

**FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA**

**PROPUESTA PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL DESDE EL SALARIO EMOCIONAL, DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RR
CONSTRUCCIONES S.A.S**



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

**Ruth Rodríguez
Christian Reyes**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las problemáticas encontradas en la mayoría de las empresas son la falta de motivación con sus empleados y no tanto monetariamente sino personalmente como reconocimientos en bonos, menos horas de trabajo, etc.

A esto se le denomina salarios emocionales; su fin es conocer al empleado y hacer de su trabajo algo satisfactorio, favoreciendo así las empresas.

¿Cómo promover el desempeño laboral de los empleados de la empresa RR Construcciones al recibir salarios emocionales?

¿Cómo mejorar la calidad de vida de los empleados a partir de la propuesta sobre salarios emocionales?



ANTEPROYECTO

JUSTIFICACIÓN

La contribución de esta investigación es generar una propuesta encargada de mejorar por medio de los salarios emocionales la calidad de vida de los corboradores.

Si la empresa enfoca sus esfuerzos en la satisfacción laboral, al no ser precisamente salario monetario, la respuesta de los empleados será más favorable en su desempeño laboral.

Para el desarrollo de la investigación se contó con la disposición de los empleados y la empresa como principal interesada para hacer parte de la delimitación espacial del estudio, con el fin de que posteriormente se le retroalimiente de los resultados del mismo.



ANTEPROYECTO

ANTECEDENTES

- ✓ **Contraloría General de La República:** Concretamente el proyecto consiste en una reorganización del horario laboral para dichas mujeres y hombres, quienes iniciaran sus labores anticipadamente (en comparación con sus compañeros), en jornada continua y saldrán más temprano. ("eltiempo.com", 2011)
- ✓ **Yanbal:** En Colombia la firma Yanbal (de carácter privado) ofrece también la posibilidad de cumplir la jornada laboral bajo un esquema de horario flexible: inician sus labores en la mañana, en el horario que mejor se acomode al empleado a condición de que cumpla con las ocho horas diarias de trabajo. En este caso, el 66% de los beneficiados son mujeres. Los que no pueden ajustarse al cambio de horario son compensados con días libres. ("eltiempo.com", 2011)
- ✓ **Alcatel:** Entrega cierta cantidad de dinero por la administración a un particular para cubrir el 100% del servicio de comedor.
- ✓ **Microsoft:** Tiene una política muy parecida con la de Google, uno de sus aspectos más interesantes es que Microsoft incita a que sus empleados blogueen y hablen de su trabajo por la red con una capacidad de acción y autocritica excelente.



Ilustraciones <https://www.google.com.co/search?q=contraloria>



Ilustraciones <https://www.google.com.co/search?q=microsoft>

OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

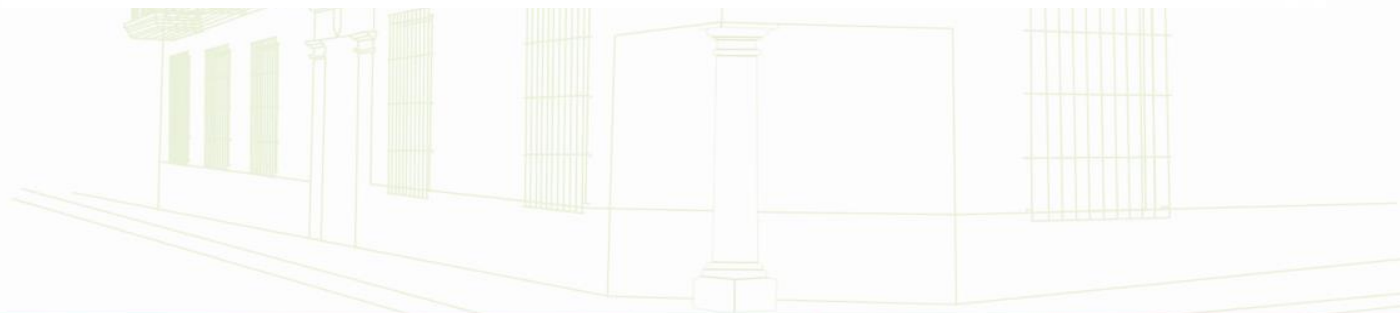
Formular una propuesta para mejorar la satisfacción laboral de RR Construcciones S.A.S, basado en la estrategia del salario emocional.

Realizar un diagnóstico sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa RR Construcciones, a partir del instrumento de la investigación

Caracterizar los elementos que intervienen en la satisfacción laboral de la empresa RR Construcciones S.A.S, aplicando el instrumento investigativo (cuestionario), para dar solución a la problemática principal, por medio del método cuantitativo.

Proponer estrategias para el mejoramiento de la satisfacción laboral de los trabajadores desde el salario emocional en la empresa RR Construcciones S.A.S

MARCO TEORICO



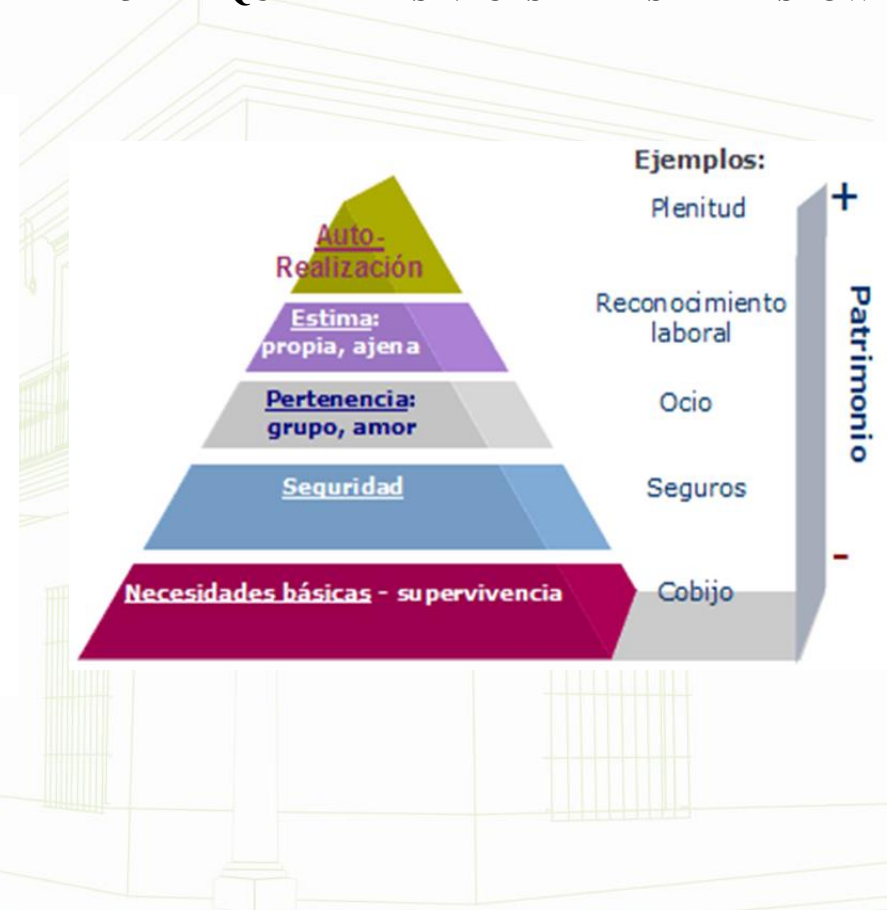
ANTEPROYECTO

Marco teórico

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG. TEORÍA BIFACTORIAL (1966)



LA TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN Y LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



ANTEPROYECTO

MARCO CONTEXTUAL

Descripción

RR CONSTRUCCIONES SAS es una empresa que realiza la mampostería pañetes y acabados en edificios residenciales (CIU 4111 construcciones de edificios residenciales) que opera principalmente en la ciudad de Bogotá y a nivel nacional.

Misión:

Somos una compañía prestadores servicios de mampostería pañete y acabados de alta calidad. Mediante una asesoría profesional y respuesta oportuna.

Visión:

En el 2020 seremos reconocidos por nuestros clientes como una empresa líder en su vocación de servicio, innovación y calidad, siendo el prestador de servicios de mampostería pañete y acabados de alta calidad más importantes del sector a nivel nacional

Propuesta de valor.

Nuestros clientes son las principales constructoras del país como CUSEZAR, AMARILO y AR, garantizando calidad en nuestros servicios y comprometidos con el medio ambiente, dentro de este compromiso se tiene como objetivo la sensibilización, tanto de trabajadores como de subcontratistas, en el cumplimiento de todos los requisitos medioambientales que afectan a nuestras actividades y al entorno.

Valores corporativos:

Trabajo en Equipo: Con el aporte de todos los que intervienen en los diferentes procesos de La Cooperativa buscamos el logro de los objetivos organizacionales

Confianza: Cumplimos con lo prometido al ofrecer los mejores productos y servicios a un precio justo y razonable

Equidad: Facilitamos el desarrollo integral del asociado y su familia, mediante la distribución justa e imparcial de los beneficios cooperativos.

Lealtad: Somos fieles a La Cooperativa y buscamos su desarrollo y permanencia en el tiempo.

DISEÑO MÉTODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

La presente investigación es **descriptiva**, puesto que **suministra información que permite evaluar y seleccionar un plan de acción para el mejoramiento y desempeño laboral de los empleados dentro de la organización**; Las variables a tratar en el estudio son la base para realizar Los salarios emocionales a razón de una satisfacción *en el desempeño laboral de los empleados*.

TIPO DE ESTUDIO

DESCRIPTIVO

Para Dankhe (1986) , "La investigación descriptiva, requiere considerablemente conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder".



© www.123rf.com

DISEÑO MÉTODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de medición

Cuantitativo, se realiza por medio de la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en medición numérica, estableciendo patrones de comportamiento y probar teorías, como lo dice Sampieri en su libro, (se aplica la lógica deductiva, de lo general a lo particular (teoría a datos).

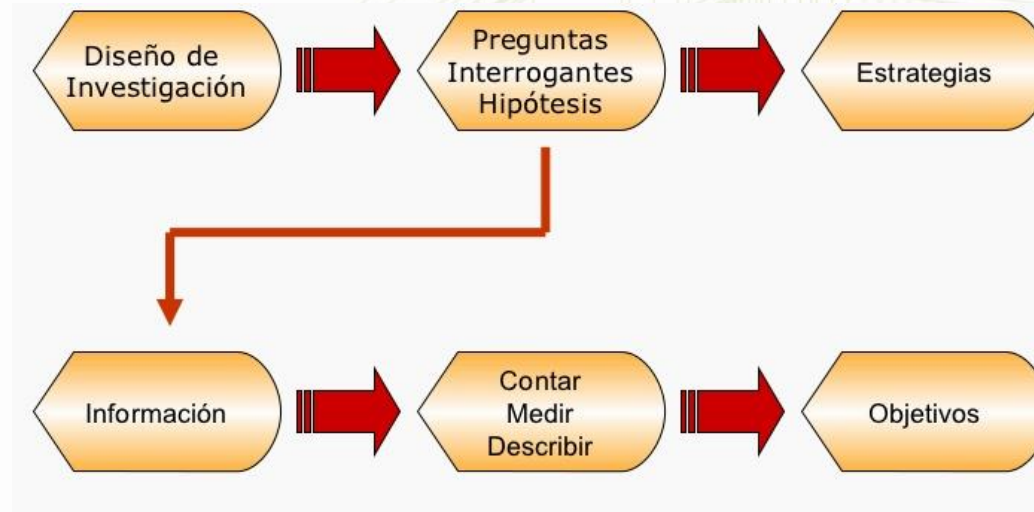
La recolección de datos se obtiene a través de la observación, medición y documentación.



DISEÑO MÉTODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental dado que el propósito de la misma es determinar el tipo de relación que existe entre las variables definidas y la satisfacción laboral de los empleados, por medio de la objetividad se llega una medición exhaustiva y controlada buscando certeza de la misma; se procede posteriormente a aplicar un cuestionario.



DISEÑO MÉTODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

Población

La población objeto del estudio son los empleados de la organización



ANTEPROYECTO

INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Cuestionario de satisfacción laboral

A partir de este instrumento se logró entender un poco más como se sienten los empleados dentro de la empresa RR Construcciones S.A.S., por medio de unas preguntas divididas en información de carácter general, allí podemos inclinarnos por respuestas hacia rangos específicos de edades, género, tiempo trabajado dentro de la compañía y su condición laboral. Seguido de la percepción del ámbito del trabajo, su relación con los compañeros, las condiciones ambientales y de infraestructura, la información que se le brinda para enriquecer su conocimientos, igualmente la motivación que se le brinda su grupo de trabajo, especialmente sus coordinadores.

ANTEPROYECTO

INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Cuestionario de satisfacción laboral

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

Marca con una **x** aquella respuesta que creas conveniente.

Sexo	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

Edad	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
Entre 25 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

¿Cuál es tu condición laboral?	
Funcionario de carrera	<input type="checkbox"/>
Funcionario interino	<input type="checkbox"/>
Contratado laboral fijo	<input type="checkbox"/>
Contratado laboral eventual	<input type="checkbox"/>

¿A cuál de las siguientes categorías perteneces?			
Personal Funcionario		Personal Laboral	
Grupo A	<input type="checkbox"/>	Grupo I	<input type="checkbox"/>
Grupo B	<input type="checkbox"/>	Grupo II	<input type="checkbox"/>
Grupo C	<input type="checkbox"/>	Grupo III	<input type="checkbox"/>
Grupo D	<input type="checkbox"/>	Grupo IV	<input type="checkbox"/>

Tipo de Unidad en que trabajas	
Servicio de Apoyo a la Investigación	<input type="checkbox"/>
Servicio de Asistencia a la Comunidad U.	<input type="checkbox"/>
Servicios Centrales	<input type="checkbox"/>
Centro Universitario (Facultad/Escuela)	<input type="checkbox"/>
Departamento o Unidad Departamental	<input type="checkbox"/>
Instituto Universitario / Centro Investig.	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en la USAL	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

Tiempo trabajado en el puesto actual	
Menos de 2 años	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 9 años	<input type="checkbox"/>
Más de 9 años	<input type="checkbox"/>

Nº puestos en los que has trabajado en la USAL	
Menos de 2	<input type="checkbox"/>
Entre 2 y 5	<input type="checkbox"/>
Entre 6 y 10	<input type="checkbox"/>
Más de 10	<input type="checkbox"/>

ANTEPROYECTO

INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Cuestionario de satisfacción laboral

PERCEPCIÓN DEL ÁMBITO DE TRABAJO.

Marca con una **x** aquella respuesta que creas conveniente.

PUESTO DE TRABAJO		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El trabajo en mi Unidad está bien organizado.					
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
3	En mi Unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.					
4	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
5	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6	El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.					
7	El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.					
8	El responsable de mi Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad.					
9	El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad.					
10	El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.					

AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11	La relación con los compañeros de trabajo es buena.					
12	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.					
13	Me siento parte de un equipo de trabajo.					
14	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.					
15	El ambiente de trabajo me produce stress.					

ANTEPROYECTO

INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Cuestionario de satisfacción laboral

COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16	La comunicación interna dentro de la Unidad funciona correctamente.					
17	Me resulta fácil la comunicación con mi responsable.					
18	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.					
19	Conozco los servicios que prestan otras Unidades de la Universidad.					
20	Tenemos una adecuada coordinación con otras Unidades de la Universidad.					
21	La comunicación entre el personal de la Unidad y los usuarios es buena.					

CONDICIONES AMBIENTALES, INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
22	Las condiciones de trabajo de mi Unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).					
23	Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.					
24	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.					
25	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.					

FORMACIÓN		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
26	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
27	El Plan de formación del PAS es útil.					
28	Mis necesidades con respecto al Plan de Formación del PAS han sido atendidas.					
29	Cuando es necesario, la Universidad me facilita formación al margen del Plan de Formación del PAS.					
30	Cuando la USAL implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.					

ANTEPROYECTO

INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Cuestionario de satisfacción laboral

IMPLICACIÓN EN LA MEJORA		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	Entre los objetivos de mi Unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos					
32	El responsable de mi Unidad pone en marcha iniciativas de mejora.					
33	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora					
34	En mi Unidad se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad.					
35	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi Unidad.					
36	En los dos últimos años he percibido una tendencia a mejorar en mi Unidad.					

MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
37	Estoy motivado para realizar mi trabajo.					
38	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo.					
39	Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce.					
40	En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.					
41	La Universidad me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional.					
42	El nombre y prestigio de la Universidad de Salamanca son gratificantes para mí.					
43	En general, me siento satisfecho en mi Unidad.					

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral PAS-USAL. Curso 2004-2005

ANTEPROYECTO

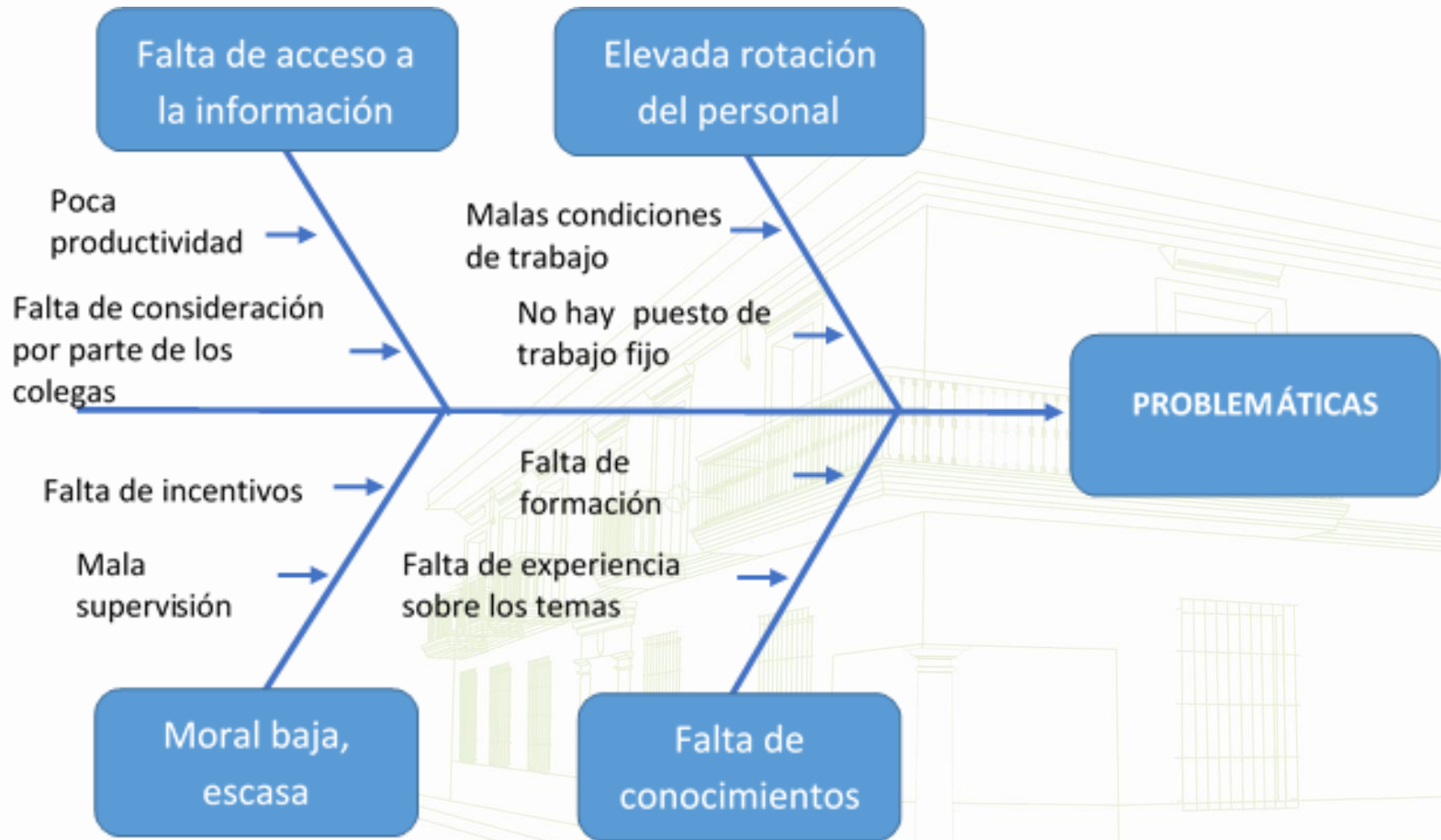
INSTRUMENTO METODOLÓGICO

Fases de la Investigación

- 1. Observación** sobre el comportamiento de los empleados, e intentar comprender el porqué de la desmotivación y bajo rendimiento de algunas personas.
- 2.** A partir de **los resultados de los cuestionarios** se llegaron a algunas conclusiones de los diferentes ámbitos, como la falta de motivación en sus puestos de trabajo; graficados en el diagrama espina de pescado, donde se evidencian las diversas falencias allí presentadas.
- 3. Dar solución** a la principal problemática, por medio de la propuesta para el mejoramiento laboral basada en el salario emocional de los trabajadores de RR Construcciones S.A.S

ANTEPROYECTO

Diagrama espina de pescado



ANTEPROYECTO

FASE DE FORMULACIÓN

Con base en las teorías mencionadas anteriormente, las cuales serán tomadas como referencia para la investigación, se piensa en una propuesta en la empresa RR construcciones, donde genere alternativas en el desempeño laboral de los empleados.

De acuerdo al contenido de esta investigación, se ha encontrado que no siempre las personas son motivadas por razones económicas. Habrá quienes piensan que es la mejor de las motivaciones, pero para sorpresa de todos, hay cantidad de variables que permiten generar motivación en los empleados, sin descartar las económicas, puesto que se encuentran también razones más afectivas, relacionadas con calidad de vida, tiempo en familia y desarrollo personal.

ANTEPROYECTO

MATRIZ DOFA

Debilidades:

Aumento de costos debido al cambio continuo de personal

Tiempos largos en capacitación de nuevos empleados, perdiendo así horas laborales y dinero.

Oportunidades:

Solucionar integralmente las dificultades que se puedan presentar en el ambiente de trabajo.

Implementar una propuesta innovadora y útil para los empleados.

Fortalezas:

Generar un ambiente laboral agradable para la compañía.

Mejora en los diferentes factores determinantes de la empresa.

Amenazas:

Riesgos laborales (no hay motivación)

ANTEPROYECTO

POSIBILIDADES DE CRECIMIENTO PERSONAL Y LABORAL

Las capacitaciones y los incentivos como reconocimiento laboral, hará que los empleados sienten que esto les aporta para ser mejores y crecer como líderes de grupo organizacional..

Un buen clima laboral en la empresa RR construcciones: implica una adecuada relación con los altos mandos y con sus compañeros. Para esto, es indispensable crear confianza, mantener el entendimiento del grupo, asignar tareas donde el trabajo en equipo sea un implemento para su fortalecimiento motivacional.

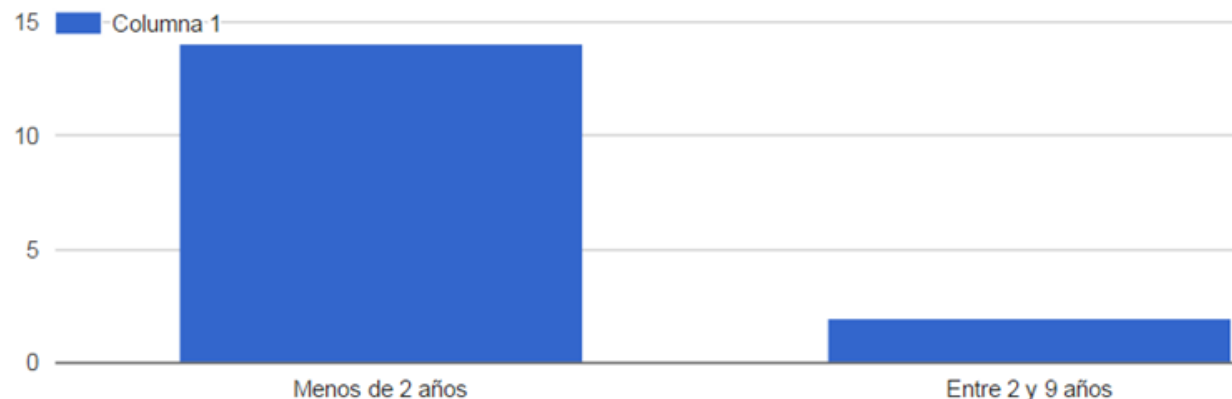
Reconocimiento de acuerdo a su desempeño laboral. Para fomentar la motivación en la empresa RR construcciones cada uno será líder y tendrá palabra, exponiendo su caso con lo que no esté de acuerdo y se llegara a una solución más objetiva.

ANTEPROYECTO

ANÁLISIS VARIABLE DEMOGRÁFICA

Para esta variable Se recopilaron datos demográficos de los participantes, tales como sexo, edad y nivel de escolaridad. También, se tuvo en cuenta el tiempo laborado en la empresa, y el área en el que labora. Cabe resaltar que la muestra fue en total de 15 colaboradores de los cuales 14 son hombres y una mujer. Esta muestra nos arrojó como resultado que solo 5 personas tenían menos de 25 años, que otras 5 personas se encuentran en el rango entre 25 a 35 años y por solo 7 de ellos oscilan entre los 36 y los 40 años.

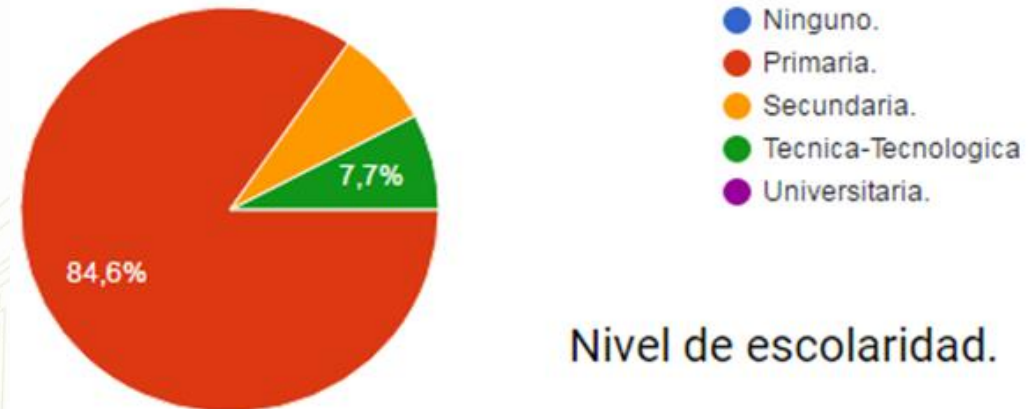
Tiempo trabajado en el puesto actual



ANTEPROYECTO

ANÁLISIS VARIABLE DEMOGRÁFICA

Respecto al nivel de escolaridad encontramos que el 87% de los encuestados solo posee estudios primarios, seguido de un 7.7% de la muestra los cuales poseen estudios técnicos o tecnológicos.

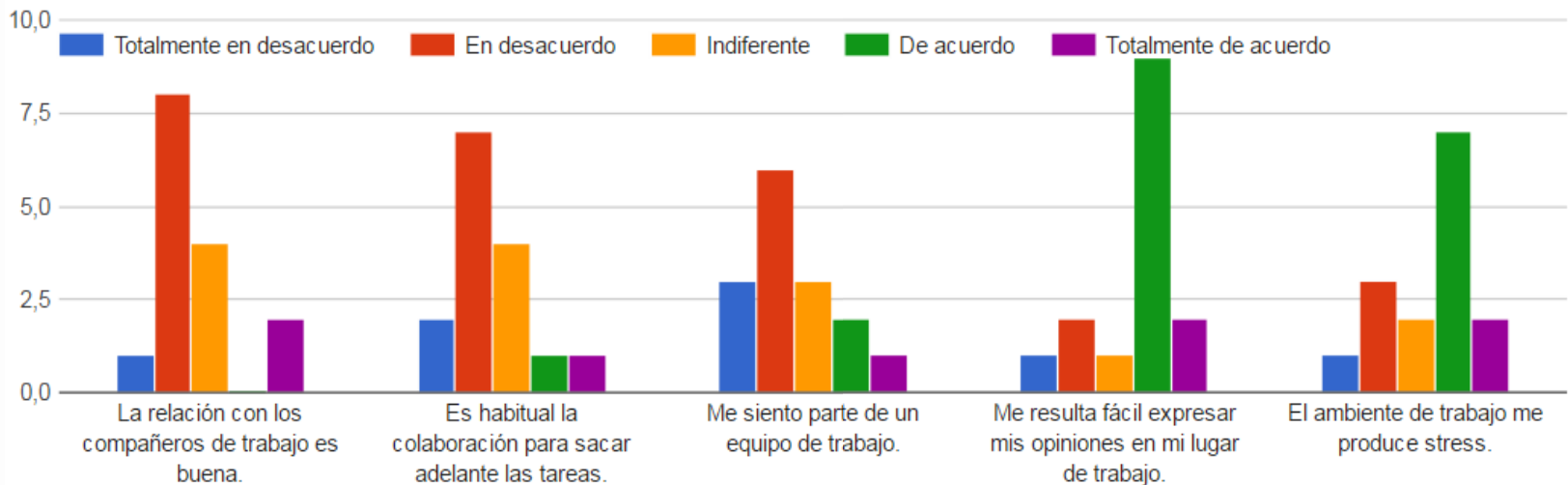


Posteriormente se les pregunto cuál era el tiempo que llevaba laborando en esta empresa, a la cual el 93% indicó que llevaba un periodo menor a dos años, el grupo restante equivalente al 7% a laborado en esta empresa por un periodo comprendido entre los 2 y 9 años.

ANTEPROYECTO

AMBIENTE DE TRABAJO

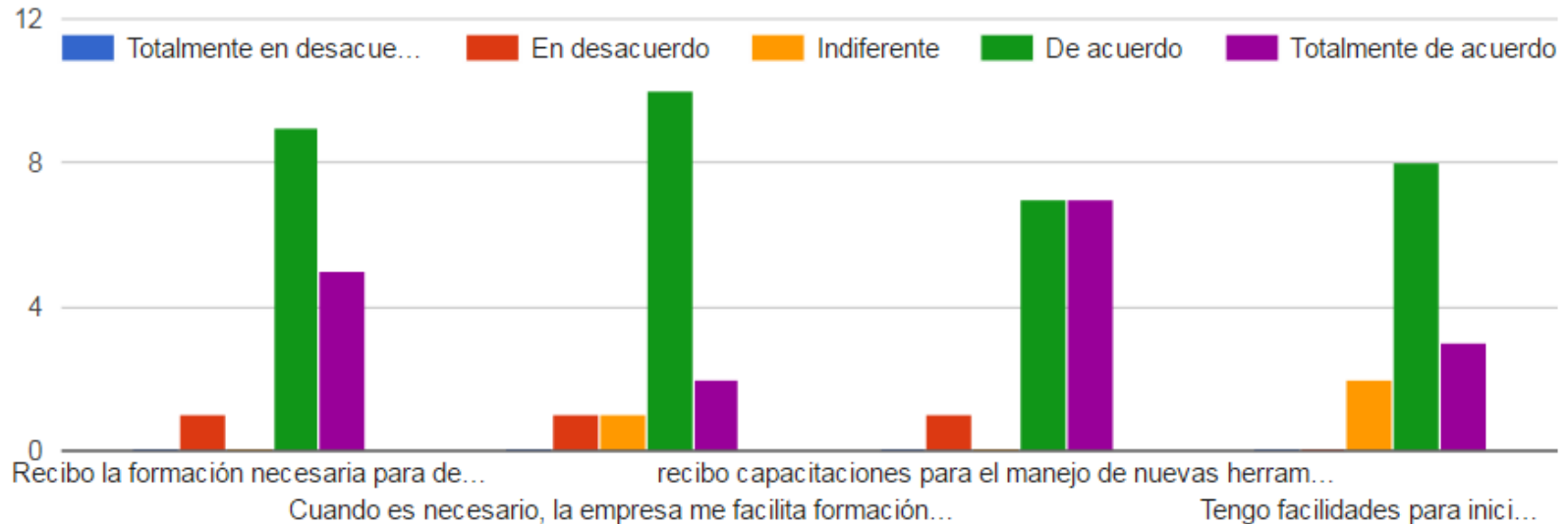
- 1 ¿La relación con los compañeros de trabajo es buena?
- 2 ¿Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas?
- 3 ¿Me siento parte de un equipo de trabajo?
- 4 ¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo?
- 5 ¿El ambiente de trabajo me produce estrés?



En la gráfica se puede observar que la **relación de compañerismo y colaboración es escasa**. De igual manera se manifiesta en un alto porcentaje que el ambiente de trabajo es **estresante**. Sin embargo según la muestra encuestada les resulta fácil participar e expresar sus ideas en el lugar de trabajo

ANTEPROYECTO FORMACIÓN

- 1 ¿Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo?
- 2 ¿Cuando es necesario, la empresa me facilita formación al margen de mis labores?
- 3 ¿Recibo capacitaciones para el manejo de nuevas herramientas que optimicen mi trabajo?
- 4 ¿Tengo facilidades para iniciar o terminar mis labores académicas?

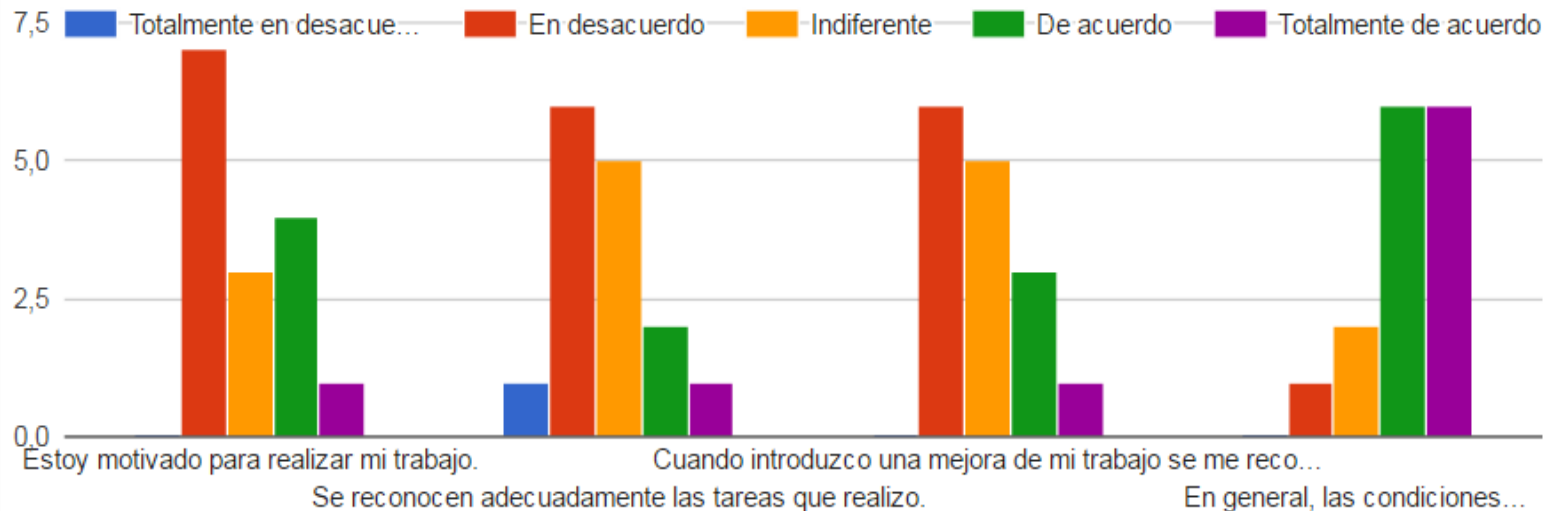


Se pueden interpretar fácilmente los resultados siendo estos positivos en cuanto al nivel de satisfacción, imponiéndose el estar “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” y observamos que solo un bajo o escaso porcentaje desapruueba o le es indiferente.

ANTEPROYECTO

MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

- 1 ¿Estoy motivado para realizar mi trabajo?
- 2 ¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo?
- 3 ¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?
- 4 ¿En general, las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias?



En esta variante es claro que existe una desmotivación significativa respecto a la realización y reconocimiento de las labores sin embargo no es el caso para las condiciones laborales que ofrece la empresa, aquí la opinión es positiva.

ANTEPROYECTO

FASE DE FORMULACIÓN

Con base en las teorías mencionadas anteriormente, las cuales serán tomadas como referencia para la investigación, se piensa en una propuesta en la empresa RR construcciones, donde genere alternativas en el desempeño laboral de los empleados.

De acuerdo al contenido de esta investigación, se ha encontrado que no siempre las personas son motivadas por razones económicas. Habrá quienes piensan que es la mejor de las motivaciones, pero para sorpresa de todos, hay cantidad de variables que permiten generar motivación en los empleados, sin descartar las económicas, puesto que se encuentran también razones más afectivas, relacionadas con calidad de vida, tiempo en familia y desarrollo personal.

ANTEPROYECTO

VENTAJAS QUE PRODUCE EL SALARIO EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

- ✓ **Mayor productividad:** los empleados satisfechos con su vida laboral y que pueden compaginarla con la personal trabajan de manera más eficiente y comprometida con la empresa.
- ✓ **Índices de rotación menos elevados:** tener a los empleados satisfechos les hace más fieles a la empresa. Esto reduce los gastos de selección, nuevas formaciones por admisión y gestión de personal.



ANTEPROYECTO

ALCANCE DEL PROYECTO

Esta investigación, tiene como objetivo formular una propuesta con base en el salario emocional; ya que es un factor clave en la satisfacción del empleado, no podemos darnos el lujo de tener empleados insatisfechos, esta así mismo incide en la productividad de la organización. Es importante que la empresa RR construcciones acepte su responsabilidad con los empleados, en principio porque esto se verá reflejado en una empresa más productiva, con más calidad y un mejor ambiente laboral.



ANTEPROYECTO PROPUESTA

VARIABLE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	presupuesto	indicadores de gestion	responsables
AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCION CON LOS COMPANEROS	Fomentar el trabajo en equipo	Dinamicas de integracion (romper el hielo, estudios de casos)	EL presupuesto que de debe tener en cuenta es relativamente bajo, se brindaran refrigerios los cuales oscilan entre dos mil pesos por	Un sabado al mes despues de las 10 de la mañana en las instalaciones y se realizara principalmente para el area operativa	recursos humanos
		Campeon depostivos (futbol, tejo rana)	para esta actividad se debe tener en cuenta dentro del presupuesto la hidratacion y la premiacion	se realizara dos veces al añoa mitad y a final se espera la integracion 100% de la empresa	recursos humanos
comunicación y coordinacion	Mejorar la comunicación entre las diferentes dependencias en la empresa	Talleres (comunicación, liderazgo)	EL presupuesto que de debe tener en cuenta es relativamente bajo, se brindaran refrigerios los cuales oscilan entre dos mil pesos por	Un viernes al mes despues de las 2 de la tarde en las instalaciones y se realizara principalmente para el area operativa	recursos humanos
		Mesas de trabajo	EL presupuesto que de debe tener en cuenta es relativamente bajo, se brindaran refrigerios los cuales oscilan entre dos mil pesos por	Un sabado al mes despues de las 10 de la mañana en las instalaciones y se realizara principalmente para el area administrativa	recursos humanos

ANTEPROYECTO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Rocco Cañón María Teresa universidad de chile tesis... Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica pg.43 disponible

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf.

Pullupaxi Núñez sr. Pablo Santiago universidad central de ecuador tesis ..Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda.” pg 111 disponible

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3628/1/T-UCE-0007-104.pdf>

Borja Jimeno Mónica , Briceño Ayala agosto universidad tecnológica de Pereira ..Diseño de un instrumento para medir cuanto es el valor percibido por los empleados de su compensación salarial, de la empresa apostar s.a pg 126 Disponible

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1902/1/65832A666.pdf>



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Más de Medio Siglo Educando en Valores

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



www.ugc.edu.co

Bogotá D.C. - Armenia