



**UNIVERSIDAD UTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
INGENIERÍA DE EMPRESAS Y NEGOCIOS**

**SALARIO EMOCIONAL COMO FACTOR DE MOTIVACIÓN EN  
EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA  
PRONACA PLANTA DE AVES VALLE HERMOSO. 2019**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:  
INGENIERA DE EMPRESAS**

**Estudiante:  
JENNY MONCERRATE PALMA ALCÍVAR**

**Director del Trabajo de Titulación:  
ING. GELMAR GARCÍA VIDAL, PhD**

**Santo Domingo, Junio 2020**

© Universidad UTE 2020  
Reservados todos los derechos de reproducción

# FORMULARIO DE REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

## TRABAJO DE TITULACIÓN

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1721315842
APELLIDO Y NOMBRE:	Jenny Moncerrate Palma Alcívar
DIRECCIÓN:	Santo Domingo
EMAIL:	jennipalmaalcivar@hotmail.com
TELÉFONO FIJO:	022712442
TELÉFONO MÓVIL:	0989052150

DATOS DE LA OBRA				
TÍTULO:	Salario emocional como factor de motivación en el desempeño de los empleados de la Empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso. 2019			
AUTOR O AUTORES:	Jenny Moncerrate Palma Alcívar			
FECHA DE ENTREGA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN:	11 de junio de 2020			
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN:	Ing. Gelmar García Vidal, PhD			
PROGRAMA:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">PREGRADO</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">X</td> <td style="width: 33%;">POSGRADO</td> </tr> </table>	PREGRADO	X	POSGRADO
PREGRADO	X	POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniera de Empresas			
RESUMEN:	<p>El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar la influencia de los factores del salario emocional como factor de motivación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, Planta de Aves Valle Hermoso, que permita determinar el impacto de este tipo de salario en el desempeño laboral de los empleados mediante la aplicación del instrumento de análisis propuesto; instrumento que la empresa ha permitido aplicar durante la jornada laboral.</p> <p>La investigación consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrolla las generalidades, los objetivos y la justificación del tema mencionado.</p> <p>En el segundo capítulo, se especifica y aclara el sustento conceptual y teórico referente a la aplicación y medición del salario emocional como instrumento de desempeño laboral, mismo que sirvió para establecer y ejecutar los objetivos planteados, además de identificar la situación actual del tema propuesto en la empresa.</p> <p>En el capítulo tercero se presentan los resultados de la investigación, las características de la empresa, la aplicación del instrumento de análisis y los resultados obtenidos de la medición del salario emocional.</p>			

	Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, las que establecen la influencia del salario emocional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa.
<b>PALABRAS CLAVES:</b>	Salario emocional, desempeño laboral, Gestión de Recursos Humanos.

Se autoriza la publicación de este Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital de la Institución.

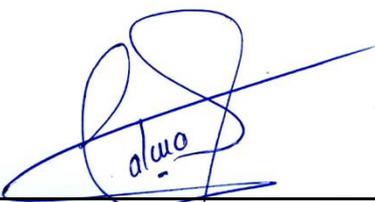
f.   
JENNY MONCERRATE PALMA ALCÍVAR  
C.I. 1721315842

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **JENNY MONCERRATE PALMA ALCIVAR**, C.I. **1721315842** autora del Trabajo de Titulación titulado: **“Salario emocional como factor de motivación en el desempeño de los empleados de la empresa PRONACA planta de aves Valle Hermoso. 2019”**, previo a la obtención del título de **INGINIERA DE EMPRESAS** en la Universidad UTE Sede Santo Domingo.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las Instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la BIBLIOTECA de la Universidad UTE a tener una copia del referido trabajo de graduación con el propósito de generar un Repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Santo Domingo 11 de junio del 2020

f.   
\_\_\_\_\_  
JENNY MONCERRATE PALMA ALCÍVAR  
C.I. 1721315842

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Santo Domingo, 10 de junio de 2020

Yo, **NELLY REA OCAÑA** con cédula de identidad C.C 170755562-7 en calidad de Gerente de Planta de la empresa PRONACA planta de aves Valle Hermoso, autorizo a la señorita **JENNY MONCERRATE PALMA ALCIVAR** realizar la investigación para la elaboración de su proyecto de titulación “**Salario emocional como factor de motivación en el desempeño de los empleados de la empresa PRONACA planta de aves Valle Hermoso. 2019**” basada en la información proporcionada por la compañía.



---

**Ing. Nelly Rea**  
**C.I. 170755562-7**

## DECLARACIÓN

Yo, **JENNY MONCERRATE PALMA ALCIVAR**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad UTE puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.



f.

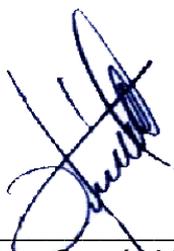
---

**JENNY MONCERRATE PALMA ALCÍVAR**  
C.I. 1721315842

## CERTIFICACIÓN

Santo Domingo 10 de junio de 2020

Certifico que el presente trabajo que lleva por título **“Salario emocional como factor de motivación en el desempeño de los empleados de la empresa PRONACA planta de aves Valle Hermoso. 2019”** Que, para aspirar al Título de **INGINIERA DE EMPRESAS**, fue desarrollado por **JENY MONCERRATE PALMA ALCIVAR**, bajo mi dirección y supervisión, en la Facultad de Ciencias Administrativas; y cumple con las condiciones requeridas por el reglamento de Trabajos de Titulación artículos 19, 27 y 28.



---

Dr. Gelmar García Vidal, PhD.  
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**  
**C.I. 1756573067**

# CARTA DE LA INSTITUCIÓN

Procesadora Nacional de Alimentos C.A.  
Aves Valle Hermoso



Te alimenta bien

Santo Domingo, 10 de enero de 2019

Ingeniero.  
Jaime Ramiro Merizalde, MsC  
COORDINADOR DE CARRERA  
INGENIERÍA EN EMPRESAS Y NEGOCIOS  
UNIVERSIDAD UTE  
Presente:

De mi consideración.

Me permito dirigirme a usted; en calidad de Representante Legal de la Empresa **"PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso"** con actividad de **faenamiento, procesamiento y venta de pollos**, considerando que, como política institucional para cumplir con los objetivos empresariales en el área administrativa, se requiere realizar un estudio orientado a analizar el efecto que tiene el salario emocional en el nivel de motivación y desempeño de los empleados de la Planta Valle Hermoso, mismo que contribuirá con el mejoramiento del Talento Humano empresarial. En función de lo mencionado anteriormente solicito a la Universidad, se incluya a la empresa en el programa de trabajos de titulación de su prestigiosa institución, para lo cual se brindará el auspicio a la Srta. Jenny Moncerrate Palma Alcívar.

Por las variadas funciones de mi cargo y los constantes viajes que realizo, designo como supervisora de la información relacionada con el trabajo antes mencionado, a la Ing. Karina Reina MsC. (Asistente de Gerencia).

Seguro de contar con una respuesta favorable a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente;

  
Ing. Nelly Rea  
Gerente de Planta  
Valle Hermoso – Santo Domingo



Dirección: Valle Hermoso,  
margen izquierdo km 2  
Teléfono: 02 2 773210



Te alimenta bien

## **DEDICATORIA**

Primeramente, a Dios por haberme dado la fuerza, salud y sabiduría para culminar este anhelo tan grande para mi vida profesional.

A mi ángel en el cielo, mi abuelita Santa Felipa Delgado quien fue uno de mis motivos para seguir adelante, como ejemplo de fuerza, lucha y trabajo.

A mi mamá por el apoyo incondicional para cumplir este sueño con tanto sacrificio, por creer en mí y estar siempre a mi lado, sé que este escalón en mi vida es satisfacción plena, no solo para mi sino para ella, gracias infinitas madre amada por no dejarme caer en momentos tan difíciles en esta travesía.

A mi hijo, por ser el motor de mi vida, porque en el encuentro cada día la razón de ser mejor y de querer lo mejor para él, ser su ejemplo y su guía.

Jenny Moncerrate Palma Alcívar

## **AGRADECIMIENTO**

Este agradecimiento es para Dios porque sin la gloria de Él nada es posible en esta vida.

A mi madre por formarme y guiar mi vida con tanto esfuerzo y sacrificio para hacer de mí una persona de principios, valores y respeto.

Mi querido tutor Dr. Gélmár García, por estar en este proceso de desarrollo del presente trabajo con tanta paciencia, apoyando y ayudándome con sus acertados conocimientos.

A todos aquellos docentes de la Universidad de quienes aprendí que no una nota es el reflejo del aprendizaje académico, y que hicieron de mí, una mujer fuerte, dedicada, emprendedora, sin prejuicios y sin excesos.

A mi hijo por ser la fuente de motivación incondicional, por hacerme tener la fe y la convicción de que lo lograría, gracias por estar en mi vida he impulsarla, tu presencia me ha sostenido para seguir adelante ante cualquier adversidad.

Jenny Moncerrate Palma Alcívar

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN .....	1
<b>CAPITULO 1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	2
1.1.1. PROBLEMA A INVESTIGAR .....	2
1.1.2. OBJETO DEL ESTUDIO TEÓRICO .....	5
1.1.3. OBJETO DEL ESTUDIO PRÁCTICO .....	5
1.1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	5
1.1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
1.1.6. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
1.1.7. OBJETIVO GENERAL .....	7
1.1.8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
1.1.9. JUSTIFICACIÓN .....	7
1.2. MARCO REFERENCIAL .....	8
1.2.1. MARCO TEÓRICO .....	8
1.2.1.1. Ciclo de la motivación .....	8
1.2.1.1.1. Personalidad del individuo .....	8
1.2.1.1.2. Motivación obtenida .....	8
1.2.1.1.3. La secuencia motivacional .....	8
1.2.1.1.4. Tipos de motivación laboral .....	8
1.2.1.1.5. Factores motivadores de la empresa .....	8
1.2.1.2. Beneficios organizacionales .....	8
1.2.1.2.1. Recompensas y Sanciones .....	8
1.2.1.2.2. Sistemas de recompensas .....	8
1.2.1.2.3. Salario emocional .....	8
1.2.1.3. Desempeño laboral .....	8
1.2.1.3.1. Factores que influyen en el desempeño laboral .....	8
1.2.2. MARCO CONCEPTUAL .....	8
<b>CAPITULO 2. MÉTODO</b> .....	<b>8</b>
2.1. METODOLOGÍA GENERAL .....	8
2.1.1. NIVEL DE ESTUDIO .....	8
2.1.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
2.1.2.1. Investigación de Campo .....	8
2.1.3. MÉTODO .....	9
2.1.3.1. Método Deductivo .....	9
2.1.3.2. Método síntesis .....	9
2.1.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	9
2.1.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	9
2.1.6. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	9
2.2. METODOLOGÍA ESPECÍFICA .....	9
2.2.1. DISEÑO DEL CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA .....	10

2.2.2.	APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PROPUESTO .....	10
2.2.3.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA MEDIANTE EL INSTRUMENTO PROPUESTO.....	10
2.2.4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS REFERENTES A LAS VARIABLES SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	10
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>		<b>11</b>
3.1.	SECCIÓN I: INFORMACIÓN GENERAL.....	11
3.2.	SECCIÓN II: DESCRIPCIÓN Y ACEPTACIÓN O NO DE BENEFICIOS SOCIALES .....	11
3.2.1.	APARTADO 1. LOS BENEFICIOS SOCIALES DESCRITOS LOS RECIBE EN SU EMPRESA ACTUAL: .....	11
3.2.2.	APARTADO 2. LOS BENEFICIOS SOCIALES DESCRITOS LOS HA RECIBIDO ANTERIORMENTE EN OTRA EMPRESA:.....	21
3.2.3.	APARTADO 3. LOS BENEFICIOS SOCIALES DESCRITOS LOS CONSIDERA ÚTILES EN SU VIDA LABORAL.....	31
3.3.	SECCIÓN III: DETERMINACIÓN DEL GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SEGÚN LA EXPERIENCIA Y OPINIÓN DEL TRABAJADOR PERSONAL .....	43
3.4.	DESARROLLO DE OBJETIVOS .....	53
<b>CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>		<b>66</b>
4.1.	CONCLUSIONES .....	66
4.2.	RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		68
ANEXOS .....		70

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Población (Personal).....	9
<b>Tabla 2.</b>	Género.....	11
<b>Tabla 3.</b>	Edad.....	11
<b>Tabla 4.</b>	Estado civil.....	11
<b>Tabla 5.</b>	Nivel de estudios.....	11
<b>Tabla 6.</b>	Forma de llegar a la empresa de los trabajadores de la empresa.....	11
<b>Tabla 7.</b>	Área de la empresa en la que trabaja.....	11
<b>Tabla 8.</b>	Tiempo de servicio en la empresa.....	11
<b>Tabla 9.</b>	Tipo de relación contractual.....	11
<b>Tabla 10.</b>	Tipo de contrato en la relación contractual.....	11
<b>Tabla 11.</b>	Forma de distribución de la jornada laboral.....	11
<b>Tabla 12.</b>	Estructura de remuneración mensual.....	11
<b>Tabla 13.</b>	Horario flexible de entrada y salida.....	11
<b>Tabla 14.</b>	Ausencia del trabajo por emergencia personal.....	12
<b>Tabla 15.</b>	Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad.....	12
<b>Tabla 16.</b>	Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo.....	13
<b>Tabla 17.</b>	Organización propia y personal de las vacaciones.....	13
<b>Tabla 18.</b>	Seguro de accidentes.....	14
<b>Tabla 19.</b>	Seguro de salud.....	14
<b>Tabla 20.</b>	Seguro de vida.....	15
<b>Tabla 21.</b>	Atención médica propia y de familiares directos.....	15
<b>Tabla 22.</b>	Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares).....	16
<b>Tabla 23.</b>	Asesoría profesional para trabajadores y sus familiares.....	17
<b>Tabla 24.</b>	Videoconferencias para reducir desplazamientos.....	17
<b>Tabla 25.</b>	Móvil, Tablet o Portátil de empresa.....	18
<b>Tabla 26.</b>	Vales / Ticket Restaurante.....	18
<b>Tabla 27.</b>	Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa... ..	19
<b>Tabla 28.</b>	Descuento total o parcial en formación.....	19
<b>Tabla 29.</b>	Descuento total o parcial en transporte al lugar.....	20
<b>Tabla 30.</b>	Descuento en compra de material tecnológico.....	20
<b>Tabla 31.</b>	Horario flexible de entrada y salida.....	21
<b>Tabla 32.</b>	Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal.....	22
<b>Tabla 33.</b>	Duración del permiso de maternidad/paternidad.....	22
<b>Tabla 34.</b>	Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo.....	23
<b>Tabla 35.</b>	Organización propia y personal de las vacaciones.....	23
<b>Tabla 36.</b>	Seguro de accidentes.....	24

<b>Tabla 37.</b>	Seguro de salud.....	25
<b>Tabla 38.</b>	Seguro de vida.....	25
<b>Tabla 39.</b>	Atención médica propia y de familiares directos .....	26
<b>Tabla 40.</b>	Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares) .....	26
<b>Tabla 41.</b>	Asesoría profesional para trabajadores y familiares) .....	27
<b>Tabla 42.</b>	Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos .....	28
<b>Tabla 43.</b>	Móvil, Tablet o Portátil de empresa.....	28
<b>Tabla 44.</b>	Vales / Ticket Restaurante .....	29
<b>Tabla 45.</b>	Descuento total o parcial en el parking de la empresa .....	29
<b>Tabla 46.</b>	Descuento total o parcial en formación.....	30
<b>Tabla 47.</b>	Descuento total o parcial en transporte al lugar.....	30
<b>Tabla 48.</b>	Descuento en compras de material tecnológico .....	31
<b>Tabla 49.</b>	Horario flexible de entrada y salida.....	32
<b>Tabla 50.</b>	Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal.....	32
<b>Tabla 51.</b>	Duración del permiso de maternidad/paternidad .....	33
<b>Tabla 52.</b>	Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo.....	33
<b>Tabla 53.</b>	Organización propia y personal de las vacaciones .....	34
<b>Tabla 54.</b>	Seguro de accidentes .....	35
<b>Tabla 55.</b>	Seguro de salud.....	35
<b>Tabla 56.</b>	Seguro de vida.....	36
<b>Tabla 57.</b>	Atención médica propia y de familiares directos .....	36
<b>Tabla 58.</b>	Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares) .....	37
<b>Tabla 59.</b>	Asesoría profesional para trabajadores y familiares .....	38
<b>Tabla 60.</b>	Videoconferencias para reducir desplazamientos.....	38
<b>Tabla 61.</b>	Móvil, Tablet o Portátil de empresa.....	39
<b>Tabla 62.</b>	Vales / Ticket Restaurante .....	40
<b>Tabla 63.</b>	Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa ...	40
<b>Tabla 64.</b>	Descuento total o parcial en formación.....	41
<b>Tabla 65.</b>	Descuento total o parcial en transporte al lugar.....	41
<b>Tabla 66.</b>	Descuentos en compra de material tecnológico .....	42
<b>Tabla 67.</b>	Socialización de los procesos de selección internos .....	43
<b>Tabla 68.</b>	Aumento la productividad de los trabajadores .....	43
<b>Tabla 69.</b>	Aumentar el compromiso del trabajador .....	44
<b>Tabla 70.</b>	Aumentar la motivación del trabajador.....	45
<b>Tabla 71.</b>	Mejorar la satisfacción de los trabajadores .....	45
<b>Tabla 72.</b>	Mejorar la salud física de los trabajadores.....	46
<b>Tabla 73.</b>	Mejorar la salud psíquica de los trabajadores.....	47
<b>Tabla 74.</b>	Adaptación a las necesidades que el trabajador puede tener	47
<b>Tabla 75.</b>	La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales.....	48

<b>Tabla 76.</b>	Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas..	49
<b>Tabla 77.</b>	Importancia de los beneficios sociales en la empresa .....	49
<b>Tabla 78.</b>	Finalidad en el equilibrio personal.....	50
<b>Tabla 79.</b>	Motivo de aplicación por la importancia de trabajadores .....	51
<b>Tabla 80.</b>	Preocupación de la empresa por el trabajador .....	51
<b>Tabla 81.</b>	Aplicación por iniciativa del trabajador.....	52
<b>Tabla 82.</b>	Claridad en la aplicación y comunicación .....	53
<b>Tabla 83.</b>	Criterio de Abad vs Aspecto medido.....	56
<b>Tabla 84.</b>	Variables del salario emocional como base del desempeño laboral .....	57
<b>Tabla 85.</b>	Influencia de las variables del salario emocional en el desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 86.</b>	Valoración de las variables del salario emocional en el desempeño laboral .....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	Ciclo de la motivación.....	8
<b>Figura 2.</b>	Distribución de género entre los trabajadores de la empresa.....	11
<b>Figura 3.</b>	Distribución de edades del personal de la empresa.....	11
<b>Figura 4.</b>	Estado civil de los trabajadores de la empresa.....	11
<b>Figura 5.</b>	Nivel de estudios de los trabajadores de la empresa.....	11
<b>Figura 6.</b>	Transporte habitual de los trabajadores de la empresa.....	11
<b>Figura 7.</b>	Cantidad de trabajadores de la empresa de acuerdo al área de trabajo.....	11
<b>Figura 8.</b>	Tiempo de servicio en la empresa.....	11
<b>Figura 9.</b>	Tipo de relación contractual.....	11
<b>Figura 10.</b>	Tipo de contrato en la relación contractual.....	11
<b>Figura 11.</b>	Forma de distribución de la jornada laboral.....	11
<b>Figura 12.</b>	Estructura de remuneración mensual.....	11
<b>Figura 13.</b>	Horario flexible de entrada y salida.....	11
<b>Figura 14.</b>	Ausencia del trabajo por emergencia personal.....	12
<b>Figura 15.</b>	Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad.....	12
<b>Figura 16.</b>	Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo.....	13
<b>Figura 17.</b>	Organización propia y personal de las vacaciones.....	14
<b>Figura 18.</b>	Seguro de accidentes.....	14
<b>Figura 19.</b>	Seguro de salud.....	15
<b>Figura 20.</b>	Seguro de vida.....	15
<b>Figura 21.</b>	Atención médica propia y de familiares directos.....	16
<b>Figura 22.</b>	Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares).....	16
<b>Figura 23.</b>	Asesoramiento en ámbito profesional (para trabajadores y/o sus familiares).....	17
<b>Figura 24.</b>	Videoconferencias para reducir desplazamientos.....	17
<b>Figura 25.</b>	Móvil, Tablet o Portátil de empresa.....	18
<b>Figura 26.</b>	Vales / Ticket Restaurante.....	19
<b>Figura 27.</b>	Descuento total o parcial en el parking de la empresa.....	19
<b>Figura 28.</b>	Descuento total o parcial en formación.....	20
<b>Figura 29.</b>	Descuento total o parcial en transporte al lugar.....	20
<b>Figura 30.</b>	Descuento total o parcial en la compra de material tecnológico.....	21
<b>Figura 31.</b>	Horario flexible de entrada y salida.....	21
<b>Figura 32.</b>	Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal.....	22
<b>Figura 33.</b>	Duración del permiso de maternidad/paternidad.....	22
<b>Figura 34.</b>	Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo.....	23

<b>Figura 35.</b>	Organización propia y personal de las vacaciones .....	24
<b>Figura 36.</b>	Seguro de accidentes .....	24
<b>Figura 37.</b>	Seguro de salud.....	25
<b>Figura 38.</b>	Seguro de vida.....	25
<b>Figura 39.</b>	Atención médica propia y de familiares directos .....	26
<b>Figura 40.</b>	Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares) .....	27
<b>Figura 41.</b>	Asesoramiento en ámbito profesional (para trabajadores y/o familiares) .....	27
<b>Figura 42.</b>	Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos .....	28
<b>Figura 43.</b>	Móvil, Tablet o Portátil de empresa.....	28
<b>Figura 44.</b>	Vales / Ticket Restaurante .....	29
<b>Figura 45.</b>	Descuento total o parcial en el parking de la empresa .....	29
<b>Figura 46.</b>	Descuento total o parcial en formación.....	30
<b>Figura 47.</b>	Descuento total o parcial en transporte al lugar.....	30
<b>Figura 48.</b>	Descuento total o parcial en la compra de material tecnológico.....	31
<b>Figura 49.</b>	Horario flexible de entrada y salida.....	32
<b>Figura 50.</b>	Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal.....	32
<b>Figura 51.</b>	Duración del permiso de maternidad/paternidad .....	33
<b>Figura 52.</b>	Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo.....	34
<b>Figura 53.</b>	Organización propia y personal de las vacaciones .....	34
<b>Figura 54.</b>	Seguro de accidentes .....	35
<b>Figura 55.</b>	Seguro de salud.....	35
<b>Figura 56.</b>	Seguro de vida.....	36
<b>Figura 57.</b>	Atención médica propia y de familiares directos .....	37
<b>Figura 58.</b>	Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o familiares) .....	37
<b>Figura 59.</b>	Asesoramiento en ámbito profesional (para trabajadores y/o familiares) .....	38
<b>Figura 60.</b>	Videoconferencias para reducir desplazamientos.....	39
<b>Figura 61.</b>	Móvil, Tablet o Portátil de empresa.....	39
<b>Figura 62.</b>	Vales / Ticket Restaurante .....	40
<b>Figura 63.</b>	Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa ...	40
<b>Figura 64.</b>	Descuento total o parcial en formación.....	41
<b>Figura 65.</b>	Descuento total o parcial en transporte al lugar.....	42
<b>Figura 66.</b>	Descuento total o parcial en la compra de material tecnológico.....	42
<b>Figura 67.</b>	Socialización de los procesos de selección internos .....	43
<b>Figura 68.</b>	Aumento la productividad de los trabajadores .....	44
<b>Figura 69.</b>	Aumentar el compromiso del trabajador .....	44
<b>Figura 70.</b>	Aumentar la motivación del trabajador.....	45

<b>Figura 71.</b>	Mejorar la satisfacción de los trabajadores .....	46
<b>Figura 72.</b>	Mejorar la salud física de los trabajadores.....	46
<b>Figura 73.</b>	Mejorar la salud psíquica de los trabajadores.....	47
<b>Figura 74.</b>	Adaptación a las necesidades que el trabajador puede tener	48
<b>Figura 75.</b>	La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales.....	48
<b>Figura 76.</b>	Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas..	49
<b>Figura 77.</b>	Importancia de los beneficios sociales en la empresa .....	50
<b>Figura 78.</b>	Finalidad en el equilibrio personal.....	50
<b>Figura 79.</b>	Se aplican por la importancia de trabajadores .....	51
<b>Figura 80.</b>	Preocupación de la empresa por el trabajador .....	52
<b>Figura 81.</b>	Aplicación por iniciativa del trabajador .....	52
<b>Figura 82.</b>	Claridad en la aplicación y comunicación .....	53

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A.</b>	Organigrama general de la empresa PRONACA.....	71
<b>Anexo B.</b>	Cuestionario.....	72

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar la influencia de los factores del salario emocional como factor de motivación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, Planta de Aves Valle Hermoso, que permita determinar el impacto de este tipo de salario en el desempeño laboral de los empleados mediante la aplicación del instrumento de análisis propuesto; instrumento que la empresa ha permitido aplicar durante la jornada laboral.

La investigación consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo se desarrolla las generalidades, los objetivos y la justificación del tema mencionado.

En el segundo capítulo, se especifica y aclara el sustento conceptual y teórico referente a la aplicación y medición del salario emocional como instrumento de desempeño laboral, mismo que sirvió para establecer y ejecutar los objetivos planteados, además de identificar la situación actual del tema propuesto en la empresa.

En el capítulo tercero se presentan los resultados de la investigación, las características de la empresa, la aplicación del instrumento de análisis y los resultados obtenidos de la medición del salario emocional.

Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, las que establecen la influencia del salario emocional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa.

**Palabras claves:** Salario emocional, desempeño laboral, Gestión de Recursos Humanos.

# **CAPITULO 1**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1.1. PROBLEMA A INVESTIGAR**

Las organizaciones ya no solo pueden considerar al trabajador como un elemento más de la empresa, por el contrario, deben ser considerados como el elemento más importante de la organización perseverando en conseguir los estándares de rendimiento y desempeño más altos, descubriendo talentos y conservándolos evitando la rotación de empleados que pueda haber dentro de una organización. (Sanchez de la Vega, 2015).

Para los gestores en las empresas es de vital importancia saber cuáles son los factores que motivan a su personal, como son sus reacciones y acciones, con el fin de comprender que es lo que auto motiva y que no, esto podría determinar una de las claves del éxito en las organizaciones (Rubinsztein, 2015).

Si dentro de la dinámica empresarial se logra mantener empleados motivados y a la vez que revelen un alto grado de satisfacción y desempeño, la organización en función de estos elementos determina sus ventajas o desventajas dentro de la competitividad empresarial, esto a su vez se transforma en indicadores determinantes para consolidar los objetivos y metas propuestas dentro del esquema de desarrollo que cualquier empresa se plantea.

Uno de los factores que las grandes empresas hoy por hoy emplean como estrategia para su proyección organizacional, es la implementación del salario emocional, ya que este componente de retribución no monetaria constituye un eje significativo en la retención de los mejores talentos humanos y se encuentra asociado a los niveles de productividad y de crecimiento organizativo.

Actualmente la empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso, trabaja sistemática y permanentemente en el mejoramiento de los procesos administrativos y productivos, para garantizar al consumidor productos de alta calidad y mantener al personal motivado y capacitado de acuerdo a cada área de trabajo. Alineados con esta filosofía empresarial la Planta cuenta con sistemas de control de calidad enmarcados en las certificaciones IFS (International Food Standards), ISO 22000, ISO 9001: 2015 y HACCP (Análisis y Control de Puntos Críticos). Los productos de aves y cerdo,

además de los procesos cumplen los requerimientos de la FDA (Food and Drug Administration) y de la Codex Alimentarius Commission.

IFS: La IFS ayuda a la Planta a cumplir con todos los requerimientos legales de Calidad y Seguridad Alimentaria

Las diferentes normas son utilizadas en la producción y distribución en todo el proceso productivo y en la cadena de suministro, para así dar respuesta a la demanda de calidad, transparencia y eficiencia que es el lema empresarial.

La norma IFS Food, una norma que permite auditar la industria en general en todos sus procesos.

## **HACCP**

El Análisis de riesgos y puntos críticos de control (HACCP por sus siglas) es un proceso sistemático y preventivo para garantizar la seguridad alimentaria que identifica, evalúa y previene los peligros físicos, químicos y biológicos de una manera preventiva en vez de detectarlos en una inspección final de producto terminado, esta norma es aplicable directamente en todo el proceso de faenamiento, proceso y empaclado del producto.

Con la HACCP se garantiza la calidad, la seguridad y la eficiencia como factores clave en la cadena de valor de los alimentos que produce la planta. Cada uno de estos elementos impacta en la sostenibilidad del negocio, la conveniencia de sus productos y la comerciabilidad en el punto de venta.

Para cumplir con este parámetro de calidad la empresa debe considerar con las exigencias dentro de las áreas de:

- Producción primaria
- Transporte, logística y comercio
- Procesadores y proveedores
- Comercio minorista y mayorista

## **ISO 22000**

La ISO 22000 especifica los requisitos, para el sistema de gestión de seguridad alimentaria, aplicable cuando la empresa, dentro de la cadena alimentaria, posee riesgos que traen como consecuencias de su falta de control, se implementó en el 2016 las normas de gestión de la seguridad alimentaria de la ISO, lo cual permitió ayudar a identificar y controlar los peligros de la inocuidad de los alimentos.

Referente a la aplicación de la ISO 9001:2015, esta, ha podido ser aplicable dentro de la planta con la finalidad de cumplir con las exigencias y necesidades de los clientes; de la misma manera la implementación de la ISO 9004, a orientado a la Planta a la eficacia y la eficiencia de un Sistema de Gestión de la Calidad Integral, lo que ha permitido potenciar la mejora del desempeño no solo de la Planta, sino de la empresa.

La implementación de la norma ISO 19011, ha mejorado los procesos dentro de la planta, debido a la aplicación de auditorías permanentes del Sistema de Gestión de la Calidad Integral orientado a implementación de un Sistema de Gestión Ambiental, necesario y obligatorio para la planta, mismo que se complementa con la norma ISO 14001, la cual define los requerimientos de un Sistema de Gestión Ambiental, necesarios y específicos para las actividades de la planta.

**Comercialización enfocada al cliente:** con el fin de incrementar su satisfacción y de esta manera incentivar su compra frecuente.

**Liderazgo visible:** Existen personas definidas dentro de la planta que son responsables de la toman de decisiones en el momento oportuno, con la finalidad de obtener cambios, acciones y resultados.

**Participación activa de los colaboradores:** Cuando se tienen líderes de calidad la gente que habla al respecto, los resultados apuntan a una relación directa con la calidad, la producción y la productividad.

**Procesos de aproximación y normalización:** Esto sucede cuando se han identificado, socializado y evaluado los procesos. Así los colaboradores están comprometidos y tienden a buscar la comprensión de los procesos y cómo pueden contribuir a la calidad.

**Las decisiones se basan en la evidencia:** Se monitorea y mide periódicamente los procesos, de acuerdo a los cronogramas establecidos.

Los elementos clave de la aplicación de esta norma son los procesos, los cuales en la Planta se agrupan en dos categorías esenciales:

**Capital humano:** Es el valor que proveen los integrantes de una organización. Cuando se trata de procesos de Gestión de Calidad, en ellos recaen las responsabilidades de ejecución, monitorización y seguimiento.

**Recursos técnicos:** Son las herramientas, dispositivos o máquinas en los que se apoya el personal de una empresa para llevar a cabo sus tareas, la dirección debe velar por su adecuado mantenimiento y actualización.

El cumplimiento de las normas de calidad descritas requiere de una evaluación que mida la eficiencia y eficacia de las actividades laborales en base a las actuales variables de motivación no remunerada, la cual es la base que sustenta el incremento de la productividad en cada área laboral, siendo así una exigencia el mantener el capital humano motivado y calificado.

De los resultados del estudio se derivarán las medidas organizativas de desarrollo de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y las variables que motiven efectivamente a cada uno de los trabajadores en el área de trabajo.

### **1.1.2. OBJETO DEL ESTUDIO TEÓRICO**

Los factores del salario emocional que se utilizan como motivación del desempeño laboral en la empresa.

### **1.1.3. OBJETO DEL ESTUDIO PRÁCTICO**

La investigación está enfocada en el análisis de los factores del salario emocional como motivadores del desempeño laboral en la empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso.

### **1.1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A principios del siglo pasado lo usual era pensar que los empleados dejaban un trabajo generalmente por ofrecimientos mayores de dinero, lo cual generó la idea de que la principal motivación directa de los trabajadores era el dinero, es decir, a más dinero, la motivación aumenta. (Kevin & Newstron, 2013)

Para algunos autores, "...el dinero es importante ya que permite adquirir bienes y servicios, generando a su poseedor un símbolo de estatus, siendo valorado al permitir la satisfacción de las necesidades..." (Kevin & Newstron, 2013). Sin embargo, este valor de las variables descritas, disminuye cuando ya están cubiertas las necesidades que satisface.

De acuerdo a esto, se plantea que el dinero presenta limitaciones en su potencial de satisfacer necesidades, generando la pregunta de cómo mantener la satisfacción de los trabajadores, considerando más que la remuneración que se les otorga. Rodrigo Correro (2012) afirma que de esta manera surgen las compensaciones no monetarias, y el valor que los individuos perciben de las mismas. También cabe resaltar, que el escalar en

los montos de los salarios que se paga a los empleados generalmente no está en relación a sus funciones, su experiencia y sus estudios.

Actualmente las empresas se desarrollan en un ambiente de constante cambio, es por eso la importancia de analizar los diferentes factores que inciden o influyen en el crecimiento. Este tipo de análisis debe ser considerado en las mejoras que hace o tiene la empresa dentro de su estructura orgánica. (Kauffman, 2014).

Considerando antecedentes internacionales en cuanto al salario emocional, resalta el de (Rocco, 2009). Esta investigación concluye que cuando surge la imperiosa necesidad de obtener un trabajo, surge la interrogante de cuán útil llega a ser el concepto de salario emocional. Si no se cuenta con herramientas para poder pedirlo, tales como talento o capacidades que sean altamente demandadas, el mismo pasará a ser un ideal pasajero que pueda sostenerse sólo para trabajadores con su satisfacción monetaria satisfecha, sólo para los que esperen a ser reconocidos.

Alfonso Paredes (2016) refiere que los intangibles que pueden ser proporcionados por una empresa a manera de complemento del salario económico, incrementan la satisfacción de los trabajadores, haciendo de la empresa una mejor opción en el mercado laboral. Al salario emocional se lo puede describir como un término específico, singular y complejo, considerando cual es la empresa que lo implementa. No es viable generalizar, pero si puede ser eficaz considerando las particularidades de cada trabajador, ya que cada uno posee motivos particulares sintiéndose satisfecho con cosas y/o situaciones individuales para cada sujeto.

PRONACA es una empresa grande y seria dentro de contexto de producción y servicios, esta ha sido la razón por la que en cada una de sus ramas de actividad la empresa ha invertido, para mejorar la calidad de sus productos y mejorar sus resultados financieros; pero no existe ninguna evaluación para el desarrollo del capital humano, razón que hace una necesidad requerida por la empresa.

Lo que permite establecer que, si dentro de la dinámica empresarial se logra mantener empleados motivados y a la vez que revelen un alto grado de satisfacción y desempeño, la evaluación en función de estos elementos determina sus ventajas o desventajas dentro de la competitividad empresarial, esto a su vez se transforma en indicadores determinantes para consolidar los objetivos y metas propuestas dentro del esquema de desarrollo que cualquier empresa se plantea.

#### **1.1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1.6. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1.7. OBJETIVO GENERAL**

Analizar la influencia de los factores del salario emocional como factor de motivación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, planta de Aves Valle Hermoso

### **1.1.8. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar teóricamente la relación existente entre el salario emocional como factor de motivación y el desempeño laboral de los empleados de una empresa.
- Determinar los factores del salario emocional que tienen incidencia motivacional en el desempeño laboral de sus empleados la empresa PRONACA, planta de Aves Valle Hermoso
- Determinar el impacto del salario emocional como factor de motivación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, planta de Aves Valle Hermoso

### **1.1.9. JUSTIFICACIÓN**

Varios son los estudios que revelan la influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral y la fidelidad de un empleado dentro de cualquier empresa, y es precisamente que a través de los factores motivacionales del salario emocional se puede obtener mejores niveles de desempeño, productividad, responsabilidad y pertenecía por parte de los empleados hacia la organización.

Actualmente a nivel empresarial nos encontramos en presencia de un mercado laboral cambiante, impredecible, donde muchas empresas no pueden quizás mostrarse tan competitivas en el sentido monetario de la expresión, por lo cual, una de las formas de aumentar su atractivo y competitividad es la introducción del salario emocional adecuado al trabajador como estrategia para el desarrollo y proyección organizacional.

Las pretensiones del presente estudio, se orientan bajo la importancia de poder determinar el nivel de impacto que tiene el salario emocional de la empresa PRONACA, Planta de Aves Valle Hermoso, en el desempeño laboral de los trabajadores de esta organización.

Dentro de esta investigación es prioritario el poder determinar las características del salario emocional que maneja esta organización ya que a partir de estos resultados se podrá transformar las desventajas existentes en ventajas que sirvan para el cumplimiento de los objetivos empresariales y del

buen desempeño laboral fomentando así una política de soporte sobre los tipos de retribución, sea esta estándar, que considere los beneficios sociales, así como la retribución de conciliación y finalmente la retribución emocional.

Los beneficios y beneficiarios del presente estudio se orientan hacia los empleados y la organización en sí, ya que se determina la influencia que tiene el salario emocional sobre el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, Planta de Aves Valle Hermoso.

De esta forma la investigación planteada es una gran oportunidad de poner en práctica todos los conocimientos y habilidades que el Administrador de Empresas debe poseer y aplicar para la solución de problemas de la realidad empresarial. Igualmente, cabe destacar que la investigación propuesta representa para la empresa PRONACA, Planta de Aves Valle Hermoso, una oportunidad de evaluación y mejora dentro de la estructura empresarial organizada.

## **1.2. MARCO REFERENCIAL**

### **2.1. METODOLOGÍA GENERAL**

#### **2.1.1. NIVEL DE ESTUDIO**

La presente investigación se dirige a establecer al salario emocional como factor de motivación en el desempeño de los empleados de la Empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso, razón por lo que la investigación es de carácter exploratorio y explicativa, debido a que la información se la obtuvo de manera directa de la empresa, y luego se describió y analizó los resultados.

#### **2.1.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.2.1. Investigación de Campo**

Se efectuó una investigación de campo para el estudio de los temas relacionados con el salario emocional como factor de motivación en el desempeño de los empleados de la Empresa PRONACA Planta de Aves Valle

Hermoso, ya que ayudó a confirmar y mostrar información necesaria del estudio.

### **2.1.3. MÉTODO**

### **2.1.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Actualmente la empresa tiene 34 colaboradores entre personal de planta y administrativo-financiero-productivo, mismos que están distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1.** Población (Personal)

<b>POBLACION</b>	<b>N°</b>
Gerente de Planta	1
Jefe de Contabilidad	1
Jefes de área productiva	3
Asistentes Administrativos	2
Asistentes de producción	27
<b>Total</b>	<b>34</b>

**Nota:** Información del personal de la Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Por la cantidad de colaboradores la muestra es igual a la población, por lo tanto, se establece que todos los colaboradores serán considerados para la obtención de información.

### **2.1.5. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1.6. PROCESAMIENTO DE DATOS**

La información seleccionada en la investigación, fue procesada a través de instrumentos informáticos como Microsoft Word y Microsoft Excel.

## **2.2. METODOLOGÍA ESPECÍFICA**

En el área administrativa en la Empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso se analizó el conjunto de pasos a seguir para establecer los procesos administrativos relacionados con el Talento Humano y las causas que generan motivación o descontento en las actividades realizadas en la empresa.

La organización administrativa es considerada como estructura social diseñada para lograr metas o leyes por medio de los organismos de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas, mismas que serán analizadas mediante instrumentos de medición para las variables descritas.

Lo expuesto anteriormente permitió medir el impacto en el desempeño laboral debido a la evaluación del salario emocional, mediante el análisis de

los procesos de gestión de talento humano y el análisis de procesos organizativos.

Se considera que los procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas, con la finalidad de lograr mayor compatibilidad entre sí, para lo cual se considera también la estructura organizacional actual de la empresa y de la planta.

El análisis de la estructura de ejecución para la investigación está enfocado en el siguiente esquema:

#### **2.2.1. DISEÑO DEL CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

#### **2.2.2. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO PROPUESTO**

Una vez aprobado el instrumento de evaluación de las variables, se estableció tres fines de semana para su aplicación, debido a la estructura de horarios de trabajo y a la facilidad de tiempo en esos días para contestar las preguntas del instrumento por parte de los colaboradores administrativos y operativos.

#### **2.2.3. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA MEDIANTE EL INSTRUMENTO PROPUESTO**

Con los resultados obtenidos, se procedió a tabular y analizar la información, con la finalidad de presentar gráficamente la información obtenida.

#### **2.2.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS REFERENTES A LAS VARIABLES SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**

La información resultante del instrumento permitió realizar un análisis general del comportamiento de los factores del salario emocional que inciden como factores de motivación en el desempeño laboral, para lo cual se utilizó los factores que relacionan el salario emocional en la empresa (Retribución Estándar, Retribución por Beneficios Sociales, Retribución de Conciliación y la Retribución Emocional) con los factores que influyen en el desempeño laboral (Satisfacción en el trabajo, Autoestima, Trabajo en equipo, Capacitación de un trabajador), para lo cual está la sección III del cuestionario propuesto. (Anexo 2)

## CAPÍTULO III RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento que permitió identificar los factores del salario emocional que actúan como factor de motivación en el desempeño laboral de la Empresa PRONACA Planta Valle Hermoso, se obtuvieron los siguientes resultados:

### 3.1. SECCIÓN I: INFORMACIÓN GENERAL

### 3.2. SECCIÓN II: DESCRIPCIÓN Y ACEPTACIÓN O NO DE BENEFICIOS SOCIALES

Descripción y aceptación o no de beneficios sociales respecto de los cuales establece si se los puede solicitar en la actual empresa, si los ha disfrutado en otra empresa anteriormente y el nivel de utilidad de estos beneficios dentro de su vida laboral.

#### 3.2.1. APARTADO 1. LOS BENEFICIOS SOCIALES DESCRITOS LOS RECIBE EN SU EMPRESA ACTUAL:

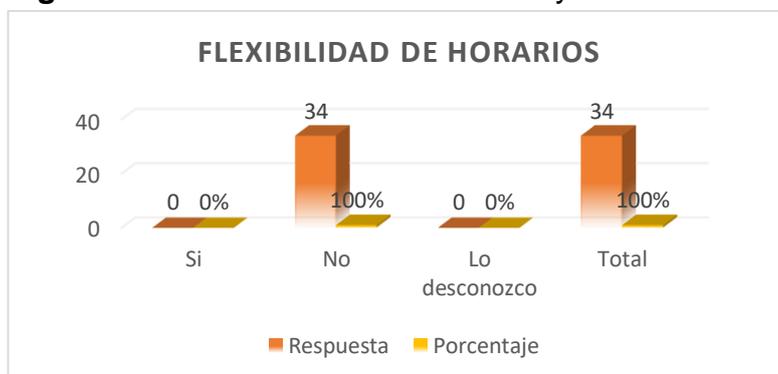
**Pregunta 1:** Horario flexible de entrada y salida

**Tabla 13.** Horario flexible de entrada y salida

S.II, Ap.1, Pr. 1	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 13.** Horario flexible de entrada y salida



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores mencionan que actualmente en la empresa no se tienen flexibilidad de horario de trabajos.

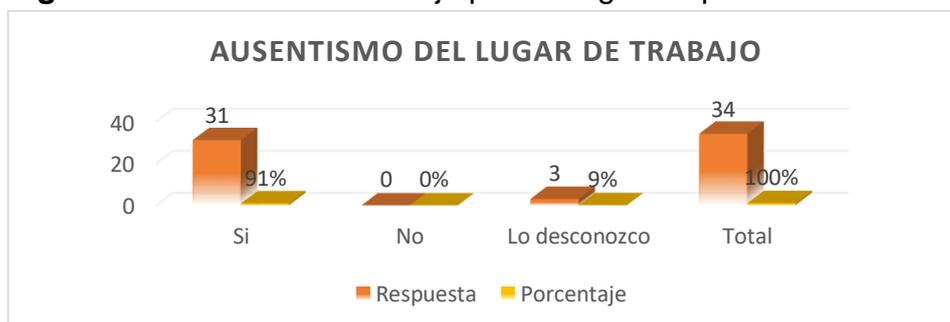
**Pregunta 2:** Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal

**Tabla 14.** Ausencia del trabajo por emergencia personal

S.II, Ap.1, Pr. 2	Respuesta	Porcentaje
Si	31	91%
No	0	0%
Lo desconozco	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 14.** Ausencia del trabajo por emergencia personal



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 91% de los trabajadores confirma que es posible ausentarse del lugar de trabajo, si es que tuvieran una emergencia personal.

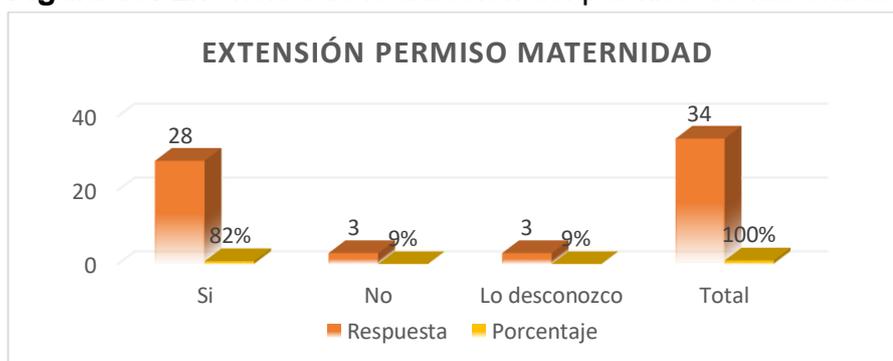
**Pregunta 3:** Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad

**Tabla 15.** Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad

S.II, Ap.1, Pr. 3	Respuesta	Porcentaje
Si	28	82%
No	3	9%
Lo desconozco	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 15.** Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 82% de los trabajadores menciona que si es posible extender el periodo de maternidad y paternidad.

**Pregunta 4:** Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo

**Tabla 16.** Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo

S.II, Ap.1, Pr. 4	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	31	91%
Lo desconozco	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 16.** Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 91% de los trabajadores afirma que no disponen de un tiempo máximo de permanencia en sus puestos de trabajo.

**Pregunta 5:** Organización propia y personal de las vacaciones

**Tabla 17.** Organización propia y personal de las vacaciones

S.II, Ap.1, Pr. 5	Respuesta	Porcentaje
Si	2	6%
No	29	85%
Lo desconozco	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 17.** Organización propia y personal de las vacaciones



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 85% de los trabajadores establece que no es posible organizar de manera personal las vacaciones anuales.

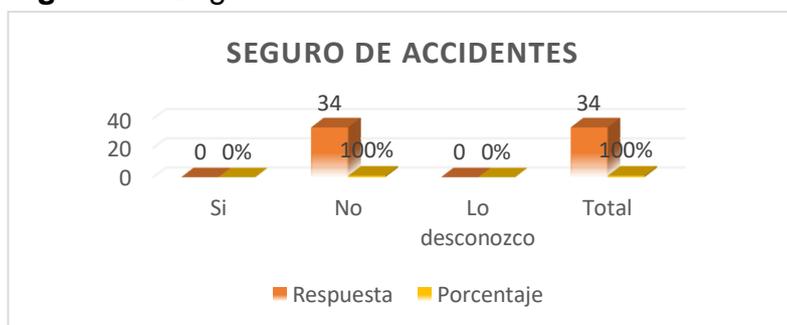
**Pregunta 6:** Seguro de accidentes

**Tabla 18.** Seguro de accidentes

S.II, Ap.1, Pr. 6	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 18.** Seguro de accidentes



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores confirma la inexistencia de un seguro de accidentes en sus actividades.

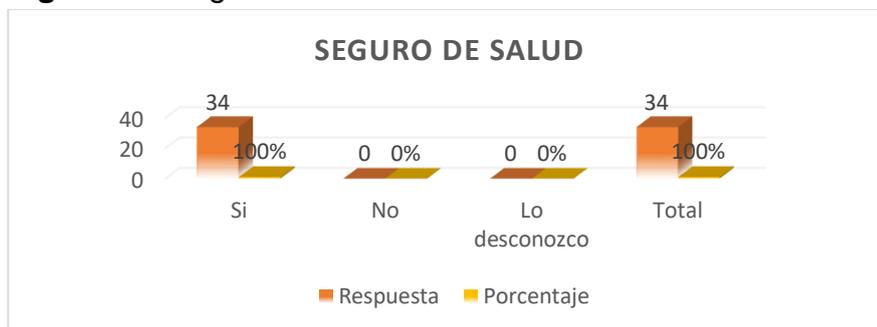
**Pregunta 7:** Seguro de salud

**Tabla 19.** Seguro de salud

S.II, Ap.1, Pr. 7	Respuesta	Porcentaje
Si	34	100%
No	0	0%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 19.** Seguro de salud



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los encuestados menciona que disponen de un seguro de salud en la empresa.

**Pregunta 8:** Seguro de vida

**Tabla 20.** Seguro de vida

S.II, Ap.1, Pr. 8	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 20.** Seguro de vida



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los encuestados afirma no disponer de un seguro de vida dentro de la empresa.

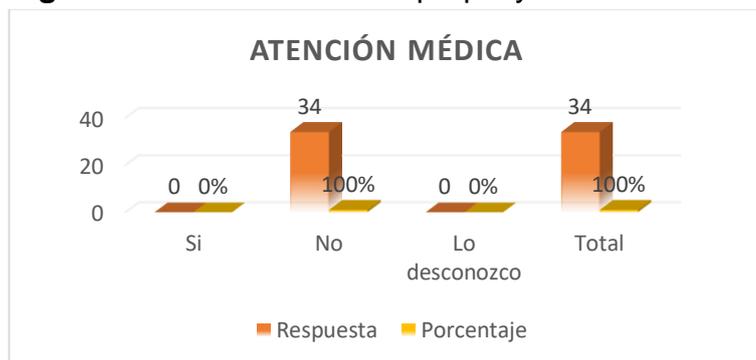
**Pregunta 9:** Atención médica propia y de familiares directos

**Tabla 21.** Atención médica propia y de familiares directos

S.II, Ap.1, Pr. 9	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 21.** Atención médica propia y de familiares directos



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los encuestados menciona que no tiene a su alcance atención médica, dentro de la empresa, para él o alguno de sus familiares.

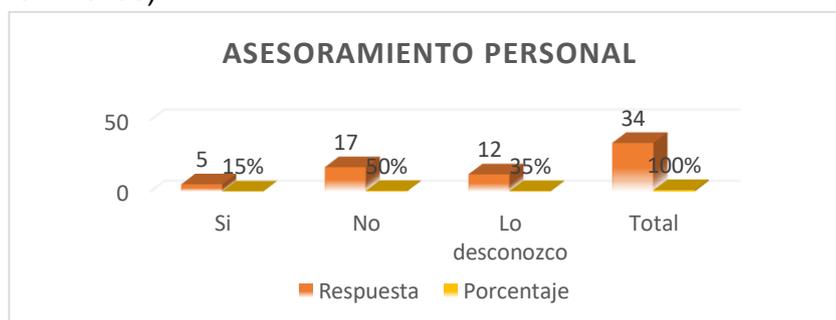
**Pregunta 10:** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)

**Tabla 22.** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)

S.II, Ap.1, Pr. 10	Respuesta	Porcentaje
Si	5	15%
No	17	50%
Lo desconozco	12	35%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 22.** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 15% del personal de la empresa menciona que han recibido asesoramiento personal o para familiares en la empresa, mientras que el 50% menciona que no ha recibido ese tipo de asesoría.

**Pregunta 11:** Asesoría ámbito profesional para trabajadores y sus familiares

**Tabla 23.** Asesoría profesional para trabajadores y sus familiares

S.II, Ap.1, Pr. 11	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 23.** Asesoramiento en ámbito profesional (para trabajadores y/o sus familiares)



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los empleados mencionan no tener una asesoría profesional de parte de la empresa.

**Pregunta 12:** Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos

**Tabla 24.** Videoconferencias para reducir desplazamientos

S.II, Ap.1, Pr. 12	Respuesta	Porcentaje
Si	4	12%
No	0	0%
Lo desconozco	30	88%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 24.** Videoconferencias para reducir desplazamientos



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Un 9% de trabajadores mencionan que tienen la opción de videoconferencias para evitar traslados a otras ciudades, el 79% menciona no conocer de esta opción, lo cual es comprensible, debido a que este servicio podría ser para directores o jefe de áreas.

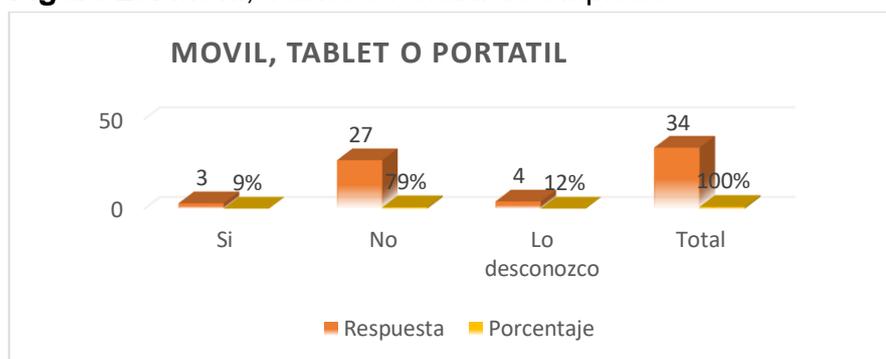
**Pregunta 13: Móvil, Tablet o Portátil de empresa**

**Tabla 25. Móvil, Tablet o Portátil de empresa**

S.II, Ap.1, Pr. 13	Respuesta	Porcentaje
Si	3	9%
No	27	79%
Lo desconozco	4	12%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 25. Móvil, Tablet o Portátil de empresa**



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Un 9% de trabajadores mencionan que tienen la opción de tener móvil, Tablet o portátil que les permita tener mejores opciones de comunicación y envíos de trabajos, el 79% menciona no conocer de esta opción, lo cual es comprensible, debido a que este servicio podría ser para directores o jefe de áreas.

**Pregunta 14: Vales / Ticket Restaurante**

**Tabla 26. Vales / Ticket Restaurante**

S.II, Ap.1, Pr. 14	Respuesta	Porcentaje
Si	34	100%
No	0	0%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 26.** Vales / Ticket Restaurante



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores de la empresa tienen acceso al ticket de restaurante, es decir todos tienen este servicio que brinda la empresa.

**Pregunta 15:** Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa

**Tabla 27.** Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa

S.II, Ap.1, Pr. 15	Respuesta	Porcentaje
Si	12	35%
No	0	0%
Lo desconozco	22	65%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 27.** Descuento total o parcial en el parking de la empresa



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 35% de los trabajadores hacen uso del servicio de parqueo, debido a que en su mayoría llegan a trabajar con transporte empresarial.

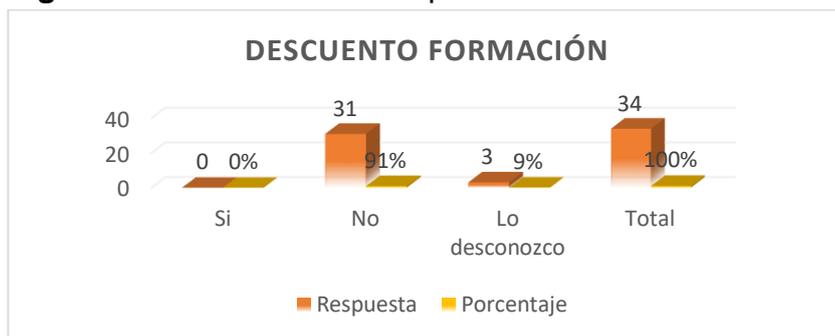
**Pregunta 16:** Descuento total o parcial en formación

**Tabla 28.** Descuento total o parcial en formación

S.II, Ap.1, Pr. 16	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	31	91%
Lo desconozco	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 28.** Descuento total o parcial en formación



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 91% de los trabajadores no obtiene ayuda o descuentos para formación profesional, el 9% menciona que desconoce de este tipo de beneficio.

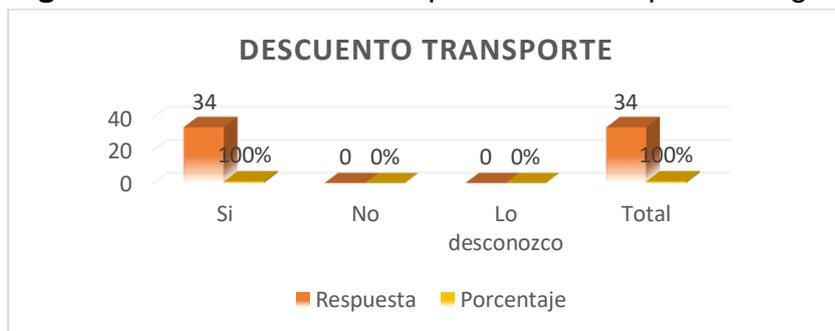
**Pregunta 17:** Descuento total o parcial en transporte al lugar

**Tabla 29.** Descuento total o parcial en transporte al lugar

S.II, Ap.1, Pr. 17	Respuesta	Porcentaje
Si	34	100%
No	0	0%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 29.** Descuento total o parcial en transporte al lugar



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores mencionan tener descuento por transporte.

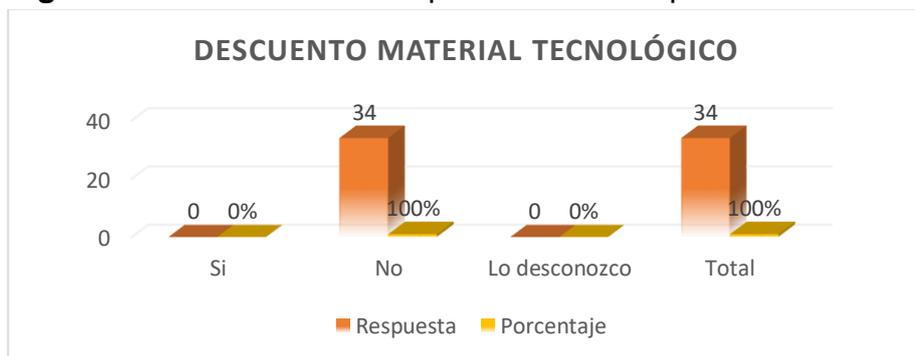
**Pregunta 18:** Descuentos en compra de material tecnológico

**Tabla 30.** Descuento en compra de material tecnológico

S.II, Ap.1, Pr. 18	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
Lo desconozco	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 30.** Descuento total o parcial en la compra de material tecnológico



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores menciona no haber recibido algún descuento de tipo tecnológico

**APARTADO 2. LOS BENEFICIOS SOCIALES DESCRITOS LOS HA RECIBIDO ANTERIORMENTE EN OTRA EMPRESA:**

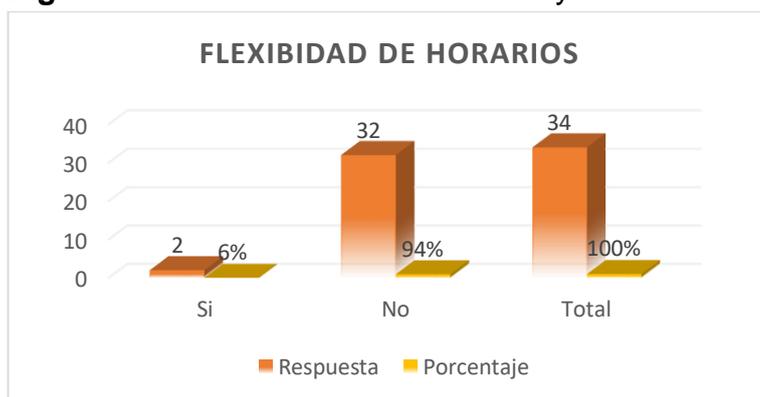
**Pregunta 1:** Horario flexible de entrada y salida

**Tabla 31.** Horario flexible de entrada y salida

S.II, Ap.2, Pr. 1	Respuesta	Porcentaje
Si	2	6%
No	32	94%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 31.** Horario flexible de entrada y salida



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 94% de los trabajadores menciona que no ha recibido el beneficio de flexibilidad horaria en otras empresas en las cuales ha laborado.

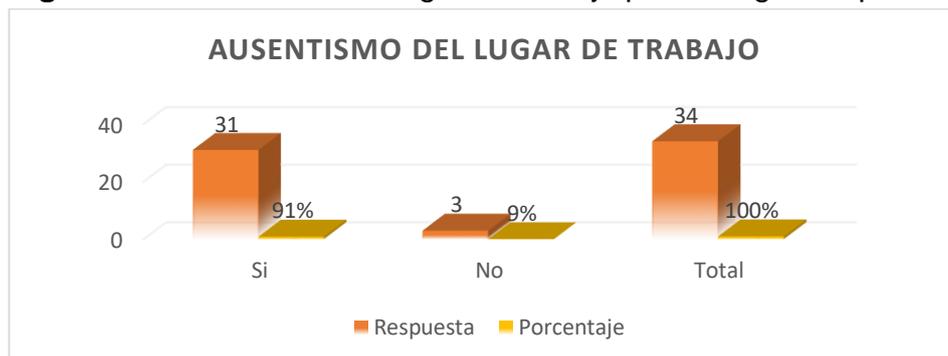
**Pregunta 2:** Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal

**Tabla 32.** Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal

S.II, Ap.2, Pr. 2	Respuesta	Porcentaje
Si	31	91%
No	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 32.** Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 91% de los trabajadores confirma que les ha sido posible ausentarse del lugar de trabajo, en los momentos que han solicitado en alguna otra empresa anteriormente.

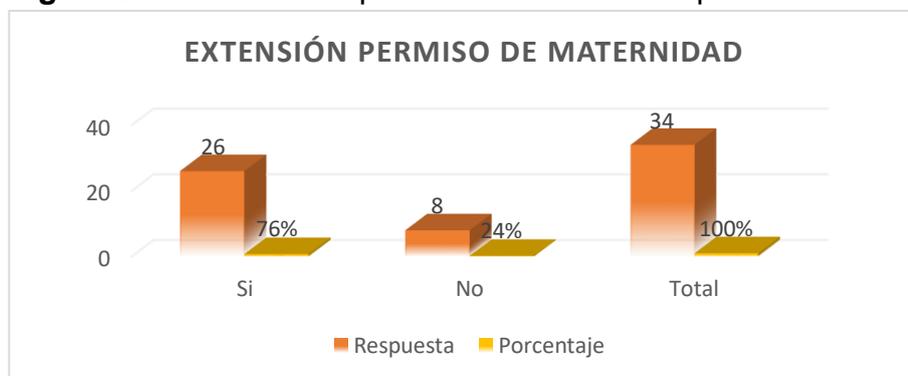
**Pregunta 3:** Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad

**Tabla 33.** Duración del permiso de maternidad/paternidad

S.II, Ap.2, Pr. 3	Respuesta	Porcentaje
Si	26	76%
No	8	24%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 33.** Duración del permiso de maternidad/paternidad



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 76% de los trabajadores menciona que si les ha sido posible extender el periodo de maternidad y paternidad en otras empresas donde ha laborado.

**Pregunta 4:** Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo

**Tabla 34.** Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo

S.II, Ap.2, Pr. 4	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 34.** Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores afirma que no han dispuesto de un tiempo máximo de permanencia en sus puestos de trabajo en otras empresas donde ha laborado.

**Pregunta 5:** Organización propia y personal de las vacaciones

**Tabla 35.** Organización propia y personal de las vacaciones

S.II, Ap.2, Pr. 5	Respuesta	Porcentaje
Si	11	32%
No	23	68%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 35.** Organización propia y personal de las vacaciones



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 68% de los trabajadores establece que no les ha sido posible organizar de manera personal las vacaciones anuales en sus anteriores empresas.

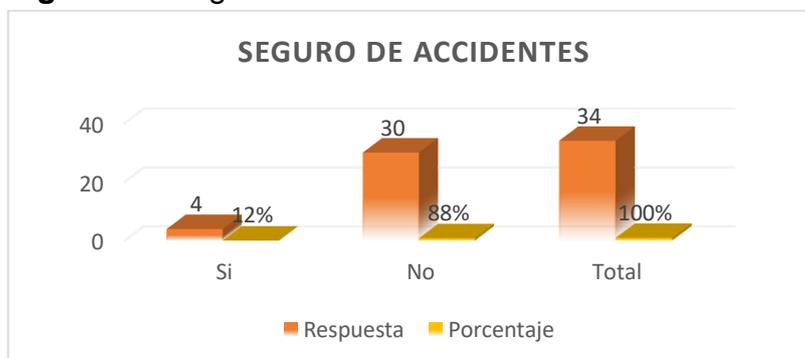
**Pregunta 6:** Seguro de accidentes

**Tabla 36.** Seguro de accidentes

S.II, Ap.2, Pr. 6	Respuesta	Porcentaje
Si	4	12%
No	30	88%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 36.** Seguro de accidentes



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 88% de los trabajadores confirma la inexistencia de un seguro de accidentes en sus actividades en trabajos anteriores.

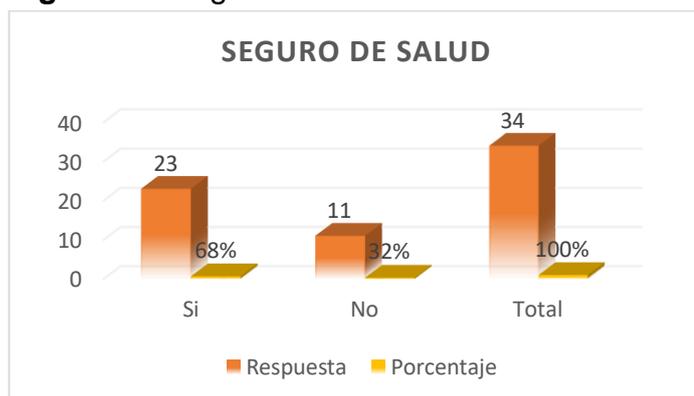
### Pregunta 7: Seguro de salud

**Tabla 37.** Seguro de salud

S.II, Ap.2, Pr. 7	Respuesta	Porcentaje
Si	23	68%
No	11	32%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 37.** Seguro de salud



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 68% de los encuestados menciona que han dispuesto de un seguro de salud en las empresas que han laborado anteriormente, mientras el 32% menciona no haber tenido este beneficio.

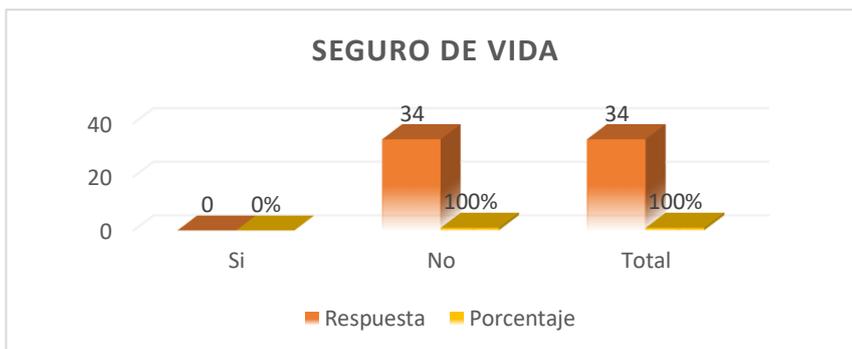
### Pregunta 8: Seguro de vida

**Tabla 38.** Seguro de vida

S.II, Ap.2, Pr. 8	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 38.** Seguro de vida



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los encuestados afirma no haber tenido un seguro de vida dentro de las empresas que han laborado anteriormente.

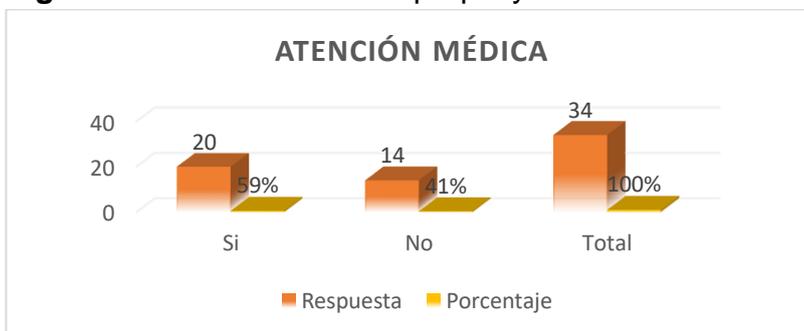
**Pregunta 9:** Atención médica propia y de familiares directos

**Tabla 39.** Atención médica propia y de familiares directos

S.II, Ap.2, Pr. 9	Respuesta	Porcentaje
Si	20	59%
No	14	41%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 39.** Atención médica propia y de familiares directos



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 41% de los encuestados afirma que no ha dispuesto de atención médica para ellos o para familiares dentro de las empresas que han laborado anteriormente.

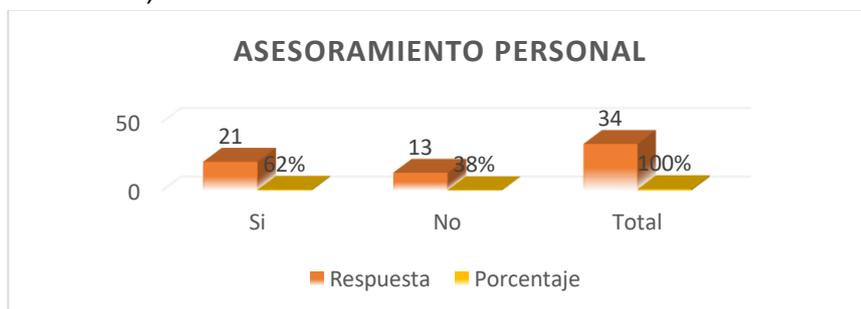
**Pregunta 10:** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)

**Tabla 40.** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)

S.II, Ap.2, Pr. 10	Respuesta	Porcentaje
Si	21	62%
No	13	38%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 40.** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 62% del personal de la empresa menciona que donde han trabajado anteriormente han recibido asesoramiento personal o para familiares, mientras que el 38% menciona que no ha recibido ese tipo de asesoría.

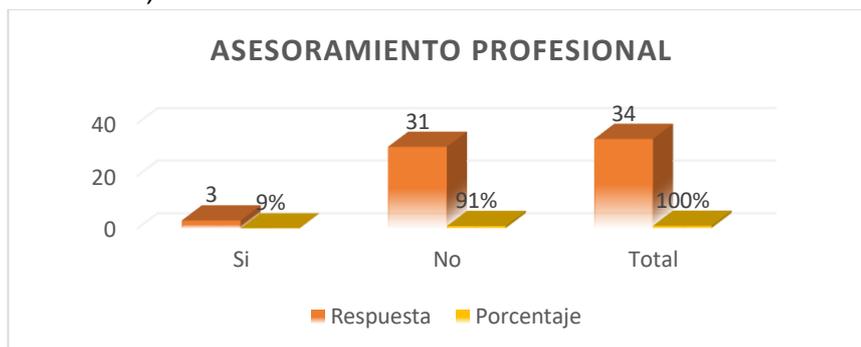
**Pregunta 11:** Asesoría profesional para trabajadores y familiares

**Tabla 41.** Asesoría profesional para trabajadores y familiares)

S.II, Ap.2, Pr. 11	Resposta	Porcentaje
Si	3	9%
No	31	91%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 41.** Asesoramiento en ámbito profesional (para trabajadores y/o familiares)



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 91% de los empleados mencionan no haber tenido asesoría profesional de parte de las empresas donde han trabajado anteriormente.

**Pregunta 12:** Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos

**Tabla 42.** Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos

S.II, Ap.2, Pr. 12	Respuesta	Porcentaje
Si	1	3%
No	33	97%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 42.** Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Un 3% de trabajadores mencionan que han tenido la opción de realizar videoconferencias para evitar traslados a otras ciudades, el 97% menciona no haber conocido de esta opción en las empresas donde ha laborado anteriormente.

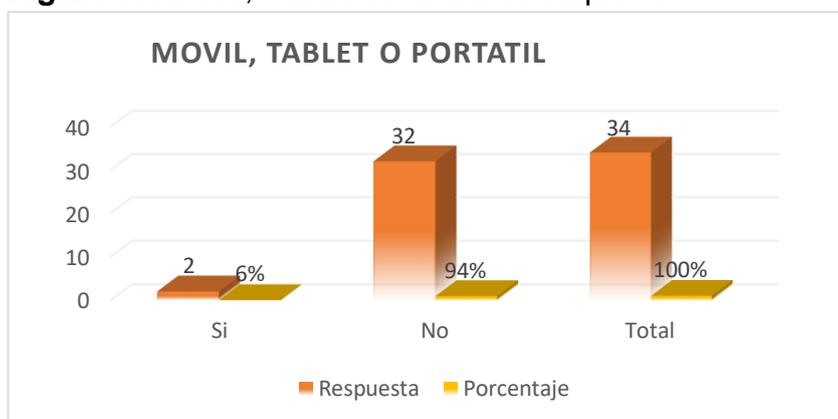
**Pregunta 13:** Móvil, Tablet o Portátil de empresa

**Tabla 43.** Móvil, Tablet o Portátil de empresa

S.II, Ap.2, Pr. 13	Respuesta	Porcentaje
Si	2	6%
No	32	94%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 43.** Móvil, Tablet o Portátil de empresa



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Un 6% de trabajadores mencionan que han tenido la opción de tener móvil, Tablet o portátil que les ha permitido tener mejores opciones de comunicación y envíos de trabajos, el 94% menciona no haber conocido de esta opción en las empresas donde han laborado anteriormente.

**Pregunta 14: Vales / Ticket Restaurante**

**Tabla 44. Vales / Ticket Restaurante**

S.II, Ap.2, Pr. 14	Respuesta	Porcentaje
Si	26	76%
No	8	24%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 44. Vales / Ticket Restaurante**



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 76% de los trabajadores de la empresa han tenido acceso al ticket de restaurante en empresas laboradas anteriormente.

**Pregunta 15: Descuento total o parcial en el parking de la empresa**

**Tabla 45. Descuento total o parcial en el parking de la empresa**

S.II, Ap.2, Pr. 15	Respuesta	Porcentaje
Si	7	21%
No	27	79%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 45. Descuento total o parcial en el parking de la empresa**



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 21% de los trabajadores han utilizado anteriormente el servicio de parqueo en las empresas donde trabajó anteriormente.

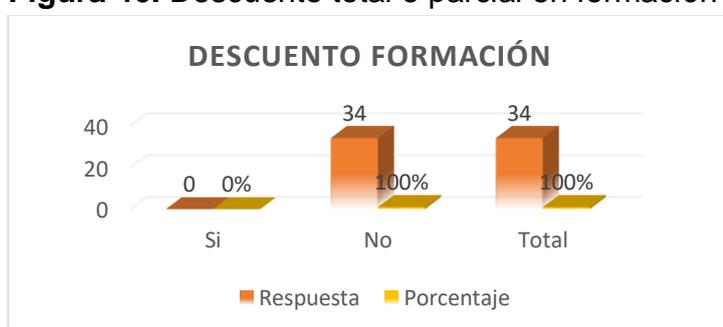
**Pregunta 16:** Descuento total o parcial en formación

**Tabla 46.** Descuento total o parcial en formación

S.II, Ap.2, Pr. 16	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Nota: Información encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 46.** Descuento total o parcial en formación



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores no han obtenido ayuda o descuentos para formación profesional en las empresas donde han trabajado anteriormente.

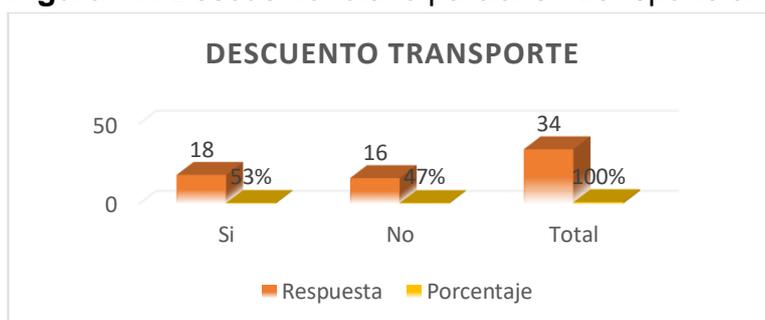
**Pregunta 17:** Descuento total o parcial en transporte al lugar

**Tabla 47.** Descuento total o parcial en transporte al lugar

S.II, Ap.2, Pr. 17	Respuesta	Porcentaje
Si	18	53%
No	16	47%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Nota: Información encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 47.** Descuento total o parcial en transporte al lugar



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 53% de los trabajadores mencionan haber tenido descuento por transporte en las empresas donde ha trabajado anteriormente.

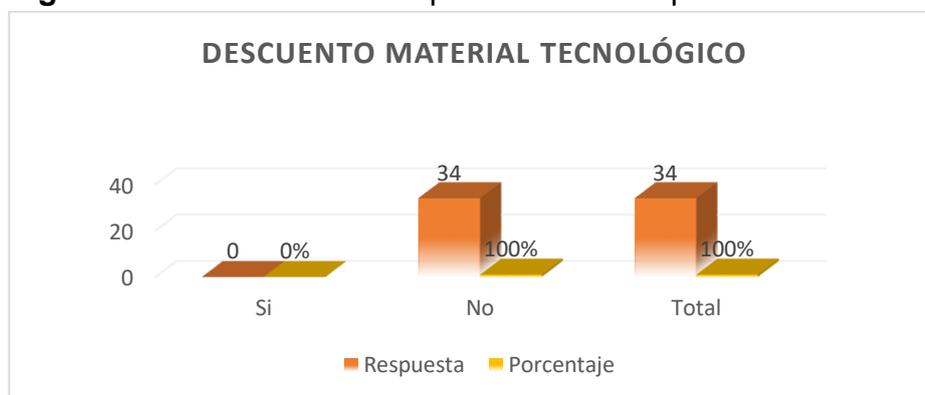
**Pregunta 18:** Descuento en compras de material tecnológico

**Tabla 48.** Descuento en compras de material tecnológico

S.II, Ap.2, Pr. 18	Respuesta	Porcentaje
Si	0	0%
No	34	100%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Nota: Información encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 48.** Descuento total o parcial en la compra de material tecnológico



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% de los trabajadores menciona no haber recibido algún descuento de tipo tecnológico.

**3.2.2. APARTADO 3. LOS BENEFICIOS SOCIALES DESCRITOS LOS CONSIDERA ÚTILES EN SU VIDA LABORAL.**

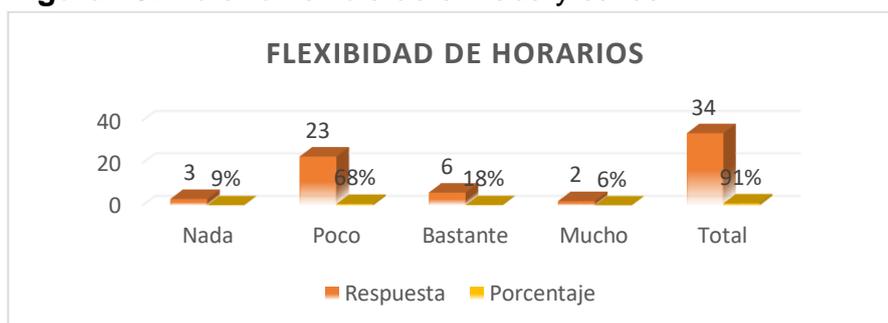
### Pregunta 1: Horario flexible de entrada y salida

**Tabla 49.** Horario flexible de entrada y salida

S.II, Ap.3, Pr. 1	Respuesta	Porcentaje
Nada	3	9%
Poco	23	68%
Bastante	6	18%
Mucho	2	6%
Total	34	91%

Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 49.** Horario flexible de entrada y salida



Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 68% de los trabajadores menciona que la flexibilidad de horarios en el trabajo les es poco útil en su vida laboral no ha recibido el beneficio de flexibilidad horaria en otras empresas en las cuales ha laborado, el 18% les parece bastante útil este servicio.

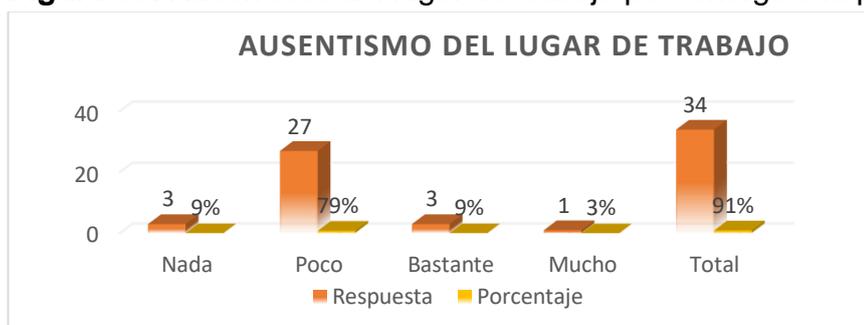
### Pregunta 2: Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal

**Tabla 50.** Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal

S.II, Ap.3, Pr. 2	Respuesta	Porcentaje
Nada	3	9%
Poco	27	79%
Bastante	3	9%
Mucho	1	3%
Total	34	91%

Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 50.** Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal



Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 79% de los trabajadores confirma que les es poco útil en su vida laboral la opción de ausentarse del lugar de trabajo por una calamidad doméstica, mientras que el 9% menciona que les es bastante útil.

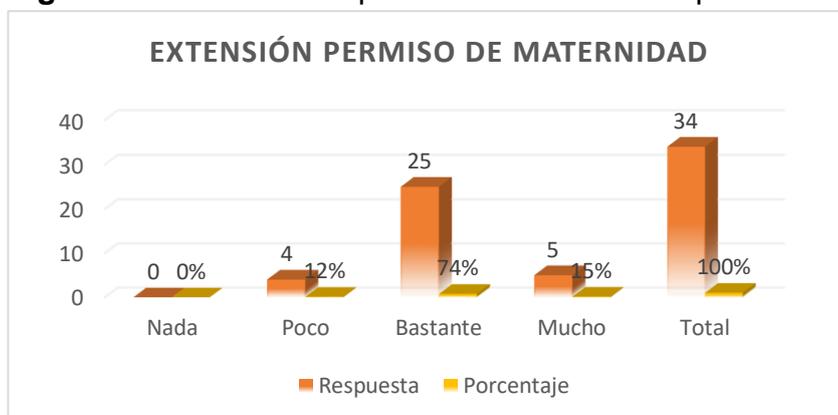
**Pregunta 3:** Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad

**Tabla 51.** Duración del permiso de maternidad/paternidad

S.II, Ap.3, Pr. 3	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	4	12%
Bastante	25	74%
Mucho	5	15%
Total	34	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 51.** Duración del permiso de maternidad/paternidad



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 74% de los trabajadores menciona que la opción de extender el permiso de maternidad/paternidad les es bastante beneficioso en su desempeño laboral.

**Pregunta 4:** Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo

**Tabla 52.** Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo

S.II, Ap.3, Pr. 4	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	4	12%
Bastante	28	82%
Mucho	2	6%
Total	34	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 52.** Tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 82% de los trabajadores afirma que la posibilidad de controlar un tiempo máximo en el lugar de trabajo les sería bastante beneficioso para su desempeño laboral.

**Pregunta 5:** Organización propia y personal de las vacaciones

**Tabla 53.** Organización propia y personal de las vacaciones

S.II, Ap.3, Pr. 5	Respuesta	Porcentaje
Nada	4	12%
Poco	25	74%
Bastante	5	15%
Mucho	0	0%
Total	34	88%

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 53.** Organización propia y personal de las vacaciones



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 74% de los trabajadores establece que la posibilidad de organizar ellos sus vacaciones les sería poco beneficioso para desempeño laboral.

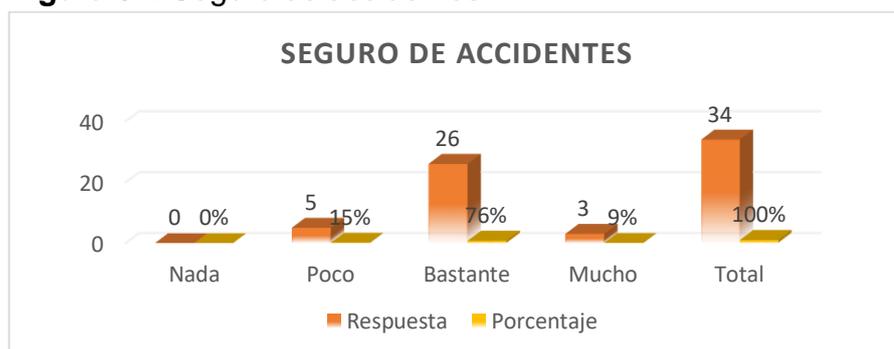
## Pregunta 6: Seguro de accidentes

**Tabla 54.** Seguro de accidentes

S.II, Ap.3, Pr. 6	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	5	15%
Bastante	26	76%
Mucho	3	9%
Total	34	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 54.** Seguro de accidentes



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 76% de los trabajadores confirma que el tener un seguro de accidentes en sus actividades laborales les resultaría bastante beneficioso en su desempeño laboral.

## Pregunta 7: Seguro de salud

**Tabla 55.** Seguro de salud

S.II, Ap.3, Pr. 7	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Bastante	26	76%
Mucho	8	24%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 55.** Seguro de salud



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 76% de los encuestados menciona que el disponer de un seguro de salud en la empresa les sería bastante beneficioso para su desempeño laboral.

**Pregunta 8: Seguro de vida**

**Tabla 56. Seguro de vida**

S.II, Ap.3, Pr. 8	Respuesta	Porcentaje
Nada	3	9%
Poco	23	68%
Bastante	6	18%
Mucho	2	6%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 56. Seguro de vida**



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 68% de los encuestados afirma que les sería poco beneficioso para su desempeño laboral, el tener un seguro de vida dentro de la empresa.

**Pregunta 9: Atención médica propia y de familiares directos**

**Tabla 57. Atención médica propia y de familiares directos**

S.II, Ap.3, Pr. 9	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Bastante	12	35%
Mucho	22	65%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 57.** Atención médica propia y de familiares directos



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 65% de los encuestados afirma que tener atención médica para ellos o para familiares dentro de la empresa resultaría muy beneficioso para su desempeño laboral.

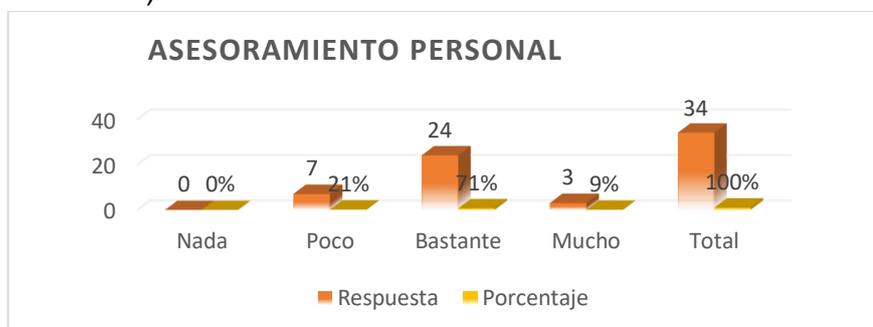
**Pregunta 10:** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)

**Tabla 58.** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o sus familiares)

S.II, Ap.3, Pr. 10	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	7	21%
Bastante	24	71%
Mucho	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 58.** Asesoramiento en ámbito personal (para trabajadores y/o familiares)



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 71% del personal de la empresa menciona que sería bastante beneficioso el tener dentro de la empresa un servicio de asesoramiento personal o para familiares.

**Pregunta 11:** Asesoría profesional para trabajadores y familiares

**Tabla 59.** Asesoría profesional para trabajadores y familiares

S.II, Ap.3, Pr. 11	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	4	12%
Bastante	27	79%
Mucho	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 59.** Asesoramiento en ámbito profesional (para trabajadores y/o familiares)



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 79% del personal de la empresa menciona que sería bastante beneficioso el tener dentro de la empresa un servicio de asesoramiento profesional personal o para familiares.

**Pregunta 12:** Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos

**Tabla 60.** Videoconferencias para reducir desplazamientos

S.II, Ap.3, Pr. 12	Respuesta	Porcentaje
Nada	4	12%
Poco	22	65%
Bastante	3	9%
Mucho	5	15%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 60.** Videoconferencias para reducir desplazamientos



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Un 65% de trabajadores mencionan que la opción de videoconferencias para evitar traslados a otras ciudades les sería poco beneficioso para su desempeño laboral.

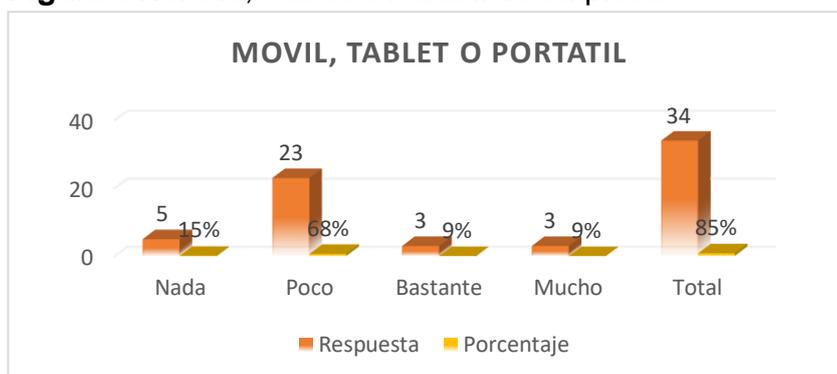
**Pregunta 13:** Móvil, Tablet o Portátil de empresa

**Tabla 61.** Móvil, Tablet o Portátil de empresa

S.II, Ap.3, Pr. 13	Respuesta	Porcentaje
Nada	5	15%
Poco	23	68%
Bastante	3	9%
Mucho	3	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 61.** Móvil, Tablet o Portátil de empresa



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Un 68% de trabajadores mencionan que la opción de tener móvil, tablet o portátil que les permita tener mejores opciones de comunicación y envíos de trabajos, les sería poco útil para su desempeño laboral.

**Pregunta 14:** Vales / Ticket Restaurante

**Tabla 62.** Vales / Ticket Restaurante

S.II, Ap.3, Pr. 14	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	0	0%
Bastante	10	29%
Mucho	24	71%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 62.** Vales / Ticket Restaurante



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 71% de los trabajadores de la empresa menciona como muy beneficioso tener ticket de restaurante, como servicio brindado por la empresa.

**Pregunta 15:** Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa

**Tabla 63.** Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa

S.II, Ap.3, Pr. 15	Respuesta	Porcentaje
Nada	20	59%
Poco	10	29%
Bastante	4	12%
Mucho	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>41%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 63.** Descuento total o parcial en el parqueadero de la empresa



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 88% de los trabajadores mencionan que el servicio de parqueo dentro de la empresa les resulta nada o poco beneficioso para su desempeño laboral.

**Pregunta 16:** Descuento total o parcial en formación

**Tabla 64.** Descuento total o parcial en formación

S.II, Ap.3, Pr. 16	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	2	6%
Bastante	26	76%
Mucho	6	18%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 64.** Descuento total o parcial en formación



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 94% de los trabajadores comenta que les resultaría bastante y muy beneficioso para su bienestar laboral el hecho de contar con ayuda o descuentos para formación profesional.

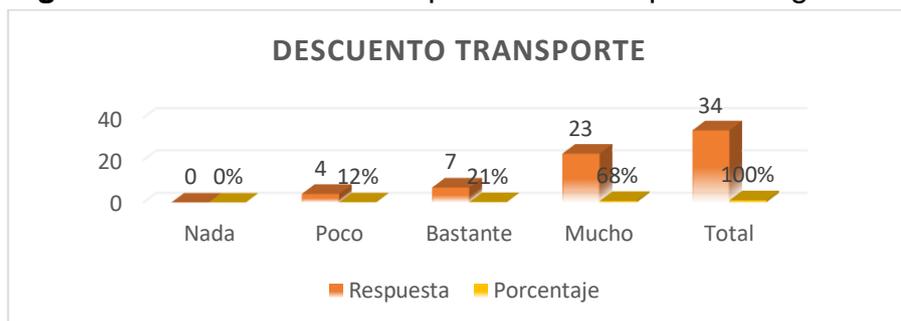
**Pregunta 17:** Descuento total o parcial en transporte al lugar

**Tabla 65.** Descuento total o parcial en transporte al lugar

S.II, Ap.3, Pr. 17	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	4	12%
Bastante	7	21%
Mucho	23	68%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 65.** Descuento total o parcial en transporte al lugar



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 88% de los trabajadores mencionan que tener descuento por transporte brindado por la empresa, les es bastante o muy beneficioso para su desempeño laboral.

**Pregunta 18:** Descuentos en compra de material tecnológico

**Tabla 66.** Descuentos en compra de material tecnológico

S.II, Ap.3, Pr. 18	Respuesta	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	7	21%
Bastante	22	65%
Mucho	5	15%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 66.** Descuento total o parcial en la compra de material tecnológico



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 80% de los trabajadores menciona que les resultaría bastante o muy beneficioso contar con un descuento de tipo tecnológico dentro de la empresa.

### 3.3. SECCIÓN III: DETERMINACIÓN DEL GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SEGÚN LA EXPERIENCIA Y OPINIÓN DEL TRABAJADOR PERSONAL

Determinación del grado de acuerdo con afirmaciones según la experiencia y opinión del trabajador personal en beneficio de la mejora en su desempeño laboral

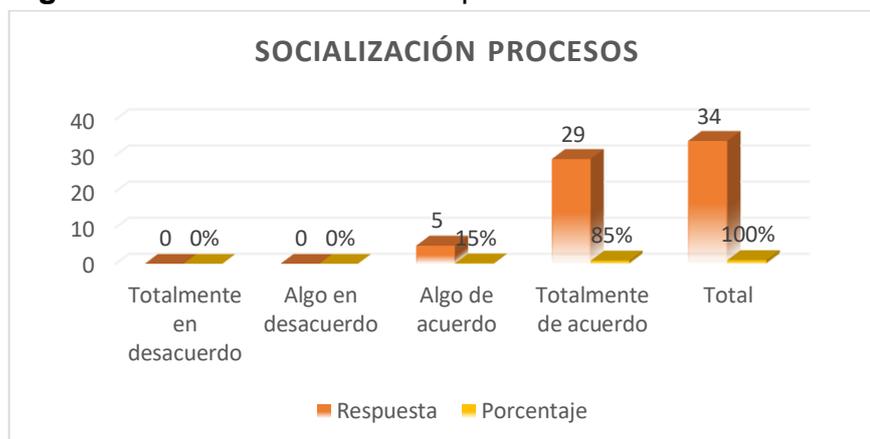
Pregunta 1: Socialización de los procesos de selección internos

**Tabla 67.** Socialización de los procesos de selección internos

S.III, Pr. 1	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	5	15%
Totalmente de acuerdo	29	85%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 67.** Socialización de los procesos de selección internos



Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 85% del personal de la planta está de totalmente de acuerdo con que se realice la socialización de los procesos de selección internos.

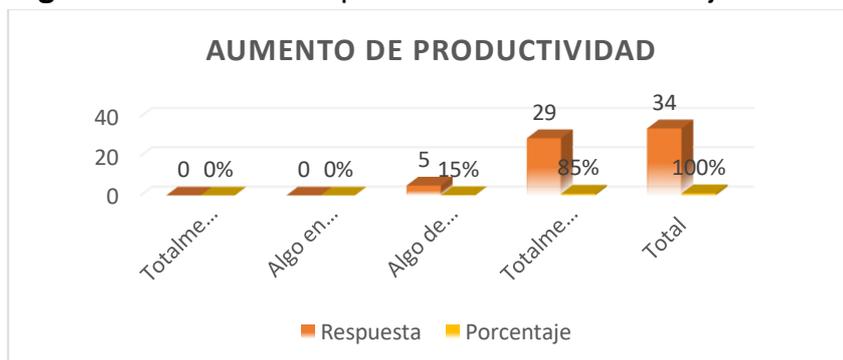
Pregunta 2: Aumento la productividad de los trabajadores

**Tabla 68.** Aumento la productividad de los trabajadores

S.III, Pr. 2	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	5	15%
Totalmente de acuerdo	29	85%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 68.** Aumento la productividad de los trabajadores



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 85% del personal de la planta está de totalmente de acuerdo con que la empresa considere como política institucional el aumento del desempeño de los trabajadores.

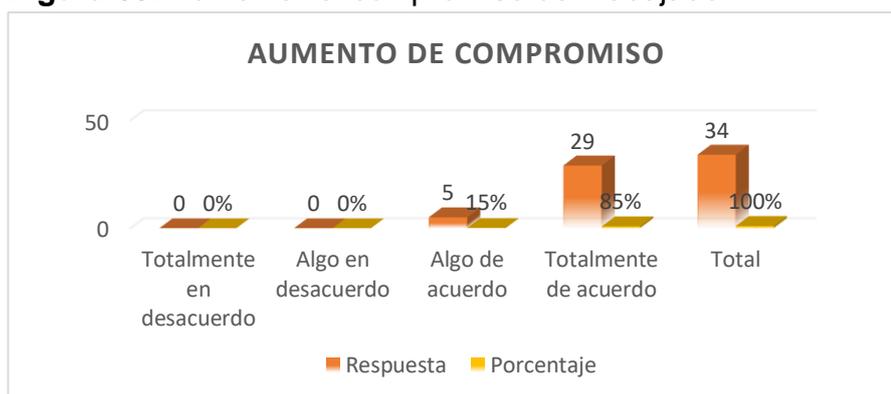
**Pregunta 3:** Aumentar el compromiso del trabajador

**Tabla 69.** Aumentar el compromiso del trabajador

S.III, Pr. 3	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	5	15%
Totalmente de acuerdo	29	85%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 69.** Aumentar el compromiso del trabajador



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 85% del personal de la planta está de totalmente de acuerdo con que la empresa realice acciones que permitan aumentar el desempeño del trabajador.

#### Pregunta 4: Aumentar la motivación del trabajador

**Tabla 70.** Aumentar la motivación del trabajador

S.III, Pr. 4	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	7	21%
Totalmente de acuerdo	27	79%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 70.** Aumentar la motivación del trabajador



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está algo y totalmente de acuerdo con que la empresa realice acciones para incrementar el nivel de motivación de los trabajadores.

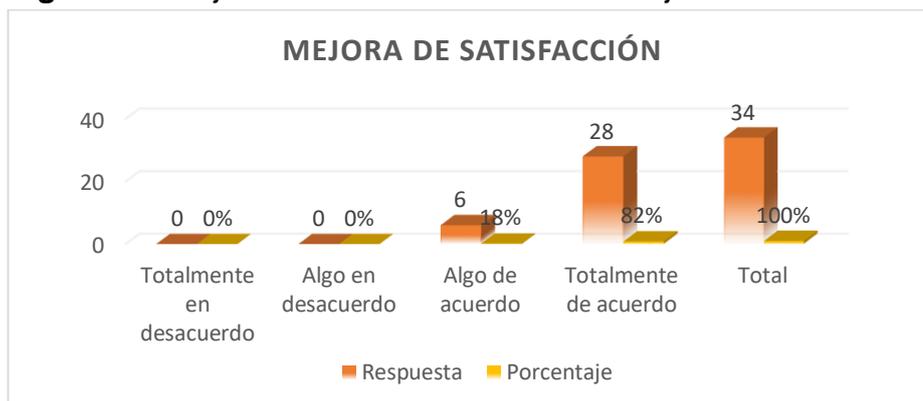
#### Pregunta 5: Mejorar la satisfacción de los trabajadores

**Tabla 71.** Mejorar la satisfacción de los trabajadores

S.III, Pr. 5	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	6	18%
Totalmente de acuerdo	28	82%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 71. Mejorar la satisfacción de los trabajadores**



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está algo y totalmente de acuerdo con que la empresa realice acciones orientadas a incrementar el nivel de satisfacción de sus trabajadores.

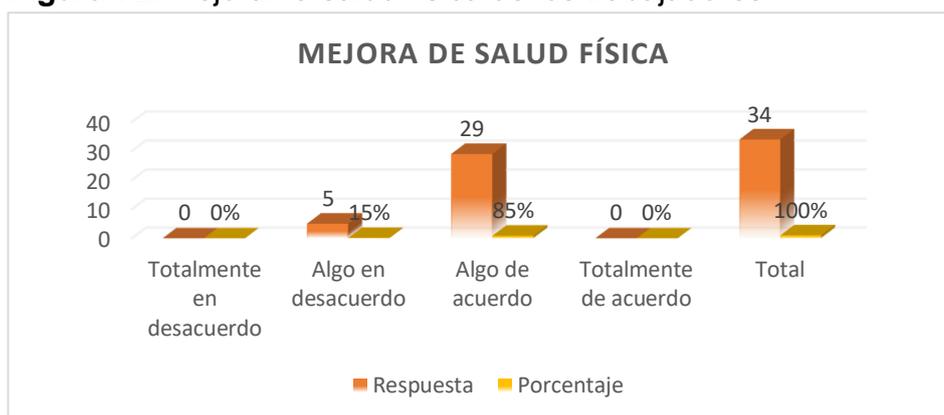
**Pregunta 6: Mejorar la salud física de los trabajadores**

**Tabla 72. Mejorar la salud física de los trabajadores**

S.III, Pr. 6	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	5	15%
Algo de acuerdo	29	85%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 72. Mejorar la salud física de los trabajadores**



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 85% del personal de la planta está algo de acuerdo con que la empresa realice acciones para mejorar la salud física de los trabajadores.

**Pregunta 7: Mejorar la salud psíquica de los trabajadores**

**Tabla 73.** Mejorar la salud psíquica de los trabajadores

<b>S.III, Pr. 7</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	6	18%
Algo en desacuerdo	7	21%
Algo de acuerdo	21	62%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>82%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 73.** Mejorar la salud psíquica de los trabajadores



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 62% del personal de la planta está algo de acuerdo con que la empresa realice acciones para mejorar la salud psíquica de los trabajadores, mientras que el 38% está en total desacuerdo o algo en desacuerdo con estas acciones.

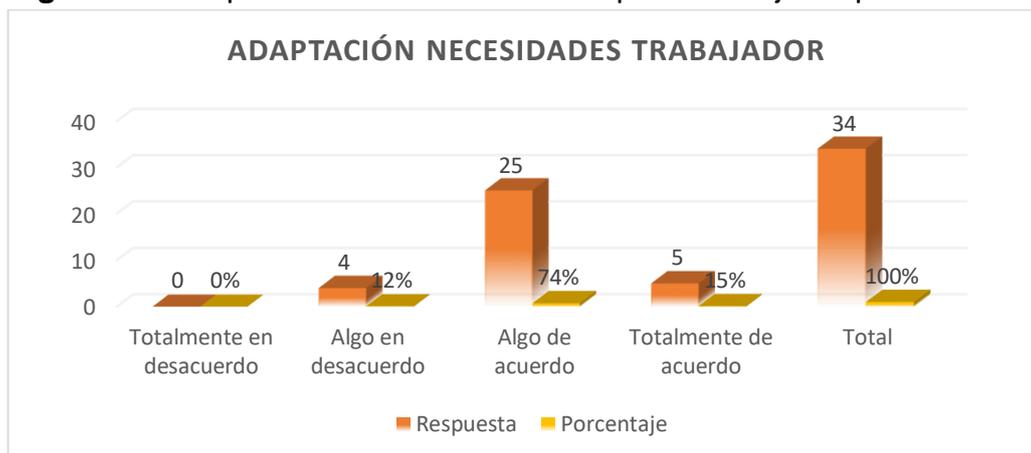
**Pregunta 8: No se adaptan a las necesidades que el trabajador puede tener**

**Tabla 74.** Adaptación a las necesidades que el trabajador puede tener

<b>S.III, Pr. 8</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	4	12%
Algo de acuerdo	25	74%
Totalmente de acuerdo	5	15%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 74.** Adaptación a las necesidades que el trabajador puede tener



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 88% del personal de la planta está algo o totalmente de acuerdo en que la empresa no considera ni se adapta a las necesidades que tiene el trabajador.

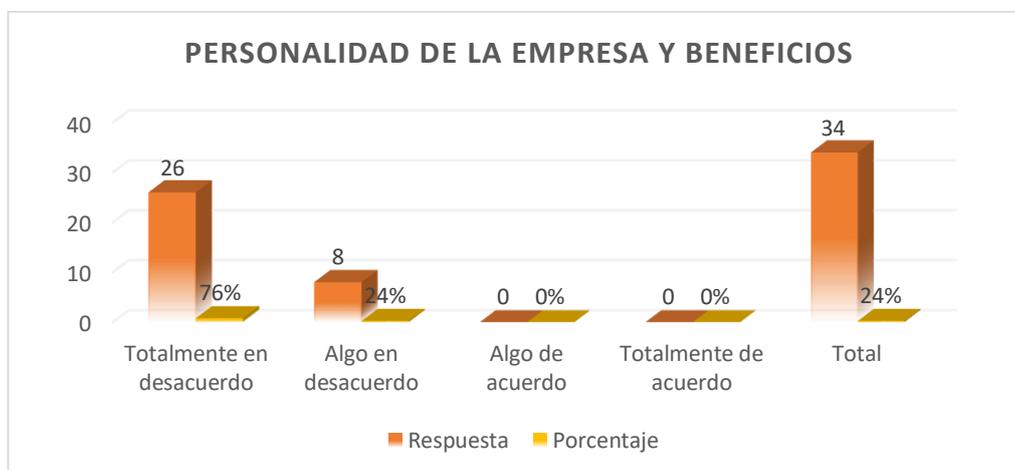
**Pregunta 9:** La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales

**Tabla 75.** La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales

S.III, Pr. 9	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	26	76%
Algo en desacuerdo	8	24%
Algo de acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>24%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 75.** La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está totalmente o algo en desacuerdo con la afirmación de que la personalidad de la empresa no se alinea con la aplicación de beneficios sociales.

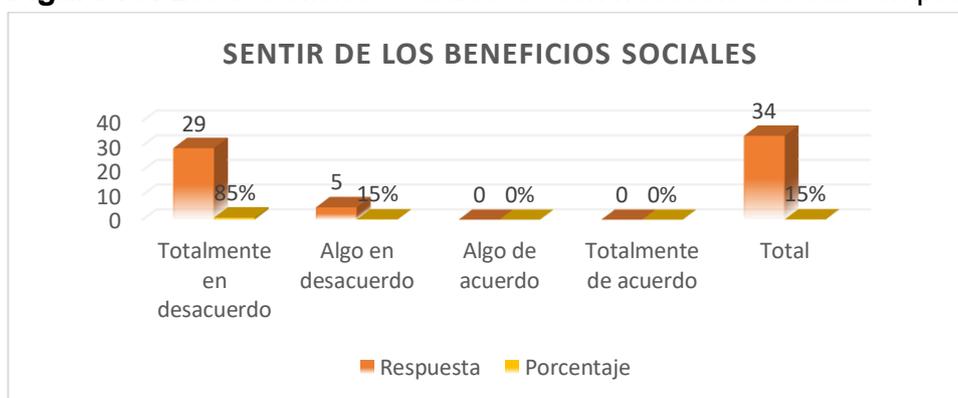
**Pregunta 10:** Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas

**Tabla 76.** Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas

S.III, Pr. 10	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	29	85%
Algo en desacuerdo	5	15%
Algo de acuerdo	0	0%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>15%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 76.** Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está totalmente o algo en desacuerdo con la afirmación de que los beneficios sociales no son necesarios en las empresas.

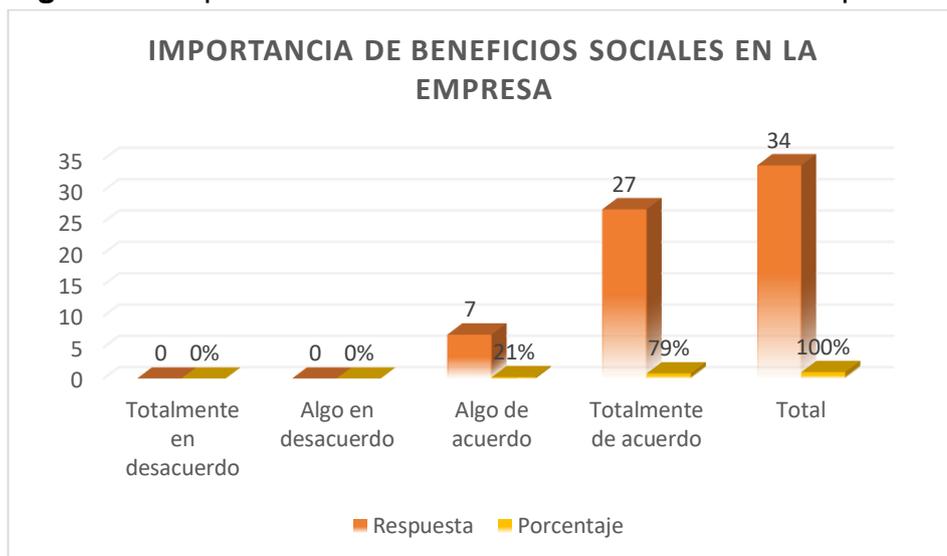
**Pregunta 11:** Las empresas implementan los beneficios sociales para hacer conocer la importancia de la conciliación laboral

**Tabla 77.** Importancia de los beneficios sociales en la empresa

S.III, Pr. 11	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	7	21%
Totalmente de acuerdo	27	79%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 77.** Importancia de los beneficios sociales en la empresa



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está algo o totalmente de acuerdo, con la afirmación de que las empresas implementan los beneficios sociales para hacer conocer la importancia dentro de la empresa en el ámbito de conciliación.

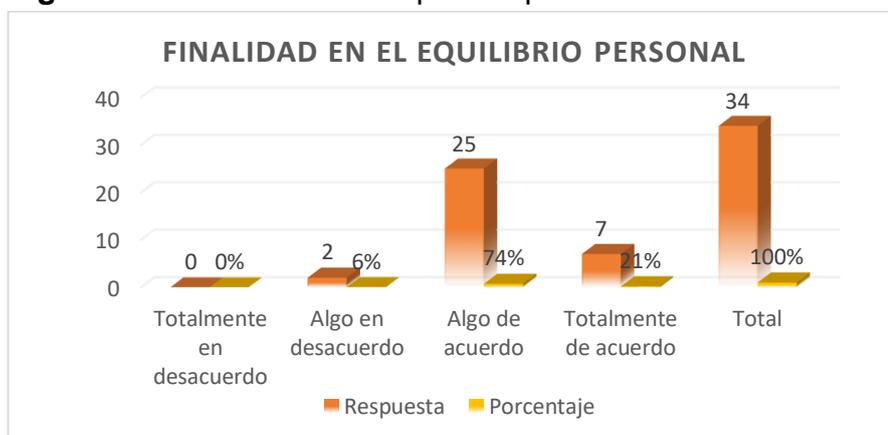
**Pregunta 12:** Está orientada a potenciar el equilibrio de la vida personal y profesional

**Tabla 78.** Finalidad en el equilibrio personal

S.III, Pr. 12	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	2	6%
Algo de acuerdo	25	74%
Totalmente de acuerdo	7	21%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 78.** Finalidad en el equilibrio personal



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 98% del personal de la planta está algo o totalmente de acuerdo, con la afirmación de que la empresa tiene como finalidad el potenciar el equilibrio de la vida personal y profesional del trabajador para su mejor desempeño.

**Pregunta 13:** Es aplicable debido a que los trabajadores son importantes para la empresa

**Tabla 79.** Motivo de aplicación por la importancia de trabajadores

S.III, Pr. 13	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	25	74%
Totalmente de acuerdo	9	26%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 79.** Se aplican por la importancia de trabajadores



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está algo o totalmente de acuerdo, con la afirmación de que los beneficios sociales se aplican por la importancia que tienen los trabajadores para la empresa.

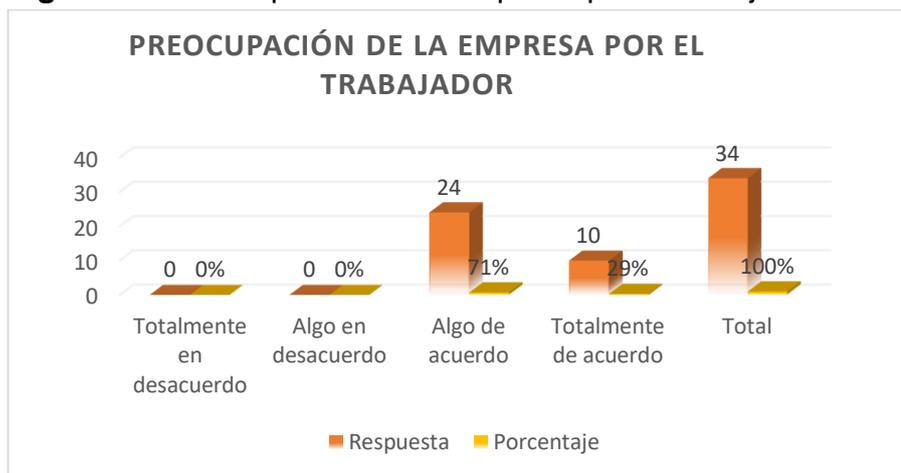
**Pregunta 14:** Se establecen en las empresas preocupadas por los trabajadores

**Tabla 80.** Preocupación de la empresa por el trabajador

S.III, Pr. 14	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	0	0%
Algo de acuerdo	24	71%
Totalmente de acuerdo	10	29%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 80.** Preocupación de la empresa por el trabajador



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 100% del personal de la planta está algo o totalmente de acuerdo, con la afirmación de que los beneficios sociales se aplican porque la empresa está preocupada por sus trabajadores.

**Pregunta 15:** No se establecen si el trabajador no los solicita

**Tabla 81.** Aplicación por iniciativa del trabajador

S.III, Pr. 15	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	25	74%
Algo en desacuerdo	5	15%
Algo de acuerdo	4	12%
Totalmente de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>26%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 81.** Aplicación por iniciativa del trabajador



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 89% del personal de la planta está totalmente o algo en desacuerdo, con la afirmación de que los beneficios sociales son una alternativa que se puede o no solicitar a la empresa.

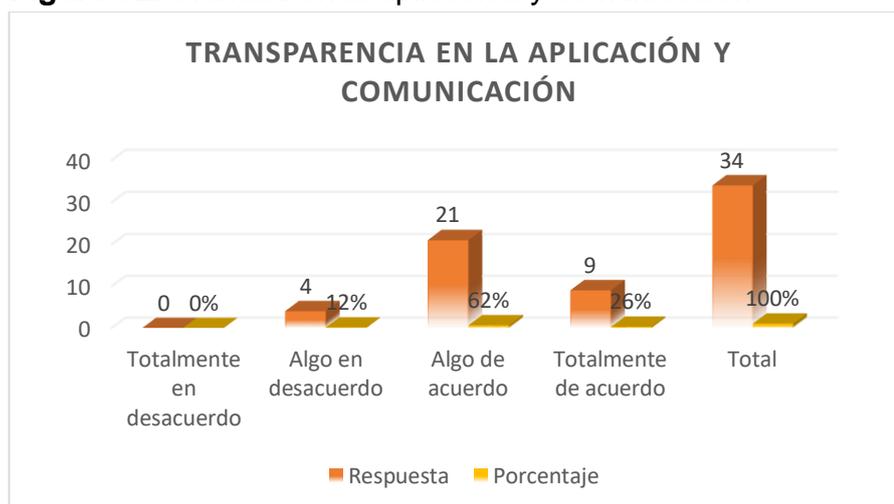
**Pregunta 16:** Las empresas tienen como política la ejecución de la comunicación y aplicación de los beneficios sociales

**Tabla 82.** Claridad en la aplicación y comunicación

S.III, Pr. 16	Respuesta	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Algo en desacuerdo	4	12%
Algo de acuerdo	21	62%
Totalmente de acuerdo	9	26%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Figura 82.** Claridad en la aplicación y comunicación



**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

El 88% del personal de la planta está algo o totalmente de acuerdo, con la afirmación de que la empresa es transparente en la aplicación y comunicación de los beneficios sociales que da a sus trabajadores.

### 3.4. DESARROLLO DE OBJETIVOS

**Objetivo 1:** Identificar teóricamente la relación existente entre el salario emocional como factor de motivación y el desempeño laboral de los empleados de una empresa.

Considerando lo mencionado por Abad (2005) citado por Rocco (2009), en donde describe que los factores inherentes al salario emocional, se pueden determinar cómo: la formación que ofrece la empresa, la calidad de la relación con el personal de mayor rango, la posibilidad de poder expresar ideas y

sugerencias, las oportunidades de ascenso y promoción, los retos profesionales, un ambiente laboral agradable; estos factores derivan en la empresa según Bonilla y Bolívar (2011), en gente leal y comprometida, en disminución de gastos e incremento de la competitividad, mientras que para el trabajador deriva en una mejor formación profesional que aporte a la empresa, los posibles reconocimientos, una mejor comunicación con el jefe directo o indirecto, crea un sentido de pertenencia con la empresa debido a la autonomía de labores que tiene el trabajador.

Tomando en consideración dentro del análisis anterior, para González (2010), las categorías inherentes a la conceptualización del salario emocional son:

1. **Retribución Estándar:** Forman parte del paquete remunerativo, que más allá del salario bruto, habla de retribuciones variables, como obsequios o días libres por nacimientos, matrimonios o sepelios.
2. **Retribución por Beneficios Sociales:** Son los beneficios directos para los colaboradores, mismos que tienen un costo directo/indirecto para la organización, como celebraciones grupales por días especiales
3. **Retribución de Conciliación:** Esta referencia a la retribución que no aparece al fin de mes dentro de la nómina, como los beneficios y ventajas de brinda la organización al empleado en relación al su crecimiento profesional concomitantemente a ello, sea con el cuidado de los hijos del trabajador o de sus personas dependientes, además de flexibilidad de horarios, jornadas reducidas o el teletrabajo.
4. **Retribución Emocional:** Son beneficios que la organización pone a disposición de los empleados, estos generalmente son difíciles de cuantificar, pero tiene un alto impacto en el valor del salario emocional, es decir, algunos de estos elementos pueden ser considerados como motivación laboral, mejoramiento del clima laboral o la relación con directivos.

Estos factores generan mayor motivación para los empleados de cualquier organización, así lo describe Correro, Pedace y Pinto (2010), citados por López (2011), además de considerar también la capacitación, los retos profesionales la conciliación entre la vida familiar y laboral.

De la misma manera los autores mencionan que los tipos de motivación laboral pueden ser intrínsecos y extrínsecos, los primeros llevan la satisfacción de las necesidades superiores, como las sociales, la estima y la autorrealización. Son intrínsecas porque tienden a satisfacer las necesidades, a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como

el tipo trabajo, el proceso en que es ejecutado (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen)

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, que son las necesidades inferiores, dentro de estas se encuentran las fisiológicas y las de seguridad.

Es necesario considerar también lo dicho por Chiavenato (2002), relacionado con el desempeño laboral, el cual lo describe como todas aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores y que estos son importantes en el logro de los objetivos de la organización. De acuerdo con Chiavenato, se podría decir que el desempeño laboral es una apreciación por parte de los supervisores y partes jerárquicas de la manera como un trabajador alcanza las metas u objetivos de la empresa y los propios.

Es posible deducir también que algunos de los factores que influyen en el desempeño laboral de un trabajador, son la satisfacción en el trabajo, la autoestima, el trabajo en equipo, la capacitación del trabajador

Por lo mencionado y expuesto por algunos autores, se puede determinar que existe teóricamente una relación entre el salario emocional como factor de motivación y el desempeño laboral de los empleados de una empresa.

**Objetivo 2:** Determinar los factores del salario emocional que tienen incidencia motivacional en el desempeño laboral de sus empleados la empresa PRONACA, planta de Aves Valle Hermoso

Para el cumplimiento de este objetivo, es necesario considerar los factores inherentes al salario emocional citados por Abad (2005), los cuales pueden ser:

- Formación ofrecida por la empresa
- Calidad de la relación con el supervisor inmediato
- Poder expresar ideas y sugerencias
- Oportunidades de ascenso y promoción
- Retos profesionales
- Planificación de carrera profesional
- Ambiente laboral agradable
- Flexibilidad, seguridad, equidad, reconocimiento.

En función de los aspectos antes mencionados se midieron una serie de aspectos que se relacionan con los criterios de Abad tal y como se observa en la tabla que sigue:

**Tabla 83. Criterio de Abad vs Aspecto medido**

<b>Criterio de Abad</b>	<b>Aspecto medido</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación ofrecida por la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría personal para trabajadores y familiares</li> <li>Asesoría profesional para trabajadores y familiares</li> <li>Descuentos en formación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de la relación con el supervisor inmediato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horario flexible</li> <li>Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poder expresar ideas y sugerencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento de la duración del permiso de maternidad o paternidad</li> <li>Determinación propia y personal de las vacaciones</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidades de ascenso y promoción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría personal para trabajadores y familiares</li> <li>Asesoría profesional para trabajadores y familiares</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Retos profesionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría profesional para trabajadores y familiares</li> <li>Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de carrera profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría profesional para trabajadores y familiares</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiente laboral agradable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horario flexible</li> <li>Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia</li> <li>Seguro de salud</li> <li>Seguro de vida</li> <li>Seguro de accidentes</li> <li>Atención médica propia y de familiares directos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilidad, seguridad, equidad, reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horario flexible</li> <li>Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia</li> <li>Seguro de salud</li> <li>Seguro de vida</li> <li>Seguro de accidentes</li> <li>Descuentos en parqueadero de la empresa</li> <li>Descuentos en formación</li> <li>Descuentos en transporte institucional</li> <li>Descuentos en compra de material tecnológico</li> </ul>

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Estos factores fueron medidos en el personal de la empresa, de acuerdo a ciertas acciones, que tuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 84.** Variables del salario emocional como base del desempeño laboral

<b>Variables relacionadas con el Salario Emocional</b>	<b>¿Considera que le podría ser útil en su desempeño laboral?</b>	<b>Análisis de la variable de mayor importancia para el desempeño laboral de los empleados de la empresa</b>
Horario flexible de entrada y salida	18%	Para los empleados el tener horarios flexibles no les representa de mayor importancia en su desempeño laboral
Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal	21%	El poder ausentarse del lugar de trabajo, cuando exista emergencia laboral, para los empleados no es relevante dentro de su desempeño laboral, sin embargo el 21% considera esta variable necesaria
Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad	74%	Se le considera a esta variable como importante para mejorar su desempeño laboral, seguramente debido a la formación familiar y necesidad del cuidado infantil.
Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo	82%	El 82% de los trabajadores considera que el fijar un tiempo máximo de permanencia en el trabajo contribuirá a mejorar su desempeño laboral. Sería necesario para la empresa mantener o mejorar esta variable para así mejorar el desempeño de sus trabajadores.
Organización propia y personal de las vacaciones	26%	El poder tomar las vacaciones de acuerdo a las necesidades del trabajador, no representa para ellos un variable importante dentro de la mejora de su desempeño laboral
Seguro de accidentes	76%	Para el 76% de los trabajadores el tener un seguro de accidentes en sus labores les permitirá mejorar su desempeño laboral
Seguro de salud	76%	El 76% de los trabajadores de la empresa manifiesta que el tener un seguro de salud, contribuiría a su desempeño laboral.
Seguro de vida	32%	La idiosincrasia ecuatoriana no le permite considerar al seguro de vida como una opción relevante dentro de la mejora de su desempeño laboral, sin embargo la empresa podría optar por la implementación de este beneficio social.
Atención médica propia y de familiares directos	65%	La atención médica propia y a familiares directos ayudaría al 65% de los empleados a mejorar su desempeño laboral.
Asesoría personal para trabajadores y familiares	71%	El que la empresa brinde un asesoramiento en el ámbito personal para los trabajadores y familiares, para 71% de los empleados sería motivo de mejora en su desempeño laboral.

Continúa...

**Tabla 84. (Cont.)**

Asesoría profesional para trabajadores y familiares	79%	El que la empresa brinde un asesoramiento en el ámbito profesional para los trabajadores y familiares, para 79% de los empleados sería motivo de mejora en su desempeño laboral.
Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos	35%	El uso de videoconferencias al ser solo para cargos ejecutivos, no puede ser afirmativo para todos los empleados, lo que sí es beneficioso para quienes tienen la opción de su uso, por lo que la empresa debe seguir brindando este beneficio.
Móvil, Tablet o Portátil de empresa	32%	El uso de móvil, Tablet o portátil al ser solo para cargos ejecutivos no puede ser afirmativo para todos los empleados, lo que sí es beneficioso para quienes tienen la opción de su uso, por lo que la empresa debe seguir brindando este beneficio.
Vales / Ticket Restaurante	71%	El 71% de los empleados de la empresa considera que el tener un servicio de ticket en el restaurante, les motiva en su desempeño laboral.
Descuentos en el parqueadero de la empresa	22%	La mayoría de los trabajadores de la planta llega en transporte institucional, lo que hace poco relevante esta variable como beneficio que incida en el desempeño laboral
Descuentos en formación	94%	Para el 94% de los trabajadores, tener un descuento total o parcial en su formación haría que mejores su desempeño laboral.
Descuentos en transporte al lugar de trabajo	88%	Tener un descuento total o parcial en el transporte al lugar de trabajo es beneficioso para mejorar el desempeño laboral, según el 88% de los trabajadores.
Descuentos en compra de material tecnológico	80%	El 80% de los trabajadores asegura que el tener un descuento total o parcial de compras en materiales tecnológicos les permitirá mejorar su desempeño laboral.

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

**Objetivo 3:** Determinar el impacto del salario emocional como factor de motivación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, planta de Aves Valle Hermoso

De manera general se puede establecer que el 58% de los trabajadores se siente motivado para mejorar su desempeño laboral, si la empresa PROANCA Planta de Aves Valle Hermoso les brindara las acciones antes mencionadas, de las 18 acciones que se establecen como opciones de mejora laboral, la empresa brinda actualmente 12, y cinco de ellas los cumple en un alto grado de satisfacción para el empleado.

Las acciones que determinan el impacto del salario emocional como factor de motivación en el desempeño laboral de los empleados de la empresa PRONACA, planta de Aves Valle Hermoso, se establecen de acuerdo a los porcentajes de cumplimiento de cada una de las acciones evaluadas con la herramienta utilizada, mismas que determina los siguientes porcentajes de influencias en el desempeño laboral:

**Tabla 85.** Influencia de las variables del salario emocional en el desempeño laboral

<b>Variables relacionadas con el Salario Emocional</b>	<b>¿Los recibe en su empresa actual?</b>	<b>¿Lo ha recibido anteriormente en otra empresa?</b>	<b>Influencia de la variable en el desempeño laboral de los trabajadores</b>
Horario flexible de entrada y salida	0%	6%	La empresa actual no brinda la opción de establecer horarios flexibles, debido a la naturaleza de sus actividades, mientras que el 6% de los trabajadores mencionan haber recibido este tipo de beneficio en sus anteriores trabajos; por lo tanto, esta acción no se podría considerar como expectativa cierta de motivación, que contribuya en su desempeño laboral.
Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal	91%	91%	Para el 91% de los trabajadores el poder ausentarse de la empresa por motivos de calamidad domestica les es y ha sido permitido en las empresas, lo que puede mencionarse como una acción motivadora que beneficia al desempeño laboral.
Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad	82%	76%	Con un porcentaje de 82% los trabajadores mencionan como beneficioso para su desempeño el poder extender el permiso por maternidad o paternidad, 76% de ellos han recibido este beneficio en las empresas donde trabajaban anteriormente, este porcentaje de cumplimiento o utilización de esta acción, contribuye en el mejor desempeño laboral.
Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo	9%	0%	El 9% de los trabajadores actualmente se ve beneficiado por poder fijar un tiempo máximo de permanencia en el trabajo, y ningún trabajador anteriormente ha sido beneficiado por esta acción, por lo tanto, el que se implemente esta acción en la empresa actual no será influyente en el mejoramiento de su desempeño laboral.
Organización propia y personal de las vacaciones	15%	32%	Solo un 15% de los trabajadores actualmente pueden organizar su tiempo de vacaciones, y el 32% de ellos lo han podido solicitar en sus empleos anteriores, estos porcentajes por lo tanto no son influyentes en la necesidad de tener esta acción como beneficio que contribuya al mejor desempeño laboral.
Seguro de accidentes	0%	12%	Ningún trabajador de la empresa actualmente tiene seguro de accidentes, y solo el 12% de ellos han tenido este beneficio anteriormente, sin embargo, al tener un alto porcentaje (76%) como necesidad de tener este tipo de seguro, la empresa para motivar el desempeño laboral debería establecer una opción de cumplimiento de este tipo de beneficio.
Seguro de salud	100%	68%	El 100% de los trabajadores reciben este beneficio actualmente en la empresa, y el 76% de ellos lo ha tenido en empresas anteriores, al ser este una acción cumplida en todos los trabajadores, la empresa solo debe mantener este beneficio, pues en el futuro la motivación por tenerlo sería mínima para mejorar su desempeño laboral.
Seguro de vida	0%	0%	Este tipo de seguro actual y anteriormente no han sido parte de los beneficios de los trabajadores, y solo el 32% de ellos cree importante tener este beneficio como motivador de su desempeño laboral.

**Continúa...**

**Tabla 85. (Cont.)**

Atención médica propia y de familiares directos	0%	59%	La empresa por ahora no brinda este servicio de atención, sin embargo, un porcentaje del 59% de los trabajadores han recibido este beneficio anteriormente, por lo que si esta acción podría implementarse en la empresa, sería una importante fuente de motivación para mejorar su desempeño laboral.
Asesoría personal para trabajadores y familiares	15%	62%	Solo el 15% de los trabajadores reciben esta acción actualmente, y un 62% lo ha recibido anteriormente en otras empresas, este hecho sumado al 71% de trabajadores que les gustaría gozar de este beneficio, hace de esta acción una fuente importante de motivación para el desempeño laboral.
Asesoría profesional para trabajadores y familiares	0%	9%	Este beneficio no recibe actualmente en la empresa, y solo el 9% lo ha recibido en otras empresas, sin embargo, el 79% de trabajadores les gustaría gozar de este beneficio, por lo tanto, al cumplir la empresa con este beneficio sería para el trabajador una importante fuente de motivación para el desempeño laboral.
Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos	9%	3%	El hecho de que un porcentaje bajo de trabajadores en la empresa actual y en las anteriores hayan tenido cargos de nivel jerárquico, hace que este beneficio, sea algo indiferente para la mayoría de los trabajadores, sin embargo, para los trabajadores de este tipo de cargos les es indispensable que este beneficio brinde la empresa, para mejorar su desempeño laboral.
Móvil, Tablet o Portátil de empresa	9%	6%	Al igual que el beneficio anterior, un porcentaje bajo de trabajadores en la empresa actual y en las anteriores han tenido cargos de nivel jerárquico, por lo que este beneficio, les es indiferente para la mayoría de los trabajadores, pero para los trabajadores de cargos jerárquicos les es muy útil este beneficio para mejorar su desempeño laboral.
Vales / Ticket Restaurante	100%	76%	La empresa actualmente cumple al 100% de los trabajadores con este beneficio, y para ellos es muy importante que este beneficio se siga manteniendo, debido a que la alimentación siempre será uno de los gastos diarios de mayor influencia para el desempeño laboral.
Descuentos en el parqueadero de la empresa	35%	21%	
Descuentos en formación	9%	0%	Al existir un 94% de trabajadores que mencionan como primordial que exista el beneficio de descuento en formación, y recibirlo actualmente en un porcentaje muy reducido, hace de este beneficio un requerimiento, que contribuya como motivador para mejorar el desempeño laboral.
Descuentos en transporte al lugar de trabajo	100%	53%	Actualmente la empresa brinda al 100% este beneficio, lo que hace de este, una fuente permanente de motivación para mejorar el desempeño, una por la ubicación de la planta y otra por la necesidad que dan a conocer los trabajadores sobre este beneficio.
Descuentos en compra de material tecnológico	0%	0%	Si bien los trabajadores ni ahora, ni anteriormente han recibido este tipo de beneficio, para ellos es importante contar con esta acción de parte de la empresa, debido a que el 80% de los trabajadores asegura que el tener un descuento total o parcial de compras en materiales tecnológicos les permitirá mejorar su desempeño laboral.

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

De manera genérica se puede establecer que en el *'día a día'* de la empresa, debe optar por la flexibilidad horaria y los días de permiso para asuntos propios para los trabajadores en beneficio de sus necesidades.

Otra actividad importante a considerar son los días de vacaciones para los trabajadores. Las vacaciones se centran, sobre todo, en el período de verano, sin embargo, no existe aún una norma o planificación que establezca como tomar ordenadamente este periodo de tiempo.

Una medida igual de importante a ser considerada en los tiempos de trabajo y los tiempos personales son los días para para permiso por cuestiones personales, para los cuales el trabajador, cuando no puede realizar esos asuntos personales fuera del horario de trabajo, requiere solicitar un día para realizarlos, lo que permitiría tener una mejor predisposición al trabajo y a la empresa.

El nacimiento de un hijo supone un período de descanso remunerado de 12 semanas del que gozan las mujeres que están a punto de convertirse en madres. Las mismas se distribuyen de la siguiente forma, 2 semanas previas a la fecha estimada de parto y 10 semanas posteriores al nacimiento.

En cuanto a los días de permiso, las afiliadas tienen derecho a 2 horas de permiso por lactancia, durante los 12 meses posteriores al parto. Es decir que tu jornada laboral tendrá una duración de 6 horas hasta que tu hijo cumpla un año de edad.

En cuanto al permiso por paternidad la legislación ecuatoriana establece que tiene una duración de diez días, con remuneración normal, en los casos de nacimiento por parto normal. En caso de cesárea o mellizos el periodo se extiende por cinco días más.

El incumplimiento de esta norma, no solo genera problemas legales para la empresa, también tendría influencia en su motivación y desempeño laboral.

El beneficio relacionado con la formación para los trabajadores o uno de sus familiares en primer grado, ya sea a través de un descuento total o parcial, puede ser aplicado y ejecutado en cualquier empresa. Debido a que todos los trabajadores tienen la necesidad empresarial y el derecho personal, de realizar un mínimo de horas para formación profesional anual que, en ocasiones, se podría completar con otro tipo de formación como iniciativa personal o de manera empresarial.

Las ejecuciones de convenios son también importantes, debido a que pueden facilitar la conciliación laboral, es así que, al realizar tareas desde el

propio domicilio (teletrabajo) o en las oficinas de una sucursal sin la necesidad de desplazarse al centro matriz de trabajo, facilitaría el desempeño laboral con un nivel de motivación alta.

Para poder realizar un estudio con mayor especificidad y obtener mejores conclusiones, quizás, se podría considerar la obtención de información detallada de las actitudes y aptitudes de cada trabajador para entender la variabilidad de las necesidades a las que, por protección de datos, no se ha tenido acceso a esta información.

Se puede considerar que cuanto más alto sea el grado de utilidad de los beneficios, mayor será la necesidad de satisfacerlos para los trabajadores en el caso que la empresa requiera herramientas para negociar.

En resumen, el objetivo planteado está orientado a la demostrar que los trabajadores se inclinan positivamente a establecer una satisfacción cumplida de la gran mayoría de los beneficios sociales, este hecho se da por la ponderación de valor que dan a unos y otros, si fuese el caso de que una empresa pueda aplicar estas medidas, estas deben estar orientadas a aquellos con un porcentaje más elevado de ponderación por parte de los trabajadores.

Este objetivo se complementa también considerando la sección tres de la encuesta, donde manifiestan la ponderación de los beneficios sociales entregados por la empresa, dentro delo cual se puede mencionar como relevante, los siguientes:

**Tabla 86.** Valoración de las variables del salario emocional en el desempeño laboral

	Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Valoración de la variable en el desempeño laboral
Socializar de los procesos de selección internos	0	0	5	29	El total de los empleados manifiesta que el socializar por parte de la empresa de los procesos de selección influye positivamente en su nivel de desempeño laboral, debido a que conocen de que puestos y en qué áreas se requiere personal y cuáles son las condiciones de su enrolamiento
Aumento de la productividad de los trabajadores	0	0	5	29	El 100% de los encuestados están de acuerdo con que la empresa tenga como premisa de aumento de desempeño laboral el aumentar la productividad de los trabajadores
Aumento del compromiso del trabajador	0	0	5	29	Para los trabajadores en su totalidad, el que la empresa promulgue el aumento del compromiso del trabajador con la empresa, es una importante forma de incrementar el mejoramiento del desempeño laboral
Aumento de la motivación del trabajador	0	0	7	27	Para los trabajadores en su totalidad, el que la empresa promulgue el aumento de la motivación del trabajador, es una importante forma de lograr un mejoramiento del desempeño laboral
Mejora la satisfacción de los trabajadores	0	0	6	28	El que la empresa proponga y ejecute acciones orientadas a la mejora de la satisfacción de los trabajadores, estos están de acuerdo en su totalidad con estas acciones
Mejora la salud física de los trabajadores	0	5	29	0	En su gran mayoría, los trabajadores manifiestan que la empresa realice acciones orientadas a mejorar la salud física y psíquica, con la finalidad que estas acciones estén orientadas a un mejoramiento del desempeño laboral
Mejora la salud psíquica de los trabajadores	6	7	21	0	
No se adaptan a las necesidades que el trabajador puede tener	0	4	25	5	Los trabajadores mencionan que las acciones que realiza la empresa no se adaptan a las necesidades que el trabajador puede tener, en este ámbito la empresa debe establecer estrategias que permitan una mejor visión del trabajador en cuanto al cumplimiento de las necesidades de este.

Continúa...

**Tabla 86. (Cont.)**

La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales	26	8	0	0	En esta variable los trabajadores manifiestan que las políticas, misión y visión de la empresa, se acopla a la aplicación de beneficios sociales inherentes a la mejora del desempeño laboral
Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas	29	5	0	0	Todos los trabajadores coinciden que los beneficios sociales son necesarios en esta y cualquier otra empresa.
Las empresas implementan los beneficios sociales para hacer conocer la importancia de la conciliación laboral	0	0	7	27	Los trabajadores manifiestan tener claro que la aplicación de los beneficios sociales actuales tienen relación con la armonía laboral y de hecho con el mejoramiento del desempeño.
Su fin es potenciar el equilibrio de la vida personal y profesional	0	2	25	7	Para los trabajadores los beneficios sociales son una forma de incrementar el equilibrio entre su vida personal y la profesional.
Se aplican por la importancia que tienen los trabajadores para la empresa	0	0	25	9	Consideran los trabajadores que ellos son una parte importante dentro de la empresa y por ello reciben los beneficios sociales, y así la empresa demuestra también que está preocupada por su estabilidad laboral
Se aplican en las empresas que se preocupan por sus trabajadores	0	0	24	10	
No se aplican si el trabajador decide no solicitarlos	25	5	4	0	Los trabajadores están claros que los beneficios sociales los tienen por derecho adquirido y no porque se los deba solicitar de manera individual o grupal.
Las empresas son coherentes en la comunicación y aplicación de los beneficios sociales	0	4	21	9	Se menciona por parte de la mayoría de los trabajadores que la empresa es transparente en cuanto a la entrega de los beneficios sociales que mantienen actualmente.

**Fuente:** Encuesta aplicada Empresa PRONACA Planta Aves, Valle Hermoso, 2019

Actualmente en la empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso, los trabajadores se encuentran satisfechos con los beneficios sociales, sin embargo, la empresa debe trabajar en la mejora de algunos de ellos, como el apoyo para el desarrollo profesional, el otorgar un seguro de vida, el realizar descuentos por compras tecnológicas, con la finalidad que aumente el nivel de motivación laboral, y esto repercuta en el mediano plazo en un aumento del desempeño laboral general de los trabajadores. Es importante también resaltar que los trabajadores ven con seguridad, estabilidad y compromiso a la empresa donde trabajan.

## **CAPÍTULO 4**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. CONCLUSIONES**

- El resultado investigado en el presente trabajo ha permitido conocer la situación actual de la aplicación del salario emocional en la empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso. En concreto, se puede afirmar que según la información entregada por la Gerencia de la empresa existen medidas que favorecen el equilibrio de los trabajadores en su vida personal y profesional.
- También, se ha determinado que al menos la mitad de los trabajadores consultados tiene conocimiento de la aplicación de las medidas implementadas por la empresa.
- De la misma manera, en su mayoría los trabajadores son conocedores de las especificidades que se aplican en la empresa sobre algunos de las acciones o beneficios. En este caso, por las características teóricas y prácticas del salario emocional, puede ser que al no tener esas necesidades identificadas o conocidas de los trabajadores.
- La presente investigación ha permitido, también, tener conocimiento de aquellos beneficios sociales favorables para los empleados, siempre tomando en consideración su punto de vista. Es decir, los relacionados con la empresa y los tiempos de trabajo establecidos, los cuales tienen influencia en la economía de la empresa y de los empleados.
- Los trabajadores hacen alusión a que sus necesidades están más relacionadas con la administración de su tiempo de trabajo y el beneficio remunerado percibido. Este hecho se establece en el marco teórico, donde se menciona que la “conciliación laboral” hace referencia a la organización de los tiempos y a otros ámbitos dentro de la empresa, como el económico, y el denominado equilibrio de la vida personal y profesional.
- Los beneficios sociales que tienen resultado porcentual alto son los que contribuyen a mantener las condiciones económicas y laborales para la empresa de manera segura y permanente además de los que tienen relación con los descuentos en la compra de servicios tecnológicos, debido a la relación directa con la economía del trabajador. Los beneficios sociales relacionados con el “tiempo de trabajo” tienen también una alta valoración. Es decir, es importante para la empresa el equilibrio entre la vida personal y profesional del empleado, la cual está centrada en la

empresa y su gestión en las horas laborables, lo que influye en la economía personal y familiar. Es decir, los trabajadores tienen claro cuáles son sus necesidades y cuáles son los beneficios que cubren y logran el equilibrio deseado en su vida personal y profesional y de la incidencia de estos en su desempeño laboral.

- Finalmente se puede establecer de los resultados de la presente investigación, que los trabajadores son conscientes de su conocimiento escaso o no de los principios básicos relacionados con el salario emocional. Primero, que es una política que se aplica de manera escasa en ciertas empresas preocupadas por su capital humano. Segundo, se hace necesario enlazar los beneficios sociales a las necesidades identificadas de los trabajadores. Tercero, las medidas que se tomen tienen un efecto económico para la empresa, y a la vez supone beneficios para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

## **4.2. RECOMENDACIONES**

- Incluir un componente de salario emocional en el paquete remunerativo de la empresa PRONACA Planta de Aves Valle Hermoso mediante la implementación de un plan de compensación salarial estratégico, con un reconocimiento de cumplimiento en base al salario emocional, alineándose al presupuesto, objetivos estratégicos y política de la empresa, considerando los factores motivantes identificados en la encuesta aplicada.
- Mejorar la comunicación y sociabilización al personal de la empresa sobre el mejoramiento en la calidad de vida que se obtiene con el salario emocional que actualmente ofrece la organización, mediante reuniones grupales mensuales por departamentos donde el jefe de área sea el responsable de transmitir la información en coordinación con talento humano, estableciendo una política definida para mejorar la comunicación asertiva.
- Continuar entregando al personal de la empresa los beneficios como transporte, alimentación, seguro de salud, ya que estos son algunos de los factores motivantes que influyen en la retención del personal y en un mejor desempeño laboral.

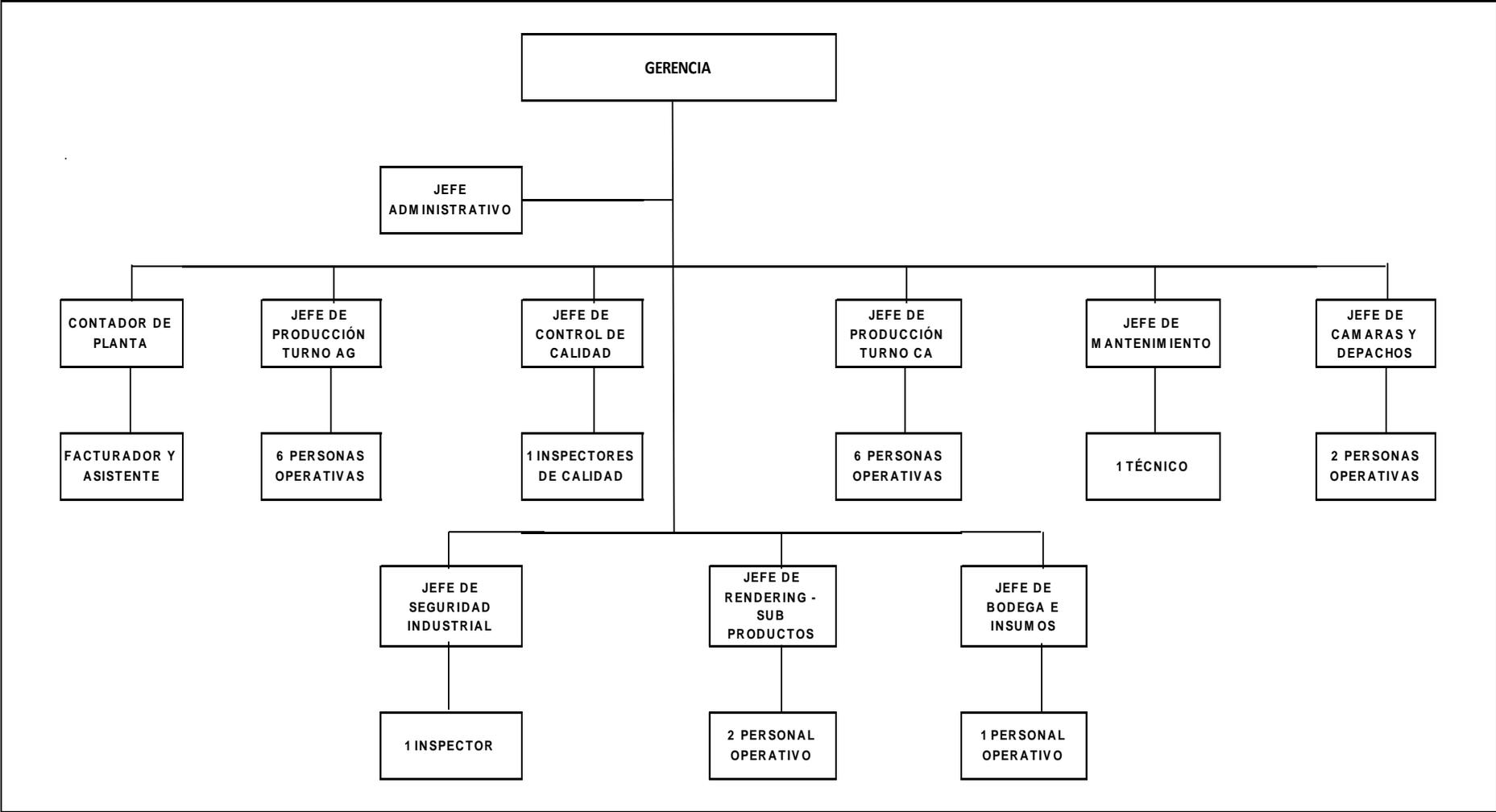
## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, R. (2013). Salario Emocional. En L. Rocco, *Análisis de factores de interés en la empresa* (págs. 40-55). Valencia: ESIC.
- Arce, J. (2015). *Dirección de empresas*. Bogotá: McGraw Hill.
- Bonilla, R., & Bolívar, A. (2016). *Dirección del Talento Humano en Empresas*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill.
- Correro, R. (2012). *La mejora económica abre paso al salario emocional en la empresa*. Buenos Aires: La Luz.
- García, M., García, C., Luque, M., & Ayuso, L. (2012). *Las grandes empresas y la conciliación laboral en España*. Barcelona: Nantes.
- García, M., García, C., Luque, M., & Ayuso, L. (2012). *Las grandes empresas y la conciliación laboral en España*. Barcelona: Nantes.
- Gómez, C. (2014). *Salario Emocional y sus previsiones*. Bogotá: Prentice Hall.
- González, L. (2014). *Satisfacción y Motivación en el Trabajo*. Madrid: Santos.
- Guillen, C., & Guil, R. (2012). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.
- Kauffman, J. (2014). *El poder del salario emocional*. México DF: PrinceHall.
- Kevin, D., & Newstrom, J. (2013). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México DF: McGraw Gil.
- Kotler, P. (2014). *Dirección de marketing. Conceptos especiales*. Madrid: Nantes.
- López, M. (2014). *Salario emocional y retención del cliente interno*. Bogotá: Editorial universitaria.
- López, R. (2015). *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva del empleador*. México DF: McGraw Hill.
- McClelland, D. (2008). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea.
- Mercer, A. (2011). *Retribución flexible*. México DF: EVIS.
- Palomo, T. (2015). *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Paredes, A. (2016). *Análisis teórico del salario emocional*. Bogotá: McGraw Gill.
- Puyal, A. (2014). Responsabilidad social empresarial. En F. Pacheco, *Responsabilidad social* (págs. 40-43). Madrid: Nantes.
- Quintero, N., Africano, N., & Elsis, F. (2013). *Clima organizacional y clima laboral*. Bogotá: Negitum.
- Rocco, M. (21 de Febrero de 2009). Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica. *Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica*. Santiago: Tesis de pregrado.
- Rubinsztein, G. (6 de Noviembre de 2015). *Endeavor*. Obtenido de [www.endeavor.org.uy](http://www.endeavor.org.uy)

- Rubio, L., & Sanchez, G. (2015). *La función del salario emocional dentro de la empresa*. Santiago: Universidad Humbolt.
- Ruiz, C., Silva, V., & Vanga, A. (2014). *Ética profesional y motivación empresarial*. Maracaibo: Prentice Hall.
- Sanchez de la Vega, L. (20 de Mayo de 2015). *Global Recruiters*. Obtenido de [www.globalreuters.org](http://www.globalreuters.org)
- Santos, J. (2014). Estudios de Psicología Laboral y Recursos Humanos. En C. Ponce , *Análisis del Salario Emocional y consecuencias* (págs. 57-67). San Salvador: Editorial Universitaria.
- Urquilla, S. (2016). *Salario, Motivación y Empresa*. México DF: Mcgraw Hill.

# **ANEXOS**

Anexo A. Organigrama general de la empresa PRONACA



## Anexo B. Cuestionario

### SECCIÓN I: Datos descriptivos

Género  Hombre  Mujer

Edad  18 – 28  29 – 39  40 – 50  50 en adelante

Nivel de estudios  Escolar  Bachillerato  Licenciatura / Grado  Posgrado

Estado civil  Soltero/a  Casado/a  Divorciado/a  Viudo/a

Transporte que usa, frecuentemente, para llegar al trabajo

A pie  Transporte público  Vehículo propio  Transporte de empresa

Cargo que desempeña en la empresa Dirección  Administrativo  Producción

Antigüedad en la empresa (en meses o años)

de 0 a 1  de 2 a 5  de 6 a 10  Más de 10

Relación laboral con la empresa Contrato Indefinido  Contrato Temporal

Jornada de trabajo  Completa  Parcial

Distribución de la jornada  Continuada  Partida

Desarrollo de toda la jornada laboral con o sin descanso

Salario Bruto Mensual  de 390 a 500  de 500 a 800  de 800 a 1200

De 1200 a 2500  más de 25000

## SECCIÓN II

En el texto siguiente, se presenta un listado de beneficios sociales respecto a los cuales debe responder a tres cuestiones. Por favor responda todas las preguntas.

	¿Los recibe actualmente?		
	Sí	No	Lo desconozco
Horario flexible de entrada y salida			
Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal			
Extensión de la duración del permiso de maternidad/paternidad			
Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo			
Organización propia y personal de las vacaciones			
Seguro de vida			
Seguro de salud			
Seguro de accidentes			
Atención médica propia y de familiares directos			
Asesoría personal para trabajadores y familiares			
Asesoría profesional para trabajadores y familiares			
Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos			
Móvil, Tablet o Portátil de empresa			
Vehículo de empresa			
Ticket Restaurante			
Descuentos en el parqueadero de la empresa			
Descuentos en formación			
Descuentos en tarjeta de transporte			
Descuentos en compra de material tecnológico			

	¿Considera que son de utilidad para la mejora de su desempeño laboral?			
	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Horario flexible de entrada y salida				
Ausentarse del lugar de trabajo por emergencia personal				
Excedencia temporal para el descanso profesional				
Fijar un tiempo máximo diario de permanencia en el puesto de trabajo				
Organización propia y personal de las vacaciones				
Seguro de vida				
Seguro de salud				
Seguro de accidentes				
Atención médica propia y de familiares directos				
Asesoría personal para trabajadores y familiares				
Asesoría profesional para trabajadores y familiares				
Promover las videoconferencias para reducir desplazamientos				
Móvil, Tablet o Portátil de empresa				
Vehículo de empresa				
Vales / Ticket Restaurante				
Descuentos en el parqueadero de la empresa				
Descuentos en formación				
Descuentos en tarjeta de transporte				
Descuentos en compra de material tecnológico				

### SECCIÓN III

Finalmente, determine el grado con el cual está de acuerdo con las siguientes afirmaciones según su experiencia y opinión personal. Las afirmaciones se relacionan con los beneficios sociales que permiten mejorar el desempeño laboral.

Por favor conteste todas las preguntas.

	Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Socializar de los procesos de selección internos				
Aumento la productividad de los trabajadores				
Aumento el compromiso del trabajador				
Aumento la motivación del trabajador				
Mejora de la satisfacción de los trabajadores				
Mejora de la salud física de los trabajadores				
Mejora de la salud psíquica de los trabajadores				
No se enlazan a las necesidades del trabajador r				
La filosofía de la empresa no permite la aplicación de los beneficios sociales				
Los beneficios sociales no son necesarios en las empresas				
Las empresas implementan los beneficios sociales para hacer conocer la importancia de las relaciones laborales				
Potencia el equilibrio de la vida personal y profesional				
Se aplican por la importancia del trabajador dentro de la empresa				
Se aplican en toda empresa que se preocupa por el bienestar del trabajadores				
No se aplican si el trabajador no los solicita				
Las empresas tienen claridad en la comunicación y la aplicabilidad de los beneficios recibidos por el trabajador				