

Carrera: Psicología Industrial

DIPLOMADO:

El Salario Emocional como Estrategia Generadora de Bienestar Laboral

PROYECTO:

**PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL EN EL DEPARTAMENTO PERECEDEROS
SECCIÓN FRUTAS Y VEGETALES DEL SUPERMERCADO A & F, EN EL PERIODO
ENERO-ABRIL 2022**

Autores:

Yennifer Yamilet Tolentino Tolentino
Aracelis Fernández Polanco
Anyelina Díaz García

Matrículas

100011978

100014631

100013810

Facilitadora Acompañante

Sagrario Medina, M.A.

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

**PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL EN EL DEPARTAMENTO
PERECEDEROS SECCIÓN FRUTAS Y VEGETALES DEL
SUPERMERCADO A & F, EN EL PERIODO ABRIL-JUNIO 2022**

ÍNDICE

PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL EN EL DEPARTAMENTO PERECEDEROS SECCIÓN FRUTAS Y VEGETALES DEL SUPERMERCADO A & F, EN EL PERIODO ABRIL-JUNIO 2022	1
Objetivos General	4
Objetivos Específicos	4
Introducción	5
MÓDULO I: IDENTIFICACIÓN DE UN DEPARTAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE UN ESTUDIO DE SALARIO EMOCIONAL	7
Breve historia de la empresa	8
Antecedentes	8
Naturaleza de la empresa	8
Misión	9
Visión	9
Valores	9
Filosofía de Servicio	9
Organigrama	10
Objetivo de estudio de investigación	10
Planteamiento del Problema.	11
¿Por qué se escogió este departamento?	11
Información del personal del departamento	11
Indicadores seleccionados	12
Índice de satisfacción laboral entre colaboradores y supervisor	13
Cambios y resultados esperados del proyecto	13
Cuestionario CFG Salario Emocional.	14
MÓDULO II: APLICACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE UNA ENCUESTA DE SALARIO EMOCIONAL	25
Presentación	25
• ¿Cuál es el elemento mejor evaluado?	27
Joel Fernández	27
• ¿Cuál es el elemento peor evaluado o más crítico?	27
¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?	27
Joel Feliz	28
Albert Antonio Payano	28
Jefry Alexander Santana	29

Yovanny De la Cruz (Encargado)	30
3.- Resumen e interpretación de los hallazgos en el equipo de trabajo	31
Elemento Mejor Evaluado	31
¿Cuál es el elemento peor evaluado o más crítico?	32
¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?	33
De acuerdo con el indicador elegido para tu trabajo ¿se mantienen los objetivos que se buscan lograr?	33
6. Expresar en términos económicos el indicador seleccionado el ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.	33
MÓDULO III: PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL	35
Seleccionar la herramienta de Psicología Positiva que utilizarás para tu proyecto.	35
Razonamiento para elegir esas actividades (Respaldo psicológico).	35
Explicación del impacto de las actividades en el indicador seleccionado de acuerdo con los resultados arrojados en la herramienta aplicada.	36
Identificar costo económico de las actividades.	38
Análisis de las Motivaciones	41
Motivaciones de Graves de manera individual	41
Análisis grupal de las motivaciones	42
Comunicación.	43
Plan de Comunicación	43
Crear un Diagrama de Gantt para crear un “timeline” de tu proceso y describir las acciones específicas del proyecto y los tiempos abarcados en cada una de ellas.	45
“Road Map” de tus actividades para incrementar el salario emocional.	46
Presentación del programa.	47
Conclusión	48
Recomendaciones	49
Referencias Bibliográficas	50
ANEXOS	51

Objetivos General

Implementar un programa de salario emocional para los colaboradores del Departamento Perecederos, Sección Frutas y Vegetales del Supermercado A & F, con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral para garantizar la calidad de servicio y la rentabilidad de la organización.

Objetivos Específicos

- Determinar las actividades que favorezcan el desarrollo de la creatividad y la participación de los colaboradores para fortalecer la satisfacción laboral en el ambiente de trabajo.
- Implementar la comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones laborales entre los empleados y el jefe inmediato.
- Propiciar condiciones favorables en el ámbito laboral que permitan el desarrollo de la identidad institucional, sentido, liderazgo y las relaciones interpersonales
- Desarrollar una propuesta de salario emocional, para los colaboradores del supermercado.

Introducción

El mundo está cambiando, en el siglo XXI en la era de la globalización, donde estamos avanzado vertiginosamente, las organizaciones están en constantes procesos de cambios que conducen a las altas gerencias, a replantearse el qué hacer de las organizaciones para responder a los retos y desafíos del mundo de hoy.

La gestión del talento humano cada día está envuelto en grandes desafíos, esto se debe al impacto que tiene en la productividad, innovación y competencias de la organización, permitiendo así que las empresas cuenten con el personal idóneo, mediante la ejecución de procesos y estrategias que posibilitan el logro de los objetivos trazados. Por lo tanto, es importante que las estrategias que se emprendan se involucren y hagan participar a los empleados de todas las acciones que emprende la empresa, con el fin de que se sientan parte del logro de los resultados organizacionales.

En el Módulo I, estaremos presentando una investigación en base a la identificación de un departamento para la aplicación de un estudio de salario emocional, conocer la satisfacción y percepción del entorno laboral, el sentido de pertenencia, la efectividad, la productividad y el desarrollo humano, por corresponder a los múltiples beneficios que influye en el bienestar y calidad de los colaboradores.

El rendimiento, motivación, satisfacción y productividad del empleado se ve mejorado bajo el uso de un esquema de retribuciones mayormente conocido como “salario emocional”, el cual se define como cualquier tipo de compensación intangible que el trabajador percibe a cambio de sus servicios. (**Baguer, 2005**; Moss, 1989).

En el mismo se presentan informaciones de la organización seleccionada, sus antecedentes, filosofía de servicio, misión, visión, valores, su estructura organizacional, posicionamiento de la empresa escogida dentro de la industria, e intervención de unos de sus departamentos, lo que nos aportará informaciones importantes para la elaboración y desarrollo de la investigación.

El Módulo II está enfocado en investigar los parámetros relacionados con el rol del líder en el salario emocional, medir a través de la aplicación de una herramienta el nivel de satisfacción y bienestar emocional de los colaboradores

El informe contiene el resultado de una investigación realizada a los colaboradores del Departamento Perecederos, Sección Frutas y Vegetales del Supermercado A & F, en la cual su intención principal pretende identificar cómo el salario emocional puede convertirse en una estrategia para procurar que los empleados sean confiables y productivos. Para ello se hizo una encuesta para recolectar informaciones específicas, con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores frente a los tópicos de los beneficios ofrecidos actualmente por la compañía.

Una vez se logra conocer la perspectiva deseada, se lleva a cabo un análisis de la información para, así como resultado final plantear recomendaciones que tienen como única intención ofrecer contenido de valor tanto para el supermercado como para los empleados.

En el Módulo III se presenta un programa de bienestar y salario emocional orientado a los empleados del Departamento Perecederos Sección Frutas y Verduras de Supermercado A&F, herramienta estratégica que busca la satisfacción de las necesidades del empleado, por considerar al talento humano el pilar más importante que tiene dicha empresa.

El programa bienestar laboral es importante porque es un proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se les ofrece a los empleados de una organización.

En este se selecciona y propone la herramienta de psicología positiva PERMA de Martin Seligman, en el cual se desarrollan las actividades relacionadas con los elementos que enmarcan este instrumento, (emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y logro, como estrategias de mantener las motivaciones de los colaboradores e incrementar el nivel de satisfacción y bienestar laboral.

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

Breve historia de la empresa

Supermercados A & F

Supermercado tradicional, con productos frescos, de panadería y otros artículos, como ropa y artículos para el hogar.

Antecedentes

En el año 1958, el Sr. José Manuel Rodríguez Lomba nacido en la ciudad de Galicia, España, llega a la República Dominicana. Con el paso del tiempo, luego de involucrarse en diversas labores de empleo, en 1965 junto a otro socio fundó "Almacenes el Encanto C". Por A."

A finales del año 1995, se independiza y funda el Grupo Corporativo A & F, S.A. de la mano con algunos colaboradores que le siguieron, con la firme convicción de esta nueva empresa sería muy exitosa debido a que, incluida la novedad para aquel entonces de vender diversos productos en un mismo establecimiento, procurando la mejor calidad de los servicios y productos ofrecidos público, y lo más importante los mejores precios del mercado. De aquí es de donde surge el eslogan de la empresa, "Supermercados A & F.

En el mes de Julio del año 1996, se inaugura el primer Supermercado A & F, ubicado en la Av. Duarte #196, sector Villa Consuelo.

Desde ese entonces Supermercados A & F fue creciendo en el mercado abriendo sucursales en todas las zonas principales de la ciudad de Santo Domingo, contando con 20 sucursales hasta la fecha actual.

Naturaleza de la empresa

Supermercados A & F, más que una franquicia de autoservicio es una cadena de supermercados que vela por la economía y la satisfacción de sus clientes, ofreciéndoles una amplia gama de productos de la más alta calidad al más bajo precio, apoyándose en su excelente servicio.

Misión

"Ser la opción de compras de preferencia en los consumidores dominicanos, apoyándonos en un equipo humano comprometido con la calidad y mejor servicio".

Visión

"Velar por la economía y la satisfacción de nuestros clientes, ofertando productos de superior calidad al más bajo precio, a través del mejor nivel de servicio, siempre comprometidos con el desarrollo y el bienestar de nuestros colaboradores, nuestros proveedores y la sociedad dominicana".

Valores

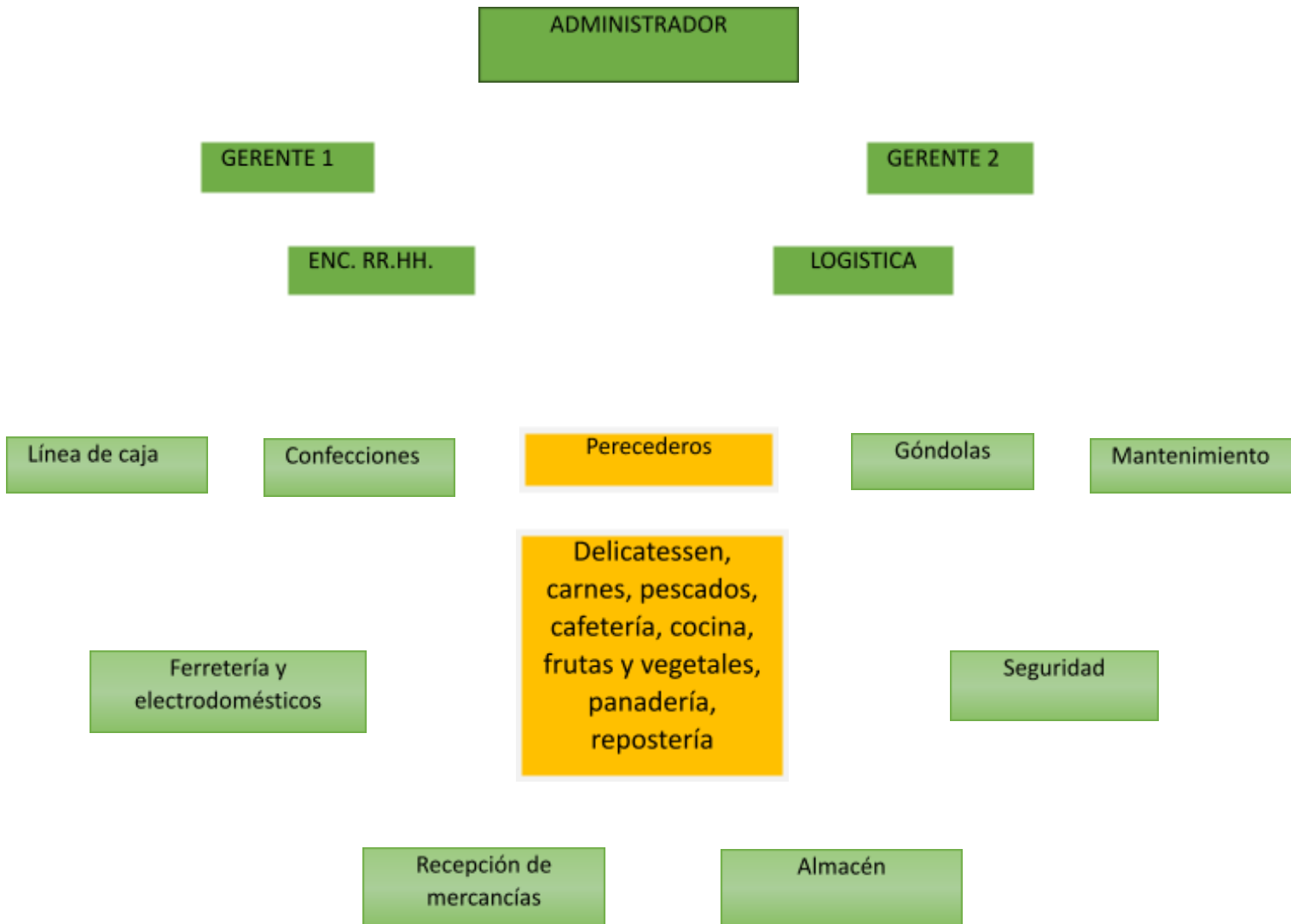
- Orgullo por el Servicio
- Honestidad
- Integridad
- Compromiso con la calidad
- Trabajo en Equipo
- Pasión por Crecer
- Abiertos a la Comunicación
- Valores Familiares
- Credibilidad

Filosofía de Servicio

- Ofertar precios bajos siempre, en base a un mínimo de costos y cuidando siempre la rentabilidad de la empresa.
- Facilitar constantemente el mejor servicio al cliente.
- Cultivar siempre el respeto a nuestros clientes, nuestros colaboradores, nuestros proveedores y nuestros aliados comerciales.
- Esfuerzo constante por alcanzar y mantener la excelencia en sus operaciones.

Básicamente Supermercados A & F basa su comunicación externa en su línea gráfica y publicaciones con la misma en periódicos y revistas, programas de radio y por las distintas redes sociales comunicando sus ofertas de precio y demás.

Organigrama



Objetivo de estudio de investigación

Planteamiento del Problema.

El éxito de la organización radica en el compromiso que establecen los colaboradores con la organización, siendo la clave para conseguir los objetivos, aumentar la productividad y hacerla más sostenible. En ocasiones se han presentan inconvenientes entre el encargado y los auxiliares por desacuerdo en algunas de las decisiones que se han tomado a la ligera sin antes planificar, lo que ha provocado la insatisfacción de los colaboradores porque tienen que trabajar más de lo debido, lo que implica un mayor esfuerzo físico, más horas de trabajo, etc., lo esto que está provocando una mala relación con su supervisor.

¿Por qué se escogió este departamento?

La finalidad del proceso investigativo hacia el Departamento Perecederos, Sección Frutas y Vegetales del Supermercado A & F, se justifica por los constante reportes de quejas realizados en los últimos meses por los empleados en el Departamento de Gestión Humana, informando los desacuerdos y descontentos que existen con su jefe inmediato, lo que ha generado cambios negativos, afectando a la productividad, desmotivación y la calidad de servicio en los colaboradores y por ende, a la sostenibilidad la empresa.

Información del personal del departamento

Nombres	Teléfonos	Correos electrónicos	Cargo	Funciones
Yovanny Enmanuel de la Cruz	849-851-0469	Yovanny0519@gmail.com	Encargado	<p>Dirigir las operaciones del departamento frutas y vegetales (Exhibición de mercancías, rotación de productos, inventarios, etc.)</p> <p>Dar seguimiento a que la mercancía y los precios estén colocados.</p> <p>Reportar los pedidos</p> <p>Supervisar toda el área de frutas y vegetales para que los mismos estén en buen estado y en sus respectivos exhibidores.</p>
Jeffry Alexander Santana	809-608-2892	Jeffreitaveras08@hotmail.com	Auxiliar	Apoyar en la recepción, limpieza y surtido de los vegetales que llegan al establecimiento.
Joel Feliz	809-815-4453	Joelfeliz630@gmail.com	Auxiliar	Se encarga de sacar la mercancía averiada o en mal estado.
Joel Fernández	809-442-7916	Nao3.official@gmail.com	Auxiliar	Control de higiene dentro del área asignada
Albert Antonio Payano	829-960-9594	Albertopayano878@gmail.com	Auxiliar	Abastecer las distintas áreas, manteniendo el orden y rotación de los productos.
Juan Francisco Flores Geraldo	809-486-4014	Juanflores5256@gmail.com	Auxiliar	Se encarga de clasificar y del surtido de los exhibidores.

Indicadores seleccionados

Índice de satisfacción laboral entre colaboradores y supervisor

Por la situación existente que refleja la sección de Frutas y Vegetales entre auxiliares y el encargado en la tomar decisiones afecta la productividad y la calidad de servicio. Puede afectar además las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y mental.

Con la elección de este indicador buscamos medir qué tan felices y motivados están los empleados, porque esencialmente tiene que ver con cómo se sienten con su trabajo, con ellos mismos y sobre todo con lo que hacen.

Cambios y resultados esperados del proyecto

Con la implementación de este proyecto se espera que los colaboradores se sientan más motivados y satisfechos con la labor que realizan, que exista una comunicación asertiva entre empleados y supervisor para que las relaciones laborales dentro y fuera de la organización puedan mantenerse como una entidad sólida y productiva.

- Implementar estrategias para aumentar la satisfacción de los colaboradores del supermercado y obtener un mayor índice de productividad, llevando a un alto desarrollo empresarial en el periodo 2022.
- Mejorar las relaciones laborales entre los empleados y el jefe inmediato, desarrollando programas de comunicación asertiva.

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS
UAPA
DEPARTAMENTO DE CURSO FINAL DE GRADO
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Aplicado a los empleados del Supermercado A & F, Departamento Perecederos, Sección Frutas y Vegetales.

¡Hola! Somos las estudiantes: Aracelis Fernández, Yennifer Tolentino y Anyelina Díaz, participantes del Curso Final de Grado, de la Universidad Abierta para Adultos UAPA., En estos momentos nos encontramos realizando un estudio sobre su satisfacción laboral en su área de trabajo. 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 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 II: APLICACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE UNA ENCUESTA DE SALARIO EMOCIONAL

Presentación

Desde hace varios meses en el Supermercado A & F se están presentando diferentes situaciones desfavorables en el departamento de perecederos en la sección de frutas y vegetales, por lo que nos motivó analizar esta Sección y saber cuál es el motivo que está siendo la causa de la problemática. Para investigar a fondo decidimos aplicar una encuesta que trabajara con diferentes factores.

Se aplicará una encuesta al equipo de trabajo de la empresa A&F, con la finalidad de medir la satisfacción del personal por medio de varios elementos que se presentan en la encuesta, donde se puede detectar cuales son los elementos mejor evaluados, los más críticos y los que tienen más necesidad de trabajarse con urgencias.

Esta encuesta es realizada con el objetivo de saber cuáles son los motivos que puedan estar dándole origen a esta situación, ya que están siendo la causa de insatisfacción laboral del equipo por situaciones que se han venido presentando desde hace unos meses:

2. Evidencia de los resultados de la encuesta individuales. Tomar en cuenta estas preguntas:

- ¿Cuál es el elemento mejor evaluado?

Joel Fernández



El área mejor evaluada de Joel Fernández, el componente de salario económico, ciclo de vida del colaborador, cultura empresarial y equipos y herramientas.

El elemento del salario emocional a trabajar es, crecimiento personal, reto y aprendizaje, expectativas y relación con el jefe. Para mejorar estas áreas se debe hacer sentir al colaborador lo importante que es para el equipo de trabajo como para la empresa e informarle sobre los planes de carrera y las oportunidades de crecimiento que cuenta la empresa.

Además, se debe dar retos al colaborador, así se sentirá capaz de desempeñar tareas de más responsabilidades y dificultades.

El jefe inmediato debe fomentar un ambiente donde el colaborador se sienta con la confianza de expresar cualquier inquietud o recomendación e ideas para la ejecución de las labores (comunicación asertiva).

- ¿Cuál es el elemento peor evaluado o más crítico?

En el porcentaje de necesidad que el departamento debe de poner más énfasis es la relación con el jefe, con un porcentaje muy bajo de lo normal.

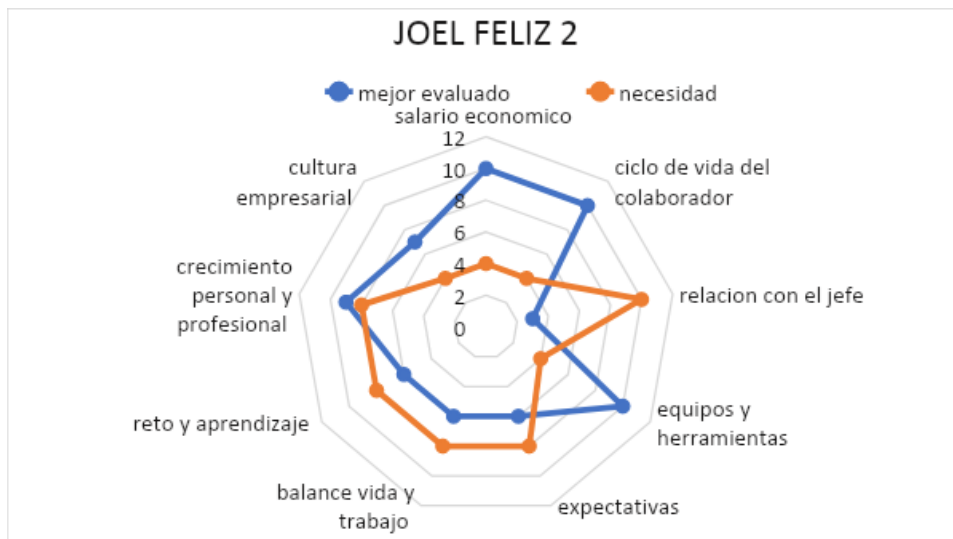
Se recomienda trabajar más con el líder, capacitar y enseñarlo a trabajar en equipo, tener una comunicación asertiva, que respete a sus colaboradores para poder conseguir una satisfacción total para que no afecte la productividad ni la calidad de los servicios.

¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?

El área por trabajar con más necesidad es la de balance de vida/trabajo. La empresa les otorga a los colaboradores 4 días libres al año. Una recomendación es que este día se le junte con su día libre cada cierto tiempo y así pueda tener más tiempo libre.

Joel Feliz

• ¿Cuál es el elemento mejor evaluado?



El área mejor evaluada por Joel Feliz es salario económico, ciclo de vida y equipos y herramientas.

Las áreas por trabajar son: vida/trabajo, expectativas, retos y aprendizaje y crecimiento personal. Se recomienda incluir al trabajador en diferentes actividades que se realizan en el departamento, con el objetivo de que tenga un conocimiento más amplio del departamento y pueda sentir que más adelante tendrá la oportunidad de crecimiento en la empresa.

¿Cuál es el elemento peor evaluado o más crítico?

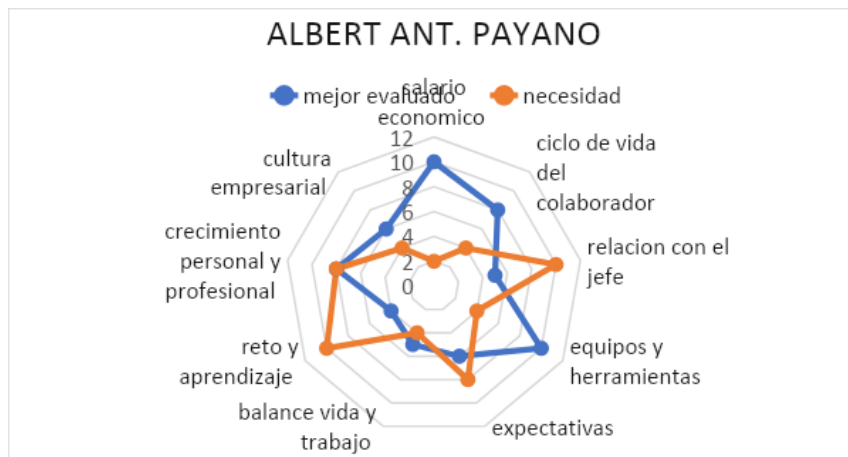
En el porcentaje de necesidad que el departamento debe de poner más énfasis es la relación con el jefe, crecimiento personal porcentaje muy debajo de lo normal.

¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?

El área con más necesidad de trabajar es, la relación con el jefe. Se recomienda la comunicación asertiva, interactuar con los miembros del equipo constantemente para fomentar las buenas relaciones laborales.

Albert Antonio Payano

• **¿Cuál es el elemento mejor evaluado?**



Los resultados arrojados por la encuesta aplicada a Albert Payano, se puede observar que los elementos mejor evaluados son: salario económico, equipos y herramientas, el ciclo de vida en la empresa y la cultura empresarial.

• **¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?**

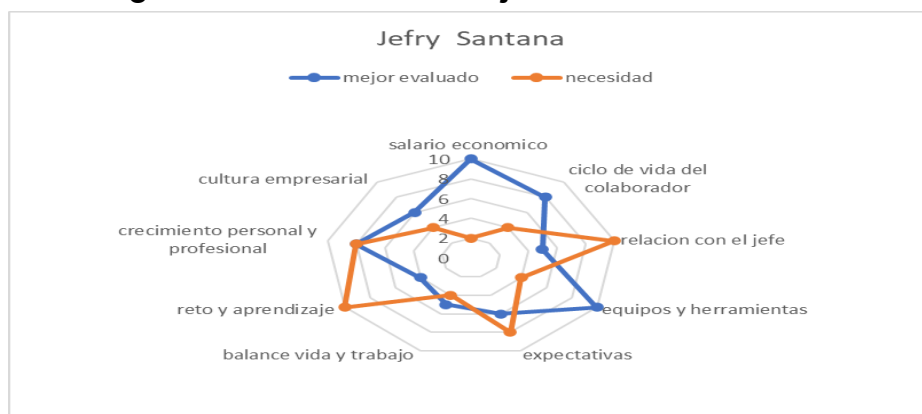
En lo que respecta a la necesidad a trabajarse es el reto y aprendizaje y la relación con el jefe.

Para trabajar retos y aprendizajes es ideal ponerles diferentes tareas al trabajador para que este aprenda a realizar otras actividades fuera de sus responsabilidades, para que sienta que la empresa tiene la intención de que sus colaboradores puedan desempeñar diferentes actividades dentro del departamento.

Para trabajar la relación con el jefe se recomienda que el equipo pida una reunión con su líder y tratar los temas que ellos sienten que está afectando las relaciones laborales para aclarar dudas.

Jefry Alexander Santana

• **¿Cuál es el elemento mejor evaluado?**



El área mejor evaluada por Jefry Santana fueron, salario económico, equipos y herramientas, el ciclo de vida.

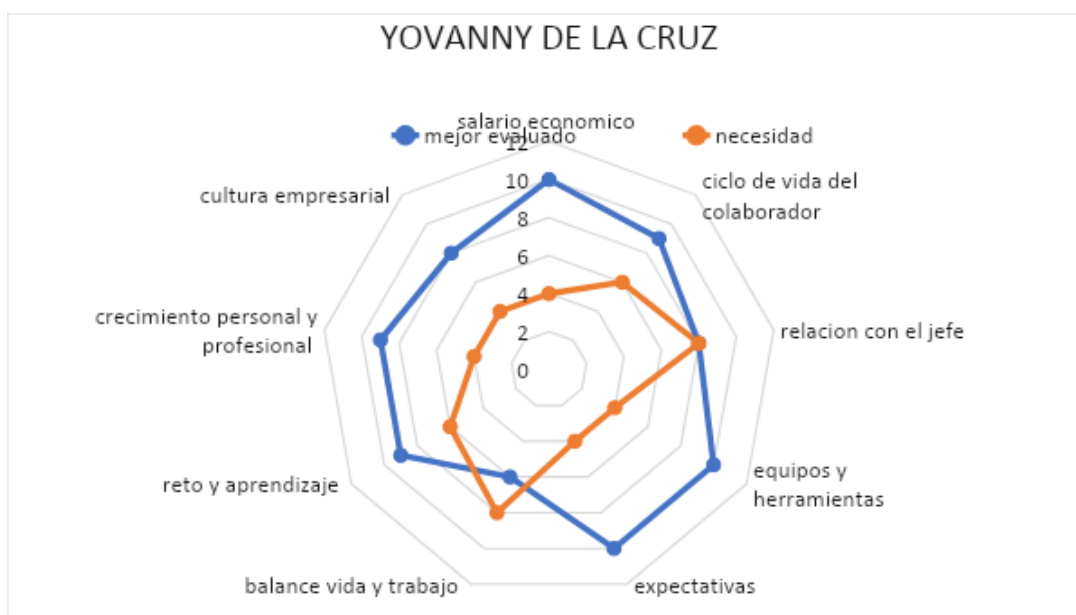
En la encuesta realizada a este colaborador los resultados que muestra el gráfico nos informan que la necesidad a trabajar es reto y aprendizaje, expectativas y la relación con el jefe.

Se recomienda asignar tareas que signifiquen retos para los colaboradores, porque de esta manera sientan que están desarrollando su potencial y habilidades lo que puede atraer la posibilidad de un ascenso en la empresa.

Además, que se mantenga una buena comunicación en el equipo para expresar inquietudes y opiniones que puedan ayudar a mejorar la relación laboral, fomente nuevos desafíos y ayude a desarrollar las habilidades de los colaboradores.

Yovanny De la Cruz (Encargado)

• ¿Cuál es el elemento mejor evaluado?



En encuesta realizada a Yovanny De la Cruz los resultados obtenidos nos muestran los indicadores mejores evaluados fueron el salario económico, equipos y herramientas, seguido de las expectativas con un porcentaje igualitario para los factores.

En lo referente de la necesidad a trabajar podemos observar en el gráfico se inclina al indicador de balance vida y trabajo y la relación con el jefe.

Se muestra un problema grave de en el factor relación con el jefe, ya que todo el equipo incluyendo al líder necesita que se le trabaje este factor.

Para trabajar este factor y obtener buenos resultados se necesita que se trabaje desde la administración para saber dónde está el fallo. Para esto se recomienda trabajar las habilidades blandas. Ejemplo: la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo, liderazgo, persuasión, entre otras.

¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?

Otra necesidad para trabajar es el balance vida/trabajo. Para mejorar este factor se recomienda que el líder se desconecte al momento de terminar su jornada de trabajo, esto influirá a que esté tranquilo, pueda relajarse y concentrarse ya sea en su familia o alguna actividad con sus amigos.

3.- Resumen e interpretación de los hallazgos en el equipo de trabajo

En el resumen de los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores del Departamento de Perecederos, Sección Frutas y Vegetales del Supermercado A & F, encontramos lo siguientes:

Elemento Mejor Evaluado



Los elementos mejor evaluados a nivel grupal por los colaboradores y el líder fueron el salario económico, equipos y herramientas y ciclo de vida del colaborador.

Están de acuerdo como la empresa remunera sus esfuerzos y responsabilidades al momento de realizar sus actividades, sin embargo, tienen la necesidad de que se realicen programas que garanticen un buen clima laboral y estabilidad de los colaboradores.

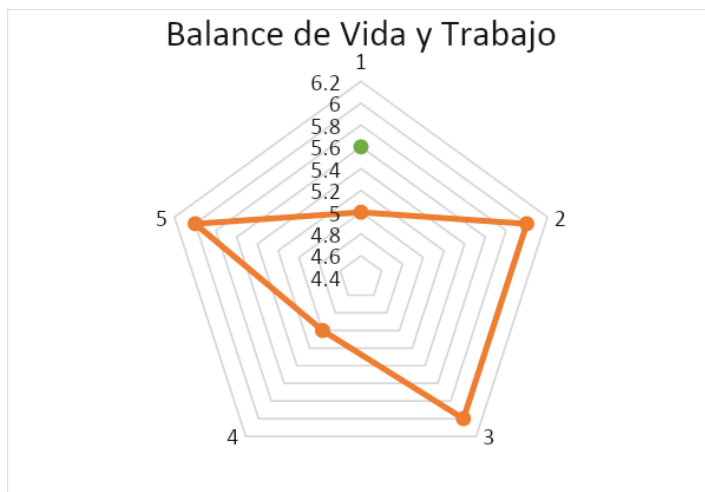
Los elementos por trabajar con mayor necesidad según la calificación del grupo son: Relación con el jefe inmediato, crecimiento personal y profesional, reto y aprendizaje y expectativas, ya que los colaboradores entienden que no hay una buena comunicación, poca colaboración del líder a mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de su equipo de trabajo. Además, que en la empresa no existe posibilidad de crecimiento profesional ni de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación.

¿Cuál es el elemento peor evaluado o más crítico?

El elemento más crítico al momento de realizar la evaluación de los resultados fue el de la relación con el jefe inmediato, lo que refleja que no existe un buen liderazgo ni una buena comunicación dentro del departamento, que los colaboradores no se sienten identificados con su superior y que sienten que no son tomados en cuenta al momento de tomar las decisiones que atañe a la funcionalidad de departamento.

Los hallazgos a nivel grupal fueron de 5,2 puntos, apuntan principalmente a faltas de comunicación a nivel de supervisores y empleados, creando barreras innecesarias a la productividad, agilizando los procesos de servicio, realineando las horas de trabajo, negligencia y los recursos necesarios para realizar un trabajo de alta calidad.

Para mejorar estos aspectos deberíamos realizar las siguientes actividades de **Capacitación: trabajo en equipo, Cómo ser un buen líder. Cómo mantener una buena comunicación asertiva entre los colaboradores y el líder.**



¿Cuáles son los otros elementos para trabajar con necesidad de urgencia?

Otro elemento para trabajar con necesidad de urgencia por el departamento intervenido fue el de balance de vida y trabajo con un porcentaje de 5,6, porque entienden que no tienen suficiente tiempo para dedicárselo a su familia ni para su vida personal, sugieren que la empresa elabore políticas que les permitan poder disfrutar de esos momentos que toda persona necesita, como flexibilidad en el horario.

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

Se mantiene el indicador seleccionado (índice de satisfacción laboral), porque el objetivo como equipo es conseguir mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del Supermercado A & F, para contribuir con la calidad de servicio y el aumento de la productividad.

Cabe destacar que la importancia de garantizar el bienestar emocional radica en la vida de cada colaborador, permitiendo disfrutar de las relaciones interpersonales con amigos, familiares o compañeros de trabajo, se fomenta que las empresas sean más competitivas, brindando la capacidad para saber manejarse en la vida cotidiana y ver el mundo de forma positiva, tener confianza para enfrentar los desafíos diarios para aprovechar las oportunidades que se presenten.

- Implementar la comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones laborales entre los empleados y el jefe inmediato.
- Desarrollar una propuesta de salario emocional, para los colaboradores del supermercado en busca de aumentar la satisfacción laboral a un 95% para este año 2022

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

En la vida laboral actual los empleados buscan ser felices en su espacio de trabajo, integrarse a un buen equipo y estar conforme con las tareas que le corresponden, es decir estar satisfechos con su empleo. En el Supermercado A & F utilizamos el indicador de satisfacción laboral porque juega un papel importante para el personal y la empresa, pues cuando los trabajadores son felices, hay mayor productividad.

El supermercado invierte al año un aproximado de RD\$60,000.00 para que sus empleados estén motivados y sean tomados en cuenta, por esta razón con la implementación de este plan esperamos aumentar el grado de satisfacción de los colaboradores a un 95%, utilizando una herramienta de recolección de datos y estrategias para la aplicación de actividades a un bajo costo, teniendo en cuenta que es una media empresa, se le ofrecerá una propuesta de salario emocional que permita aumentar la motivación y a la vez evitar un posible ausentismo y rotación laboral, lo que evitaría un alto costo para la empresa.

MÓDULO III: PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

Seleccionar la herramienta de Psicología Positiva que utilizarás para tu proyecto.

- **Categorías de la Percepción Subjetiva del Bienestar (P.S.B.).**
- **PERMA.**
- **Ejercicios de Psicología Positiva.**

Razonamiento para elegir esas actividades (Respaldo psicológico).

Evidentemente todos hemos sido testigos de cómo estos cambios afectan al bienestar y a la salud física y emocional de los empleados. Por esta razón, las empresas se encuentran en una constante búsqueda de estrategias para optimizar y desarrollar el potencial de sus colaboradores lo que ha impulsado la introducción de la Psicología Positiva al ámbito organizacional.

Hacia finales de la década de los 90, Martin Seligman considerado el padre de la Psicología Positiva, profesor de la Universidad de Pennsylvania y ex director de la Asociación Americana de Psicología, dirigió el foco de atención de sus investigaciones en los aspectos saludables del ser humano. Sus estudios encontraron que los estados mentales positivos sirven como barreras protectoras para prevenir trastornos psicológicos aún ante las presiones y dificultades de la vida moderna.

Seligman propone que a través del modelo PERMA es posible alcanzar el bienestar que nos lleva a un florecimiento humano, ya que es una de las herramientas para incrementar el bienestar de los colaboradores en la empresa.

PERMA es un acrónimo que está agrupado por cinco factores principales sobre los que gira el modelo, que son: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, significado y logro, que están alineados para experimentar el bienestar duradero.

Algunas investigaciones demuestran que las personas que adaptan a su vida los elementos del Modelo PERMA pueden beneficiarse en mejorar la salud mental, ya que puede disminuir la depresión, la ansiedad y los desórdenes de conducta, se promueven mejores relaciones y aumento en la creatividad y calidad de vida.

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

En la actualidad para los trabajadores contar con un buen salario no es suficiente para sentirse satisfechos en su empleo. Existen otros factores que influyen en su satisfacción laboral y, por ende, en su productividad.

El indicador que se está estudiando y analizando es el índice de satisfacción laboral, el cual cuantifica la satisfacción de los colaboradores y su relación con jefe inmediato en el departamento, es decir, detectar el porcentaje de los inconvenientes y dificultades que conlleva a dicha situación.

Basados en los resultados de la herramienta utilizada, las actividades seleccionadas impactarán la percepción subjetiva de bienestar de los colaboradores del Departamento de Frutas y Vegetales del Supermercado A & F. tanto en lo cognitivo como en lo afectivo, es decir, que el impacto se percibirá en el aumento de la satisfacción de los empleados durante el periodo de ejecución del proyecto. Los colaboradores tendrán oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, una cultura laboral que empató los valores y propósitos personales, además en las relaciones interpersonales con los demás colaboradores y el nivel de satisfacción laboral dentro del departamento intervenido.

Identificar costo económico de las actividades.

Categorías	Componentes del salario emocional a ser trabajadas	Cero costos	Bajo costos	Costos medio/alto
<p align="center">P “Positive Emotions” Emociones positivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Salario económico ● Equipos y herramientas ● Relación con el jefe ● Cultura empresarial ● Balance vida/trabajo 	<p>-Reunión al iniciar la semana para dar las gracias al equipo de trabajo, por el empeño y esfuerzo realizado para alcanzar la meta de la semana anterior</p> <p>- Conversatorio con el equipo de trabajo para debatir las mejores ideas para alcanzar las metas que se quiere lograr según la misión de la empresa.</p> <p>-Realizar un concurso basado en proponer estrategias productivas para ser utilizadas en la realización de las actividades.</p> <p>-Se escogerá al colaborador que aporte las mejores ideas para ser líder por un día.</p>		
<p align="center">E “Engagement” compromiso</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Ciclo de vida ● Expectativas ● Reto y aprendizaje 	<p>- Habilitar espacios para que los colaboradores puedan desarrollarse profesionalmente aprendiendo nuevas habilidades.</p> <p>-Crear un grupo de chat, donde los colaboradores puedan dar sus opiniones y quejas y las cuales puedan ser escuchadas y tomadas en cuenta.</p>		

<p>R "Relationships" Relaciones positivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento personal y profesional 	<p>-Realizar charlas motivacionales sobre Propósitos en la vida.</p>	<p>Almuerzo para el equipo para compartir y fomentar las relaciones interpersonales</p>	
<p>M "Meaning and purpose" Propósito y significado</p>		<p>- Realización de programas de integración donde los colaboradores puedan exponer sus opiniones y quejas para la toma de decisiones.</p>	<p>Capacitación Trabajo en equipo y liderazgo</p>	
<p>A "Accomplishment" Logro</p>				<p>-Entrega de Bonos por productividad por valor de 5,000 pesos al colaborador que haya cumplido su meta de trabajo y cumpla con los requisitos de la empresa, ayudando así a fomentar emociones positivas.</p> <p>-Elegir al colaborador destacado otorgándole premios, tales como: bonos de compra o un fin de semana libre, por su buen desempeño</p>

	Categorías		Costo
	Almuerzo con el equipo		8,000.00
	Compra de bizcocho		5,000.00
	Capacitación		10,000.00
	Premiación mejor productividad y desempeño		15,000.00
		Total general	38,000.00

El programa de actividades de salario emocional para el Supermercado A & F tiene un costo anual de RD\$38,000.00, presupuesto menor del programa existente en dicha empresa. Este programa va a contribuir a la satisfacción y bienestar de los colaboradores de la Sección Frutas y Vegetales.

Análisis de las Motivaciones

La motivación laboral es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. En las empresas no siempre cuenta con el nivel deseado, pero siempre puedes mejorar y realizar acciones para conseguirlo

Motivaciones de Graves de manera individual

Para Joel Fernández las motivaciones de Clare Graves muestran una preferencia por la motivación de **ideales y seguridad**, desde estas motivaciones a Joel le gusta estar en la empresa y siente que está en su vida, por el tiempo en la empresa y las relaciones que ha logrado ahí, sin embargo siente que debe fortalecer su relación con su jefe, siente que llevándose mejor con su jefe podría lograr mejores resultados en la empresa.

A Joel Feliz se siente muy bien en el trabajo cuando está ahí siente que está en su casa, se siente a gusto de contar con **equipos y herramientas** necesarias para cumplir sus metas, este colaborador presenta una motivación de **ideales** pues para Joel siempre todo está bien, todo irá bien, pero siente que debe mejorar la relación con su jefe inmediato ya que eso le causa un poco **inseguridad**.

Para Albert Antonio Payano las motivaciones de Clare Graves muestra preferencia por las motivaciones de **competencia**, pues siempre trata de obtener los mejores resultados en lo que hace, para comunicarse con él desde las motivaciones de **competencia** se deberían utilizar frases como, ¡Eres el mejor! lo lograste! Pero al igual que los demás colaboradores muestra debilidad en la relación con su jefe y para mejorar esto deberían de darles charlas motivaciones, realizarles actividades que puedan realizar juntos entre otros.

Jefry Alexander Santana según las motivaciones de Clare Graves muestra motivación por **competencia y seguridad**, para Jefry realizar sus labores es muy importante y presenta gran entusiasmo y se siente muy seguro en la empresa, para comunicarse con Jefry desde las motivaciones de **competencia** debería utilizar frases como ¡fuiste quien lo logró! ¡Eres el mejor! ¡Ganaste! Para comunicarse

desde las motivaciones de seguridad se debe utilizar frases como ¡esta es tu casa! ¡Somos una gran familia! Y podemos mejorar esta motivación haciéndole saber que es parte de la empresa, que es parte esencial de la empresa haciéndolo sentir seguro.

Para Yovanny de la cruz las motivaciones de Clare Graves presentan motivación por la motivación de competencia y protección, Yovanny muestra que siente la obligación de dar lo mejor para obtener mejores resultados sin embargo debe lograr un ambiente de armonía con su equipo, pues el ambiente en el trabajo no es el adecuado. Para comunicarse con él desde la motivación de la competencia se debe utilizar frases como ¡eres el mejor! ¡Lo lograste! Para mejorar esta motivación pautarse metas ambiciosas, premios, concursos, y destacar lo que hace mejor que otro colaborador, para comunicarse con él desde las motivaciones de protección se debe utilizar frases como ¡tú eres quien manda! ¡Deben hacer lo que digas! ¡Estás por encima de los demás! Para mejorar esta motivación haciéndole sentir que todos son iguales y tienen el mismo derecho y que debe haber armonía en el equipo porque uno no funciona sin el otro.

Análisis grupal de las motivaciones

Para este departamento las motivaciones de Clare Graves nos muestran preferencia por las motivaciones de **competencia y seguridad**.

Desde esas motivaciones del equipo se comunica desde el deseo de ser mejor, de crecer y de oportunidades personales y profesionales en la empresa.

Para comunicarse con el grupo desde las motivaciones de competencia se debe utilizar frases como ¡eres el mejor! ¡Lo lograste! ¡Dominaste el mercado! Y para mejorar estas motivaciones de los colaboradores se les debe hacer sentir que todos son importantes en la empresa y que sin cada uno de ellos no es posible realizar las tareas diarias, realizar actividades para realizarlas en equipo, para comunicarse con ellos desde las motivaciones de seguridad se deben utilizar frases como ¡esta es su casa! ¡Somos una gran familia! Y para mejorar esta motivación de los colaboradores se debe hacerles saber que son parte de la empresa para que se sientan seguros y protegidos.

Comunicación.

Plan de Comunicación

EMPRESA: SUPERMERCADO A & F	DEPARTAMENTO: DEPTO. PERECEDEROS
	SECCIÓN: FRUTAS Y VEGETALES
Objetivo Principal: Presentar las actividades a realizar como estrategias del programa de salario emocional para incrementar la satisfacción y bienestar laboral de los colaboradores.	

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Destinatario	Acciones	Medio de difusión	Donde se realizará y fecha	Fecha y Hora
Encuentros	Colaboradores de la Sección Frutas y Vegetales	Realizar reunión al inicio de la semana durante 10 minutos para reconocer el esfuerzo realizado por alcanzar la meta	Carta	Salón de acto de la institución	8:30am 15 de julio
Reuniones informativas	Colaboradores de la Sección Frutas y Vegetales	Informar los objetivos, metas y compromisos de la empresa	WhatsApp	En el Área laboral	2:00 p.m. 18 de julio
Almuerzo	Colaboradores de la Sección Frutas y Vegetales	Compartir y Fomentar las relaciones interpersonales.	Correo del departamento	Comedor de la institución	12:00m Agosto 10

Conversatorios	Colaboradores de la Sección Frutas y Vegetales	Motivar y Proporcionar ideas para las actividades a desarrollar en un máximo de 30 minutos	Notas informativas en el mural	En el área laboral	10:00a.m. 20 de agosto
Capacitación Trabajo en equipo''.	Colaboradores y el líder de la Sección Frutas y Vegetales	Coordinar con Infotep para realizar la capacitación para incentivar el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales	Presencial	Salón de actos de la empresa	9:00 am-12.00m. 10 de septiembre
Celebración de cumpleaños	Sección Frutas y Vegetales	Contactar repostería para entregar a bajo costo media libra de bizcocho a los festejados	Correo institucional	En el área laboral	Cada mes
Charlas motivacionales	Colaboradores del área y líder	Identificar el propósito en la Vida de los empleados	Por Zoom	Virtual desde su casa	15 de septiembre
Programas de integración	Colaboradores del área y líder	Crear un espacio para frases, ideas y quejas para las opiniones de los colaboradores	Correo electrónico personales	En el departamento	4:00 p.m. Octubre 15
Reconocimientos		Preparar Bonos por productividad, cada 3 meses tomando en cuenta su desempeño.	Notas informativas en el mural	Salón de Actos institucional	2.00 pm Marzo 14, Junio 15, septiembre 12 y diciembre 20

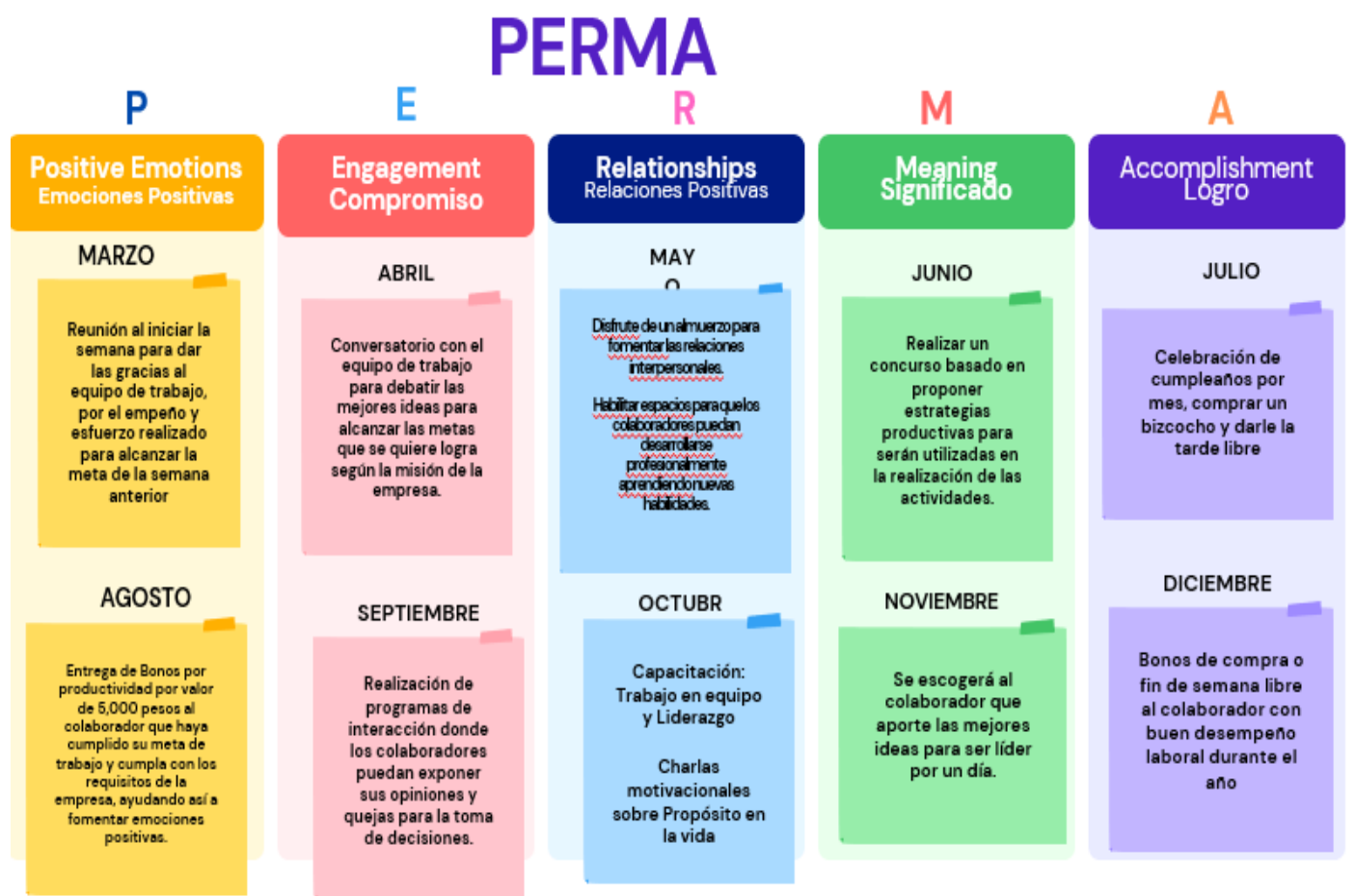
Crear un Diagrama de Gantt para crear un “timeline” de tu proceso y describir las acciones específicas del proyecto y los tiempos abarcados en cada una de ellas.

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



Presentación del programa.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Programa de salario emocional para el Departamento de Perecederos Sección Frutas y Vegetales del Supermercado A & F, cuyo propósito es desarrollar actividades de bienestar que fomenten un cambio favorable en la cultura organizacional de la entidad, logrando con ello, un ambiente adecuado, atención a condiciones psicosociales, laborales y motivacionales en los colaboradores para tengan un buen desempeño en sus puestos de trabajo y una buena rentabilidad..



Conclusión

Al concluir esta investigación nos permitió conocer la importancia y lo necesario que es para los colaboradores y la organización un programa de salario emocional, pues permite que el área de gestión de talento humano promueve actividades que fomenten el salario emocional, facilitando un ambiente saludable, generando una percepción positiva que propicie a la identificación y sentido de pertenencia del colaborador con la empresa.

Los resultados arrojados en la aplicación de la encuesta y su análisis indican que los empleados necesitan que la empresa, implemente una política donde permitan desarrollar un crecimiento personal y profesional para mejorar su desempeño, satisfacción y bienestar laboral, logrando mediante acciones asegurar la motivación dentro de la empresa.

Una buena organización necesariamente se relaciona con el bienestar de sus empleados donde se genera relaciones positivas y un equilibrio mental dentro de su entorno personal, familiar, social, ambiental y laboral; por lo tanto, el Programa de salario emocional debe responder a la satisfacción de las necesidades de los empleados para el logro de su crecimiento personal, contribuya al crecimiento humano, al mejoramiento del clima laboral, a altos niveles de productividad y prestación de los servicios con calidad, contribuyendo así al éxito y rentabilidad organizacional.

El rol del líder en el salario emocional dentro de las empresas, busca promover los compromisos, conocimientos y habilidades para enfrentar incertidumbres, busca la manera de influir en su equipo para conseguir las diferentes metas que la empresa se plantea, obteniendo resultados en tiempo y forma utilizando la persuasión para gestionar su equipo y contribuir al desarrollo profesional de todos los miembros, pero siempre sobre una base ética, sin traspasar la delgada línea que diferencia la persuasión de la manipulación.

Lograr un funcionamiento efectivo y eficaz de su equipo de trabajo tomando en cuenta que siempre debe tener una planificación, la cual debe llevar a cabo día por día para que los auxiliares puedan realizar sus labores satisfactoriamente y puedan ser más productivos para la empresa, sin la necesidad de esforzarse el doble afectando su salud física y emocional ya, que esto afecta directamente en su rendimiento y en la motivación laboral.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación sobre salario emocional recomendamos que se implemente el programa de salario emocional sugerido a los trabajadores del departamento intervenido, para que con las actividades propuestas aumenta el grado de satisfacción laboral y que personal pueda alinearse e identificarse en mayor medida con las estrategias organizacionales, ya que el personal no se ve motivado a realizar de manera óptima sus actividades diarias solamente por la necesidad de trabajo, sino por beneficios y bienestar adicionales que le brinde la compañía.

Referencias Bibliográficas

Camacho Sánchez, J. E. (2018). Salario emocional como estrategia de retención del talento humano. Universidad Militar Nueva Granda, 1-14. Recuperado. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17001>

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (Novena ed.). México: McGraw-Hill.

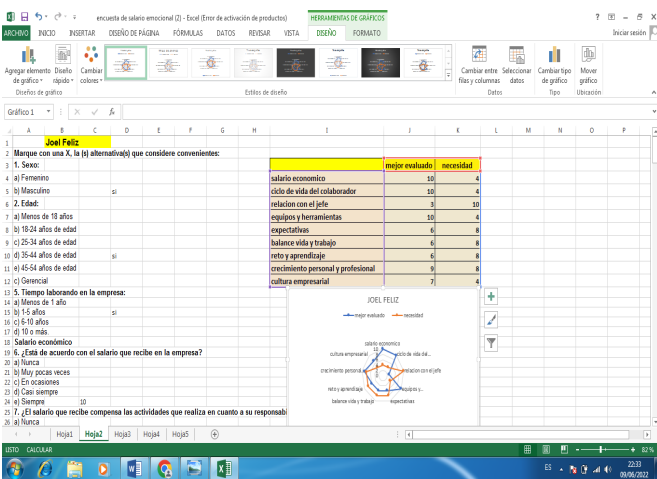
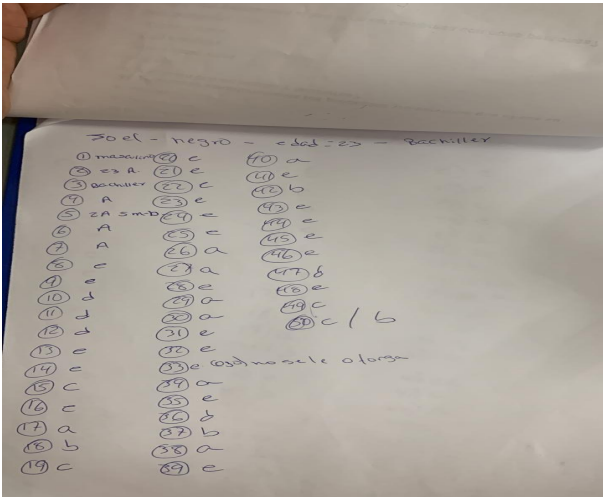
Martínez, L. V. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las Organizaciones en Colombia. Recuperado <file:///C:/Users/GPE/Desktop/Vasquez Luis 2018 BienestarLaboralVentaja.pdf>

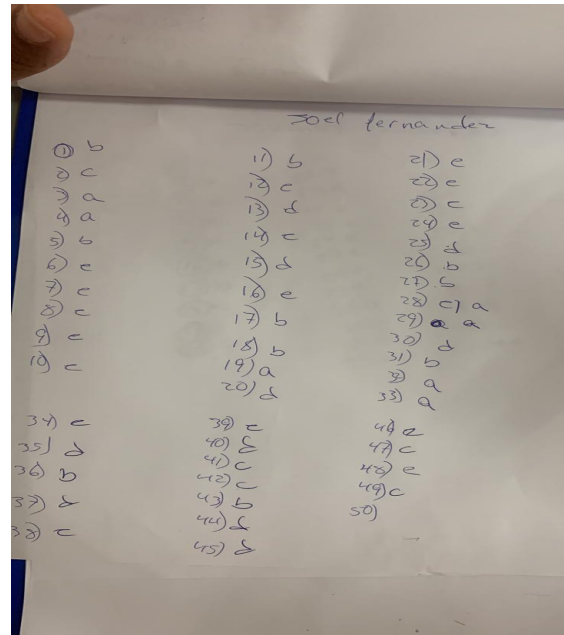
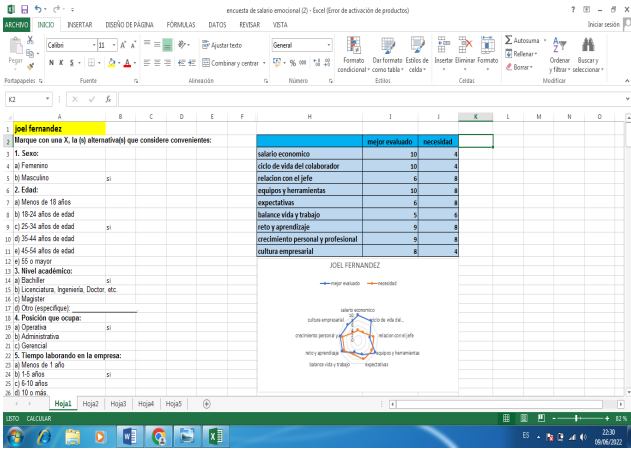
Padilla, K. (2015). El salario emocional y su influencia en la motivación laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia. Quito: Facultad de Ciencias Psicológicas UCE.

Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Dirección de equipos de trabajo: liderazgo y motivación (2a. ed.). Editorial ICB.

Temple, Inés. (2007, 15 de Octubre). El salario Emocional. El Comercio.pe. Recuperado el 1 de Marzo de 2010 desde <http://blogs.elcomercio.pe/empresariodetuempleo/2007/10/el-salario-emocional.html>

ANEXOS





encuesta de salario emocional (2) - Excel (Error de activación de productos)

HERRAMIENTAS DE GRÁFICOS

ARCHIVO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DISEÑO FORMATO Iniciar sesión

Agregar elemento de gráfico Diseño rápido Cambiar colores Estilos de diseño Cambiar entre filas y columnas Seleccionar datos Cambiar tipo de gráfico Mover gráfico Datos Tipo Utilización

Gráfico 1

Jovanny de la Cruz

1. Marque con una X, la (s) alternativa(s) que considere convenientes:

1. Sexo:
 a) Femenino si
 b) Masculino si

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
 f) 55 o mayor

3. Nivel académico:
 a) Bachiller si
 b) Licenciatura, Ingeniería, Doctor, etc.
 c) Magister
 d) Otro (especifique):

4. Posición que ocupa:
 a) Operativa si
 b) Administrativa si
 c) Gerencial

5. Tiempo laborando en la empresa:
 a) Menos de 1 año
 b) 1-5 años

mejor evaluado/necesidad

	mejor evaluado	necesidad
salario economico	10	4
ciclo de vida del colaborador	9	6
relacion con el jefe	8	8
equipos y herramientas	10	4
expectativas	10	4
balance vida y trabajo	6	8
reto y aprendizaje	9	6
crecimiento personal y profesional	9	4
cultura empresarial	8	4

USO CALCULAR 84% 22:34 19/07/2022

JOVANNY (encargado)

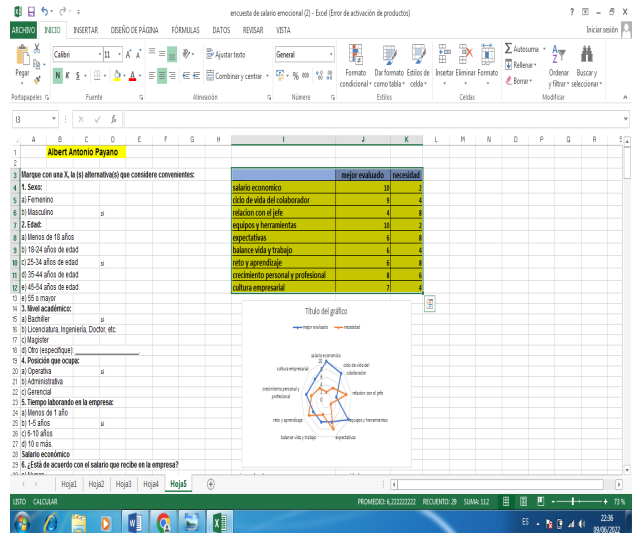
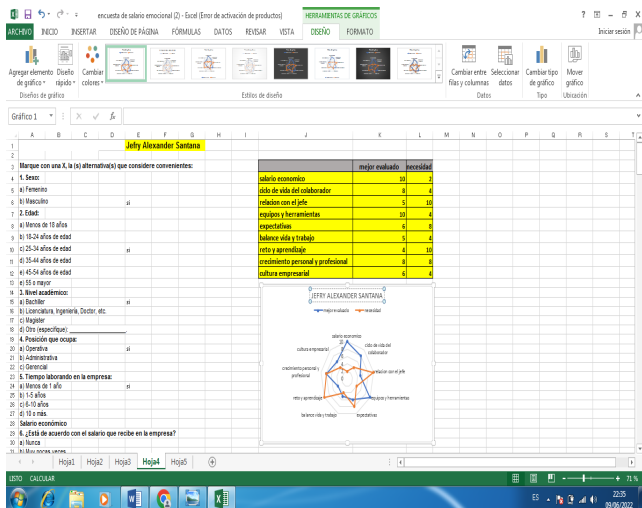
0 b
 1 c
 2 c
 3 a
 4 b
 5 c
 6 e
 7 b
 8 e
 9 c
 10 d

11 c
 12 e
 13 e
 14 e
 15 o
 16 e
 17 b
 18 e
 19 b
 20 c

21 e
 22 e
 23 e
 24 e
 25 e
 26 e
 27 e
 28 e
 29 c
 30 b
 31 b
 32 c
 33 b

34 e
 35 e
 36 e
 37 e
 38 e
 39 b
 40 b
 41 b
 42 e
 43 e
 44 e

45 d
 46 e
 47 d
 48 d
 49 e
 50 c



RESULTADOS

Salario económico

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

10
 10
 10
 10
 10

Resultados

10

Ciclo de vida del colaborador

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

10
 10
 9
 8
 9

Resultados

9,2

Relacion con el jefe

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

6
 3
 8
 5
 4

Resultados

5,2

Equipos y herramientas

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

10
 10
 10
 10
 10

Resultados

10

Expectativas

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

6
 6
 10
 6
 6

Resultados

6,8

Balance Vida y Trabajo

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

5
 6
 6
 5
 6

Resultados

5,6

Reto y Aprendizaje

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

9
 6
 9
 4
 6

Resultados

6,8

CreCIMIENTO personal y profesional

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

9
 9
 9
 8
 8

Resultados

8,6

Cultura empresarial

Joel Fernandez
 Joel Feliz
 Yovanny De la Cruz
 Jeffry Alexander Santana
 Albert Ant. Payano

8
 7
 8
 6
 7

Resultados

7,2

