

Carrera: Administración De Empresas

Diplomado:
**El Salario Emocional Como Estrategia Generadora De Bienestar
Laboral**

Proyecto:
**Plan de Acción acerca del salario emocional en el departamento de
producción de la empresa Productos La Plaza**

Autores:
Altagracia Díaz Ventura
Jose Luis Rodríguez Goris
Carlos Manuel Rodríguez

Facilitadora Acompañante:
Sagrario Medina

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

**Programa de Salario Emocional en el departamento de
Producción de la empresa Productos La Plaza S.R.L. en el
periodo enero – abril, 2022**



INDICE

Tabla de contenido

Objetivos	6
Introducción.....	7
Reseña Histórica de la Empresa.....	8
Misión, visión y valores	9
Descripción brevemente de la industria.	10
Organigrama.	11
Departamento objeto de estudio.	12
Explicación de por qué hemos seleccionado a este departamento.....	13
Personas que serán analizadas en este proyecto.....	14
Tareas que estas personas realizan como parte de sus labores.	15
Indicador seleccionado y explicación el por qué la elección del mismo.	16
Cambios que esperamos ver como resultado de este proyecto.....	17
Cuestionario	18,19,20,21,22,23,24
Evidencia de los resultados de la encuesta individuales.....	25
Manuel Rodríguez.	25
Francisco Morillo.	26
Mariela Cabrera.....	27
José Antonio Peña.	28
María Méndez.	29
Arturo Martínez.....	30
Juan Carlos Acevedo.	31
Joaquín Rosario.	32
Realizar un resumen con los hallazgos del grupo.....	33
Grafica de resultado grupal.	34
Resultado de la entrevista.....	35
De acuerdo con el indicador elegido para éste trabajo ¿qué objetivos buscamos lograr?	36
Ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.....	37
Seleccionar la herramienta de Psicología Positiva que utilizaras para tu proyecto.....	39
Razonamiento para elegir esas actividades (Respaldo psicológico).....	40

Explicación del impacto de las actividades en el indicador seleccionado de acuerdo a resultados arrojados en la herramienta aplicada.....	40
Identificar costo económico de las actividades.....	41
Presupuesto.....	42
Análisis de las motivaciones.....	43
Comunicación.....	51
Diagrama de Gantt.....	53
Confirmar el impacto financiero que se busca obtener con éste proyecto (ROI).	54
Conclusión.....	55
Bibliografías.....	57
Anexos.....	58

OBJETIVOS

❖ **Objetivo General.**

- Diseñar, comunicar y establecer un sistema de herramienta de salario emocional, tomando como estrategia el indicador de rotación de personal, para una mejor estabilidad y bienestar laboral en el departamento de producción.

❖ **Objetivos Específicos.**

- Sugerir estrategias de bienestar laboral en el departamento de producción.
- Identificar las debilidades que tiene el departamento.
- Lograr que Productos La Plaza S.R.L. ponga en práctica el Salario Emocional.
- Evidenciar un programa de actividades que cumpla con las motivaciones de los empleados.

INTRODUCCIÓN

A continuación presentaremos un interesante e importante proyecto sobre la herramienta de Salario Emocional, y a la misma vez la pondremos en práctica en el departamento de producción de la empresa que elegimos trabajar.

El salario emocional es una de las herramientas que puede utilizar la empresa para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de sus empleados; además de ser un elemento de gran ayuda para reducir el absentismo laboral.

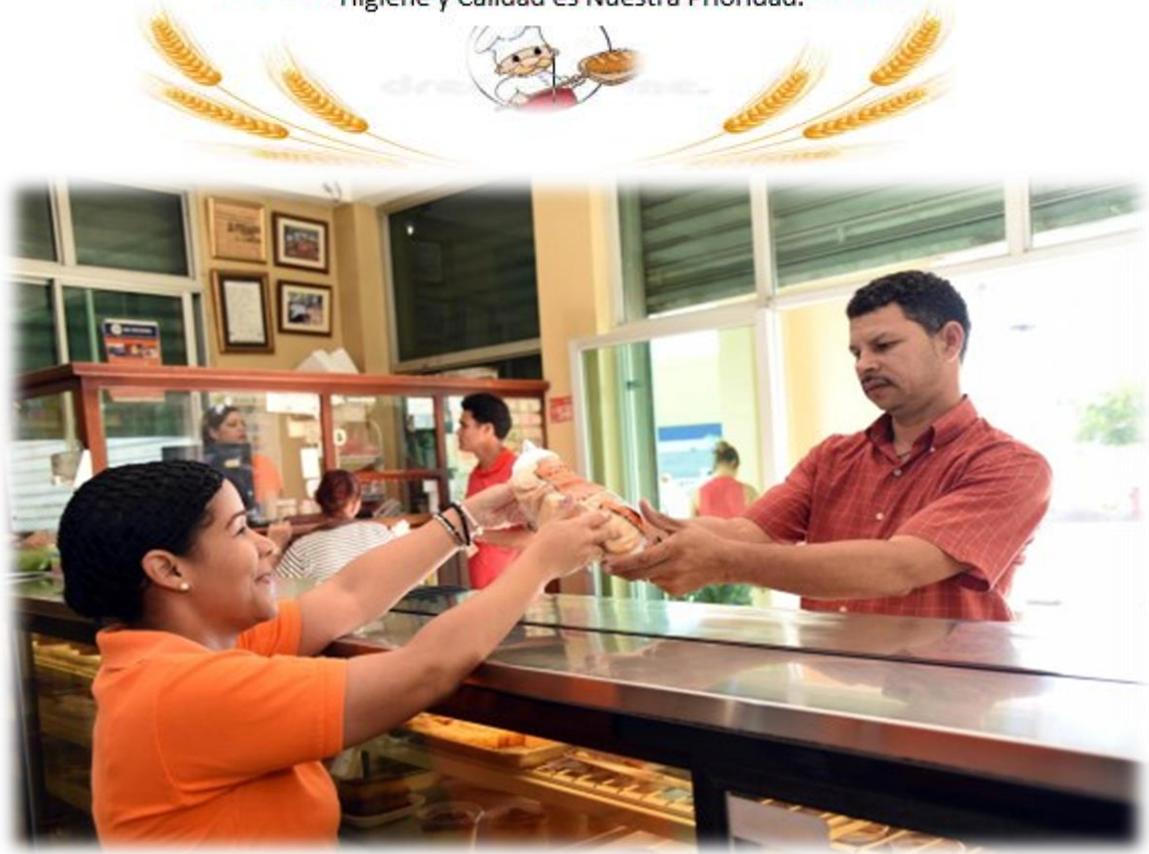
Los datos que se muestran en este documentos han sido desarrollado y analizados de forma directa e indirecta con los empleados de dicha empresa, teniendo como herramientas de comunicación tecnológica la plataforma de (Gmail y WhatsApp), y sobre todo la visita presencial que le hicimos a la misma para realizarle una breve entrevista individual, a los empleados del departamento de producción, para que a través de esta vía sustentemos y comparemos la repuesta obtenida en la encuesta en línea que le hicimos.

También en este documento hacemos sugerencias estratégicas en base a la repuesta de cada pregunta, derivada de los 9 elementos del salario emocional, para trabajar las debilidades tanto del departamento como de la empresa en general, ya que la empresa carece de beneficios emocionales, que son de mucha importancia para el empleado, y es el causante de la evidente rotación de personal que ha tenido la empresa en el departamento de producción.

Aquí podrás ver, en un diagrama de Gantt, todo el transcurso del proyecto, donde muestra cada una de las tareas y subtareas realizada por el equipo. Estamos seguro que la empresa que ponga en práctica las herramientas y subgerencias dado a continuación, van a tener un excelente resultado en la rotación de personal.

EMPRESA

PRODUCTOS LA PLAZA SRL.
Higiene y Calidad es Nuestra Prioridad.



Está ubicada en la Av. Antonio Guzmán, No. 90, Santiago De Los Caballeros, Rep. Dom.

RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA.

Productos La Plaza SRL, nace como resultado de la evolución de un negocio que inicia en Santiago en el año 1986, mediante la fabricación de productos de panadería y repostería. Fue fundada por el Sr. Bienvenido Pérez Mata, era una sucursal de la franquicia El Dorado la cual estaba compuesta por La Panadería el Dorado I, El dorado II, La familiar y La Plaza.

En el año 2004, Productos La Plaza SRL, fue comprada al sr Pérez por el Sr. Víctor Martínez, pasando está a hacer parte de la franquicia Panadería y Repostería Central. En este mismo año, iniciaron la producción de panes y galletas (procesaban alrededor de 480 libras de harina por día) con un pequeño horno y una batidora, en la que se hacía todo, tanto los panes como las galletas.

En el año 2005, sorprendidos por una gran aceptación, empezaron a comercializar las líneas de productos en algunos supermercados de Santiago y de la región Norte del país.

A través de los años, la empresa ha ido renovándose y evolucionando, de manera tal, que se han ido reemplazando los equipos de producción por equipos más modernos, más eficientes, con el objetivo de mejorar la calidad, además se han incorporado nuevas líneas de producción. El resultado de los cambios en la tecnología de producción y de la introducción de algunos equipos modernos, ha sido bienvenido por los detallistas y consumidores en una manera extraordinaria.

Hoy día Productos La Plaza SRL, comercializa y distribuye sus productos en los principales supermercados de distintas ciudades del país, incluyendo Santo Domingo, con extraordinaria rotación, lo que se refleja en mucho mayor uso de los espacios de venta y por tanto, en los beneficios para los detallistas.

Productos La Plaza SRL, siendo la calidad su especialidad, con la fidelidad de los clientes, de sus excelentes empleados y suplidores confiables, se ha convertido en un símbolo, en una propiedad de los consumidores, los cuales han asumido la marca como suya.

Misión, visión y valores

Misión.

Generar satisfacción a los clientes a través de un excelente servicio y productos diferenciados por su alta calidad.

Visión.

Ser una empresa líder en el negocio de las galletas a nivel nacional e internacional, superando las expectativas de los clientes, a través de un equipo comprometido; aplicando los más altos estándares de calidad y tecnología para contribuir constantemente con el desarrollo de la industria y la comunidad.

Valores.

Responsabilidad.

Respeto.

Dedicación.

Compromiso.

Honradez

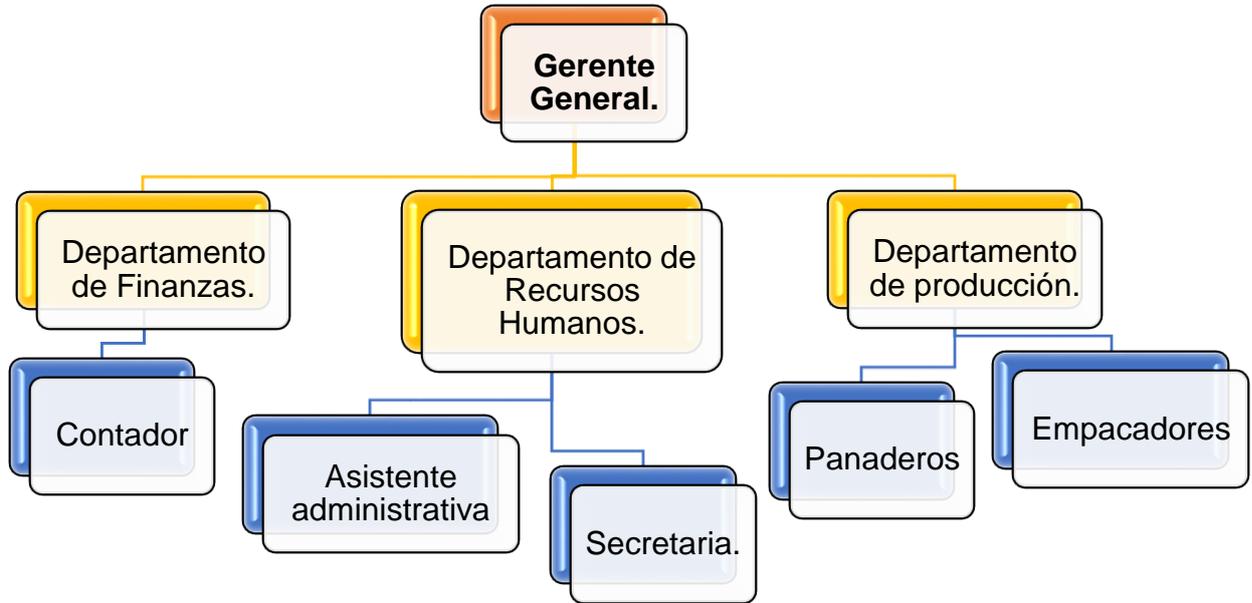
Descripción brevemente de la industria.

Productos La Plaza SRL, es una empresa que pertenece a la industria de la manufactura, aquí cuentan con los medios para convertir la materia prima en un producto de consumo para sus clientes, esta clase de compañías cuentan internamente con maquinaria, infraestructura y talento humano para poder lograr transformar un material base en un producto terminado. Esta empresa fabrica galletas de diferentes sabores.

Si bien es cierto, la industria de la manufactura es uno de los pilares más grande de la economía. La manufactura es la causa más importante para el crecimiento económico. El crecimiento de la producción de maquinaria para la manufactura, así como las mejoras tecnológicas en dicha maquinaria, son las principales fuerzas para el crecimiento económico.



Organigrama.



Departamento objeto de estudio.

El departamento que trabajaremos es, Departamento de producción, este es el área de la empresa que tiene como función principal la transformación de materias primas en productos finales. Este departamento es el encargado de fabricar el producto, pero además de producir se ocupan de otras tareas, tales como: Analizar los productos o servicios. Medir los tiempos de ejecución seguridad e Higiene.

Vamos a describirlos brevemente.

Operarios.

Son las personas que realizan un trabajo directo en la fábrica de transformación de la materia prima en producto, siguiendo los requisitos de calidad impuestos por el cliente. Para realizar su trabajo correctamente se apoyan en los documentos de producción como pueden ser planos o especificaciones técnicas.

Encargados o jefe de planta.

Los encargados de taller o jefes de equipo son los jefes directos de los operarios. Se encargan de asegurar el correcto funcionamiento en la fábrica. Organizan a los operarios en cuanto a las tareas que deben desempeñar cada uno de ellos o la organización de sus turnos.

También se encargan de resolver cualquier incidencia que no permita a los operarios desarrollar su trabajo, como la falta de herramientas, falta de documentación, etc.

Personal técnico especializado.

Dentro del departamento de producción también puede haber personal técnico especializado el cuál se encarga de realizar los documentos de producción necesarios para que los operarios puedan ejecutar su trabajo correctamente como son: planos, órdenes de trabajo instrucciones técnicas, especificaciones técnicas..., así como la documentación que los operarios deben rellenar para su control.

Funciones del responsable de producción.

El responsable de producción es el cargo más importante del departamento de producción de la empresa.

Informa directamente al resto de departamentos de la empresa y por tanto a la dirección general. Es el apoyo necesario en la organización para la coordinación de los recursos humanos y técnicos necesarios para la realización de la actividad empresarial. Ayuda con la información financiera y da las directrices para los sistemas de distribución del producto ya terminado.

Explicación de por qué hemos seleccionado a este departamento.

Seleccionamos este departamento como objeto de estudio, por el motivo de que cuando nos acercamos a esta empresa, nos sugirieron esa área en específico, para que las estudiáramos y le mostremos sugerencia para implementar mejoras en el área de producción.

Este departamento es uno de los más importantes de la empresa, y entendemos que se pueden mejorar muchas cosas en el mismo, tomando en consideración beneficios que le aportan bienestar al empleado, como son: un ambiente agradable, reconocimientos al empleado eficiente, entrenamiento y capacitación, cuidado y protección en el área, etc.

A través de los beneficios mencionados, se fomenta un salario emocional hacia los empleados, creando en ellos estabilidad y felicidad en sus actividades, y de esta forma se beneficia la empresa reteniendo empleado productivo y talentoso.

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



Empresa:		Productos la plaza SRL.	
Departamento de estudio:		Producción	
Posición que ocupa	Nombres	Teléfono	Correo electronico
Gerente de producción	Manuel Rodriguez	829-578-0689	mrodriguez@gmail.com
Coordinador de producción	Francisco Morillo	829-698-8585	franmorillo@gmail.com
Supervisora	Mariela cabrera	809-289-4775	Mcab025@gmail.com
Supervisor	José Antonio peña	829-341-2690	Josea06@gmail.com
Empacadora	María Méndez	829-896-5499	mariamendez@gmail.com
Panadero	Arturo Martinez.	809-321-5225	armartinez02@gmail.com
Pastelero	Juan Carlos Acevedo	829-366-8975	juancarlos01@gmail.com
Ayudante/Auxiliar	Joaquin Rosario	809-366-9847	joquir33@gmail.com

Tareas que estas personas realizan como parte de sus labores.

Gerente de producción: es el responsables del desempeño general del departamento de panadería. Además de manejar la producción diaria y exposición de productos, también se concentran en reducir los costos, contratar y entrenar personal nuevo, monitorear la calidad y uniformidad de los productos, controlar el inventario y manejar el presupuesto de la panadería.

Coordinador de producción: se encarga de controlar todo lo relacionado con los productos en cuanto a: coordinación de despachos/transferencia, calidad, rotación y buen marcaje, control de utensilios.

Supervisor/a de producción: Supervisar las tareas asignadas al equipo, y facilitar las herramientas necesarias para la producción.

Empacador/a de producción: se encarga de clasificar y envasar el producto terminado.

Panadero/a: unas de las principales tareas que desempeña está la preparación, horneado y elaboración de las piezas de pan y los demás productos de panadería, buscando siempre el mejor rendimiento. Así como la organización de la exposición del producto sobre el anaquel.

Pastelero: se encarga de la preparación y decoración de postres, pasteles, y de llevar un control de la materia prima de la que se dispone para elaborar los diferentes platos dulces, así como conservarla en buenas condiciones y a la vez supervisar que todo esté en buenas condiciones.

Ayudante/ Auxiliar: Serás responsable apoyar al panadero en la preparación de las masas con altos estándares de calidad y creatividad, así como en la limpieza adecuada en el área de trabajo.

Indicador seleccionado y explicación el por qué la elección del mismo.

El indicador seleccionado es el de **Rotación de personal**, esta es una herramienta que nos permitirá definir cuántas personas entran y salen de la empresa o el departamento, en un periodo determinado, a fin de diagnosticar el clima que se vive dentro de la organización.

Elegimos este indicador porque necesitábamos conocer los movimientos que han surgido en los años (2019 – 2021) en la empresa, ya que nos informaron de la salida de algunos empleados en los respectivos años, específicamente del área de producción, por lo tanto quisimos indagar acerca de la rotación de personal para conocer el motivo que le permitió la salida de la empresa e implementar una herramienta de mejoras continua para una mejor estabilidad laboral.

A través de esta herramienta obtendremos un dato que nos interesará para evitar gastos exorbitantes en el negocio, ya que las vacantes que quedan sin cubrir, deberán tener un reemplazo.

Según nuestro estudio acerca de años anteriores, la empresa ha tenido las siguientes rotaciones de personal.

Rotación de personal (área de producción)					Ingresos de personal
Años	Rotación voluntaria		Rotación involuntaria		Cantidad de ingreso (2019 – 2021)
	Cant.de empleado	Motivo de salida	Cant.de empleado.	Motivo de salida	
2019	5	Presentan sus renuncian por la búsqueda de otra posición en otra empresa, algunos conflicto con un jefe, y abandono de trabajo quedándose en casa.	10	Reducción de personal, medida disciplinaria, por bajo desempeño.	8
2020	9		14		12
2021	7		5		10

Las altas tasas en la rotación de personal llevan al aumento de los costos relacionados con la contratación y entrenamiento de nuevos colaboradores. Según expertos, lo recomendable es que haya entre un 5 y un 15 % de rotación durante periodos fijos. Si llega a más de 15 %, es alto. Si va de 0 a 5 % es bajo, y puede significar que la empresa no se ha expandido.

Cambios que esperamos ver como resultado de este proyecto.

- Esperamos que la rotación de personal sea ahora un proceso de cambio en esta organización, que brinde la oportunidad de mejorar la gestión del talento; que con la salida de un colaborador sea posible reestructurar las cargas de trabajo, redefinir las líneas de autoridad, así como promover a otros profesionistas. Al ocupar un puesto de mayor jerarquía que le permita asumir nuevas responsabilidades que la persona pueda desarrollar su potencial.
- Crear canales de comunicación que le permitan a los directivos conocer la percepción e inquietudes de los colaboradores.
- Que la rotación permite atraer talento calificado, darle oportunidad a nuevos profesionistas de incorporarse a la empresa, con esto es posible formar equipos de alto rendimiento, donde estos colaboradores aporten ideas, métodos de trabajo y opiniones que enriquecen la dinámica de trabajo.



UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS

UAPA.

DEPARTAMENTO DE CURSO FINAL DE GRADO

TRABAJO DE INVESTIGACION.

CUESTIONARIO.



**Aplicado a los empleados del departamento de producción de la empresa
Productos La Plaza SRL. PRODUCTOS LA PLAZA SRL.**

Higiene y Calidad es Nuestra Prioridad.



¡Hola! Somos los estudiantes Altagracia Díaz, José Luis Rodríguez y Carlos Manuel Rodríguez, participantes del Curso Final de Grado, de la Universidad Abierta para Adultos UAPA., En estos momentos nos encontramos realizando un estudio sobre la incidencia del salario emocional en el bienestar organizacional y sus factores. 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
- f) 55 o mayor

3. Nivel académico:

- a) Bachiller
- b) Licenciado
- 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 (Pertenencia)

6. **¿Si tu salario fuera mayor, como esto influiría en tus funciones?**
- a) Realizaría mis funciones con más entusiasmo.
 - b) Seguiría realizando mis funciones de igual forma.
 - c) No cambiaría en nada la forma de realizar mis funciones, ya que me lo merezco.
7. **¿Cuándo fue la última vez que recibiste un reajuste o aumento salarial?**
- a) Menos de 1 año
 - b) De 1 a 2 años.
 - c) 2 años a más.
8. **¿Recibo mi pago económico de forma puntual?**
- a. Nunca
 - b. Muy pocas veces
 - c. En ocasiones
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

Ciclo de vida del colaborador

9. **¿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
10. **¿Utilizan Estrategia de atracción para motivar los candidatos?**
- a. Nunca
 - b. Muy pocas veces
 - c. En ocasiones
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
11. **¿La empresa reconoce a los empleados más eficiencia en el puesto laboral?**
- a. Nunca
 - b. Muy pocas veces
 - c. En ocasiones
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

Relación con el jefe inmediato

12. **¿Siente que puede hablar abiertamente de cualquier tema con el superior inmediato?**
- a. Nunca
 - b. Muy pocas veces
 - c. En ocasiones
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

13. ¿Te sientes satisfecho con la forma de trabajar de tu Jefe Inmediato?

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

14. ¿Su Jefe Inmediato esta cuando lo necesita, y le contesta los correos y las llamadas?

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

Equipo y herramientas

15. ¿Con frecuencia le suplen los equipos de protección a los empleados para cumplir con sus actividades?

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

16. ¿Los equipos y Maquinaria de trabajos, se encuentran en condiciones apropiadas para ofrecer una mejor calidad en la producción?

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

17. ¿El equipo de trabajo cuenta con las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones?

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

Expectativas

17. ¿Cómo te visualiza en la empresa, dentro de 5 años?

- a. Extremadamente satisfecho
- b. Muy satisfecho
- c. Moderadamente satisfecho
- d. Poco satisfecho
- e. No satisfecho

19. ¿Espera de sus compañeros que siempre colaboren con usted en el desempeño laboral al igual que lo hace usted con ellos.

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

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

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

Balance vida y trabajo

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

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

22. ¿Mis funciones me mantiene motivado en mi puesto de trabajo?

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

23. ¿Los problemas o situaciones que me suceden en mi trabajo, influyen negativamente en mi vida personal?

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

Retos Aprendizaje – Disfrute

24. ¿Existe confianza con los integrantes a la hora de emprender y aprender cosas nuevas de la empresa?

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

25. ¿El líder o jefe, realizan capacitaciones para tener mayor concepto y conocimientos de las funciones que se realizan en la empresa?

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

26. ¿Sus funciones lo mantiene motivado en su puesto de trabajo?

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

Crecimiento Personal y Profesional – Dirección

27. ¿Ayuda la empresa al crecimiento integral de los empleados, es decir, para que se puedan aplicar a otras funciones o campos?

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

28. ¿La empresa valora el esfuerzo individual para que sus empleados progresen y crezcan junto a su familia de manera consciente por su trabajo?

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

29. ¿La empresa traza metas y motiva a sus empleados para alcanzar un objetivo positivo de agradecimiento?

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

Cultura empresarial

30. ¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de tu organización??

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

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

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

32. ¿Te sientes satisfecho con la empresa donde labora?

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

¡Muchas Gracias!

MODULO II

Evidencia de los resultados de la encuesta individuales.

Manuel Rodríguez.



El área mejor evaluado por Manuel Rodríguez fue, Expectativas, Crecimiento personal y profesional y cultura empresarial, equipos y herramientas ambos con misma puntuaciones.

El elemento del salario emocional que se debería trabajar primero es, el salario económico, en este elemento los más inmediatos sería trabajar la emoción y el mejoramiento del ánimo colectivo, y trabajar una política salarial justa, que con el tiempo se convertiría en:

- Motivación
- Compromiso
- Sentido de pertenencia
- Agradecimiento
- Orgullo
- Interés

Lo que podría traer consigo:

- Fidelización del talento
- Menor rotación del departamento
- Mayor productividad
- Menores costes operativos

Los elementos que se deben trabajar con urgencia son: ciclo de vida, balance vida y trabajo y reto y aprendizaje, en esto elementos el encuestado Manuel Rodríguez obtuvo una calificación de 3 puntos, en la cual se considera que la respuesta fueron C) en ocasiones = (3).

Este resultado nos muestra que en la empresa producto la plaza SRL, dicho empleado obtiene este beneficio ocasional, por lo que se le sugiere en esta

debilidad, que el departamento de recursos humanos intervenga de forma directa y estudie los elementos antes mencionado y establezca un sistema de herramientas, que permita que se puedan obtener estos beneficios de manera más frecuentes en los colaboradores.

Francisco Morillo.



El área mejor evaluado por, Francisco Morillo fueron Cultura Empresarial, Crecimiento Personal y Profesional, y por último la expectativas, cada una de ellas con la misma puntuaciones.

Los elementos por evaluado fueron, Económico, Ciclo de vida, Relación con jefe Inmediato, Equipo y Herramienta, Balance Vida y Trabajo, y por ultimo retos y aprendizaje, lo mencionamos todos por el motivo de que fueron calificado de manera iguales.

Entendemos que estos últimos elementos mencionados, se deben de trabajar, darle prioridad para de esta manera obtener y lograr buenos resultados.

Mariela Cabrera.



El elemento mejor evaluado por Mariela Cabrera es Relación con Jefe Inmediato, Equipo y Herramienta, y Retos y Aprendizaje. Ambos elementos fueron calificados como e) = siempre, obteniendo 5 puntos de evaluación.

Esta empleada se desempeña como supervisoras de producción. El resultado que nos dio la encuesta es efectivamente importante en la posición donde se encuentra, ya que esta posición se debe crear confianza entre líder y subalterno para mantener una comunicación efectiva y crear ambiente laboral agradable.

Los elementos peor evaluados fueron: Beneficio económico y Expectativas, ambos con una calificación en c) En ocasiones, obtuvieron una calificación de 3 puntos. Esta evaluación muestra que la empleada presenta aproximadamente un 65 % de satisfacción en el salario económico, y en cuanto a la expectativa se muestra variable, la supervisora Mariela no siempre se encuentra motivada por la empresa, porque los beneficios que le da la empresa suelen ser ocasionales.

Estos elementos se pueden mejorar implementando una herramienta de incentivo, tomando en cuenta la calidad de la producción, para que ambas partes sean beneficiadas y las expectativas crezcan con este beneficio motivacional.

Los elementos a trabajar con urgencia son: el ciclo de vida y balance vida y trabajo, la evaluación que se obtuvo es d) = Casi siempre. Obteniendo una puntuación de 4 puntos. Este elemento no se encuentra con mala evaluación, pero se debe trabajar continuamente para posicionarla en la evaluación más alta, ya que estos elementos de bienestar son de primera en nuestra vida diaria. Es en estos elementos donde la persona tiene un manejo y control adecuado en lo personal y profesional. Se debe encontrar un equilibrio para que no se vea afectada esa parte de la vida cotidiana.

Se sugiere que se mantenga la fase de atracción que se utilizó desde el principio de la selección, esto permitirá que se retenga al empleado por más tiempo en la empresa y se disminuya la salida voluntaria. Es importante que se le ofrezca flexibilidad laboral en ocasiones necesaria esto provoca bienestar en la persona.

José Antonio Peña.



El área mejor evaluado por José Antonio Peña, es el Equipo y Herramienta, este elemento es de suma importancia al igual que los demás, por el motivo de que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.

El elemento peor evaluado podemos ver que fue, Crecimiento Personal y Profesional, Retos y Aprendizaje, Balance Vida y Trabajo y por último el económico.

De igual manera entendemos que estos últimos elementos mencionados, se les debe trabajar y darla la misma prioridad que lo demás elementos.

María Méndez.



El área mejor evaluado por, María Méndez fue, equipos y herramientas, los equipos de trabajo se adecuarán perfectamente a las características del trabajo que deba realizarse de manera que, en la medida de lo posible, garanticen totalmente la seguridad y salud de los trabajadores, eliminando los riesgos. Si ello no fuera posible, han de adoptarse las medidas pertinentes para reducir los peligros mediante el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias que le sean de aplicación.

Y el elemento peor evaluado o más crítico fue el económico.

Entendiendo que este elemento ya mencionado fue el peor evaluado, se debe destacar que la expectativa y los retos y aprendizajes serian útil para ponerlo en práctica y obtener mejores resultado con lo económico de la empresa.

Arturo Martínez.



El área mejor evaluado por, Arturo Martínez es Equipo y Herramienta, él nos dijo y estamos de acuerdo con él, que el trabajo en equipo facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno, cosas que según él se pone en práctica en la empresa.

Este es un elemento muy importante para todas las empresas por el motivo de que, el trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.

El elemento peor evaluado y que se necesita trabajar con urgencia es el ciclo de vida, este elemento permite que las organizaciones identifiquen cuáles son los puntos de la organización que necesitan un ajuste para aumentar el compromiso de los empleados y la tasa de retención, con trabajar fuerte en este elemento estamos seguro que la empresa se ahorra una buena cantidad de dinero, que más adelante especificaremos el monto exacto que se estarían ahorrando.

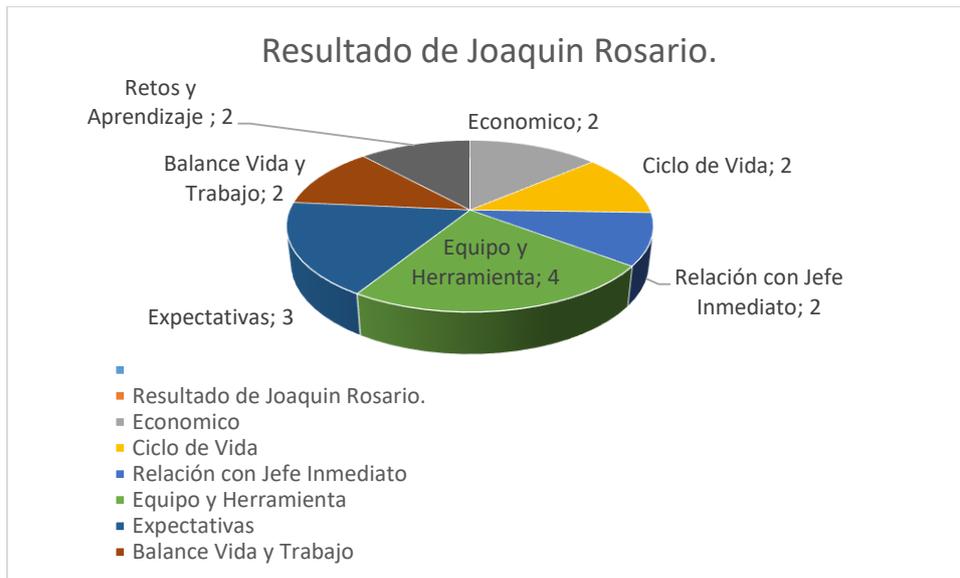
Juan Carlos Acevedo.



El área mejor evaluado por, Juan Carlos Acevedo fue Equipo y Herramienta, este elemento fue al igual que Arturo Martínez, esto quiere decir de que hay alta probabilidades de que la empresa cuente con el equipo y herramienta necesaria para desempeñar sus funciones y de esta manera alcanzar las metas de la empresa.

Elemento peor evaluado podemos ver que son, Económico y ciclo de vida, ambos coinciden con el de varios empleados, esto quiere decir que estos dos elementos urgen ponerle atención y con mucha preocupación, ya que muchas veces el problema de rotación en las empresas es por el asunto económico.

Joaquín Rosario.



El área mejor evaluado por, Joaquín Rosario es Equipo y Herramienta, en el transcurso de la encuesta podemos ver que la mayoría evaluaron mejor este elemento, quiere decir que en esa parte la empresa está bien, en cambio hay otros elementos que necesitan con urgencia ser puesto en práctica.

Los elementos peor evaluado fueron, Retos y aprendizaje, Balance vida y Trabajo, Relación con el jefe Inmediato, ciclo de vida y el que de igual forma muchos también evaluaron como peor, el elemento económico. El entorno económico puede afectar tanto la producción de la organización como el proceso de toma de decisiones y el de mucha importancia la rotación.

Realizar un resumen con los hallazgos del grupo.

En determinación de las investigaciones aplicada al Departamento de Producción de la empresa “Productos La Plaza SRL”, la cual es una empresa que pertenece a la industria de la manufactura, se logró comprobar que este departamento está compuesto por la Generación Z, Y, X y Baby Boomers, que son las generaciones incansables y de los multipropósitos, este departamento se encuentra cada día ante oportunidades y ante la necesidad de mejorar sus debilidades y trabajar sobre sus fortalezas, está haciendo esfuerzos por brindarle a sus colaboradores un salario económico que les pueda garantizar un buen clima laboral y estabilidad a sus colaboradores, sin embargo, de acuerdo a los hallazgos no han sido tomado en cuenta los elementos necesarios para llevar a cabo dicho programa con éxito.

Este análisis sobre el departamento ha otorgado una calificación de ESTABILIDAD (En ocasiones y casi siempre) en el elemento balance vida trabajo, lo que indica que se percibe un sano equilibrio entre la vida personal y laboral en la organización, este resultado fue evidenciado por los colaboradores y en los resultados de la encuesta y las gráficas.

En referencia al balance vida trabajo la capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia.

Se ha demostrado que las horas de trabajo flexibles, el trabajo a tiempo parcial, los horarios alternos e incluso el trabajo desde casa aumentan considerablemente la satisfacción laboral, la productividad y conducen a una mayor motivación.

Ofrecer arreglos de trabajo más flexibles a los empleados también puede reducir la rotación de personal, aumentar la retención de personal y reducir el absentismo.

Nosotros como integrantes del grupo “Los Invencibles” hemos calificado como prioridad el resultado, en ocasiones, el elemento expectativa lo que recomendamos es motivar más a los colaboradores dándole capacitación y enseñándolo a desarrollarse en otras áreas, ya que los colaboradores entienden que en la empresa no existe posibilidad de crecimiento y sus expectativas del mismo son en ocasiones, indicando que como todo colaborador, esperan un crecimiento profesional y económico y aunque ellos se sientan complacido en trabajar en la empresa “Productos La Plaza SRL”.

Una opinión placentera de nuestro grupo es que debemos descubrir nuestro propio concepto acerca de lo que es el balance y saber qué es importante para ti como individuo y cómo adaptarlo a tu día personal y laboral.

También hemos sugerido y calificado como preferencia (EN OCASIONES Y CASI SIEMPRE) los siguientes elementos: crecimiento personal, relación con jefe inmediato, equipo y herramientas y salario económico.

Durante la entrevista, pudimos observar el problema prioritario y de más exigencia a conocer es el del líder, porque no realiza capacitaciones para sus empleados en la PREGUNTA 25 nos damos cuenta que un 62.5% dice que MUY POCAS VECES el líder realiza capacitaciones para tener un mayor concepto y conocimientos de la empresa, analizamos que si esto cambia para bien esto mejoraría las funciones y el pensar de los empleados.

De acuerdo a lo que investigamos las motivaciones primordiales de los empleados, son el CRECIMIENTO INTEGRADO, en la PREGUNTA 26 observamos que un 62.5%, respondió que sus puesto de trabajo lo mantienen motivado.

En la entrevista pudimos observar un balance en cuanto a los porcentajes en la gráfica grupal en cuanto a lo económico, al ciclo de vida, la relación con jefe inmediato, el equipo y herramienta, las expectativas, balance vida y trabajo, retos y aprendizaje, crecimiento personal, profesional y cultura empresarial.

En conclusión el clima laboral influye significativamente en los sentimientos de los empleados, cuando una empresa se caracteriza por tener un ambiente de trabajo positivo, es decir, que impulsa la participación de los trabajadores, el compañerismo y la cultura organizacional, puede asegurar el logro de los objetivos, es esencial que los empleados de una organización se sientan contentos y realicen sus actividades motivados y dispuestos a lograr los objetivos.

Grafica de resultado grupal.



Resultado de la entrevista.

La entrevista estuvo enfocada en un análisis del entorno interno y externo de la panadería, con el fin de establecer estrategias del salario emocional que permitan incrementar las ventas de la panadería. Esta encuesta al personal indica que es importante corregir los problemas que enfrentan el negocio, lo que se debe identificar y diseñar es un plan de del salario emocional, además hacer sentir a los empleados que son parte de la empresa para aumentar el posicionamiento, por lo que las estrategias emocionales es la clave del éxito para que funcione la empresa, pudimos observar muchas motivaciones por lo empleados al momento de la encuesta y deseo de superar como persona.

Esta encuesta fue muy interesante por el motivo que nos arrojó buenas informaciones para potencializar aún más las estrategias de este proyecto. Preguntamos a los colaboradores, sobre sus motivaciones futuras en la empresa, por lo que algunos si están motivado solo un poco, mientras que la mayoría no tanto.

La motivación es importante por muchas razones: Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia. Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo. Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.

También le preguntamos sobre sus remuneraciones económica y no económica, otras preguntas también que les fueron realizadas es sobre de qué tan conectado se sienten con la empresa, qué tanto apoyo reciben de otros grupos por la realización de sus trabajos, entre otras...Preguntas social, físico, de carrera, financiero y comunitario, todas las preguntas fueron distribuida en estas antes mencionada, para obtener un excelente resultado.

La entrevista es uno más de los instrumentos cuyo propósito es recabar datos, pero debido a su flexibilidad permite obtener información más profunda, detallada, que incluso el entrevistado y entrevistador no tenían identificada, ya que se adapta al contexto y a las características del entrevistado.

De acuerdo con el indicador elegido para éste trabajo ¿qué objetivos buscamos lograr?

Específico (Specific). Incrementar la satisfacción de los colaboradores.

Medible (Measurable). Verificar cada cierto tiempo el porcentaje de rotación del personal.

Alcanzable (Achievable). Lograr satisfacer las necesidades de cada empleado, a nivel laboral.

Realista (Realistic). Alcanzar cada una de las metas de la empresa, con el indicador Salario Emocional.

Temporal (Time-bound). Obtener el mejor resultado de todos los tiempos para el próximo año, en el indicador de rotación de personal.

Ahorro que se obtendrá con la aplicación de este proyecto de salario emocional.

Calculadora Índice de Rotación de Personal

8 18 19

Calcular IRP



#	Personal fuera	Personal inicial	Personal final	IRP
1	8	18	19	43,24 %

Luego de analizar la rotación del año pasado, podemos ver que es algo sumamente preocupante en este departamento de esta empresa, podemos ver que el IRP es de un 43%, esto quiere decir que se debe de poner en práctica con urgencia el salario emocional, para de esta manera controlar la rotación.

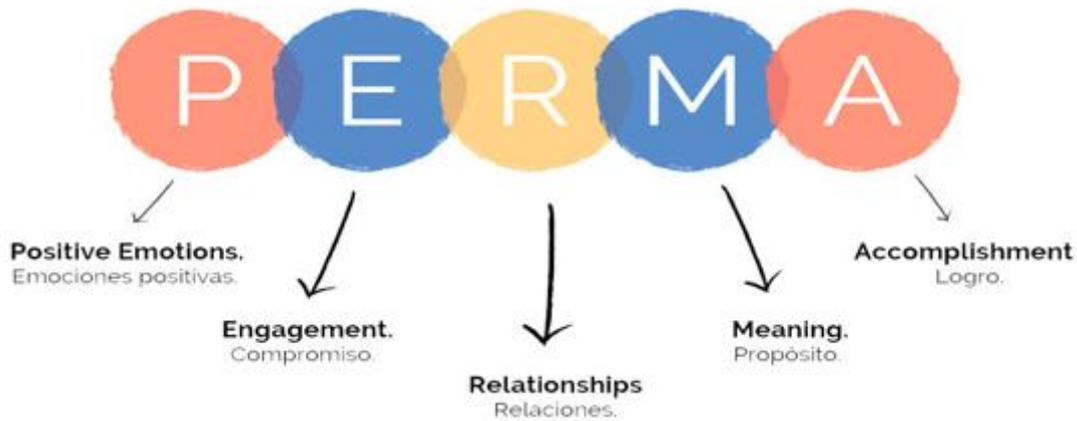
Luego de hacer el cálculo, llegamos a la conclusión de que Productos La Plaza S.R.L está perdiendo anual, en la parte de rotación de personal, más de **\$RD284,000.00** cosa que viene afectando de manera preocupante en el transcurso de este año, implementando nuestra estrategia del salario emocional estamos seguro que el porcentaje de rotación para el próximo año va ser un mínimo por ciento, **de esta manera la empresa se ahorraría el 83%** de esta cantidad y de esta manera será más productiva, con un personal más motivado y con más entrega a la empresa, buscamos que cada colaborador de Productos La Plaza S.R.L sepa exactamente los objetivos y metas que dicha organización quiere alcanzar, de esta manera todos sabrán a donde van y lo que se quiere lograr.

El índice de rotación de personal mide la relación entre las personas que se incorporan al equipo y los que se marchan, es decir, el porcentaje de altas y bajas en relación al número de empleados en un determinado periodo temporal, esto quiere decir que la empresa estará al tanto de cada rotación

La rotación de personal forma parte de la dinámica de toda organización, que en aquellas empresas con un alto nivel de rotación, genera el estancamiento de la empresa y sus empleados, así como costos elevados en el reclutamiento, capacitación, entrenamiento de los nuevos elementos.

MODULO III

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



Calendario mensual (Modelo PERMA)					
SEM.	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE
	P	E	R	M	A
	EMOCIONES POSITIVAS	COMPROMISO	RELACIONES POSITIVAS	SIGNIFICADO	LOGRO
SEMANA 1	Reunión de inicio de semana para la planificación del equipo de trabajo. Comenzando con frase de gratitud hacia el empleado, dándole a demostrar que sin ellos nada fuese posible.	Acondicionar el puesto de trabajo de cada colaborador del departamento, para que se sienta a gusto realizando sus actividades.	Ayudar a los empleados a construir una realidad más satisfactoria.	Compartir anécdota de superación personal con el equipo de trabajo.	Dar un incentivo por metas al equipo de trabajo del área de producción.
SEMANA 2	Establecer una comunicación amablemente y con claridad.	Motivar al equipo de trabajo a que puedan dar lo mejor de ellos mismo.	Compartir una comida con el equipo de trabajo.	Realizar entrenamiento cruzado entre los colaboradores.	Reconocimiento al empleado del mes. Juntos a sus compañeros.
SEMANA 3	Fomentar el buen clima laboral entre los empleados.	Revisar y evaluar las actividades individual de los empleados, y crear nuevas expectativa salarial que le motive a hacer su trabajo mucho mejor.	Compartir un café, fuera de la empresa.	Crear nuevas oportunidades de crecimiento laboral y financiero para un mejor bienestar.	Gratificar al empleado mejor eficiente, con una tarde libre para que comparta con su familia.
SEMANA 4	Brindarle apoyo y aumentar su estado de ánimo. Con frase emotivas.	Capacitar al equipo de producción para que se sientan más preparado.	Reunión con el equipo fuera de la empresa.	Líder por un día.	Premiar al equipo que haya cumplido su meta, con bonos de compras.

Razonamiento para elegir esas actividades (Respaldo psicológico).

El modelo PERMA o teoría del bienestar, lo elegimos porque 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.

Este modelo fue creado en el año 2011 por el psicólogo y escritor estadounidense Martin Seligman, padre de la psicología positiva.

El modelo PERMA tiene como finalidad principal, aumentar el bienestar y la satisfacción con la vida. Tiene como objetivo ayudar a darle significado a nuestras vidas y trabajar hacia objetivos que contribuyen a sentirnos realizados.

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

Las actividades que se muestran en el modelo PERMA, impactan de manera significativa en el indicador de Rotación de personal. Estas actividades son las más recomendadas para tratar este indicador, porque promueve la motivación de los empleados a través de nuevas propuesta de bienestar tanto emocional como económico.

Este programa de actividades fue creado tomando en cuenta los resultados de la encuesta y entrevista que se les realizó a los integrantes del departamento de producción, donde pudimos notar que el elemento de salario económico fue uno de lo que arrojó un menor porcentaje en la encuesta y luego le sigue el ciclo de vida y el reto y aprendizaje.

Se sugiere que las actividades propuestas sean llevadas a cabo ya que pueden mejorar y disminuir la rotación de personal y que benefician al empleado y a la vez a la empresa, porque un empleado feliz trabaja al 100% y algo más.

Identificar costo económico de las actividades.

Categorías	Componentes del Salario Emocional a ser trabajado	Cero Presupuesto	Bajo Presupuesto	Medio/Alto Presupuesto
P "Positive Emotions" Emociones positivas	Reconocimiento del trabajo	-Reunión de inicio de semana reconociendo los miembros del equipo, agradeciendo y mostrando aprecio por las acciones que ayudan a lograr los objetivos de la panadería	-Inicio de semana de 10 minutos donde se comparte el pan tradicional de la Panadería con todos los miembros y se socializa sobre como la pasaron el su fin de semana.	
E "Engagement" Compromiso	Salario económico Relación Jefe inmediato	-Precisar el cumplimiento de objetivos y los estándares individuales en cuanto a productividad, cantidad y calidad del trabajo. -Medir y determinar con precisión el rendimiento de los trabajadores y sobre esa base asignar bonificaciones e incentivos.	-Formaciones sobre como Promover el trabajo en equipo. -Capacitación a los empleados para la nueva economía digital	
R "Relationships" Relaciones Positivas	Equipos y herramientas Expectativas	-Conciliar vida familiar y laboral más allá de la flexibilidad horaria de los empleados	-Un café con el equipo, donde se facilita la asistencia a cursos internos o externos que permitan el crecimiento de los empleados. -Día libre a los empleados el día de su cumpleaños	-Reunión (Fuera de la empresa) en temas de esparcimiento, como compartir eventos actividades y beneficios con la familia de los colaboradores. -Bono Motivacional (Mes de Marzo)
M "Meaning and purpose" Significado	Crecimiento personal y profesional	-Brindarle oportunidades de crecimiento dentro de la empresa de avanzar y escalar nuevos retos donde los conocimientos puedan ser ampliados. -Brindarle la confianza de ser parte de las decisiones de la empresa a los empleados	-Taller sobre crecimiento profesional donde ayuden a los empleados a ejercitar sus habilidades, sus talentos para ser mejor competitivo	
A "Accomplishment" Logro			-Compensación del buen trabajo individual de cada empleado para animar una mayor importancia del trabajador con la empresa	-Premiar al empleado del mes

Presupuesto.

Categorías	Mensual	Anual	TIEMPO
Compartir inicio de semana con el equipo (Pan Tradicional de la empresa)	1,000.00	12,000.00	Por semana 250 pesos
Formaciones como promover el trabajo en equipo	3,250.00	6,500.00	Dos veces al año se realiza esta actividad y salen a 3,250 pesos
Capacitación a los empleados para la nueva economía digital	2,500.00	10,000.00	Cada 3 meses se hace esta actividad y salen a 2,500 pesos
Un café con el equipo	400.00	4,800.00	Mensual se realiza esta actividad a 400 pesos por mes.
Día libre cumpleaños	28,000.00	28,000.00	Bonificación por el cumpleaños de cada empleado
Taller sobre crecimiento profesional	2,500.00	10,000.00	Actividad que se realiza 4 veces al año y al mes sale a 2,500 pesos
Charla del buen trabajo individual de cada empleado para animar una mayor importancia del trabajador con la empresa	1,550.25	4,650.75	Actividad que se realiza 3 veces al año y sale a 1,550 pesos
Reunión (Fuera de la empresa)	5,450.05	10,900.1	Actividad que se realiza dos veces al año que sale a 5,450.05
Bono Motivacional para los empleados (Mes de Marzo)	1,350.00	10,800.00	Actividad que se bonifica el mes de marzo de cada año y sale a 1,350 pesos por empleados
Empleado del Mes	2,000.00	16,000.00	Actividad que se realiza por los 8 empleados que laboran en la panadería a 2,000 pesos por integrantes
	48,000.3	113,650.85	

Análisis de las motivaciones.

➤ Motivaciones de graves

Nombre: Manuel Rodríguez

Posición que ocupa: Gerente de Producción

COLOR: NARANJA

RESULTADOS / LOGROS / ÉXITO

Manuel es de resultados, logros y éxitos, porque tiene una actitud decisiva aborda cada situación con la mentalidad de que, no importa de qué se trate, siempre esta positivo y dice que todo es posible hacerlo. Las frases que predominan son **“podemos hacerlo”, “¡hagámoslo!” y “vamos a resolverlo”**, siempre alimentan que existe una solución. Estas personas hablan de explicaciones y soluciones de problemas y comunican los retos con una perspectiva positiva.

El señor Manuel quien es el gerente de producción ve todas las situaciones, incluso los problemas y las quejas, como oportunidades. Donde otros ven dificultades, él sabe que los problemas resueltos equivalen a nuevos productos, servicios, clientes y, probablemente, éxito económico, por tanto, consideramos que el éxito implica superar un desafío, no puedes tener éxito sin algunas dificultades.

MOTIVACIONES

- Reconocer los logros de cada integrante.
- Hacer sentir un buen ambiente laboral, hace que los empleados se encuentren relajados, eso hará que el empleado saque lo mejor de sí y adelanten sus tareas con muchísima energía.
- Es importante que los empleados estén involucrados en el proceso, que les preguntes, les hagas partícipes de lo que sucede y les dejes libertad de actuación para que tomen sus propias decisiones.

Nombre: Francisco Morillo

Posición que ocupa: Coordinador de Producción

COLOR: MORADO

SEGURIDAD

Francisco, es una persona con confianza, se siente segura de sí mismo tiene su propia felicidad natural dentro, no juzga, escuchan más de lo que hablan, no teme equivocarse y busca pequeñas victorias en el día a día, la frase que recomendamos es, **“Tú no vales para eso” o “No podrás hacerlo”**.

Las personas seguras de sí mismas están enfocadas en su objetivo y dan todo para lograrlo. Una persona que no confía en sí misma, por otro lado, se distrae fácilmente y se desvía de su plan. Para lograr sus objetivos, las personas seguras de sí mismas a veces se arriesgan. Quizás, por ejemplo, un sueño de toda la vida solo se pueda realizar asumiendo un riesgo financiero y teniendo que limitarse durante unos años.

MOTIVACIONES

- Siempre hay que tener en cuenta sentirse orgulloso de nuestros logros da igual que sean pequeños o grandes, son logros.
- Es importante que sepas que vales, ten presente tus puntos fuertes, las cosas que se te dan bien, las metas que has cumplido y las que aún quedan por cumplir.
- Todo esto es un impulse de buena energía y seguridad.
- Olvida lo que no se te da bien, al final sólo trae inseguridades y, a veces, se convierten en una nube que empaña todos tus logros.
- Afronta tus fallos y errores sin darles mayor importancia de la que tienen.

Nombre: Mariela Cabrera

Posición que ocupa: Supervisora

COLOR: ROJO

PODER

Mariela tiene característica de individualismo y poder, las personas como Cabrera dejan de mirar a los ojos al hablar; recurren a prejuicios, lo que les facilita también es el proceso de toma de decisiones; actúan como si todos los deseos propios debieran ser atendidos; demandan obediencia, a veces incondicional; exigen una confianza que no retribuyen; presumen de estar exceptuadas de las reglas que rigen para los demás. La frase que predomina es, **“no estoy interesado en el poder por el bien del poder, pero estoy interesado en el poder que es moral, que es correcto y que es bueno”**.

Todas las empresas persiguen objetivos, metas y tienen planes que cumplir, para ello es necesario que utilicen un sistema de coordinación y control basado en el poder y la autoridad que representa cada puesto de la compañía. Se promueve la dominación, la conquista y el poder.

MOTIVACIONES

- Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia.
- Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.
- Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.
- Aumenta la productividad de la compañía, lo que se traduce en mayores ventas.
- Los trabajadores obtienen mayor crecimiento, reconocimiento personal y profesional.

Nombre: José Antonio Peña

Posición que ocupa: Supervisor

COLOR: AZUL TURQUESA

SUPERVIVENCIA

El yo de supervivencia José se ocupa principalmente de la vida en el nivel más básico, dice que le gusta satisfacer las necesidades de alimentos, agua, refugio y reproducción a las personas que operan desde un nivel de color azul turquesa le preocupa dónde encontrarán su próxima comida y dónde necesitarán dormir esa noche. A menudo, aquellos que funcionan a este nivel no pueden «sobresalir» en otros niveles porque necesitan sobrevivir. Ejemplos de esto pueden ser la población sin hogar y las personas en extrema pobreza. Frase predominante **“La supervivencia es lo suficientemente triunfante”, “La supervivencia se puede resumir en tres palabras: nunca te rindas. Ese es el corazón de ella realmente. Sólo sigue intentándolo.”**

MOTIVACIONES

Observar a los compañeros de trabajo, si la relación con los compañeros es difícil, y no se logra culminar con éxito los proyectos, hay que evaluar que personalidad tiene cada miembro de su equipo de trabajo, de esta manera entender el patrón de comportamiento de los compañeros y las acciones a seguir.

Manejar una comunicación asertiva es sano para el equipo y para sus integrantes mantener un dialogo abierto y cordial. Pero hay que ser claro y directo cuando se necesario decir ‘no’, cuando se vea como otros afectan el trabajo o están delegando sus funciones y responsabilidades, hay que hacerlo saber al jefe. Hay que saber limitar el trabajo.

Nombre: María Méndez

Posición que ocupa: Empacadora

COLOR: AZUL

ORDEN

Méndez tiene unas formas de relación y comportamiento social en la empresa consideradas compatibles con tal orden definen, por posición, el denominado comportamiento social y la marginalidad. El mantenimiento del orden social no implica que dentro de él no exista “desorden” o contradicciones inherentes. Toda sociedad, independientemente de su permanencia o estabilidad, presenta aspectos caóticos o disfuncionales; así como existen los conflictos sociales y el “disenso” de los disidentes. La forma en que tales disfunciones y disidencias se gestionan (represión, tolerancia, asimilación, negación) definirá el grado de reformismo, progresismo, conservadurismo o autoritarismo social. Frase **“El secreto de un buen equipo está en el orden, que todos sepan lo que hay que hacer.”**

Es una persona que dentro de la empresa lo que exige es capacitación por parte de la empresa a sus integrantes, entre otras cosas que lo ayuden a entender y aprender más.

MOTIVACIONES

- Los objetivos individuales, es decir, la fuerza de voluntad para alcanzar los objetivos.
- La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales.
- La capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad, en la medida en que cree poder hacerlo.

Nombre: Arturo Martínez

Posición que ocupa: Panadero

**COLOR: AMARILLO
INTERCONECTADO**

Martínez, a esta persona le gusta desarrollar en sí misma competencia, responsabilidad y autonomía, convencida de que ésta será la solución a sus problemas. Al mismo tiempo que sigue sintiéndose vinculado a los demás, el ser humano le gusta ser independiente y responsable de su vida. En permanente aprendizaje, procura actuar dentro de un marco de principios, así como obtener lo que quiere siempre y cuando esto no tenga un impacto negativo sobre los demás y sobre el mundo. **Frase “... En el futuro, todas las personas y todas las cosas tendrán la capacidad de percibir su entorno”.**

MOTIVACIONES

Las “visiones de mundo” son los modos de percibir y experimentar la realidad que construye (y ha construido) la humanidad, a lo largo de su desarrollo (bio-psico-sociocultural) y se manifiesta de manera diversa en las distintas culturas y tiempos, sin embargo, es posible detectar patrones comunes entre estas visiones, según predominante implícito en ellas.

Nombre: Juan Carlos Acevedo

Posición que ocupa: Pastelero

COLOR: NARANJA

EXITOS

Juan Carlos, es una persona que pertenece a este color porque él dice que necesita prosperidad, avance dentro de la empresa y hay un camino para cerrar la brecha entre quienes somos y quienes estamos llamados a ser. Esa brecha procede de nuestra visión limitada de las cosas, de nuestra obsesión por tener siempre la razón, de la desconexión de nuestro cuerpo con la naturaleza, de la falta de control sobre nuestra mente, del alejamiento de nuestra propia esencia. Cuando no cuidamos estas cosas, la salud, la prosperidad, el bienestar, las relaciones humanas se ven afectadas. **Llegar juntos es el principio, el talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos.**

Para hacer desaparecer esa brecha necesitamos inspiración, tener un qué y un porqué que conmueva a la persona. Por eso, hay que ver cosas que nos inspiren, acercarnos a personas que nos inspiren. Esa inspiración hay que encauzarla con una estrategia basada en la disciplina, el esfuerzo y la dedicación.

MOTIVACIONES

Mantener un alto nivel de motivación en el clima laboral es una tarea difícil. No todos los días uno consigue resolver los problemas que se le plantean; surgen dudas, inseguridades, se desencadenan conflictos con otros compañeros. Un buen líder siempre tiene que estar en el momento justo para levantar los ánimos y encontrar la manera de desenmarañar los momentos de bloqueo y hacer que sus compañeros vean la luz al final del túnel.

Nombre: Joaquín Rosario

Posición que ocupa: Ayudante / Auxiliar

COLOR: VERDE

SENTIDO DE COMUNIDAD O UNIÓN

Joaquín Rosario es un integrante de este nivel verde es para aquellos preocupados por el panorama general de comunidad y unión. En espiral dinámica, aquellos que funcionan de manera ecológica serían trabajadores sin fines de lucro para asuntos comunitarios. **Frases predominante es “La ley de la sociedad es cada uno para todos y todos para cada uno.” “Las leyes se han hecho para el bien de los ciudadanos.”**

Las condiciones bajo las cuales estas comunidades aparecen son aquellas de gran densidad de población e interacciones sociales inestables. Frente al sentimiento del nosotros, las comunidades urbanas suponen múltiples y diversos contactos, la tensión que se deriva de estos intercambios crea la necesidad de ajuste mutuo por pura supervivencia. Se produce una huida del concepto clásico de comunidad para hacer hincapié en que a partir del conflicto y la inestabilidad surge la verdadera implicación.

MOTIVACIONES

Un número de personas que se consideran a sí mismas un grupo unido por el trabajo, la religión, la nacionalidad, o incluso la actividad, pueden decir que son una comunidad. La comunidad debe ser entendida por tanto como el conjunto de grupos de población que viven juntos en un lugar, ya sea este urbano o rural, bajo unas condiciones específicas de organización y de cohesión social y cultural. Los miembros de la comunidad están ligados por características comunes, y/o por intereses y aspiraciones que pueden devenir comunes.

Comunicación.

Comunicamos al líder **Manuel Rodríguez** Gerente de producción, lo siguiente, la motivación del equipo de producción de Productos La Plaza S.R.L., de acuerdo a la espiral de Graves son en base a los colores (Beige, rojo, Purpura azul y amarillo). Entendemos que con el significado de estos colores se pueden trabajar las motivaciones de los empleados, tomando en consideración los beneficios que ellos no perciben en los elementos de (Salario económico, ciclo de vida, balance vida y trabajo y retos y aprendizaje) dichos elementos se deben de mejorar para un mejor bienestar de los empleados.

Hemos elaborado un programa de salario emocional de bajo costo y alto impacto, que le vas a ayudar a bajar el índice de rotación de personal, el cual es de un 43%, lo que significa un porcentaje muy elevado para el departamento de producción.

Calculadora Índice de Rotación de Personal

8 18 19

Calcular IRP

PRODUCTOS LA PLAZA SRL.
Higiene y Calidad es Nuestra Prioridad.

#	Personal fuera	Personal inicial	Personal final	IRP
1	8	18	19	43,24 %

Poniendo en práctica las actividades de motivaciones del modelo PERMA sugerido, le aseguramos de que Productos La Plaza, tendrá un índice bajo de rotación de personal y trabajadores motivado y felices.

De acuerdo al color que represente cada integrante le vas a hablar de lo que le motiva a cada uno.

Para el color beige, las motivaciones que se deben de usar para este tipo de persona es que le subsidien ciertos beneficios como son (Trabajar Horas Extras, Trabajar por comisiones o incentivos).

Las motivaciones que representan el color rojo, son de poder y reconocimiento. Las motivaciones que se le recomienda es haciéndole saber que lo que hace es importante y que su aporte hace la diferencia para la empresa, reconociéndola de manera individual, permitirle liderar un proyecto, permitirle coordinar un evento, reconocerla en privado y en público.

También la de color Purpura, que trata de seguridad, Pertenencia, Tradición, Convivir. La motivación debe de ser haciéndole saber que ella pertenece a la empresa para que sienta seguridad y protección.

El color azul representa orden, ley, disciplina, deber, estructura, estabilidad. La forma de motivación debe de ser dándole seguimiento a los acuerdos, formalizando los procedimientos, controlando el cumplimiento de los procedimientos y realizando capacitaciones con entidades reconocidas que le den certidumbre.

El color amarillo representa Aprendizaje e Independencia, a esta persona se le motiva Asignándole proyectos en los que use su creatividad y análisis, incentivando su crecimiento profesional con cursos y certificaciones y dándole libertad de acción.

SPIRAL DYNAMICS INTEGRAL



Los canales de comunicación que le recomendamos para presentar el programa de salario emocional, es vía Whatsapp, Creando un grupo con los integrantes del equipo, y a través de G-mail. Ya que dicho medio han sido lo más utilizado en la empresa para transmitir sus informaciones interna y externa.



Diagrama de Gantt.

Diagrama de Gantt. Proyecto de Salario Emocional. Los Invencibles.



Un diagrama de Gantt es una herramienta útil para planificar proyectos. Al proporcionarte una vista general de las tareas programadas, en este caso nos muestra las tareas ya realizada de éste importante proyecto.

En este diagrama de Gantt te muestra:

La fecha de inicio y finalización del proyecto.

Qué tareas hay dentro del proyecto.

Tiempo programado de inicio y finalización de las tareas.

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

Antes de hacer el cálculo queremos hacer una breve explicación de la sigla ROI, viene del inglés return on investment. Su traducción en español es retorno de la inversión.

En pocas palabras, podemos decir que el ROI te va a dar una perspectiva de cuánto ganó o perdió tu negocio luego de realizar una inversión específica. Es una métrica que puedes calcular para diversas acciones que realices en tu emprendimiento.

Formula.

$$\text{ROI} = (\text{Ganancia} - \text{Inversión}) / \text{Inversión}$$

Productos La Plaza S.R.L.

Ganancia= 235,720.00

Inversión=113,650.85

$$\text{ROI} = \frac{(235,720.00 - 113,650.85)}{113,650.85} = \frac{122,069.15}{113,650.85} = 1.07$$

Nota:

Si el resultado es menor a 0, la inversión tiene retorno negativo; es decir, la empresa no obtuvo utilidades. Caso contrario, el retorno es positivo, por lo tanto, hay utilidades.

Por lo que podemos ver, el resultado que nos da es de 1.75 , esto quiere decir que hay utilidades. El ROI se convierte no solo en una medida del éxito, sino también en una estimación de gastos, ingresos y beneficios para los próximos meses.

Los cálculos del ROI son útiles porque te ayudan a analizar el progreso de tu negocio y, aunque son estimaciones, pueden mejorar las decisiones que tomas para tu negocio.

Conclusión.

Para concluir con esta interesante investigación podemos decir que la herramienta de salario emocional, es de suma importancia en todas las organizaciones, siempre que se ponga en práctica estamos seguro de que dará buenos resultados.

Según lo que aprendimos sabemos que, el salario emocional se refiere a los beneficios no económicos que las personas reciben de su trabajo, los cuales tienen el fin de motivarles y de permitir el desarrollo personal y profesional.

Hay que identificar las necesidades de los empleados (recién egresados, profesionales con experiencia, casi al retiro) y estos a su vez deben entender las prioridades de la empresa”. Al contrario, al no tener este salario los empleados pierden tranquilidad, motivación, sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

Ahora bien, las estrategias y medidas que la empresa adopte para implementar el salario emocional, deben ser revisadas desde el punto de vista tanto de recursos humanos como de derecho laboral, para asegurarse que no se está asumiendo ninguna contingencia con beneficios que puedan ser entendidos como salario en especie, derechos adquiridos o salario que impliquen costos ocultos para la empresa o contingencias debidas al incorrecto manejo de esta figura.

En este interesante trabajo, podemos decir que ha sido bastante fuerte, mucho trabajo, pero ha valido la pena, cada investigación realizada nos ha dejado conocimientos de suma importancia. Aquí hemos aprendido la importancia de poner en práctica en toda empresa el Salario Emocional, tema que desconocíamos casi por completo.

Hemos aprendido que el Salario Emocional, fomenta la motivación y el sentimiento de pertenencia. Incrementa el compañerismo y el buen trabajo en equipo. Aumento de la productividad laboral. Reduce el absentismo laboral, entre otras.

Como pueden ver, trabajamos con el indicador de Rotación, de dicho indicador aprendimos que se encarga de la rotación de personal, mide la relación entre las personas que se incorporan al equipo y los que se marchan, es decir, el porcentaje de altas y bajas en relación al número de empleados en un determinado periodo temporal.

Contar con resultados más exactos a la hora de enfrentar el ausentismo en la empresa es de lo más importantes dentro de la gestión de recursos humanos.

El Índice de Rotación de Personal es el porcentaje total de colaboradores que abandonan una organización en un periodo de tiempo determinado. Y este es un dato que te debe interesar para evitar gastos exorbitantes a los negocios, ya que las vacantes que quedan sin cubrir, deberán tener un reemplazo.

A eso le agregamos que quien dejó su puesto, fue capacitado y se lleva tus conocimientos a otro lugar.

Disminuir la tasa de rotación de personal puede ser un reto. Medirlas es el primer paso y, posteriormente, establecer un contrato de contratación sólido para que los empleados se sientan más comprometidos.

La insatisfacción que produce trabajar en una empresa es una de las causas principales del abandono de un puesto. Otras razones son el recibir una mejor oferta de trabajo en una empresa distinta.

Para limitar el riesgo de una rotación deliberada podrías ver que se haga un test de personalidad al posible empleado. Estas pruebas pueden ayudar al empleador a entender mejor a la persona y detectar si la posición es la adecuada para este candidato.

Este proyecto es de suma utilidad para trabajar el indicador de rotación, en el departamento de producción, en el mismo se muestra un conjuntos de actividades utilizando la herramientas PERMA basando estas actividades con la motivaciones de Graves, tomando como referencia la encuesta y entrevista ante realizada, acerca de lo que le motiva a cada empleado de dicha área, para así mantener empleados capacitado, productivo, y sobre todo orgulloso de la empresa que lo representa.

Bibliografías.

Administración, Bogotá: Casa Lleras. pp. 6-12

Casos, A. (2003). Sistemas de Incentivos a la producción. Madrid: Cofemental. Editorial.

Gómez, Claudia (2011). El Salario Emocional. Colegio de Estudios Superiores de

Gómez, Claudia (2011). El Salario Emocional. Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá: Casa Lleras. pp. 6-12

Gonzales, Arantxa (2010). Tomar conciencia del salario emocional mejora la

Gonzales, Arantxa (2010). Tomar conciencia del salario emocional mejora la Productividad de las Organizaciones. RH Magazine. pp. 2

González, Luis (2010). Satisfacción y Motivación en el trabajo. Madrid: Díaz de Santos S.A.

González, Luis (2010). Satisfacción y Motivación en el trabajo. Madrid: Díaz de Santos S.A.

Laurence, H. (2007). La estrategia Humana Funciona. Bogotá: Grupo Norma.

Levering, R. (2013). Great Place to Work. Boston.

Marín, M. (2012). Motivación. Madrid: Díaz Santos.

Palomo, Teresa (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC

Palomo, Teresa (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC Editorial.

Productividad de las Organizaciones. RH Magazine. pp. 2

Rocco, María (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación

Rocco, María (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación Teórica (Tesis de pregrado), Santiago: Universidad de Chile. pp. 16-43

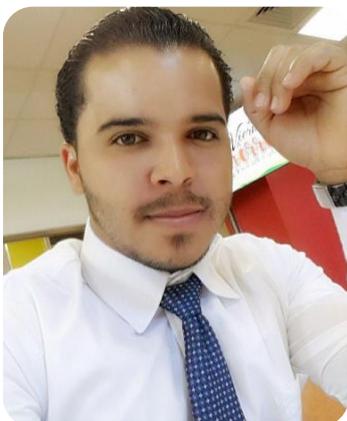
Teórica (Tesis de pregrado), Santiago: Universidad de Chile. pp. 16-43.

Anexos.



Principales elementos del salario emocional

 <p>Oportunidades de desarrollo Capacitación, gestión del talento, coaching, mentoring y plan de carrera.</p>	 <p>Balance de vida Esquema de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación</p>	 <p>Bienestar psicológico Reconocimiento, autonomía, retos profesionales y trascendencia en la comunidad</p>
---	---	--



José Luis Rodríguez.



Altagracia Díaz Ventura.



Carlos M. Rodríguez.