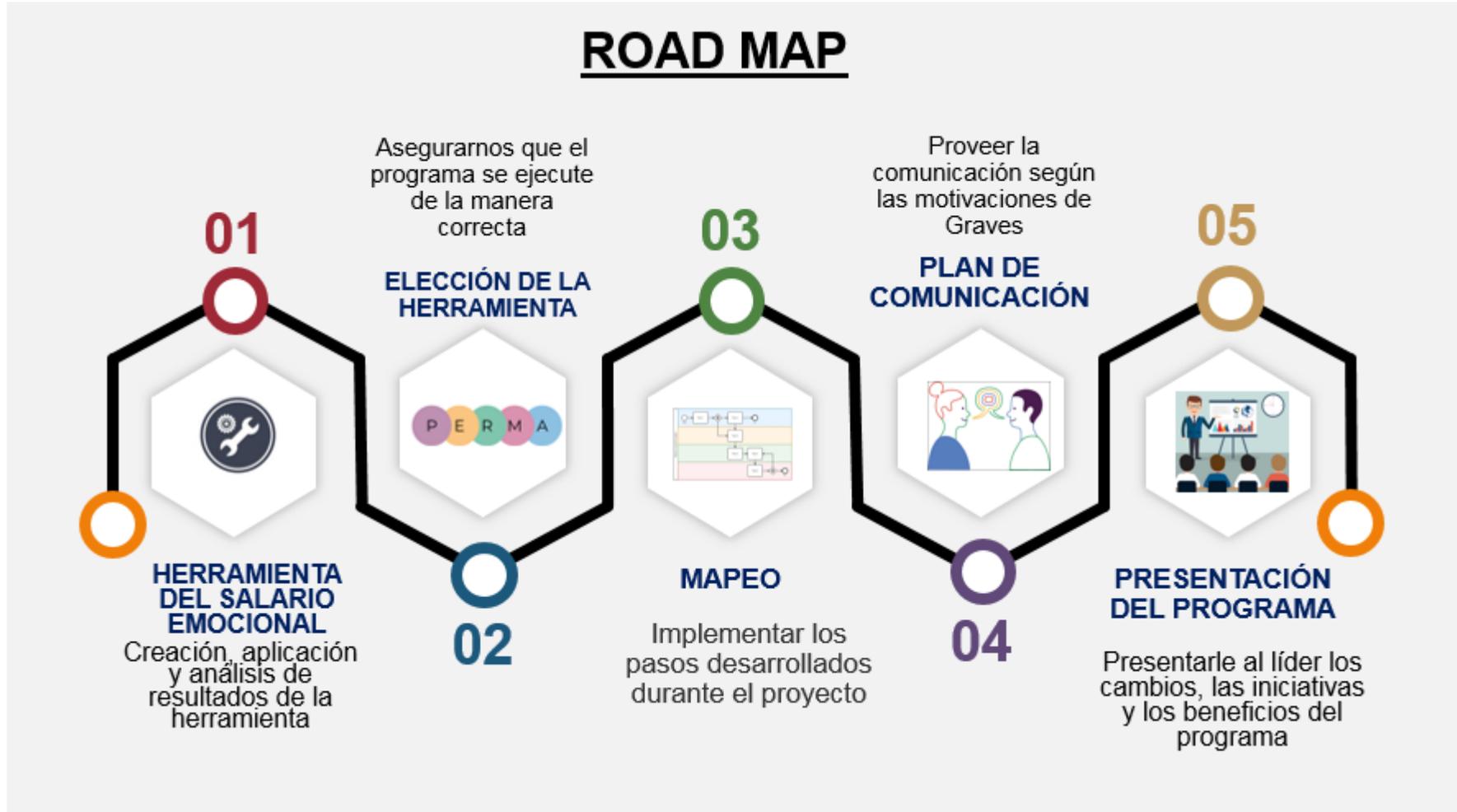
### **3.5. Plan de Comunicación**

<b>Actividades</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Lugar</b>	<b>Fecha y Hora</b>
Realizar rotación de trabajo	Los colaboradores del departamento de ventas	Que los colaboradores tengan las capacidades de desenvolverse en todas las áreas y el trabajo se menos pesado	Lugar de trabajo	02/08/2022 10:00 AM
Aplicar día libre esto a aparte del día que le corresponde por ser un empleado comprometido	Los colaboradores del departamento de ventas	Mantener a los colaboradores motivados e incentivarlos a cumplir con su trabajo	Lugar de trabajo	15/08/2022 10:00 PM

Reunión para orientarte de cómo cuidar la condición física de lugar de trabajo	Los colaboradores del departamento de ventas	Orientar a los colaboradores a que preserven su área laboral	Salón de Reuniones	03/08/2022 3:30 PM
Ejecutar encuesta a los empleados de cómo pueden empoderarse como empleados y a quien mejor conteste se le dé un premio económico	Los colaboradores del departamento de ventas	Darles a demostrar cómo pueden cumplir sus metas y manejar situaciones difíciles	Salón de reuniones	30/08/2022 2:00 PM
Supervisión, el líder tendrá un día muy activo donde debe Dar apoyo, debe relacionarse con sus empleados y brindar oportunidades laborales y esto hacerlo de manera creativa y entusiasta	Los colaboradores del departamento de ventas	Crear un ambiente armónico entre el líder y los colaboradores	Lugar de trabajo	02/09/2022 2:00 PM
Celebración de Cumpleaños de uno o varios del		Mantener a los empleados motivados y		29/07/2022

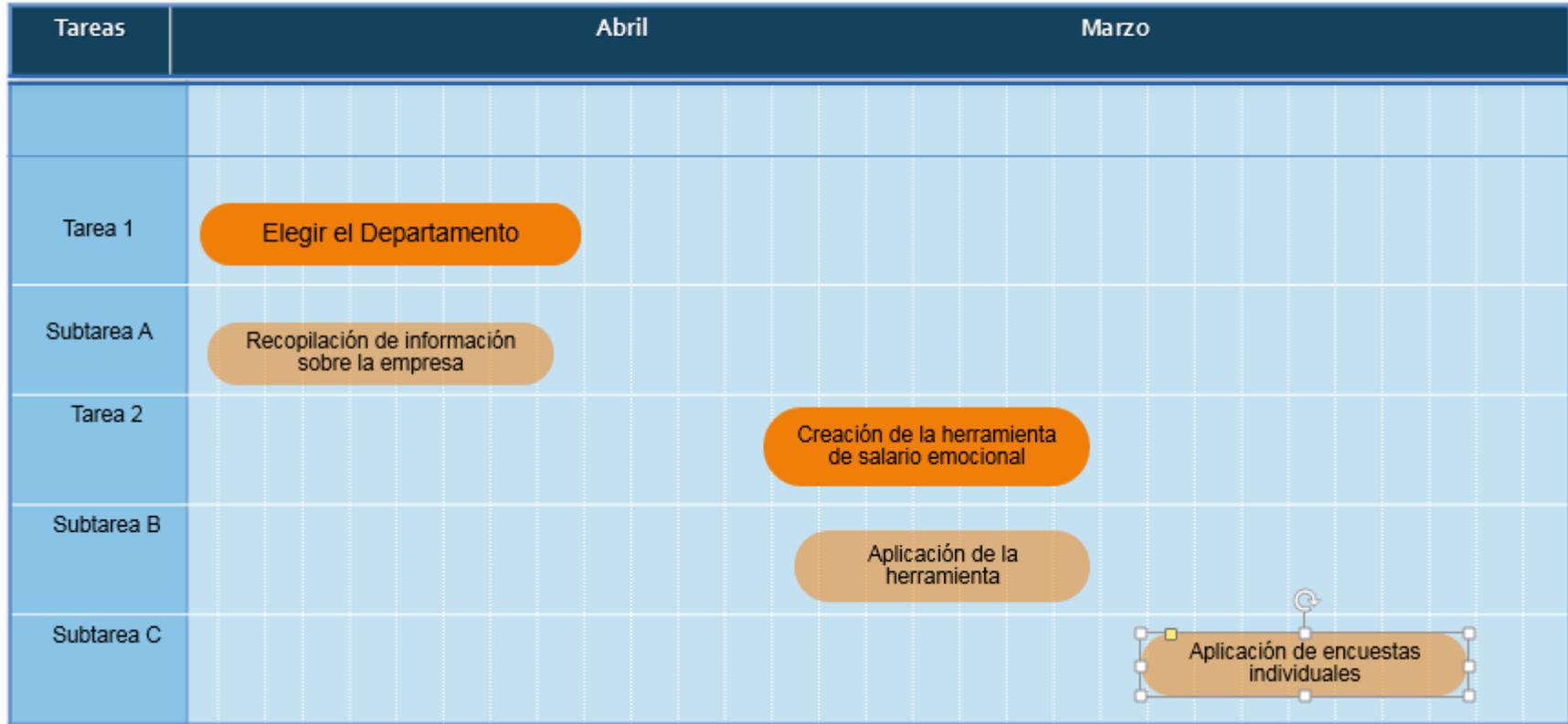
personal que corresponda del mes actual	Los colaboradores del departamento de ventas	hacerles ver que son importantes en la empresa	Salón de Reuniones	4:00 PM
Realizar una actividad familiar con los niños del personal	Los colaboradores del departamento de ventas y sus familiares	Fomentar la autoestima de los empleados y brindarles seguridad	Parque Duarte	07/11/2022 4:00 PM
Reconocimiento en el trabajo al empleado del mes	Los colaboradores del departamento de ventas	Reconocer el esfuerzo y la dedicación del colaborador	Salón de Reuniones	05/12/2022 5:00 PM
Realizar un de compartir en la mañana para iniciar la labor con entusiasmo Brindándole café, chocolate y panecillos y el líder debe dar unas palabras para iniciar el día	Los colaboradores del departamento de ventas	Mantener a los colaboradores motivados y brindarles confianza y seguridad	Salón de Reuniones	05/08/2022 10:00 AM

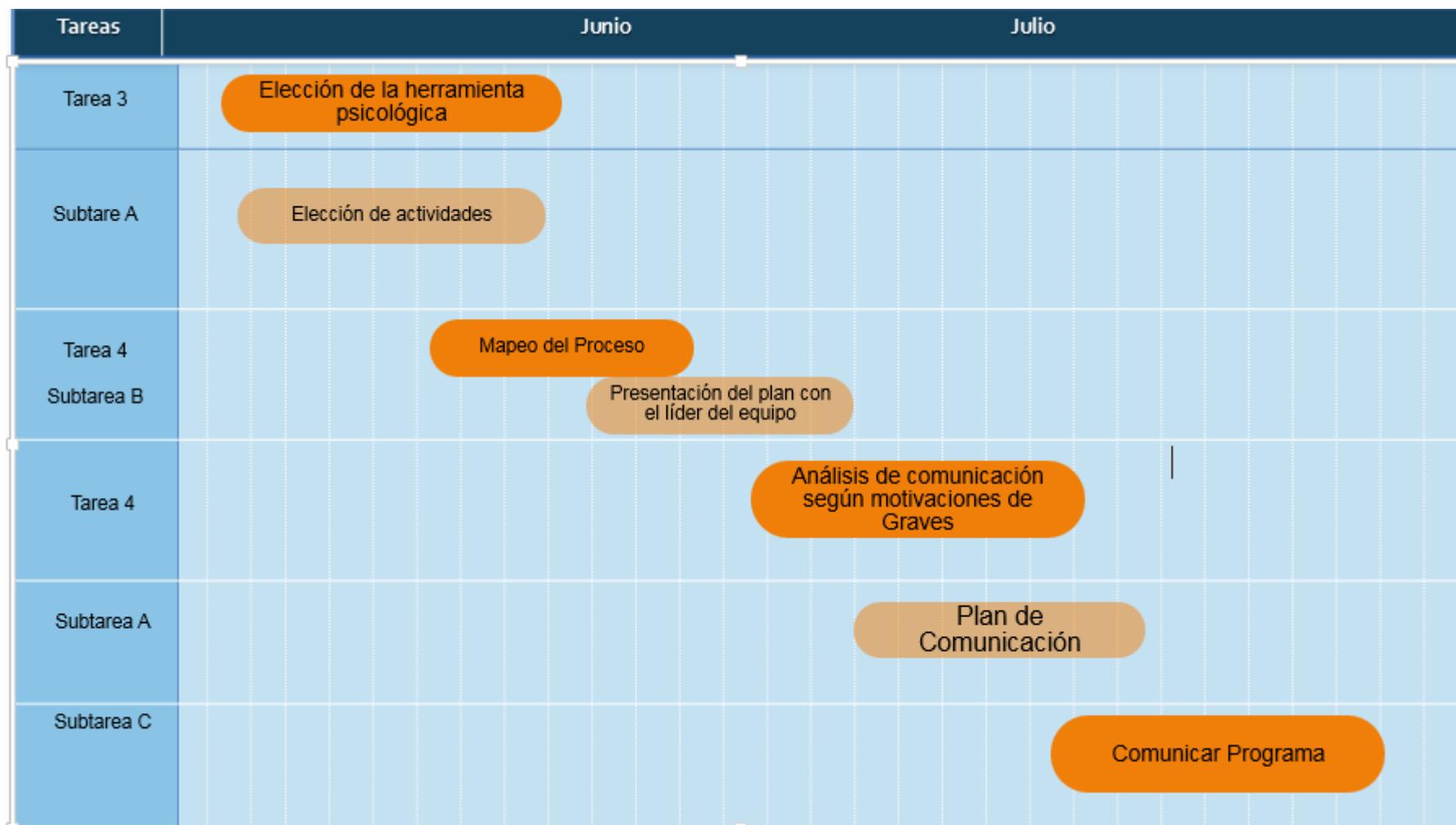
3.6. “Road Map” de actividades para incrementar el salario emocional



3.7. Diagrama de Gantt

# Diagrama de Gantt





### 3.8. Presentación del Programa

# PERMA

P

*Positive Emotions*

Realizar rotación de trabajo

E

**ENGAGEMENT**

Ejecutar encuesta a los empleados de cómo podemos Empoderarnos como empleado sobre como cumplir las metas y quien mejor conteste se le dé un premio económico

R

**RELATIONSHIPS**

Celebración de Cumpleaños de uno o varios del personal que corresponda del mes actual

M

**MEANING**

Fomentar el trabajo el compromiso aplicando reunión individualizada

A

**ACHIEVEMENTS**

Reconocimiento en el trabajo al empleado del mes

Aplicar día libre esto a aparte de la que le corresponde por ser un empleado comprometido

Supervisión del líder, debe relacionarse con sus empleados y brindar oportunidades laborales y esto hacerlo de manera creativa y entusiasta

Realizar una actividad familiar con los niños del personal

Preparar una actividad o ejercicio donde desarrollen la habilidad o el sentido de vida.

Capacitación de una hora para motivar Trabajar en equipo para lograr metas

Reunión para orientarle de cómo cuidar la condición física de lugar de trabajo

Subsidio para cuidado de niños

Realizar una cena al personal en honor al buen equipo que colabora en la empresa

impartir una charla que nos ayude a discernir sobre lo que queremos en la vida

Fin de mes preparar el un bono para el empleado más comprometido con la empresa

## Conclusión

Este proyecto es de suma importancia para estos tiempos porque es uno de los temas más analizados porque se está buscando la forma de que los empleados estén contentos haciendo su labor y eso se refleja en productividad.

De eso se trata este trabajo de realizar una herramienta que ayude a obtener información para que a la hora de tomar decisiones para la satisfacción emocional sea la más adecuada para los tiempos y el tipo de empresa.

En este caso se va tomar en cuenta la empresa de restaurante de comida rápida, que como empresa tiene que ver mucho de la labor que realice sus empleados porque son ellos los que dan la cara frente a los clientes y todo el trato de que se dé dependerá que de que los clientes sean fieles a la empresa, a los productos de calidad y al servicio al cliente que se le dé.

En concreto, como ya sabemos el salario emocional es un factor clave en la satisfacción del empleado y una empresa líder debe tener en cuenta este elemento es de mucha importancia para lograr sus objetivos.

Con la aplicación de la herramienta de salario emocional a **Frisco SRL** pudimos corroborar cuáles son los elementos mejores evaluados y a cuáles son de atención de necesidad. Por lo que es importante destacar que con los resultados obtenidos mediante la aplicación de la misma pudimos saber cuáles son los aspectos que deben ser mejorados para que la empresa pueda compensar bien a sus empleados y mantener la reputación y la calidad de sus servicios y de la misma manera, tener empleados con buena satisfacción laboral, y esto se refleja plenamente en la producción, en la retención de empleados y el éxito en sí de la empresa.

## **Referencias Bibliográficas**

- acripnacional. (2016 de junio de 2021). *ACRIP NACIONAL*. Obtenido de <https://www.acripnacional.org/salario-emocional-como-puedo-aplicarlo-en-mi-empresa/>
- Good Habitz*. (02 de junio de 2021). Obtenido de <https://www.goodhabitz.com/es-es/inspiracion/blog/el-modelo-perma/>
- Innova & Acción*. (s.f.). Obtenido de <https://innovayaccion.com/en-busca-de-la-felicidad-el-modelo-perma>
- Raffaele, M. E. (4 de Marzo de 2021). *Star Me Up*. Obtenido de <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/indice-de-rotacion-de-personal/>
- Román, O. (DICIEMBRE de 2019). *KPMG*. Obtenido de <https://www.delineandoestrategias.com.mx/blog-de/salario-emocional-un-enfoque-para-impulsar-el-desarrollo-de-talento>
- Rubio, N. M. (21 de Julio de 2019). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/modelo-perma>

Anexos

