

Carrera: Administración de Empresas

Diplomado:
El Salario Emocional Como Estrategia Generadora De Bienestar Laboral

Proyecto:
Plan de Acción acerca del salario emocional basado en el índice de satisfacción de los Empleados en la Empresa de Consorcio de Bancas Nave

Autores:
Ana Karina Paulino Blanco
Anyelina Gregoria Acevedo Colón.
Wendy del Carmen Peralta

Facilitadora Acompañante:
Sagrario Medina

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

**SALARIO EMOCIONAL BASADO EN EL ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE
LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA DE CONSORCIO DE BANCAS NAVE**

Índice	
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
I. INTRODUCCION	6
II. El salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Consorcio de Bancas Nave.	8
III. Historia de la Empresa	8
IV. Misión	8
V. Visión	8
VI. Valores	9
VII. Industria	9
VIII. ORGANIGRAMA	10
IX. DEPARTAMENTO OBJETO DE ESTUDIO	11
X. EXPLICAR PORQUE SE HA SELECCIONADO ESTE DEPARTAMENTO.	11
XI. Tareas que estas personas realizan como parte de sus labores.	11
XII. Personas serán analizadas en este proyecto	12
XIII. Indicadores	13
XIV. ¿ Cuáles son los cambios que esperas ver como resultado de este proyecto?	13
XV. CUESTIONARIO	14
XVI. Evidencia de los resultados de la encuesta individuales	19
XXVII. Grupal -Líder	29
XXVIII. Grafica de Resultados	30
XXIX. Interpretación de los resultados	31
XXX. Hallazgo de Grupo	32
XXXI. De acuerdo con el indicador elegido ¿Qué objetivos se busca lograr?	34
XXXII. Expresar en términos económicos el indicador seleccionado el ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.	35
XXXIII. PERMA	37
XXXIV. Explicación del impacto de las actividades en el indicador seleccionado de acuerdo de acuerdo a resultados arrojados en las herramientas aplicadas.	38
XXXV. Costo económico de las actividades	40
XXXVI. Comunicación	41
XXXVII. “Road Map” de las actividades para incrementar el salario emocional.	42
XXXVIII. Impacto financiero que se busca obtener con este proyecto (ROI).	43
XXXIX. CONCLUSIONES	44
XL. Bibliografías	46

Objetivo General

- Implementar un programa de salario emocional en la empresa Consorcio de Bancas Nave con la finalidad de motivar y retener a los trabajadores a través de diferentes actividades o métodos de aprendizaje, reconocimiento y entretenimiento.

Objetivos Específicos

- Disminuir la tasa de rotación de personal en un 30 % durante el año que inicia, para disminuir gastos por contratación de personal, a través de definir un mejor perfil de candidatos.
- Disminuir las renuncias y rotación de personal a través de incentivos por ventas.
- Crear bonos de compras del grupo Ramos para aquellas bancas donde por 3 domingos consecutivos no tengan clientes premiados.
- Asignar días libres por cumpleaños.
- Reflexiones emotivas via grupo de whatsapp donde todos pueden compartir sus ideas e inquietudes, buscando de esta forma la buena comunicación e integración del personal.
- En fechas festivas de navidad, voluntariado para repartir regalos a los niños así como, útiles escolares en el inicio del año escolar.

I. INTRODUCCION

En la actualidad las compañías afrontan grandes desafíos competitivos en este mundo globalizado, hay mucha competencia en la actualidad ofreciendo los mismos servicios se requiere menor presupuesto y mayor rentabilidad, el enfoque de los empresarios y directivos están encaminados en potenciar y conservar el capital humano de sus organizaciones.

La satisfacción de los integrantes de una organización va más allá del dinero y en la actualidad temas como el salario emocional y la compensación social toma más fuerza a la hora de generar una buena relación entre el trabajador, el empleador, las metas y los resultados.

Surge un gran interrogante y un nuevo reto para la administración del talento humano en la actualidad. ¿Cómo mantener motivados y felices a los colaboradores de una organización en la realización de sus actividades diarias y como estas puede contribuir al crecimiento personal y profesional del individuo? Pues la respuesta nos lleva a cuestionarnos sobre los factores motivacionales que conducen a las personas a realizar sus tareas de una manera complaciente y con un alto nivel de satisfacción. El ser humano necesita de su bienestar dentro y fuera de su trabajo para que el cumplimiento de su labor sea de total agrado; la premisa de que el empleado recibía una retribución por el solo hecho de estar físicamente en su lugar de trabajo realizando cierto número de tareas repetitivas como una pieza más de un sistema deja de tomar tanta importancia debido a que las personas necesitan ese factor determinante que los obligue a cambiar el método de poder remunerar su trabajo con unos principios basados en el bienestar y satisfacción del empleado aportando y siendo parte importante en los objetivos y metas trazadas por la organización.

Las grandes empresas se desplazan y se ubican estratégicamente en busca de una mano de obra más barata y un entorno favorable para el desarrollo de su negocio, y las personas fugan hacia un mejor empleo, mejor remunerado y con mejores condiciones laborales que le brinden estabilidad y tranquilidad. De esta manera las empresas deben de retener e ir en busca de los mejores talentos si desean ser más competitivas y ser las mejores, implementar estrategias para incrementar la productividad del empleado en función del estímulo y gratificación por el buen desempeño.

El reto de las organizaciones es poder implementar un sistema o plan de incentivos y beneficios que sea adecuado a sus necesidades, tomando en cuenta las tendencias globales, las mejores prácticas adaptándolas a las características de la organización para poder garantizar el éxito y funcionamiento del mismo.

El presente trabajo contiene la investigación realizada en el Consorcio de Bancas Nave La información obtenida es sustentada en los resultados de las encuestas aplicadas al personal y que tiene como objeto poder realizar las recomendaciones necesarias para mejorar el plan actual en búsqueda del bienestar del empleado y la compañía.

II. El salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Consorcio de Bancas Nave.

III. Historia de la Empresa

La historia de la Empresa Consorcios de Bancas Nave radica desde hace muchos años atrás, el empresario, Ex Diputado Lic. Francisco A. Santos Sosa, era rifero en ese entonces la venta de números era ilegal, pero al pasar los años se legalizó y en 1997 se fundó la Empresa Consorcio de Bancas Nave, la cual cuenta con un total de 80 bancas en diferentes puntos del país como (Santiago, La Vega, Moca, Tamboril) En la actualidad se encuentra asociada con Banca La Primera por lo que se ha expandido bastante por su buen manejo.

IV. Misión

Velar por el cumplimiento de las leyes que regulan los juegos de loterías en el país y las obligaciones de las personas física y morales que intervienen en la actividad, al tiempo de recaudar recursos económicos mediante el otorgamiento de franquicias de juegos y las ventas de billetes y quinielas, para destinarlos a obras sociales.

V. Visión

Ser reconocida como una institución moderna, limpia y confiable, comprometida con el control de juegos de loterías e impulsada por un alto sentido de responsabilidad social enmarcado en los principios y valores filantrópicos que le dieron origen.

VI. Valores

- ✚ Sensibilidad: Percibimos las necesidades sociales.
- ✚ Solidaridad: Mostramos adhesión con causas humanas y comunitarias
- ✚ Cooperación: Realizamos contribuciones económicas y materiales en diversas áreas sociales y de la salud.
- ✚ Transparencia: Sorteos limpios, operaciones organizadas con máximo control y transparencia frente a la sociedad.
- ✚ Responsabilidad: Damos fiel cumplimiento a nuestras obligaciones y principios filantrópicos que nos dieron origen.

VII. Industria

Las bancas de Lotería son una institución de juegos de azar, creadas el 24 de octubre de 1882 por el padre Francisco Xavier Billini con el fin de ayudar a las causas de beneficencia y a los más pobres. En ese entonces funcionaba bajo el nombre de "La Lotería del Padre Billini".

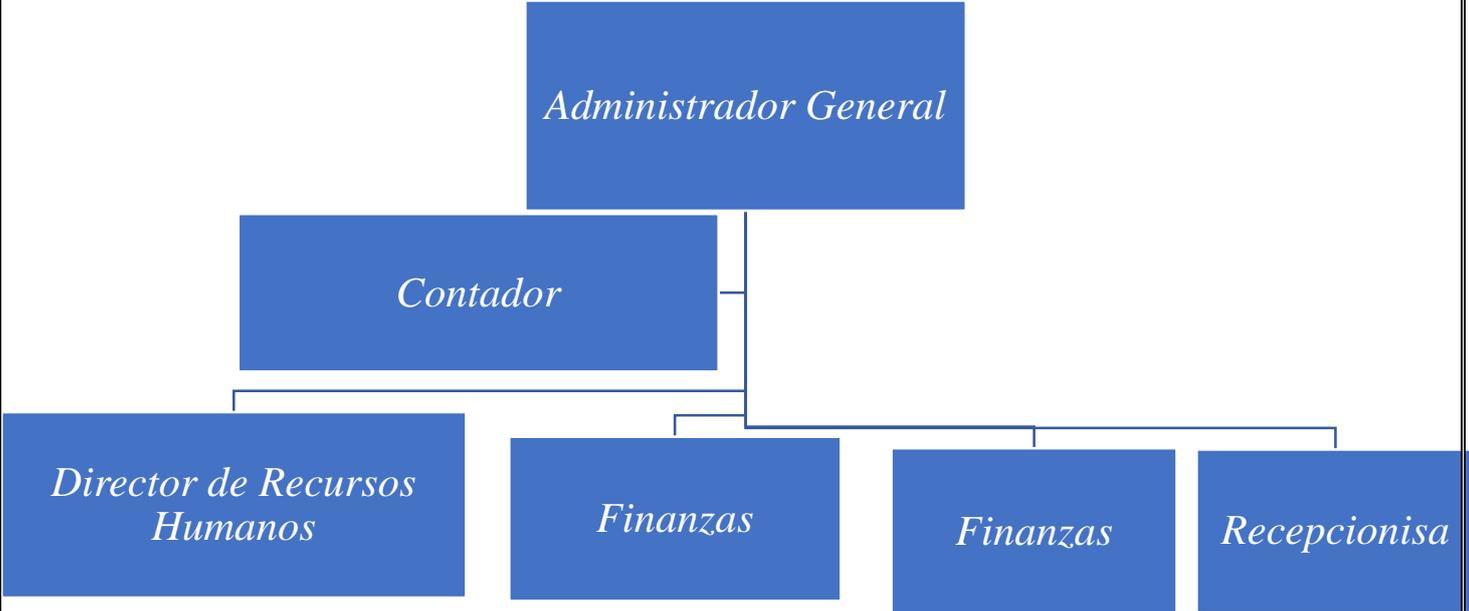
La Lotería Nacional es una institución de la Administración Pública regida por las Leyes No. 689 y 5158 de fechas 27 de junio del año 1927 y 30 de junio del año 1959, respectivamente.

Es la Lotería Nacional que celebra los sorteos diarios de bancas de lotería, los cuales se realizan de lunes a sábados; así como los sorteos de billetes y quinielas, los domingos.

Inspirado en la filosofía altruista de su fundador, la Lotería Nacional desarrolla una política de asistencia social que le ha ganado un loable crédito en la población.

Gran parte de los fondos emanados de sus sorteos van dirigidos al auxilio de personas necesitadas y en término general respaldan el arte, la educación y los deportes.

VIII. ORGANIGRAMA



IX. DEPARTAMENTO OBJETO DE ESTUDIO

El proyecto se hará en el departamento de producción para medir el Índice de satisfacción de los empleados y el Promedio de permanencia del personal en la localidad de Santiago de los Caballeros.

X. EXPLICAR PORQUE SE HA SELECCIONADO ESTE DEPARTAMENTO.

En este proyecto se ha seleccionado el departamento de Producción de consorcio de Bancas Nave, debido a que los empleados muestran insatisfacción en el área de trabajo en diferentes áreas como lo son el sueldo, las horas de trabajo, la comunicación directa con los jefes y en base a esto hay mucha rotación del personal.

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

Las personas que serán analizadas en ese proyecto son digitadoras de las bancas, vendedoras de números y recargas, incluyendo al jefe e Administrador inmediato Hipólito Santos, estas bancas se encuentran localizadas en Santiago.

XII. Personas serán analizadas en este proyecto

NOMBRE	CARGO	TELÉFONO
Lic. Hipólito A Santos	Administrador y jefe inmediato.	829- 755-3962
Luz del Alba Duran Reyes	Digitadora	829-987-7917
Fátima Miguelina Cruz	Digitadora	809-464-0002
Evelyn de la Cruz	Digitadora	809-863-5729
María Emelida Díaz	Digitadora	809-878-2605
Lismairy Pantaleón	Digitadora	809-879-2350
Eliana Mabel Cruz	Digitadora	809-757-6363
Verónica Santos	Digitadora	809-869-5421
Héctor José Santos	Finanzas	829-755-3961
Glennys Mercedes Rodríguez Breton	Digitadora	809-370-7804

XIII. Indicadores

Indicador del Índice de satisfacción de los empleados y el Promedio de permanencia del personal.

Seleccionamos estos indicadores debido a la alta tasa de rotación del personal relacionado a la insatisfacción que sienten los empleados respecto al sueldo y al trato que va muy de la mano con el salario emocional. Por lo siguiente estaremos analizando a los 10 empleados anteriormente presentados para poder explicar cuáles son los puntos que necesitan mejorar y así evitar esas situaciones las cuales causan pérdidas a la empresa, mala reputación y por ende la rotación de personal.

XIV. ¿Cuáles son los cambios que esperas ver como resultado de este proyecto?

Al finalizar este proyecto esperamos conseguir que los empleados valoren positivamente la permanencia en la empresa, hará que la empresa llegue a una situación de satisfacción, ya que conseguirá mejores resultados y una mayor productividad por parte de los trabajadores. Cada vez se tiende a buscar una mejor conciliación laboral y personal. Al mismo tiempo se intenta flexibilizar el tiempo que estamos obligados a trabajar, y que éste resulte más satisfactorio y productivo.

XV. CUESTIONARIO

Aplicado a los empleados del departamento de Producción de la empresa Consorcio de Bancas Nave.

¡Hola! Somos los **estudiantes Ana Karina Paulino (17-8706), Anyelina Acevedo (16-3790), y Wendy Peralta (08-3010)**, participantes del Curso Final de Grado, de la Universidad Abierta para Adultos UAPA., En estos momentos nos encontramos realizando un estudio sobre el Índice de satisfacción de los empleados en la Empresa Consorcio de Bancas Nave. Sé que su tiempo es valioso, pero me gustaría que me cediera unos minutos. Las respuestas son totalmente anónimas y estrictamente confidenciales.

1. Encuesta Demográfica

1. ¿Cuál es el rango de tu edad?

- a) Menor a 18
- b) 18 años a 24 años
- c) 25 años a 34 años
- d) 35 años a 44 años
- e) 45 años a 54 años
- f) Más de 54

2. ¿Cuál es tu nivel escolar?

- a) Nivel Primario de básica
- b) Nivel Primario de básica incompleta
- c) Bachiller
- d) Bachiller incompleto
- e) Licenciatura
- f) Otros

3. ¿Cuál es tu estado civil?

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Divorciado
- d) Unión Libre
- e) Viudo/a

2. Salario Económico

1. Usted encuentra que su salario es justo? Pregunta corta Si/No.

2. En cuál rango se encuentra su salario actual?

- a) Entre \$8,000 a \$10,000
- b) Entre \$10,000 a \$12,000
- c) Entre \$12,000 a \$15,000
- d) Entre \$15,000 a \$18,000
- e) Entre \$18,000 a \$21,000
- f) Otros

3. ¿Si tu salario fuera mayor, como esto influiría en tus funciones?

- a) Realizaría las tareas con más entusiasmo.
- b) Seguirías realizando tus funciones de igual forma.
- c) No cambiarías en nada la forma de realizar tus funciones, ya que me lo merezco.
- d) Te sentirías mucho más valorada como empleada
- e) Recomendarías la institución donde trabajas
- f) Otros: Especifica _____

3. Ciclo de vida del colaborador

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

- a) Si
- b) No
- c) Casi siempre
- d) A veces
- e) Nunca

2.Encuentra usted que su horario de trabajo le impide pasar tiempo con su familia

- a) Si
- b) No
- c) Casi siempre
- d) A veces
- e) Nunca

3.Ha sido reconocido por el trabajo que usted realiza actualmente?

- a) Si
- b) No
- c) Casi siempre
- d) A veces
- e) Nunca

4. Relación con el jefe inmediato

1.Considerando su experiencia completa con su supervisora inmediata, ¿qué tan probable es que recomiende a sus colegas que trabajen con ella?

- a) Muy Probable
- b) Probable
- c) Poco probable
- d) No es probable

2. ¿Su supervisor inmediato le da retroalimentación que le ayuda a mejorar su trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Nunca

3. ¿Siente usted que su desempeño es bastante evaluado por su supervisor inmediato?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

5. Equipos y herramientas

1. ¿Sientes que el sistema que utiliza el consorcio de BANCAS NAVE te apoya para cumplir con tus tareas?

- a) Si
- b) No
- c) A veces.

2 ¿Al entrar en la empresa se le dio un entrenamiento y seguimiento al empezar sus labores?

- a) Si
- b) No
- c) Casi siempre
- d) A veces
- e) Nunca

3 ¿Siente usted que se ha desarrollado dentro de la empresa?

- a) Si
- b) No
- c) Casi siempre
- d) A veces
- e) Nunca

5. Expectativas

1. ¿Sabes cuáles son las expectativas que la organización tiene de ti?

- a) Muy buenas
- b) Buenas
- c) Malas
- d) Muy malas

2. ¿Estás contento de formar parte de la organización Consorcio de BANCAS NAVE?

- a) Mucho
- b) Normal
- c) Poco
- d) Muy poco

3. ¿Dónde te ves en esta organización en los próximos 5 años?

- a) En un mejor puesto en esta misma empresa.
- b) Trabajando para otra empresa.
- c) En el mismo puesto que estoy.

6. Balance vida y trabajo

1. ¿El trabajo se distribuye de manera justa y uniforme entre los equipos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Nunca

2. ¿Esta emocionado de ir a trabajar todos los días?

- a) Si
- b) No

3. ¿En unas escalas de 1 - 5 que tanto le permite su trabajo llevar un estilo de vida normal?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
- e) 5

8. Reto y Aprendizaje

1.Sus funciones lo mantienen motivado en su puesto de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

2.En cuanto al proceso que realiza se le da un adecuado entrenamiento a la hora de empezar a trabajar?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

3.Cumple con las metas que se propone dentro de su producción?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

9. Crecimiento Personal y Profesional

1.Esta usted motivado a seguir creciendo profesionalmente en donde labora?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

2.La empresa lo motiva y reconoce su trabajo en ocasiones?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

3. ¿La empresa lo incentiva a mejorar su trabajo mediante mensajes y charlas, etc.?

10. Cultura Empresarial

1. Se siente orgulloso de trabajar en esta empresa?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

2. Recomendarías esta empresa a otras personas?

- a) Si
- b) No
- c) Muy pocas veces.

3. En la escala del 1 al 5 siendo el 5 el valor más alto que tan bien te sientes laborando para esta empresa? _____

XVI. Evidencia de los resultados de la encuesta individuales

XVII. Hipólito A Santos



<i>Interpretación de los Resultados</i>	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

<i>Elemento a trabajar</i>	
Salario Económico	4

Todas las áreas han sido evaluadas de manera satisfactorias para **Hipólito A Santos**.

Siendo el jefe inmediato y líder de la empresa se siente bien respecto a todos los elementos evaluados.

En el único elemento no peor evaluado, pero si un poco inquietante fue en el de salario económico que de las respuestas obtenidas no escogió ningunas de las mencionadas en la encuesta ósea que si su salario fuera mayor no tendría ninguna influencia según su respuesta, pero si contesto que su salario es justo y que al momento se encuentra bien entonces hay un poco de contradicción en esa parte.

En los otros elementos él se siente dispuesto a seguir creciendo dentro de la empresa un valor muy importante por lo que es muy acertado que se siente bien laborando en esta empresa Consorcio de Bancas Nave.

Motivaciones: Orden

Al analizar a **Hipólito A Santos** pude observar en su manera de ser un líder que se rige bajo los reglamentos y procedimientos de la empresa, utilizando frases como, la política dice o el procedimiento se hace de esta manera. Las motivaciones son el cumplir con los objetivos de la empresa y obtener los resultados esperados. Por lo que en parte lo considero muy bien ya que toda empresa debe regirse por sus políticas si se le aconsejó que debe tener más flexibilidad con las empleadas siendo líder escuchando sus inquietudes.

XVIII. Verónica Santos Peña

Interpretación de los Resultados	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

Elemento a trabajar	
Expectativas	2
Balance Vida y Trabajo	4



La mayoría de los elementos han sido evaluados de manera satisfactorios para **Verónica Santos Peña**.

En el elemento expectativa es el elemento peor evaluado debido a que ella dice que se ve en el mismo puesto dentro de los próximos 5 años, ósea que no tiene la intención de seguir desarrollándose dentro de la empresa y prefiere seguir en su zona de confort según ella.

El otro elemento Balance vida y trabajo según ella no se siente muy bien debido a que al parecer se le hace difícil o tiene dificultad para llevar su trabajo a cabo y el poder compartir con su familia, por lo que recomendaría trabajar estos aspectos.

Motivaciones: Supervivencia

Al escuchar a **verónica Santos** ella usaba frases poco motivadoras y con muy pocas expectativas de su trabajo, utilizando frases como que no tenía tiempo para salir con su familia, por lo que se le aconsejó que hablara con su jefe para que lleguen a un acuerdo por las horas de trabajo y así tenga el tiempo suficiente para pasarla con su familia y aumenten sus expectativas.

XIX. Lismairi Pantaleón Mendoza

Lismairi Pantaleon Mendoza



<i>Interpretación de los Resultados</i>	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

<i>Elemento a trabajar</i>	
Salario Económico	1
Ciclo de vida del colaborador	2
Relación con el jefe inmediato	2
Equipo y Herramienta	2
Expectativas	3
Balance vida y trabajo	1
Reto y Aprendizaje	3
Crecimiento personal y profesional	2
Cultura Empresarial	3

Después de analizar los elementos para **Lismairi Pantaleón Mendoza** los peores evaluados son el salario económico y el balance vida trabajo que obtuvieron el puntaje más bajo, muestra mucha insatisfacción con su sueldo y además no puede llevar una vida regular con su trabajo, estos son los que se deberían trabajar con más urgencia ya reconociendo su tiempo en la empresa y flexibilizando su horario de trabajo.

Por otra parte no muestra satisfacción al analizar la encuesta con los elementos Ciclo de vida del trabajador, Relación con el jefe inmediato, con los equipos y herramientas y con su crecimiento dentro de la empresa, por lo que deben ser evaluados y buscar una manera de que se sienta más cómoda en su puesto de trabajo y así obtener las expectativas esperadas, una recomendación sería hablar directamente con ella y el jefe inmediato para llegar a un acuerdo y así evitar la insatisfacción del personal y la permanencia en la empresa ya que esto le convendría a ambos.

Los elementos Expectativas y cultura empresarial también no se muestra muy optimista alegando que no se siente orgullosa y que no se ve trabajando en esa empresa. Por lo que recomiendo trabajar directamente con esta empleada para tratar de animarla y emplear el salario emocional como el salario económico para que responda de una manera más saludable tanto para ella como para la empresa.

Ella muestra mucho inconformismo en el área de trabajo por lo que se debe tomar acción de inmediato y tratar de ayudarla esto mejorará su producción, calidad y su permanencia en la empresa ahorrando costos al empleador y obteniendo una mejor actitud de su parte.

Motivaciones: Supervivencia

Al hablar con **Lismairi Pantaleón Mendoza**, ella se quejaba de todo con respecto a su trabajo, que si no le alcanzaba su sueldo, que no le dieron una buena bienvenida ni le enseñaron bien el proceso, todos sus puntajes fueron bajos, por lo que se le aconseja que hable directamente con su supervisor y le exprese como se siente de una manera tranquila en la que él pueda entenderla y aplicar algunas técnicas de salario emocional y económico debido al tiempo que tiene en la empresa y considerando sus necesidades.

XX. Héctor José Santos

Hector Jose Santos



<i>Interpretación de los Resultados</i>	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

<i>Elemento para trabajar</i>	
Salario Económico	4
Balance Vida y Trabajo	4

De los elementos evaluados del empleado **Héctor José Santos** se muestra satisfacción en la mayoría de los elementos evaluados.

Los elementos con el puntaje un poco más bajo son el salario económico y el balance vida y trabajo, él se refiere directamente a que los sueldo que se le dan a la mayoría de los empleados en las bancas no solo a él son muy bajos para tantas horas de trabajo por lo que eso también compromete el tiempo que puede dedicar a su familia.

Para que el empleado se sienta más cómodo debemos planear el salario económico como el emocional tratando de flexibilizar las horas de trabajo, otorgando algunos días libre y

verificando un pequeño aumento en su sueldo para que se sienta complementado. Realmente tomando en cuenta estos cambios el empleado trabajara con más entusiasmo y tomara su trabajo con más responsabilidad.

Motivaciones

Motivaciones: Supervivencia

Después de hablar directamente con el empleado **Héctor José Santos** sus quejas directas eran sobre el salario y sobre el horario de trabajo, esas son dos cosas que él se siente muy desconforme ya que no se puede dar una calidad de vida normal ni salir a disfrutar con su familia, por lo que le aconseja hablar con su supervisor y hablar sobre el tema llevando a cabo el salario económico y emocional.

XXI. María Emelida Díaz Rodríguez

María Emelida Díaz Rodríguez



Elemento a trabajar	
Ciclo de vida del colaborador	4
Relación con el jefe inmediato	3
Equipo y Herramienta	4
Expectativas	2
Balance vida y trabajo	4
Reto y Aprendizaje	2
Crecimiento personal y profesional	1
Cultura Empresarial	2

Interpretación de los Resultados	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

Después de evaluar la empleada **María Emelida Díaz Rodríguez** los elementos mejor evaluados son: **Ciclo de vida del trabajador, equipo y herramienta y Balance vida y trabajo.**

El elemento peor evaluado es el crecimiento personal y profesional, teniendo en cuenta que no ha terminado sus estudios del bachillerato ella siente inconformismo porque no ha podido terminar sus estudios debido a la inflexibilidad de las horas en su trabajo lo que no le permite

desarrollarse como ella quisiera. Por otro lado, no se siente bien trabajando en la empresa, no puede expresar sus ideas y tiene pocas expectativas.

En esta parte recomendaría que se le diera la oportunidad de continuar con sus estudios mediante la flexibilización de las horas de trabajo ya sea rotando con las otras empleadas sin descuidar su trabajo.

Motivaciones: Supervivencia

Al hablar con **María Emelida Díaz Rodríguez** ella se quejaba de que no puede avanzar en su trabajo, aunque tuviese muchas expectativas siente que no le darían otro puesto dentro de la empresa, por lo que se le recomendó que concluya sus estudios y se dirija donde su supervisor inmediato para que la considere.

XXII. Fátima Miguelina Durán Cruz

Fátima Miguelina Durán Cruz



Interpretación de los Resultados	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

Elemento a trabajar	
Salario Económico	3
Ciclo de vida del colaborador	3
Relación con el jefe inmediato	5
Equipo y Herramienta	5
Expectativas	4
Balance vida y trabajo	5
Reto y Aprendizaje	5
Crecimiento personal y profesional	5
Cultura Empresarial	4

Después de analizar a **Fátima Miguelina Guzmán Cruz** los elementos peores evaluados fueron Salario Económico, Expectativas, Balance vida y trabajo, Cultura Empresarial, aunque fueron los peores evaluados no se consideran tanto ya que obtuvieron un 4 por lo que muestra inconformidad, ahora bien si deben de ser trabajados y corregir esa parte para obtener mayor

satisfacción de parte de la empleada ya que muestra inconformismo con el sueldo, también expresa que no puede pasar tiempo con su familia por la cantidad de horas que trabaja, estos puntos hay que trabajarlos para que la empleada aumente sus expectativas y manifieste más entusiasmo a la hora de trabajar.

Motivaciones: Aprender

Después de hablar con **Fátima Miguelina Guzmán Cruz** y escuchar sus quejas mayormente fueron de inconformidad sobre la cultura empresarial entre otras cosas, aunque muestra expectativas positivas por lo que la motiva a seguir aprendiendo más y seguir adelante.

XXIII. Eliana Mabel Cruz

Eliana Mabel Cruz



Interpretación de los Resultados	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

Elemento a trabajar	
Salario Económico	3
Ciclo de vida del colaborador	4
Relación con el jefe inmediato	4
Equipo y Herramienta	5
Expectativas	3
Balance vida y trabajo	3
Reto y Aprendizaje	4
Crecimiento personal y profesional	4
Cultura Empresarial	4

Después de evaluar a **Eliana Mabel Cruz** los elementos peores evaluados son: **Salario económico, Expectativas, Balance vida y trabajo.**

De su parte siente que su salario no está conforme a sus horas de trabajo lo cual le impide pasar tiempo con su familia por lo que muestra pocas expectativas.

Sobre los otros elementos mostro que en ciertas ocasiones no se les da un entrenamiento adecuado y que no se le permite avanzar más del puesto en que realiza.

El puntaje más alto fue Equipo y herramientas que si se les facilita el equipo necesario para cumplir con su trabajo.

En este caso se debe hacer un análisis del sueldo que se le está otorgando y flexibilizar las horas de trabajo mediante rotaciones con otras empleadas esto le permitiría pasar tiempo con su familia.

Motivaciones: Supervivencia

Al hablar con **Eliana Mabel Cruz**, sus quejas son más sobre el salario y balance de vida y trabajo, que no puede pasar tiempo con su familia, entre otras cosas, por eso se le aconseja hablar con su supervisor y que de ser necesario se le flexibilidad el trabajo y que considere el aumento para que pueda trabajar satisfactoriamente.

XXIV. Glennys Mercedes Rodríguez Bretón

Glennys Mercedes Rodríguez Bretón



<i>Interpretación de los Resultados</i>	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

<i>Elemento a trabajar</i>	
Salario Económico	2
Ciclo de vida del colaborador	5
Relación con el jefe inmediato	5
Equipo y Herramienta	5
Expectativas	4
Balance vida y trabajo	3
Reto y Aprendizaje	5
Crecimiento personal y profesional	5
Cultura Empresarial	5

Después de evaluar a **Glennys Mercedes Rodríguez Bretón** el elemento peor evaluado es el salario económico muestra inconformidad ya que el pago recibido no es suficiente para tantas horas de trabajo según dice ella y por la inflexibilidad en las horas de trabajo.

En los elementos balance vida y trabajo y Expectativas también se siente desanimada ya que piensa es imposible un aumento de sueldo y con respecto a las horas de trabajo no hay nadie quien la reemplace en dado caso de una emergencia por lo que se debería trabajar estos puntos y buscar un enfoque con lo que es el salario económico y las horas de trabajo para que las empleadas trabajen con más entusiasmo y así se lleve un ambiente laboral sano en la empresa evitando que los empleados renuncien y vayan a trabajar sin ánimos a la empresa.

Motivaciones: Supervivencia

Al hablar con **Glennys Mercedes Rodríguez Bretón**, se le puede escuchar quejas sobre el salario, las horas de trabajo y que no puede disfrutar con sus hijos, por lo que su principal motivación es la supervivencia, según sino trabaja no come, por lo que se le recomienda hablar con su supervisor para tener en cuenta el aumento salarial y de una vez aplicar el salario emocional, para cumplir con sus expectativas.

XXV. Fátima Miguelina Guzmán Cruz

Fátima Miguelina Guzmán Cruz



Interpretación de los Resultados	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

Elemento a trabajar	
Salario Económico	4
Ciclo de vida del colaborador	5
Relación con el jefe inmediato	5
Equipo y Herramienta	5
Expectativas	4
Balance vida y trabajo	4
Reto y Aprendizaje	5
Crecimiento personal y profesional	5
Cultura Empresarial	4

Después de analizar a **Fátima Miguelina Guzmán Cruz** los elementos peores evaluados fueron Salario Económico, Expectativas, Balance vida y trabajo, Cultura Empresarial, aunque fueron los peores evaluados no se consideran tanto ya que obtuvieron un 4 por lo que muestra

inconformidad, ahora bien si deben de ser trabajados y corregir esa parte para obtener mayor satisfacción de parte de la empleada ya que muestra inconformismo con el sueldo, también expresa que no puede pasar tiempo con su familia por la cantidad de horas que trabaja, estos puntos hay que trabajarlos para que la empleada aumente sus expectativas y manifieste más entusiasmo a la hora de trabajar.

Motivaciones: Aprender

Motivaciones: Supervivencia

Al hablar con **Fátima Miguelina Guzmán Cruz** se queja sobre su salario y las horas de trabajo, espera poder ganar más dinero para proveer a su familia y así poder dedicarle tiempo mediante la flexibilización de las horas de trabajo.

XXVI. Evelyn De la Cruz Castaño

Evelyn De la Cruz Castaño



<i>Interpretación de los Resultados</i>	
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Bueno	2
Malo	1

<i>Salario Económico</i>	
Ciclo de vida del colaborador	5
Relación con el jefe inmediato	5
Equipo y Herramienta	5
Expectativas	5
Balance vida y trabajo	5
Reto y Aprendizaje	5
Crecimiento personal y profesional	5
Cultura Empresarial	5

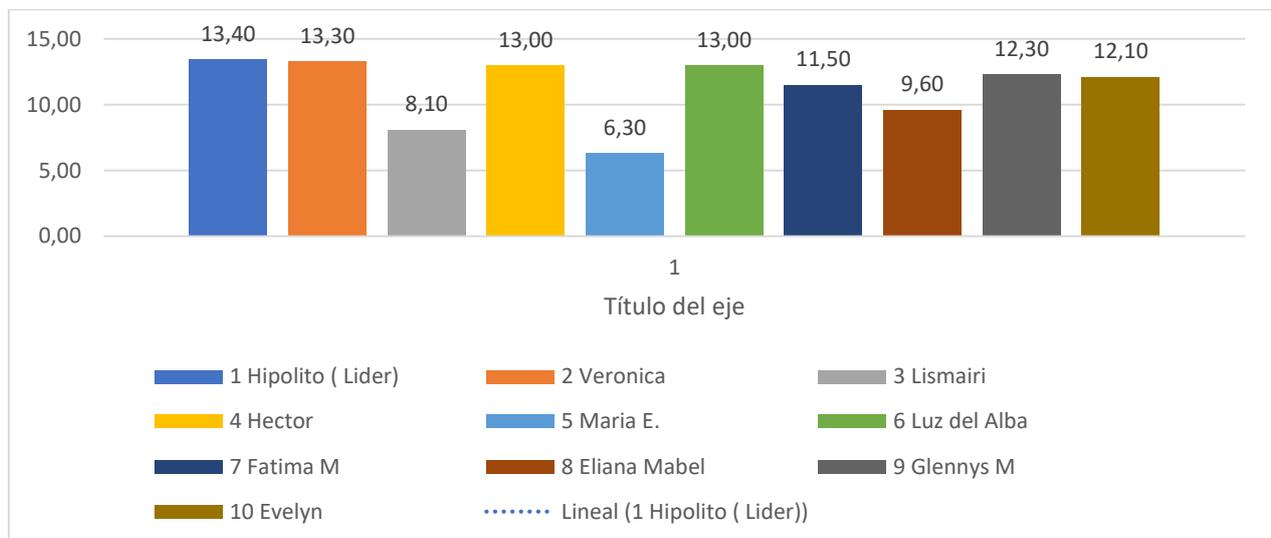
Después de haber analizado a **Evelyn de la Cruz Castaño** encuentro que todos los elementos evaluados son positivamente buenos, Ella muestra conformidad en todos los aspectos por lo

que es recomendable felicitarle y continuar animándole para que siga haciendo un buen trabajo y se siga sintiendo a gusto dentro de la empresa.

Motivaciones: Aprender

Al hablar con **Evelyn de la Cruz** Castaño ella se siente conforme en todos los aspectos de la empresa por lo que piensa seguir adelante muy motivada en su trabajo, se le felicito por su buen comportamiento y colaboración.

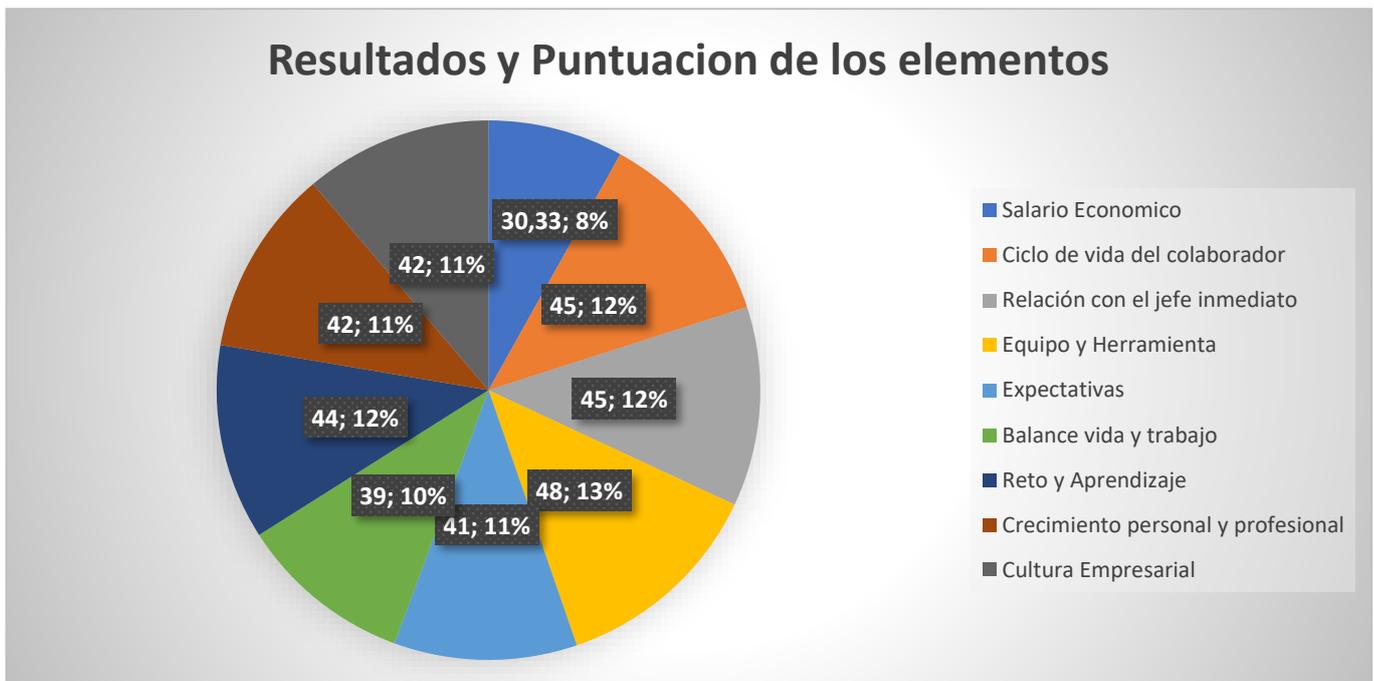
XXVII. Grupal -Líder



Después de haber evaluado al líder (**Hipólito A Santos**) con los demás encuestados puedo ver que llevan una buena relación, pocos obtuvieron una puntuación regular porque según no se les recibió adecuadamente al entrar a la empresa indicando que el supervisor no le da la retroalimentación adecuada, entre otros. Pero esto puede solucionarse teniendo una charla directa con el supervisor para que les dé una retroalimentación del proceso a los nuevos

integrantes de la empresa y a los que tienen un tiempo trabajando en las Bancas se les de retroalimentación cada cierto tiempo y se les permita expresarse ya sea mediante encuestas o charlas para que así el supervisor tome en cuenta las inquietudes de los empleados, ya que como Líder debe tener todo bajo control y saber cuáles son las inquietudes y quejas de los empleados. Como una orientación puedo decir que Un buen jefe o gerente no necesita ser un gran líder, y algunos líderes no tienen el rol de 'jefe'. Sin embargo, para construir una gran empresa y un equipo exitoso, se necesita contar con ambos roles. El jefe debe apoyar a los miembros de su equipo durante el trabajo diario y empoderarlos para que su desempeño sea excepcional. El líder puede compartir el objetivo general con los miembros del equipo para que puedan apoyar la visión general de la empresa. Ambos roles son esenciales para un equipo de trabajo eficaz y colaborativo.

XXVIII. Grafica de Resultados



XXIX. Interpretación de los resultados

Mientras evaluamos los elementos según el puntaje que le dieron los encuestados el punto mejor evaluado es: **Equipo y Herramienta**. La mayoría de los empleados coinciden en que se le dan las herramientas y el equipo necesario para realizar su labor de la manera correcta, con un 48.13% es el que encabeza la lista del elemento mejor evaluado.

Siguiendo con **Ciclo de vida del colaborador y Relación con el jefe inmediato** estos elementos ambos obtuvieron una puntuación de 45.12%, lo que indica que los empleados se sienten bien a la hora de entrada a la empresa y con su supervisor inmediato, se sienten bien relacionados con su supervisor inmediato.

XXX. Hallazgo de Grupo

		Hipólito	Verónica	Lismairi	Héctor	María E.	Luz del Alba	Fátima M	Eliana Mabel	Glennys M	Evelyn	Total	
Salario Económico	P1	4	5	1	5	1	5	1	1	1	1	25	
	P2	5	5	3	5	2	3	2	2	2	2	31	
	P3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	35	
Ciclo de vida del colaborador												91	30.33
	P1	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	44	
	P2	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	42	
	P3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	
Relación con el jefe inmediato												134	45.00
	P1	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	45	
	P2	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	43	
	P3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	
Equipo y Herramienta												134	45.00
	P1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	
	P2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48	
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
Expectativas												144	48.00
	P1	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	47	
	P2	5	5	2	5	2	5	3	5	5	3	40	
	P3	5	4	2	5	1	4	5	1	4	5	36	
Balance vida y trabajo												123	41.00
	P1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	42	
	P2	5	5	2	3	2	5	5	1	5	5	38	
	P3	5	4	2	5	1	5	4	3	3	4	36	
Reto y Aprendizaje												116	39.00

	P 1	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5	41	
	P 2	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	45	
	P 3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	
Crecimiento personal y profesional												13	44.00
	P 1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	
	P 2	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	43	
	P 3	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5	38	
Cultura Empresarial												12	42.00
	P 1	5	5	3	5	1	5	5	1	5	5	40	
	P 2	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	44	
	P 3	5	5	2	5	1	5	4	5	5	4	41	
												12	

El elemento **Reto y Aprendizaje** obtuvo una puntuación de 44.12%, en su gran mayoría se apegan al proceso y cumplen con sus tareas y obligaciones como tal.

En los elementos **Crecimiento personal y profesional** y **Cultura Empresarial** se obtuvo un puntaje de 42.12% una gran parte acertó en que pueden desarrollarse dentro de la empresa siempre y cuando se les dé la oportunidad, que si flexibilizan un poco las horas y se le dan los beneficios tanto salarial como emocional pueden seguir avanzando en la misma empresa. El consejo sería evaluar detalladamente cuales empleados cuentan con estudios de bachiller terminado y animarlos a inscribirse en la universidad, la empresa puede subsidiar una parte y darles las horas que necesiten según su horario de clase, esto mantendría a los empleados con altas expectativas sobre su crecimiento dentro de la empresa.

El elemento **Expectativas** obtuvo un puntaje de 41.11%, en este elemento puedo decir que, aunque varios de los encuestados se sentían desanimados, muchos de ellos tenían expectativas sobre la empresa en sí, en que si ponen empeño en su trabajo pueden ir subiendo de puesto, recibiendo aumentos de sueldos, entre otros, la gran mayoría se muestra optimista. En este caso aconsejaría que animen a los empleados a seguir creciendo profesionalmente ya sea siguiendo sus estudios, haciendo cursos técnicos, darle los permisos necesarios para que se sientan realizados tanto personal como profesionalmente.

En el elemento **Balance Vida y trabajo** se obtuvo un porcentaje de 39.10% esto es debido a que muchos dicen que al trabajar tantas horas de trabajo se privan de pasar tiempo en familia por lo que no pueden llevar una vida normal. Se debe tomar en cuenta la flexibilización de horas de trabajo y el tratar de hacer que los empleados compartan entre sí para lidiar con el estrés.

El elemento peor evaluado es el **salario económico** con un puntaje de 30.33%, más de la mitad de los encuestados se siente inconforme con su sueldo, sienten que para la cantidad de horas que trabajan incluyendo días feriados, es injusto el sueldo que derivan, en cierto punto les doy la razón ya que los digitadores de las bancas trabajan casi un día completos prácticamente y no se les dan beneficios, aparte del Seguro médico que es por regla. Por lo que esto podría solucionarse.

Implementando el salario emocional junto con el salario económico haríamos que esta empresa **Consortio de Bancas Nave** mantenga a sus empleados satisfechos y permanezcan más tiempo en la empresa librándose de los altos costos de tener que liquidar o contratar empleados.

Por lo que se refiere al salario se debe de aumentar en un porcentaje dependiendo de algunas variantes donde ambos saldrían beneficiados, por ejemplo:

- ✚ Amabilidad
- ✚ Respeto
- ✚ Producción (Cumplimiento de ventas)
- ✚ Puntualidad
- ✚ Calidad
- ✚ Organización
- ✚ Cuadre de caja sin faltantes
- ✚ Limpieza
- ✚ Comunicación asertiva
- ✚ Comunicación con su supervisor directo

Estas son algunas de las variantes o proposiciones que les podemos hacer a los empleados para trabajar el elemento **salario económico**. Ambos tendrían buenas ganancias, el empleado al cumplir con todo esto, atrae más clientes por lo tanto más ganancias de esta manera se le podría aumentar su sueldo.

Otras de las maneras sería ofreciendo horas extras, días libres para que puedan disfrutar con sus familiares buscando quien le sustituya, haciendo cenas entre los empleados para botar el estrés, usando el presupuesto de la empresa, pequeños viajes para socializar entre los empleados y así unificarlos y si se necesitan cubrir por alguna razón cualquier compañero se ofrezca de manera cordial, todo esto incentivando también el salario emocional.

XXXI. De acuerdo con el indicador elegido ¿Qué objetivos se busca lograr?

Los expertos en Recursos Humanos recomiendan que las empresas tengan entre un 5% y un 15% de rotación de personal en sus plantillas durante periodos fijos, sin embargo, en nuestro país las regulaciones laborales en las bancas de apuestas no amparan las mismas. El trabajo de la banca de apuestas se considera un trabajo de poca estabilidad y de bajo estándar social, además de no brindarle los beneficios correspondientes en su gran mayoría. Sin olvidar que los ingresos no son atractivos para el horario que hay que cubrir.

Los indicadores que trabajamos en el módulo 1 son el promedio de permanencia del personal y satisfacción de los empleados, de estos está basado nuestra encuestas y entrevista.

Dentro de los indicadores con mayor índice están crecimiento personal y salario económico, es el tema que más preocupa a los empleados, convirtiendo esto nuestro objetivo logrado de la identificación de la insatisfacción que afecta a los empleados y a su buen desempeño laboral. En cuanto a la satisfacción del personal, entendemos que está sujeto a las necesidades y prioridades del empleado, lo que va de mano con su nivel educativo y mentalidad de superación, habíamos mencionado que este tipo de empleo en nuestro país no goza de prestigio causando su constante cambio y rotación de personal.

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

Indicador del índice de satisfacción de los empleados y el promedio de permanencia del personal

Después de evaluar uno por uno cada perfil de los empleados de BANCA NAVE pudimos darnos cuenta en cuales factores se debe mejorar y la empresa se ahorrará mucho dinero ya que no tendrá que despedir ningún empleado y tener que pagar prestaciones laborales en pequeños periodos además de perder empleado con conocimientos y tener que entrenar otros.

Les recomendamos a BANCA NAVE que considere aumentar los salarios económicos a sus empleados como pudimos observar los empleados no están satisfecho con su salario y esto lleva a los empleados a si le ofrecen mejores empleos tener que abandonar su trabajo y esto lleva a BANCA NAVE a perder dinero y retrasar trabajos.

Sin duda alguna, los trabajadores son el recurso más vital de cualquier organización. Mantener a los empleados satisfechos mejora el desempeño general de la empresa por varias razones:

- Menores tasas de ausentismo y rotación. Los trabajadores a los que les agrada su empleo tienen menor probabilidad de renunciar o de faltar al trabajo, lo cual resulta en un ahorro de tiempo y de dinero para el departamento de Recursos Humanos.
- Mayor productividad. En general los empleados satisfechos -sin importar su seniority- tienen mejor desempeño que aquellos que no están contentos. De aquí la efectividad de las compañías con una mayor cantidad de empleados felices.

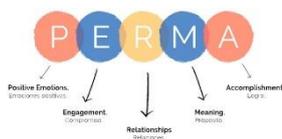
Las organizaciones buscan personal capacitado y que sea de mucho beneficio para poder cumplir con los objetivos de la empresa, el salario emocional busca incremento de los índices

de eficacia y eficiencia. Reduce el absentismo laboral. Disminuye la rotación de personal y reduce los costos asociados procesos de selección y formación. Mejora la imagen y reputación de la empresa.

- Lealtad. Cuando los empleados sienten que la empresa realmente apoya sus intereses, tienden a trabajar con más ahínco y compromiso. Esto suele denominarse bajo el concepto de comportamiento ciudadano.

Ahorro Económico

Las empleadas de **BANCA NAVE** tienen un sueldo de mensual de 12 pesos y trabajan 8 horas al día, por su falta de interés en el trabajo atienden pocos clientes y tienen ventas bajas utilizan las excusa de decir que no hay sistema o que las maquinas no estan funcionando y no vender, eso se debe a la poca motivación por su sueldo que es muy bajo, pero gracias a que nos dimos cuentas en este proyecto utilizaremos la estrategia de aumentar su sueldo y agradar a la empleada con un pequeño incentivo de 3%. Esperamos que esto nos lleve a aumentar las ventas un 50% mas.



XXXIII. PERMA

P Emociones Positivas	E Compromiso	R Relaciones Positivas	M Propósito y Significado.	A Éxito y sentido del Logro.
ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Impartir vía WhatsApp reflexiones emotivas, para iniciar el día de manera positiva.	El supervisor debe pasar diario por las bancas para verificar que todo este marchando correctamente.	Agradar al empleado el día de su cumpleaños con un pastel.	Brindarle la oportunidad de capacitar a los empleados con talleres de servicio al cliente, oratoria y relaciones humana.	Seleccionar una empleada y premiarla con un incentivo por su buen desempeño durante el mes.
SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Sorprender el empleado del mes en su trabajo con un pequeño detalle.	Capacitación del buen uso del sistema de las bancas.	Celebrar a las empleadas el día de no violencia contra la mujer. 25 de noviembre.	Voluntariado. Regalos de navidad para los niños.	

El **MODELO PERMA** o teoría del bienestar es esencialmente una teoría de elección no forzada, se trata de una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. Este modelo recoge las bases y los indicadores del bienestar, para conseguir sentirse bien, estar positivos y mantener esa actitud y sensación el mayor tiempo posible del día a día y de la vida.

Martin Seligman, psicólogo y escritor estadounidense, es considerado el principal fundador y padre de la Psicología Positiva, su última y más reciente contribución en esta disciplina y que es una evolución de su primera propuesta “*Las 3 vías hacia la felicidad*” que lanzó en el año 1999.

Elegimos esta herramienta porque nos pareció muy interesante ya que contribuyen a sentirse bien, tener un estado de ánimo optimo y enfrentarse al día a día de forma positiva, las personas para su propio bienestar necesitan Satisfacer necesidades básicas del organismo, como lo son la sed, el hambre o la necesidad de dormir, otorgan placer fisiológico, pero el disfrutar de tareas que aportan beneficios intelectuales y artísticos satisfacen emocionalmente y dan un sentido de autorrealización.

XXXIV. Explicación del impacto de las actividades en el indicador seleccionado de acuerdo de acuerdo a resultados arrojados en las herramientas aplicadas.

De acuerdo a los indicadores escogidos para este proyecto: Indicador del Índice de satisfacción de los empleados y el Promedio de permanencia del personal, después de haber aplicado la encuesta y verificar el índice de satisfacción de los empleados se nota claro que existe inconformidad en muchos de ellos tengo la certeza que trabajando la parte del salario económico y salario emocional juntos estos serán efectivos, por lo que se evitara que los empleados estén descontentos sin ganas de ir a trabajar y permanecerán más en la empresa.

De acuerdo al **PERMA** estaremos implementando diferentes actividades que con llevan algunos costos bajos y altos para poder cumplir con lo establecido en Consorcio de Bancas Nave.

Estos dependerán de la empresa cómo quieran verlo desde su punto de vista, pero si se van a economizar una gran parte por contrataciones y despido en el año.

Para lograr cierto grado de satisfacción en los empleados debemos irnos a la parte económica que afecta a la mayoría, por lo que se estarán dando incentivos por destacamentos de empleados, por motivos de su cumpleaños y para navidad regalos para sus niños, ya en lo que se refiere los beneficios del salario emocional, se estarán realizando charlas motivacionales, más supervisión y comunicación con el supervisor inmediato y flexibilidad en las horas de trabajo si los empleados cumplen con las metas y calidad establecidas

XXXV. Costo económico de las actividades

Costo económico de las actividades					
	Actividades	Si	No	PRECIO	TOTAL
ABRIL	Impartir vía WhatsApp reflexiones emotivas, para iniciar el día de manera positiva.		X		
MAYO	El supervisor debe pasar diario por las bancas para verificar que todo este marchando correctamente.		X		
JUNIO	Agradar al empleado el día de su cumpleaños con un pastel.	√		800,00	9.600,00
JULIO	Brindarle la oportunidad de capacitar a los empleados con talleres de servicio al cliente, oratoria y relaciones humana.		X		
AGOSTO	Seleccionar una empleada y premiarla con un incentivo por su buen desempeño durante el mes.	√		1.000,00 (alto presupuesto)	12.000,00
SEPTIEMBRE	Sorprender el empleado del mes en su trabajo con un pequeño detalle.	√		1.000,00 (alto presupuesto)	12.000,00
OCTUBRE	Capacitación del buen uso del sistema de las bancas.	√		500,00	6.000,00
NOVIEMBRE	Celebrar a las empleadas el día de no violencia contra la mujer. 25 de noviembre		X		
DICIEMBRE	Voluntariado.Regalos de navidad para los niños	√		200,00	2.400,00
					42.000,00

Nota: Este presupuesto está realizado en base a un año

XXXVI. Comunicación

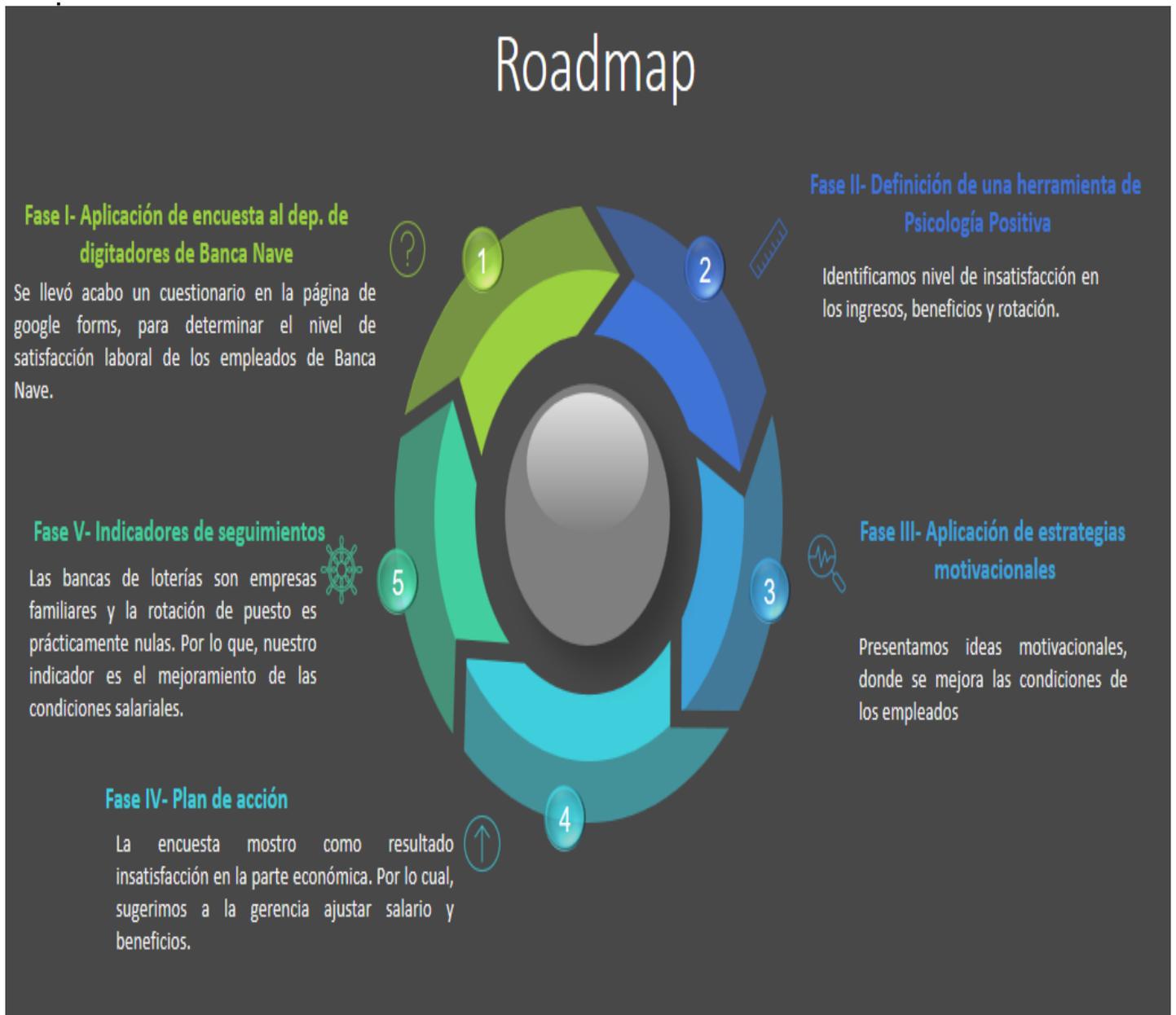
Puede resultar complejo sugerir cambios en este tipo de empresas, ya que su actividad es muy individual, así como su organigrama. El trabajo de banquera o digitadora esta tristemente discriminado en la sociedad dominicana, por las bajas condiciones salariales que ofrece. En el año 2007 Decenas de empleadas de bancas de lotería reclamaron el comienzo de un programa de ordenamiento de estos negocios en el que se establezcan mayores beneficios laborales para ellas. Las bancas de lotería proveen alrededor de 50.000 empleos en toda República Dominicana.

Las trabajadoras, en su mayoría mujeres jóvenes, no disfrutaban de seguro médico, regalía pascual y salarios decentes, entre otras reivindicaciones.

Entre los cambios sugeridos están:

- Derecho a librar un día de la semana como descanso ya que laboran los 7 días de 9 de la mañana a 8:30 de la noche con una hora de almuerzo. Violando así el código de las horas laborables. Para esto sugerimos contar con personal flotante para cubrir estos puestos, así como posibles licencias médicas y permisos.
- Disfrute del salario número 13, las bancas de lotería no en su mayoría no están debidamente registradas, por lo que se toman la libertad de violar en su totalidad los códigos establecidos por el ministerio de trabajo, siendo este una falta grave a los beneficios de los empleados.
- Ajuste salarial acorde a cantidad de horas trabajadas.
- Derecho a la preparación académica. Permitiendo horario ajustable para ello.
- Seguros de salud que incluya a la empleada y sus dependientes menores de edad.

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



XXXVIII. Impacto financiero que se busca obtener con este proyecto (ROI).

El ROI (retorno sobre la inversión), es una métrica usada para saber cuánto la empresa ganó a través de sus inversiones.

Para la propuesta que brindamos sobre las mejoras y la inclusión de salario emocional para así mejorar el índice que estamos trabajando que es el nivel de insatisfacción del personal y la rotación que esto genera.

Según los datos suministrados en el año 2021 unas 30 personas renunciaron a causa de la insatisfacción y falta de beneficios que bancas nave ofrece. Generando un pago de RD\$320,000.00 pesos en liquidación por beneficios adquiridos.

Con la implementación de nuestro plan estratégico y ejecución de estrategias de salario emocional se puede disminuir considerablemente este valor, provocando un ambiente digno y agradable para trabajar. Con esto tenemos la expectativa que la rotación de personal disminuya a 5 personas por renuncia por año.

A continuación, realizamos el cálculo del ROI para verificar el impacto financiero que tendrá la aplicación de este proyecto.

- **Valor obtenido de presupuesto= 47,000**
- **Valor total de la inversión 320,000**
- **$320,000 - 47,000 = 273,000 / 320,000 = 0.085$**
- **=85% siendo este el resultado a recuperar de la inversión.**

XXXIX. CONCLUSIONES

- Se pudo determinar que el Consorcio de Bancas Nave carece de un plan de incentivos de elementos motivadores que logren que el empleado pueda incrementar y alcanzar la meta comercial establecida. Este sistema no logra despertar gran interés en los empleados.
- Se conoció que el plan de beneficios no es de pleno conocimiento para la mayoría de los encuestados. Esto debido a que el Consorcio de Bancas Nave no tiene un esquema claro y definido de inducción y capacitación dentro del cual se debe de estudiar y difundir en el momento del ingreso a la compañía.
- En la aplicación de las encuestas se puede concluir que el Consorcio de Bancas Nave tiene una alta rotación ocasionada principalmente por el salario económico.
- Las Bancas no cuentan con una imagen corporativa importante en el mercado laboral, por lo tanto, las personas que llegan a la compañía son atraídas más por la remuneración básica que por un trabajo desafiante y atractivo comercialmente.
- No hay un plan de beneficios ni de premios a los empleados por su desempeño laboral. Esto incide significativamente en la motivación de los colaboradores ya que hay una percepción negativa en cuanto a la poca preocupación de la gerencia por mejorar la situación económica de ellos.
- A pesar que las directivas hacen un esfuerzo por implementar un esquema de bienestar económico y social hay todavía un 40% de colaboradores que no están satisfechos con este planteamiento ya que no ven cubiertas las necesidades reales expuestas por ellos.
- Se propuso un sistema de incentivos y beneficios basados en la información obtenida en las distintas herramientas de investigación con el fin de poder brindar a los trabajadores un mayor grado de satisfacción tanto personal como laboral y mejorar su situación económica familiar.
- Se logró generar con este estudio una conciencia sobre la verdadera importancia de los beneficios e incentivos para el empleado por parte de la gerencia y el impacto que genera esta en los resultados.
- Con base a la información recopilada se obtuvieron las bases suficientes para poder proponer y mejorar un sistema de beneficios e incentivos que para muchos empleados no es visible ni amigable.

- Se logró retroalimentar a la gerencia y sus empleados sobre el actual sistema de incentivos y beneficios en puntos específicos de los cuales se tenían dudas e ignoraban la existencia de ellos.
- Se puede concluir con esta investigación que para el empleado de BANCAS NAVE no solo los incentivos monetarios reflejados en un esquema comercial son más importantes que los otorgados para el desarrollo de un ambiente propicio en pro del crecimiento personal y profesional.

XL. Bibliografías

Escarcega, D. (2021). Obtenido de Question pro: <https://www.questionpro.com/es/survey-templates/human-resources-surveys/>

Diplomado Salario Emocional como Estrategia Generadora de Bienestar Laboral. (2022, marzo).http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2660376/mod_resource/content/1/Material%20-%20CFG%20-%20M%C3%B3dulo%20-%20Sem.%201.pdf

Jefe Vs Lider. (2022, marzo).http://cuatrimestral.uapa.edu.do/pluginfile.php/2676553/mod_resource/content/1/Material%20-%20CFG%20-%20M%C3%B3dulo%20-%20Sem.%203.pdf

XLI. Anexos

