



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo
Pass Perú S.A.C, Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Del Talento Humano

AUTOR:

Moreno Luna, Giancarlo (ORCID: 0000-0001-8987-7025)

ASESOR:

Dr. Martínez López, Edwin Alberto (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico este Proyecto a las personas que más amo y diariamente me enseñan el poder de salir Adelante, Para Hugo, Ana, Nelly, también dedico esta investigación a la vida, por permitirme haber logrado estudiar esta carrera que es demasiado importante en estos tiempos en la cual el mundo requiere utilizar herramientas para poder administrar y gestionar el talento humano.

Agradecimiento:

Agradezco a la empresa Sodexo que me brindó la oportunidad de trabajar el tema, además de brindarme un trabajo adecuado con calidad de vida., también agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme a través de esta maestría mejorar como ser humano y a cada uno de mis maestros, mentores que con sus experiencias hicieron que reafirme las ganas de poder terminar con éxito este ciclo de enseñanza.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	155
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	156
3.3 Escenario de estudio	177
3.4 Participantes	17
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6 Procedimiento	19
3.7 Rigor científico	20
3.8 Método de análisis de datos	20
3.9 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

Anexo 2: Guía de la entrevista semi estructurada

Anexo 3: Matriz de desgravación de la entrevista

Anexo 4: Matriz de codificación de la entrevista

Anexo 5: Matriz de entrevistados y conclusiones

Anexo 6: Guía de Observación

Anexo 7: Ficha de Análisis documental

Anexo 8: Guía de elaboración de un manual de capacitación

Anexo 9: Otras evidencias

Índice de tablas

Tabla 1: Cronología de como evoluciono el Salario Emociona	7
Tabla 2: Categorías y subcategorías	15

Índice de Figuras

Figura 1: Antecedentes, marco teórico y los resultados	20
Figura 2: Entrevistas semi estructurada	22
Figura 3: Técnicas de investigación utilizadas	24

RESUMEN

Estimado Miembro del Jurado, para mí es un placer y orgullo presentarles la Tesis para la Maestría en Gestión de Talento Humano denominada “Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021” .El principal objetivo de realizar la presente investigación es demostrar la como se aplica la herramienta Salario emocional en la compañía Sodexo Pass Perú, respetando el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra distinguida Alma Mather , que permita pueda alcanzar el Grado Académico de Master en Gestión de Talento Humano.

La metodología utilizada fue investigación básica, un diseño cualitativo, aplicando investigación acción, utilizando la entrevista semiestructurada con los participantes seleccionados. Espero con muchas ganas que la investigación cumpla con los requisitos ya que para mí fue un enorme placer haberla realizado, especialmente porque deseo que los que lean este informe se llenen de ese espíritu de cambio en estos tiempos complicados que se viven a nivel corporativo, además lograr que con el resultado del trabajo de investigación este manual de seguimiento logre que los colaboradores de la compañía, puedan tener claro que su compañía aplica la herramienta, y sobre todo la compañía mejore indicadores de clima laboral aplicando esta herramienta de carácter no remunerativo y sobre todo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y se concluye que es necesaria el desarrollo de un manual de seguimiento aplicando el salario emocional.

Palabras clave: Salario Emocional, clima laboral, calidad de vida.

ABSTRACT

Dear Member of the Jury, for me it is a pleasure and pride to present the Thesis for the Master in Human Talent Management called "Emotional salary in the workers of the company Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021". The main objective of carrying out this research it is to demonstrate how the Emotional Salary tool is applied in the company Sodexo Pass Peru, respecting the Regulation of Degrees and Titles of our distinguished Alma Mather, which allows to achieve the Academic Degree of Master in Human Talent Management.

I very much hope that the investigation meets the requirements since for me it was a great pleasure to have carried it out, especially because I want those who read this report to be filled with that spirit of change in these complicated times that are lived at the corporate level, in addition achieve that with the result of the research work this monitoring manual achieves that the company's collaborators can be clear that their company applies the tool, and above all the company improves work environment indicators by applying this non-remunerative tool and on all improve the quality of life of workers.

Keywords: Emotional Salary, work environment, quality of life.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos de pandemia en el mundo, las empresas buscan motivar a sus talentos humanos, tratando de generar así beneficios para los trabajadores y también para sus empresas. De esta manera, las organizaciones resultaran ser más rentables, exitosas, productivas, y brindaran un mejor servicio o producto para los clientes esto nos comentó Pak (2018). Esto implica utilizar herramientas que permitan realizar estos objetivos, una de estas es el salario emocional, que se aplican para mejorar y desarrollar al colaborador como un recurso invaluable e importante. Lo que se busca es que los talentos ganen un salario mejor, que puedan ascender, lograr exitosamente un éxito, motivarlos por sus logros o desempeños.

En un estudio realizado por Rodríguez (2020), nos comentó que la Comisión Europea declaró que los horarios flexibles son muy beneficiosos para los colaboradores que trabajan en instituciones, así como para los dueños de las compañías, en Europa aproximadamente 150 empresas han sido calificadas como empresa familiarmente responsable, por haber desarrollado un proceso de diseño, medición y seguimiento en el proceso de horario flexible. La Comisión Europea desarrolló hace siete años una certificación bajo la Norma 1000, de empresas saludables, en compañías como por ejemplo Google, Novartis o ING España ofrecen también incluso espacios de distracción, relajación motivando la creatividad de los colaboradores.

Cabe decir que este autor nos mencionó, que los trabajadores pueden tomar bebida, también pueden hacer ejercicio, ver televisión, jugar videojuegos entre ellos. Algunas compañías como por ejemplo Banco Santander incluso tienen instaladas en sus oficinas guarderías para que los papas puedan disfrutar mejor sus labores, sabiendo que sus hijos están en buen respaldo y cuidados, se tiene incluso un 64% de jóvenes en España que considera que la remuneración económica ya no es un factor determinante importante a la hora de postular a una vacante, se indica que los Millenians relacionan ahora el salario emocional y beneficios no económicos.

En el contexto nacional, tenemos algunos ejemplos como el Banco de Crédito del Peru (BCP), el cual ha desarrollado innovadores planes de motivación aplicando el salario emocional, brindando ambientes acogedores, logrando tener

espacios acogedores y espaciosos que permitan que puedan desarrollar la creatividad de sus empleados, ofreciendo salas de juegos, videojuegos, gimnasios y salas de descanso. Así, Herrera (2017) mencionó que esta empresa desarrolló lugares de esparcimiento en áreas de la sede principal en donde están áreas claves como por ejemplo desarrollo, innovación, reclamos para que los profesionales puedan tener espacios acogedores, limpios, desde que se creó Plaza BCP los niveles de clima laboral han aumentado.

Igualmente, Minchán (2017) en su tema de estudio, nos dice que el salario emocional tiene como principal objetivo determinar la relación que existe entre la retención del talento humano en la oficina de recursos humanos de Ministerio de la Mujer en el año 2017, concluyendo y determinando que existe una relación directa entre los trabajadores y el salario emocional, esto quiso decir que cuando se aplicó la herramienta de salario emocional. Asimismo, Liendo (2017) mencionó que el salario emocional logra motivar al trabajador con beneficios no monetarios, logra desarrollar a la familia y persona.

La presente investigación busca que los colaboradores de la compañía Sodexo Pass Perú, puedan sentir y saber que esta herramienta es usada en pro de ellos, que puedan adaptarse a estas herramientas no remunerativas, que no todo es económico, ya que confundir y considerar que todo es monetario debilita la fortaleza de la herramienta, es por eso que esta investigación busca lograr mejorar sus indicadores de calidad y sobre todo de conocimiento de la herramienta que aplica la compañía en ellos.

Como parte de la realidad problemática en la empresa Sodexo Pass Peru SAC, se presume que la pandemia ha debilitado la percepción de aplicación del salario emocional, y los colaboradores sienten que necesitan solo incentivos económicos, a pesar de tener aplicando muchas herramientas de salario emocional, como por ejemplo el teletrabajo, o el horario flexible, pero la no conciencia de tenerlo puede generar cuadros de stress o de desmotivación, es sumamente importante poder desarrollar un manual aplicando el salario emocional para poder tener colaboradores motivados, comprometidos con la compañía y sobre todo que los colaboradores sepan el esfuerzo que hace la compañía en pro de ellos, Sodexo Pass Peru ha ganado premios a la mejor empresa para trabajar, para Bush (2018) nos mencionó la importancia de pertenecer a estas compañías

claves ya que genera esto ser una marca comprometida con los colaboradores, reconocida por posibles candidatos se sientan más orgullosos, todo esto es sumamente importante ya que genera relación con una marca empleadora, todo esto mencionó Kucherov (2019).

En tal sentido, se formula el siguiente problema General: ¿Cómo es el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021?; siendo así se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cómo aplicando el salario emocional, mejora el bienestar en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú SAC, Lima 2021?; ¿Cómo usando el salario emocional mejora la productividad en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A C, Lima 2021?; ¿Cuáles son las herramientas usadas para mejorar el salario emocional en los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021?; ¿Cómo es importante mejorar el entorno físico usando el salario emocional en los empleados de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021?.

La justificación teórica sobre el salario emocional buscando aportar en el conocimiento científico y que se utilizara para las nuevas y futuras investigaciones, del mismo modo presentamos una justificación práctica ya que lo que se busca es identificar como se aplica el salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru SAC y como esta implicancia práctica da como resultado el fortalecimiento de la herramienta salario emocional en las compañías, mejora variables como bienestar o productividad, en las compañías, así como mejora el entorno físico y aplica las herramientas del salario emocional, además presta una justificación metodológica ya que se ha desarrollado el instrumento de recojo de información y medirá la variable salario emocional, esperamos que los investigadores que lean esta investigación puedan seguir aplicando y usando esta importante herramienta que en estos tiempos es tan necesitada.

En relación con lo mencionado precedentemente se estableció como objetivo general: Elaborar plan de seguimiento del salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC , Lima 2021; Así mismo, en cuanto a los objetivos específicos se plantearon como: Determinar el bienestar aplicando el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021; Determinar cuáles son las herramientas usadas para mejorar el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima

2021; Determinar la importancia de tener un entorno físico adecuado aplicando el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de los trabajos previos a nivel nacional tenemos a Rodríguez (2020), quien comentó que el objetivo del salario emocional se mide en cuatro dimensiones, para esto la primera dimensión es motivación intrínseca, el entorno físico, el compañerismo y relación familiar y laboral, lo cual nos hace analizar que cuando hablamos de esta herramienta tenemos que llevar los beneficios de un ámbito más emocional o empático, para que el colaborador pueda sentir lo que nosotros quisiéramos sentir, es importante que las compañías lleguen a tener esta sensibilidad con los colaboradores, y desarrollar planes que puedan encajar con la cultura organizacional y brindar beneficios a los trabajadores, el objetivo de la investigación fue demostrar la relación e importancia del salario emocional e usó la metodología aplicada fue cualitativo y concluyó que existe relación entre el salario emocional y la productividad de los trabajadores.

Para Gonzales (2020), cuyo objetivo fue demostrar la importancia de la aplicación del salario emocional en las organizaciones y para esto uso una metodología mixta a través del marco normativo, teórico y conceptual , concluyó que para poder fortalecer los aspectos del salario emocional, logrando condiciones de satisfacción en los empleados y disminuir los niveles de rotación, es importante esta técnica ya que reduce los indicadores de rotación, los principales elementos de la investigación es mejorar las jornadas laborales, buscar alianzas externas, tener planes de apoyo a los colaboradores para mantener la lealtad, mejorar la calidad de vida, que no lo den por sentado o dejen de lado, que otras compañías apliquen la herramienta y también la hagan suya, en todo ámbito, desde el puesto directivo hasta el nuevo contratado.

Adicionalmente, para Moreno y Seminario (2016) quienes plantearon en su investigación con un gran objetivo que era el de lograr una relación solida entre sus colaboradores y la empresa aplicando el salario emocional, en su investigación se concluyó que en el entorno laboral y los colaboradores son los que afectan directamente en el rumbo y futuro de la compañía, además que son los que tienen el menor porcentaje de satisfacción en la compañía, es por eso que debe pasar a un compromiso, una relación y conocimiento de la herramienta y como es el diferencial entre otras empresas lo que hará que un colaborador genere su propia marca empleadora.

Por último , en su estudio Becerra (2017), en su investigación de carácter descriptiva, tuvo como objetivo analizar el comportamiento del salario emocional y el clima laboral, consideró que el salario emocional es un indicador de la variable clima laboral, y realizó al total del universo laboral es decir sus 49 empleados de la agencia que mantuvieron una media a nivel satisfacción laboral, existiendo relación entre clima organizativo y el rendimiento corporativo de los colaboradores, entonces qué pasaría si aplicamos esta herramienta, y no solo la aplicamos sino hacemos que los colaboradores tomen conciencia de la importancia y los esfuerzos que hace su compañía, entonces ellos harían un esfuerzo en poder sobre cumplir sus metas e indicadores propuestos por la compañía.

También hemos considerado los trabajos previos a nivel internacional sobre la importancia del salario emocional, así tenemos a Salvador, Torrens, Vega & Noroña (2021), quienes en su investigación tuvieron como objetivo el desarrollar un instrumento aplicando el salario emocional, su investigación fue de carácter no experimental , descriptiva, y consideraron tres dimensiones, una el ambiente acogedor, la flexibilidad y el compromiso y concluyeron que es necesaria la aplicación de esta herramienta para personalizar los beneficios de los colaboradores, mas ahora en la coyuntura COVID-19.

Asimismo, Arango & Arias (2018) quienes tuvieron el objetivo de demostrar la importancia y piezas claves de usar el salario emocional y concluyeron que el salario emocional tiene un impacto positivo en las personas en donde la estrategia de gestión del talento humano gestiona talentos, motiva a colaborador, tiene planes de salud, profesionales comprometidos, logrando mejorar su satisfacción, clima laboral, este equilibrio entre la organización y el colaborador logra sobre exceder el clima organizacional, llegando a la conclusión que existe una relación entre el salario emocional y la productividad. Del mismo modo, Saldívar (2020) en su investigación en México cuyo objetivo fue aplicar la implementación de salario emocional, usando la metodología descriptiva, logro concluir que los indicadores de rentabilidad, productividad, rendimiento, eficiencia, compromiso mejoraron aplicando esta herramienta. Para Veasar, G. Y., & Bozai mencionó que es sumamente importante que se genere información a través de evaluaciones de satisfacción buscando aumentar la productividad motivando con el salario emocional a los colaboradores.

Otro aporte importante con respecto al salario emocional, Caro (2016) tuvo como objetivo de demostrar la relación que existe entre el salario emocional y el rendimiento en las empresas colombianas, el cual realizó un acercamiento a la conceptualización de la variable salario emocional, a través de la medición de la efectividad de las políticas de bienestar social aplicadas en Colombia, concluyendo que las mejores empresas para trabajar utilizan esta herramienta, de ello sugiere aplicar estas herramientas.

Por último, tenemos a Suárez (2016), cuyo objetivo fue demostrar la relación entre salario emocional y mejora de productividad, nos comentó y concluyo que la productividad está enteramente ligada con la relación de pertenencia a la compañía, quiere decir esto que la relación afectiva que se logra tener a aquello que produces, para Nemur, L. (2016) nos comentó que la productividad y el salario emocional tienen un sentido internacional, comentó que todo proceso de reestructuración de una compañía debe converger con esta herramienta, aplicando el monitoreo y seguimiento de los planes o herramientas que tiene el salario emocional, para que generen relación constante, sea habito y mejore la motivación personal de los trabajadores.

Prosiguiendo nuestro tema de estudio, se ha tomado en cuenta diferentes teorías que sustentan nuestro trabajo, investigaciones científicas y entrando más a detalle de la importancia del salario emocional, así, para Pérez (2017) quien definió que el salario emocional son una serie de ayudas que las empresas brindan a sus colaboradores, para que dispongan de más tiempo para sí mismo, además para Bowden(2017) comentó que el salario emocional brinda más tranquilidad, menos estrés y lo cual lleva a una cultura corporativa en la cual el salario emocional es una herramienta de motivación para que el personal se desarrolle en un entorno de trabajo mucho más productividad, disminuyendo la rotación, y de igual forma para Carpio & Urbano (2020) mencionaron en una revista científica que el salario emocional se define como la presencia de horarios flexibles, el trabajo en casa, la salud, tiempo independiente juntando así el tiempo familiar y por último el desarrollo propio y profesional. Para Boyón (2020) comentó que el salario emocional aplicado el clima laboral, motivación, gamificación y satisfacción laboral permite que las compañías puedan dar un paso más adelante en las buenas prácticas internacionales de empresas pioneras en transformación laboral.

Tabla 1*Cronología de como evoluciono el Salario Emocional*

Autor	Definición	Año
Luis Maria Huete	La oportunidad de poder lograr que las personas se sientan bien pagadas por sus labores, con algo más de beneficios que no son en especie. (p. 156)	2003
Francisco Gay Puyal	Cualquier medio de pago o retribución no en dinero, a cambio De un aporte laboral (p.45)	2006
Ines Temple	Conceptos no monetarias que permiten que un trabajador este contento, ya que un colaborado motivado y contento es más comprometido y bien alineado a sus objetivos (p.3)	2007
Claudia Gomez	Considera como los beneficios que la empresa brinda a sus trabajadores y que es un valor diferencial frente a su competencia (p.6)	2011
Michelle Montalvo	Es la sumatoria de beneficios intangibles que la empresa brinda a sus colaboradores en forma de remuneración económica y se otorga un complemento del sueldo regular que un empleado Recibe para generar fidelidad con compensaciones no económica, (p.27)	2018
Juan Diego Betancur	Se debe empezar desde el plan estratégico del año como objetivo corporativo y que se convierta en política o plan de incentivos anuales promoviendo la motivación, y realizar planes o actividades que motiven y generen placer a los colaboradores (p.40)	2018

Fuente: Rubio, Beltrán, Baltazar & Gómez-Sánchez (2020)

El salario emocional ayuda a los trabajadores a poder desarrollar las relaciones interpersonales más sólidas, logrando una compensación financiera para la compañía donde trabajan esto para Rode, Arthaud-Day, Ramaswami & Howes (2017), además para Carpio (2021) nos mencionó que la satisfacción de los trabajadores se ha convertido en una importante herramienta que deben tener las compañías, y para esto se debe aplicar salario emocional. En la coyuntura actual de pandemia que nos ha tocado vivir, los autores Salvador, Vega & Noroña (2021) comentaron que es reafirmantemente necesaria la aplicación del salario emocional como estrategia de atención en recursos humanos de manera personalizada ante la COVID-19.

Sin embargo, Castillo, Pardo, Pérez & Ortiz (2017) mencionaron que el salario emocional que en estos tiempos es una herramienta muy importante que logra mejorar la competencia, ya que el talento humano no es el mismo entre empresa y otra, lo cual promueve el desarrollo, la competitividad y el compromiso. De igual modo López, López & Santacruz (2019) indicaron que el salario emocional es una herramienta muy importante que contribuye en la competitividad de la compañía, se basa en motivar a los trabajadores y buscar un equilibrio entre la actividad laboral y persona familia, es importante también entender que cuando hablamos de laboral no todo es producir y generar ingresos, lo que se busca también es lograr tener más talentos comprometidos con la empresa.

Luego de desarrollar las diferentes definiciones con relación a nuestro tema de estudio, hemos tomado en consideración cuatro categorías desde la perspectiva del salario emocional, así tenemos las competencias, la productividad, las herramientas del salario emocional y el entorno físico.

Definiendo nuestra primera categoría, para Herrera, Betancur, Jiménez & Martínez (2017), comentaron que las Competencias son un estado en el cual los individuos tienen la capacidad de poder tener la posibilidad de llevar una armonía en su vida, cuando se sienten valorados y están satisfechos, es la capacidad de las personas para sentirse valoradas y plenas, el bienestar humano implica tener un compromiso personal, ambiental, una calidad de vida digna y buenas relaciones laborales y sociales, logrando también evitar la rotación laboral así mismo esto mejora el ambiente en la organización, las compañías actualmente están muy interesadas en promover este compromiso que se menciona, porque logra tener colaboradores también más productivos.

Cuando hablamos de la primera subcategoría la que denominamos Compromiso; para Santos (2016) es lograr tener a los colaboradores motivados para oír, entender y responder a las comunicaciones que de la gerencia respecto a cambios, demandas a salarios, nuevas prácticas de trabajo o desarrollar nuevos requerimientos, la confianza lograra que el mensaje de la gerencia tenga mayor receptividad entre los mismos, permitiendo a la gerencia que responda con legítimo interés a los intereses de su comprometidos colaboradores, comprometidos al éxito y al desarrollo genuino de su empresa.

Dado así la segunda subcategoría satisfacción, para Marin & Placencia (2017) mencionaron que es un cambio, en un estado emocional óptimo que se deriva de la percepción sensitiva de que sus procesos, experiencias de índole laboral que cada empleado desea cumplir lo hagan sentirse feliz, agradecido en las funciones, estado laboral y relación con su compañía, lo que conlleva a tener un bienestar adecuado y exitoso. De otro lado, Asaari, Desa, & Subramaniam (2019) nos comentaron que es muy importante desarrollar la herramienta de salario emocional para promover y reconocer a sus trabajadores para mejorar el bienestar y la motivación en los colaboradores.

Asimismo, la tercera subcategoría es la rotación; Montalvo (2018) mencionó que es la movilidad que el empleado tendrá dentro o fuera de la organización, en algunos casos es la fuga de talento, para esto debemos cuidar y valorar a nuestro talento humano, esto genera altos costos a la compañía, sobre todo la capacitación nueva, perder talento no es lo recomendable, existe rotación también cuando hay ascensos internos, esta promoción o rotación interna genera mayor compromiso en el promovido, para Tirajoh, W. J., Kindangen, P., & Tielung, M. V. (2018) mencionaron que cuando hablamos de la rotación es poder ser capaz de crear, generar y mejorar los bienes y servicios asignados, en términos monetarios es que un rendimiento simple es una media promedio a la eficacia en la productividad, sin embargo, lograr un plus o sobrecumplimiento en nuestra producción es sobre productividad.

Nuestra segunda categoría es la productividad y para Jang (2019) mencionó que usar menos salario emocional en un mismo puesto puede desmotivar al colaborador para trabajar, reduciendo la productividad promedio. El desempeño en la productividad de una compañía depende de gran parte de las capacitaciones, así mismo la educación genera mejor desarrollo de la nación. Para Hakkak, Nazarpouri, Mousavi & Ghodsi (2015) mencionó que las habilidades intrapersonales y la ejecución del salario emocional tienen referencias con el desempeño de la fuerza humana de los trabajadores de Bank Mellat.

Por consiguiente, la primera subcategoría es la capacitación, Luévano & Martínez (2017), indicaron que tener una constante capacitación y eficientemente permitirá que las compañías tengan una innovación creativa, contar con un plan de capacitaciones constante, desarrolla los planes corporativos a nivel funcional,

logrando tener una mezcla con la tecnología de investigación, con un sentido ético y de responsabilidad social, no debería verse como una obligación que las compañías tienen por hacerlas, sino como una oportunidad de valorizar más a sus talentos y puedan desarrollarse internamente, logrando mejorar el desarrollo profesional de sus colaboradores, esto nos lleva a poder contribuir con el desarrollo personales y profesionales, cuando tenemos capacitaciones planificadas, logramos mejorar y fortalecer al recurso humano quien labora en nuestras compañías.

Las capacitaciones contribuyen como un beneficio para la empresa y al participante de la capacitación, ya que contribuye en su desarrollo profesional, también un crecimiento personal del ser, para Dernikos(2020) comentó que la capacitación es una actividad que busca mejorar el conocimiento del talento humano, para que pueda desempeñarse de la mejor forma dentro y fuera de la organización, es muy valorada por los colaboradores comprometidos, aplicando comunicación efectiva.

En la segunda subcategoría es de Rendimiento los autores Sánchez, Sánchez & Quiñones (2016) el rendimiento como variable de medición de la producción y calidad de la educación, mide las mejoras en procesos insumos, metas logrando un desarrollo económico y social. Del mismo modo el autor Castillo (2021) es el resultado deseado efectivo obtenido por cada individuo o unidad que realiza la actividad, pudiendo ser contemplado de individuo, equipo dentro de una sección de organización.

Nuestra tercera categoría son las herramientas del salario emocional, para Burgos, Molestina & Castro (2017) nos comentaron que esta intenta analizar los potenciales de las características intrínsecas en los trabajadores y que las compañías puedan aprovechar mejor dicho talento humano, además por ejemplo aplicar las herramientas como el horario flexible, el teletrabajo, los planes médicos que la compañía brinde e incluso las capacitación de temas médicos o mentales , lograra tener pilares solidos e importante , para esto se debe tener a los colaboradores contentos, debe mantener un interés genuino en ellos.

Hemos considerado como primera subcategoría el teletrabajo, Santillan (2020) la definió como la nueva forma de laborar, en un lugar distinto, cercano o alejado de la oficina principal, separando al trabajador del contacto directo con colegas dentro de un mismo ambiente, el teletrabajo permite que los colaboradores

puedan tener la separación laboral, facilitando la comunicación con diversos niveles de la compañía. En este contexto, Limón (2021) mencionó que el teletrabajo ha venido al Perú para quedarse, ya que tendrá un éxito en la medida que las compañías generen relaciones en constante comunicación, buenas relaciones y supervisión, claro siempre y cuando la tecnología de información los acompañe a desarrollar los objetivos de comunicación, para Bellmann (2020) los trabajadores que laboran desde sus hogares son más felices versus los que quieren trabajar en casa, ya que logran tener un equilibrio en su vida laboral.

Una segunda subcategoría es el horario flexible y para Eguiarte (2017) nos mencionó que la flexibilidad de horarios está cada vez más escalando terrenos corporativos como una herramienta muy importante y una de las principales que ha logrado equilibrar la calidad de vida con su trabajo. Es interesante comentar que mucha de las solicitudes de peligros es que el Horario flexible, tener espacios de trabajo adecuados, incluso el famoso espacio de distracción permite desarrollar más la creatividad, para Barney (2010) también es importante usar el horario flexible como un instrumento que proporciona autonomía al colaborador, ya que él puede usar su tiempo respetuosamente, reduciendo el estrés laboral de cumplir horarios rígidos, igual siempre recomienda supervisión.

La tercera subcategoría el reconocimiento Oliver (2019) nos comentó que todas las sociedades existen una división sexual del trabajo, aunque cada una de ellas se encuentra condicionada a elementos culturales, la competencia que ha habido en la historia se refleja a las ganas de sentirse reconocido, valorado. Para Zhang, Y., & Harrison, C. (2015) un reconocimiento es primordial en un lugar de trabajo, ya que los colaboradores buscan sentirse respetados, valorados por su contribución, para esta necesidad de reconocimiento tener un sentido de logro por un trabajo bien hecho, o un esfuerzo sobresaliente, todos buscamos una palmadita en la espalda con un bien hecho. Esto puede darse con felicitaciones directamente a los beneficiarios, reconocimientos anuales y públicos o de forma digital en las reuniones virtuales.

Mencionamos también como cuarta subcategoría los planes de salud para Ranjitha & Gupta (2018) nos comentaron que a nivel corporativo y empresarial el bienestar de nuestros colaboradores esta íntegramente relacionado con los planes de salud y seguridad de nuestros trabajadores, ya que benefician económicamente

a la compañía y aumenta por consiguiente su productividad. La ley de fábricas de 1948 brinda referencia como los planes de salud y la satisfacción de los empleados, estos nos muestra si están contentos o gustosos de las políticas de la compañía, el éxito de cualquier emprendimiento será de los colaboradores, ya que deben ser considerados como un activo en la organización, entonces cuando hablamos de planes de salud, debemos desarrollar planes o buscar tener relaciones con instituciones médicas que permitan que nuestros colaboradores puedan estar cuidados, protegidos junto a sus familias, evitando accidentes que logran romper el equilibrio de tranquilidad que nuestros trabajadores.

Comentar también que tenemos la cuarta categoría la cual denominaremos el entorno de físico, los autores Pérez, Soler & Díaz (2015) mencionaron que es la relación que existe entre las características organizacionales y personales, mencionan que es la organización es un ambiente acogedor, agradable para que los trabajadores, individuos o grupos que realizan funciones que pueda relacionarlo con su trabajo, es el lugar en donde estos grupos o individuos pueden realizar sus actividades dentro de la compañía, independientemente. Si deseamos entender la relación existente entre los elementos de infraestructura, las funciones y los ambientes laborales es muy importante poder tener en claro que el ambiente de trabajo es el espacio que directa o indirectamente el trabajador desarrolla sus actividades, por tanto, tener planes ergonómicos logra tener repercusiones en su desarrollo profesional y producción.

Para Baglione, Tucci, Smith & Snead (2021), mencionaron que los trabajadores en su gran porcentaje horario completo indicaron que las condiciones de trabajo son prioridad, instaurar un plan de seguimiento al entorno de trabajo fue sumamente beneficioso. Nuestra primera subcategoría son los ambientes acogedores, para Song & Baicker (2019) desarrollaron un plan de bienestar evaluando el ambiente de trabajo acogedor, cuyo resultado fue a nivel de clima laboral que los trabajadores que estuvieron en un ambiente estructural que dio acogida relajación hubo diferencias en sus niveles de satisfacción y producción, ya que estos podían producir más, desarrollaron más su creatividad, por tanto hubo un retorno financiero a nivel económico de la inversión realizada a nivel estructural de este ambiente.

Asimismo, su segunda subcategoría limpieza David & Tamara (2017) mencionaron que con una correcta higiene se puede prevenir muchas de las enfermedades que se adquieren en el entorno de trabajo; es por ello que, para tener una correcta higiene en el trabajo debemos identificar, cuantificar, valorar y corregir todos los factores físicos químicos y biológico que rodean a los trabajadores. Parfrasear más. Por último, la tercera subcategoría Ergonomía donde Terán Ruelas, J. L. (2017). mencionaron que gracias a la ergonomía prevenimos el cansancio y el malestar del trabajador, debemos de crear un medio adaptado y seguridad de los trabajadores, adaptando a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica porque utilizamos un contexto teórico, desarrollamos las teorías de la investigación existente, aplicamos los principios y buscamos enriquecer las teorías en nuestra realidad, todo esto según Hernández- Sampieri & Torres (2018), la presente investigación es básica porque en base a documentos científicos, revistas, técnicas de investigación podremos enriquecer el uso del salario emocional.

La investigación básica ha permitido que en el presente trabajo podamos enriquecer la teoría sobre salario emocional, permita poder desarrollar un plan de seguimiento que lograra demostrar las teorías científicas en la empresa estudiada, siendo el salario emocional de la empresa Sodexo Pass Peru SAC la herramienta que utilizaremos en la búsqueda de mejorar indicadores corporativos.

Diseño de investigación

El presente trabajo usa un diseño de investigación acción ya que entiende, visualiza y soluciona problemáticas determinadas en la sociedad de acuerdo con la naturaleza de nuestra investigación todo esto según Tres (2018).

Por otro lado, es Investigación acción ya que buscamos resolver un determinado problema aplicando el método científico, logramos un esfuerzo en conjunto entre los profesionales y los agentes locales en toda la investigación, desde la definición del problema, pasar por el análisis, es participativa y buscamos una mejora, se utilizara las etapas de la investigación acción como la identificación el estudio en el cual identificaremos el problema y la solución, luego la etapa planeamiento desarrollaremos el plan de seguimiento, ejecutaremos el proyecto, observaremos los resultados y reflexionaremos para Hernández- Sampieri & Torres (2018).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías son diversos valores, alternativas y es la forma de poder conceptual o codificar expresiones de forma clara con fines de determinada investigación, de esta forma no preste a confusión esto mencionó Chaves (2005) por otro lado, nos dice que la asignación de conceptos en un nivel más abstracto, las categorías tienen un poder conceptual y se pueden agrupar en categorías y sus subcategorías, agrupar los conceptos también inicia un proceso de establecer relaciones. En la presente investigación se han elegido las siguientes categorías que narraremos, ya que se ha tenido a la vista varias investigaciones, que narran de la importancia de usar el compromiso, la productividad, aplicar las herramientas del salario emocional, cuyo fin es poder lograr mejorar los niveles de calidad de vida en los colaboradores.

Tabla 2

Categorías y Subcategorías

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS
Competencias	<ul style="list-style-type: none">▪ Compromiso▪ Satisfacción.▪ Rotación.
Productividad	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación• Rendimiento
Herramientas de salario emocional	<ul style="list-style-type: none">• Teletrabajo• Horario flexible• Reconocimiento• Planes de Salud
Entorno Físico	<ul style="list-style-type: none">• Ambientes Acogedores• Limpieza• Ergonomía

Elaboración Propia

3.3 Escenario de estudio

Nuestra investigación se realizó en la Empresa Sodexo Pass Peru S.A.C, la cual opera en la Calle Morelli 110 del distrito de San Borja, Lima, sin embargo, al encontrarnos en pandemia, nos enfocaremos en sus colaboradores, que trabajan de forma remota, ya que el servicio que brinda la compañía es de servicios y no requiere que el 100% de colaboradores asista de forma presencial.

La compañía a nivel jerárquico tiene 1 CEO (Gerente General), además 4 Gerentes (Gerente comercial, Gerente de Finanzas, Gerente de sistemas y Gerente de Marketing), y a nivel interno la empresa tiene según SUNAT 51 colaboradores, según su sexo la empresa mantiene equidad donde un 55% son mujeres y 45% hombres, etnia mestiza y en su mayoría el 68% de 27 a 39 años, siendo la edad media 35 años. Esta información fue proporcionada por el área de Recursos humanos de la compañía investigada, mi escenario de estudios es el área de recursos humanos, la cual es conformada por el director de Recursos Humanos y el analista de recursos humanos.

3.4 Participantes

Según mencionó Mendoza, Monteverde, Labajos, De la Torre (2019), los participantes son los miembros elegidos por el investigador que cumplen un perfil específico y de importancia, para poder estudiarlos e investigar, escucharlos y ver los planes y propuestas que tienen para nosotros. Se debe coordinar una reunión importante y relevante que permita tener un espacio de comunicación fluida y que ellos tendrán un tiempo y se aplicara el estudio de investigación.

Para la presente investigación se ha seleccionado personas claves en recursos humanos. Así, se ha seleccionado 3 personas a investigar, ellos son el director de recursos humanos, el analista de recursos humanos y el gerente comercial. Por otro lado, se ha seleccionado las dos áreas de la compañía y personas clave que tienen relación con otros y que tienen antigüedad laboral mayor a 1 año en la compañía.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la realización de este estudio se utilizó la técnica de entrevistas semiestructuradas en la presente investigación, la entrevista en profundidad debe entenderse como el encuentro cara a cara, entre el investigador y el informante o participante cuyo fin es comprender las perspectivas o situaciones , estas expresadas en sus propias palabras, cuando mencionamos un punto realista el autor menciona que se refiere a una conversación de más de dos personas, existe un entrevistador y un investigado que informara lo encuestado, esta comunicación debe ser fluida y en un código preestablecido por el entrevistador, sin distorsionar la libertad de poder explayarse del entrevistado esto según mencionó García (2008).

Por otro lado, se aplicó la guía de entrevistas usando preguntas abiertas, y direccionando la conversación con el fin de poder obtener más información, y la necesitada, para poder incrementar el valor científico que definirán el área a investigar, pero tiene la libertad de poder profundizar con nuevas preguntas, de esta forma el investigador podrá recopilar información clave para poder analizar la problemática. Las preguntas que se realizaron en la investigación fueron abiertas, ya que deseamos que los investigados puedan explayarse y comentarnos con la mayor libertad posible, ya que esto permitirá poder enriquecer la entrevista aplicando la guía de entrevistas,

En la presente investigación, también se aplicó la técnica de observación participante, que permitió poder observar en la unidad de estudio el comportamiento, hábitos , costumbres y como desarrollan sus actividades en la problemática, se utilizó como instrumento la Guía de observación, que permitió detallar lo observado de forma abierta, muy analítica y constructiva, y por último se utilizó la técnica de análisis documental que permitió recopilar información clave y primordial que permite poder identificar la problemática y sus posibles puntos de mejora, y se aplicó la ficha de análisis documental para comentar los principales puntos del análisis documental.

3.6 Procedimiento

Los datos cualitativos son en general de naturaleza descriptiva, que recogen una amplia y diversa información con relación al tema en estudio. Se consideran válidos, pero de poca fiabilidad, difícilmente reproducibles, dado que son específicos de un contexto y un momento determinado. Mediante la descripción de los fenómenos observados, posibilitan explicar procesos, identificar principios genéricos a partir de la exploración de situaciones y conductas específicas y generalizar dentro de cada caso. Se acumulan como instrucciones más características las siguientes: La observación colaboradora, el análisis de legajos y las entrevistas para Díaz (2021) mencionó que es la recolección de la información científica.

Para la presente investigación hemos procedido con recopilar información clave de autores, teorías científicas, hemos identificado casuísticas como antecedentes en contextos o coyunturas nacionales, internacionales que han podido reflejar el sustento teórico de la investigación, adicionalmente las entrevistas semiestructuradas han logrado poder tener comentarios claves de los entrevistados para poder tener un mayor entendimiento de la solución de la problemática.

Para esto se empezó como primer paso con el diseño de la guía de entrevista estructurada, luego se detallaron las categorías y sub categorías a aplicar como segundo paso, un segundo paso que se realizó fue de presentar la carta permiso a la Universidad Cesar Vallejo, a la entidad, pidiendo autorización para realizar las entrevistas cualitativas, como tercer paso con la autorización, se identificó a los principales participantes y se les pidió su autorización para realizar la entrevista la cual fue grabada vía aplicativo teams, como cuarto paso se realizó un análisis interpretativo de los datos recopilados, como quinto paso se pudo identificar los indicadores para cada categoría y como paso sexto se seleccionó a los participantes quienes se les aplicó la guía de entrevista semiestructurada, paso séptimo se pudo transcribir la información en Word 2020, paso octavo se realizó triangulación de los resultados de las entrevistas, para finalizar con realizar conclusiones, recomendaciones y pudimos obtener una propuesta la cual ha sido aceptada con grato agrado.

3.7 Rigor científico

El rigor científico en la presente investigación cualitativa está dado por las construcciones teóricas, criterios, revistas científicas, procedimientos que nos ayudaran a analizar los datos, sobre la coherencia de las interpretaciones, hemos usado autores, revistas científicas. El rigor científico busca analizar el tema con información teórica, muestreo, integridad de investigación, para esto debe tener credibilidad, confiabilidad y transferibilidad todo esto según Sardan (2019).

La credibilidad se desarrolla cuando el investigador logra en el proceso de observación e interacción con los entrevistados, recolecta toda información clave como hallazgo, entonces esta información clave e importante es considerada verdadera, ya que es lo que piensan y sienten. Es importante tener un nivel del resultado de investigación de manera clara a la realidad, entonces se indica que es creíble ya que es la misma transmisión lo que los participantes nos cuenten. Cadenas (2016).

La transferibilidad nos menciona Cadenas (2016) que es identificar que tan viable es poder usar los resultados de la investigación en otros contextos o empresa o situaciones, la investigación cualitativa debe llevar al lector que no necesariamente debe ser del mismo giro al nuestro, por tanto, los hallazgos deben transferirse a otro nivel y fiabilidad, nos menciona cuando podemos confirmar que en base a las revistas científicas, lo cual es confiable.

La confirmabilidad para Cadenas (2016) mencionó que es el registro de las investigaciones precedentes debe permitir que el autor pueda llegar a conclusiones similares o iguales, siempre y cuando se tenga perspectivas análogas.

3.8 Método de análisis de datos

La investigación cualitativa tiene un aspecto fundamental que el investigador deberá garantizar independientemente del paradigma que suscite, la investigación cualitativa se debe puntualizar la realidad social, el general del contexto, el análisis de los datos cualitativos a través de las entrevistas, notas observación sobre el trabajo de campo permite que se puedan detectar

similitudes en las diversas versiones, patrones y tendencia, los datos pueden clasificar por categorías y aspectos en común a las investigaciones anteriores, analizar con lupa y mucho cuidado es la responsabilidad del autores todo esto mencionó Soto-Ardila, Caballero, Carvalho & Casas (2020).

Para la presente investigación el análisis de datos se ha desarrollado utilizando las técnicas de triangulación que han podido visualizar un resultado en común entre las teorías científicas, antecedentes, y la realidad problemática, buscando soluciones a nuestro problema.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación ha cumplido con los principales lineamientos éticos que exige la universidad, se ha cuidado el derecho de propiedad intelectual, para esto usando convicciones éticas, religiosas, morales, corporativas se ha mantenido la privacidad de identidad de los participantes en el estudio. A nivel de normas, se aplicó la norma APA, ya que es parte del requisito exigido por la Universidad y el Programa académico de la presenta maestría de Gestión del Talento Humano, se consideró entrevistas, aplicando sutilmente y con cuidado la información obtenida, ya que es sensible y se respetó la veracidad de la información obtenida sin cambiar valores o resultados.

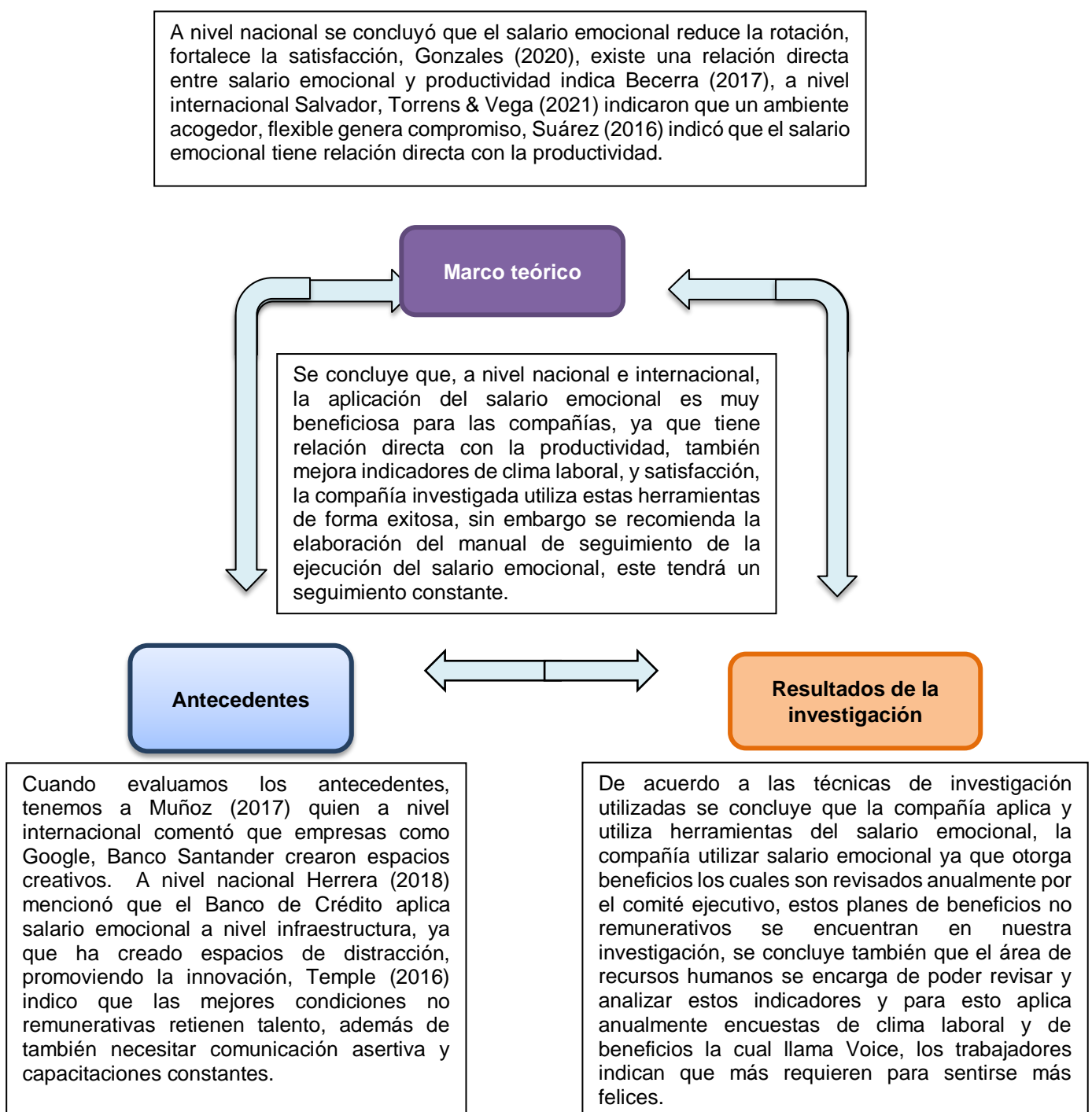
Se aplicaron las Guías de investigación, el código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo y la resolución número once y para medir el porcentaje de similitud se utiliza el Software Turnitin que demostrará que no hubo plagio o copia de trabajos previos ya que el presente trabajo ha sido desarrollado aplicando los valores y la investigación que merecen.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para poder detallar los resultados de la presente investigación, se ha validado en la información resultante de las técnicas aplicadas, para esto se ha realizado entrevistas con personas claves en la organización y observación, los resultados servirán de fuente de información para poder gestionar la triangulación que lograra contrastar distintos enfoques que permitirán llegar a conclusiones objetivas en pro de la presente investigación.

Figura 1

Antecedentes, marco teórico y los resultados



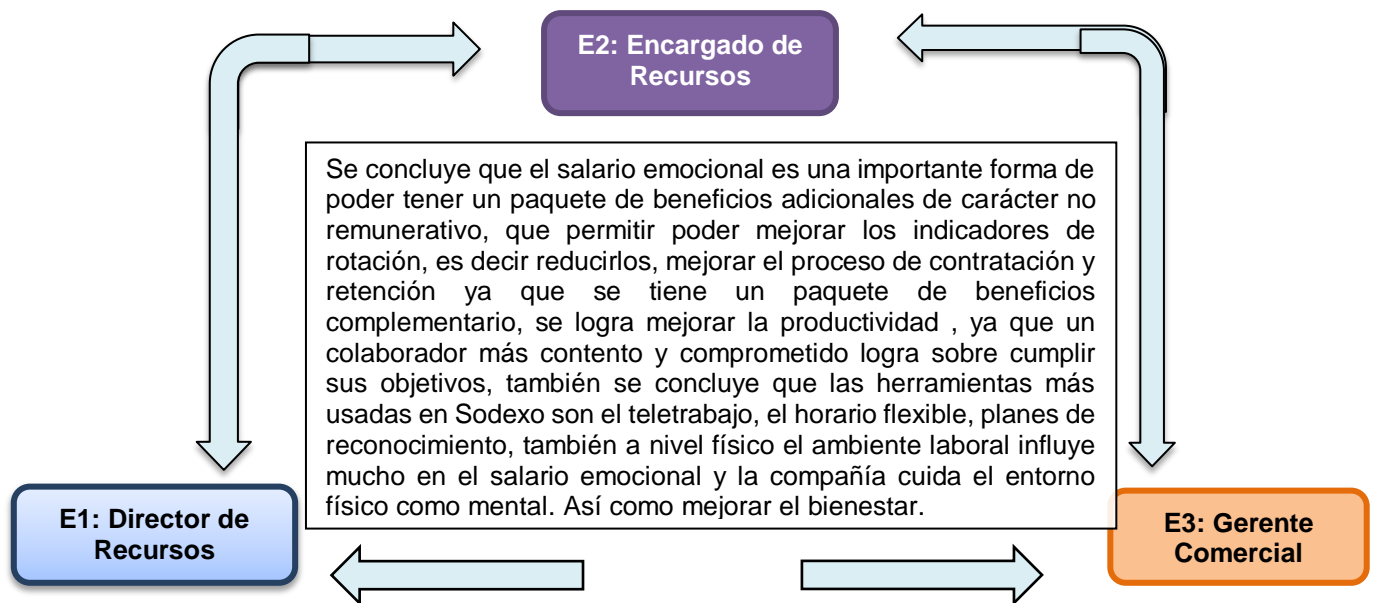
El presente trabajo de investigación se realizó y se valida que todos los resultados que se han obtenido, con evidencia científica, documentación existente de como la realidad problemática, las antecedentes internaciones y nacionales, marcos teóricos, todo estos se sustentaron por libros y artículos científicos, todo esto está relacionado con los objetivos planteados que serán identificados dentro de la tesis

Cuyo objetivo fue sustentar el salario emocional y al mismo tiempo permite elaborar un manual de seguimiento de aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Perú SAC en Lima Perú 2021, por ello se utilizaron tres técnicas; la guía de entrevista semi estructurada, recolección de datos, la guía de observación de la unidad de estudio y la ficha de análisis documental. Se propondrá la implementación de un Plan de seguimiento estructurado, el cual permitirá lograr en los trabajadores de la compañía tener claros los planes de salario emocional que se aplican en ellos, buscar algunas mejoras que podrían implementarse a estas herramientas, logrando mejorar el compromiso con la compañía, este plan se espera que sea aprobado por la gerencia, y como objetivo ejecutarlo y mejorar resultados de clima laboral anuales.

Figura 2

Entrevistas semiestructuradas

El salario emocional son todos los beneficios extrasalariales que les brindamos a los colaboradores de la compañía, que no generan un costo adicional para el colaborador ya que no están consignados a la planilla, el colaborador se siente motivado y más comprometido ya que este adicional que le brindan permitirá que pueda desarrollarse dentro de la compañía. Es importante la aplicación de la herramienta ya que permite que el colaborador pueda a través del salario emocional, pueda mejorar sus indicadores de productividad, pueda también sentir que la compañía le brinda herramientas importantes que lo motivaran como por ejemplo el teletrabajo, el reconocimiento, capacitaciones en temas de salud que lo ayudaran en su relación familiar incluso, reduciendo el stress.



El salario emocional es toda retribución no monetaria que le otorga a un colaborador, cuyo principal objetivo es que sus colaboradores estén más motivados, logrando bajo esta forma reducir niveles de rotación, mejorar productividad, para esto se usan herramientas como el horario flexible, reconocimientos y teletrabajo como principales, También se tiene planes de capacitaciones constantes y a nivel de entorno de trabajo se tiene instalaciones participativas y planes de salud adecuados.

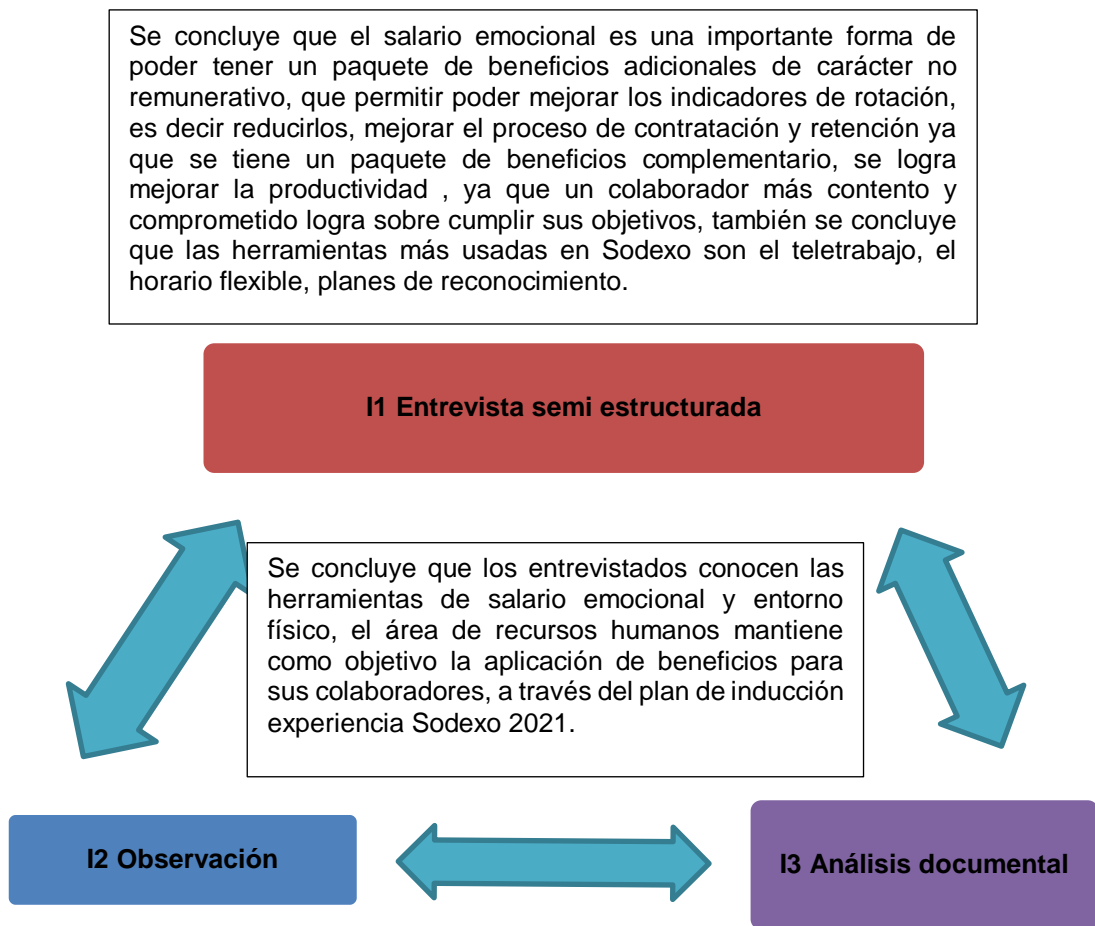
El salario emocional es todo beneficio adicional que se le brinda a un colaborador, son parte de un beneficio adicional que podría ser entregado al colaborador como un plan de retención o para un nuevo colaborador parte del paquete de beneficios que recibe por formar parte de la compañía. Esto permitirá atraer nuevos talentos y retener a los mejores, mejora la satisfacción interna, mejora la productividad logrando sobre cumplir objetivos, reduce ratios de rotación, mejora la calidad de vida y bienestar de los colaboradores.

Se concluye que aplicar el salario emocional es una excelente herramienta que permite otorgar un paquete de beneficios adicionales a los trabajadores de la compañía, este paquete de beneficios es de carácter no remunerativo, este paquete de beneficios permite que pueda mejorarse los indicadores de rotación, aumentar la retención de los trabajadores, mejorar la productividad de indicadores, también a nivel emocional mejora el compromiso de los trabajadores, ya que un colaborador más feliz o contento excede sus objetivos, también se concluye que las herramientas más usadas en Sodexo son el teletrabajo, el horario flexible, planes de reconocimiento, también a nivel físico el ambiente laboral influye mucho en el salario emocional y la compañía cuida el entorno físico como mental. Se concluyó también que es importante desarrollar un plan de seguimiento y recordación en los trabajadores de esta importante herramienta, ya que se olvida incluso los beneficios que les brindan a los trabajadores.

El salario emocional es una técnica muy valorada por compañías y los entrevistados dominan el tema, conocen de la importancia de una buena aplicación y relacionamiento, conocen y tienen casos prácticos a nivel nacional y mundial donde se aplica, y están muy comprometidos con el desarrollo y mejoras que se necesiten realizar para poder mejorar clima laboral, que decantaría en productividad, y mejores ingresos para la compañía.

Figura 3

Técnicas de investigación utilizadas



Se observa que el Área de Recursos Humanos se encarga de elaborar y desarrollar todos los procesos relacionados con recursos humanos dentro de la compañía, Sodexo al ser una razón social del Grupo Sodexo tiene un aproximado de 60 trabajadores, y el ER se encarga de validar el cumplimiento de sus actividades. El área de Recursos humanos es liderada por el DR director de recursos humanos, el cual es una persona en todo Latinoamérica. También se encarga de promover o cuidar la armonía en la organización y su función es velar por el éxito de sus funciones, Recursos humanos gestiona el clima laboral y ha desarrollado un manual en el cual se identifican los principales beneficios que reciben los colaboradores. Recursos Humanos interesado en lograr mejorar el compromiso y la conciencia de los trabajadores de los beneficios que la compañía les brinda.

Dentro del Análisis documental, la compañía nos brinda el Manual de Experiencial del empleado Sodexo 2021, este manual es elaborado por el área de recursos humanos y cuyo principal objetivo es dejar lineamientos de los beneficios extra salariales y salariales que los trabajadores de la compañía reciben desde el momento que son contratados, este manual se cumple y puede ser modificado por el Comex (Plana directiva), todos los años la compañía valida los planes otorgados y evalúa nuevas opciones luego de la encuesta anual VOICE.

De acuerdo a las técnicas de investigación utilizadas se concluye que la compañía aplica y utiliza herramientas del salario emocional, la compañía utilizar salario emocional ya que otorga beneficios los cuales son revisados anualmente por el comité ejecutivo, estos planes de beneficios no remunerativos se encuentran en nuestra investigación, se concluye también que el área de recursos humanos se encarga de poder revisar y analizar estos indicadores y para esto aplica anualmente encuestas de clima laboral y de beneficios la cual llama Voice, los trabajadores indican que más requieren para sentirse más felices, y por último se valida que la empresa tiene manual de experiencia del empleado en el cual están herramientas de salario emocional, para todos estos casos se pide que la presente investigación pueda brindarles un Manual de seguimiento de la aplicación del salario emocional ya que busca poder tener recordación y conciencia en los colaboradores, ya que a veces pasa desapercibido o como un derecho.

También se identifica que este manual de beneficios el cual está diseñado permite que en la inducción que se hace a los trabajadores nuevos se informe de los beneficios que tendrán al ingresar a la compañía, luego de esto el trabajador ya no tiene algún proceso de reforzamiento del plan de beneficios, se considera que es pieza clave la información de los beneficios a los colaboradores, se identifica en la entrevistas semiestructurada que los entrevistados menciona que sería interesante alguna forma de poder recordar o hacer seguimiento para que trabajadores puedan siempre saber los beneficios que la compañía les brinda.

Se identifica también en la entrevista semiestructurada que una vez que se realiza la inducción de bienvenida al colaborador, existían formas de poder tener cercanía con los trabajadores de manera presencial, ya que antes de la pandemia se trabajaba en una oficina, y era rutinario poder cruzarnos en el camino con todo, sin embargo, desde que empezó la pandemia esa cercanía y presencialidad de ha dejado, a pesar de tener herramientas como el Teams, el Meets, o plataformas digitales, es por eso que en las entrevistas semiestructuradas se detectó que sería importante tener un plan de contactabilidad o de rellamadas a los colaboradores, este plan se considera serviría bastante ya que a nivel comercial así como se contacta a la cartera de clientes para lograr una fidelización, en este caso la cartera interna de colaboradores lograría tener mayor relación.

Esta idea de poder tener un plan de contactabilidad a los beneficiarios o colaboradores de la compañía es muy importante ya que de esta forma se podría tener mapeados o barridos el 100% de la planilla anualmente, sería también una oportunidad super interesante con el equipo ya que verían muy cerca de recursos humanos y como tiene intención genuina de poder buscar sus beneficios, en este tipo de reuniones planteadas en la observación se detectó que impactaría mucho a el área ya que esta cercanía con reuniones de seguimiento fortalecería el indicador de pertenencia con su compañía, y en esta reunión de seguimiento como se plantea en el proyecto se tendría que tener como foco, el recordar los planes de beneficios que la compañía les brinda, así como tener una escucha activa de las posibles mejoras que se podrían implementar a nivel salario emocional, por ejemplo en herramientas como el horario flexible, o de repente en el teletrabajo, esto serviría como imput importe para la compañía.

En resumen la triangulación permitió poder hacer sincronización de las mejoras que se pueden dar en la compañía, logrando fidelizar mucho más a sus trabajadores, logrando tenerlos con un compromiso alto, capacitados y que puedan percibir la intención genuina del área de recursos humanos y sobre todo identificar su marca Sodexo como una marca empleadora, esto ayudaría también cuando se generen evaluación de clima laboral o de convocatorias como por ejemplo Great Place to Work(La mejor empresa para trabajar) , se considera importante haber escuchado con total libertad a los entrevistados y haber observado material que nos sirvió para poder haber tenido conclusiones y recomendaciones, y sobre todo haber logrado generar una propuesta de valor integral y relacional en la compañía.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que la empresa Sodexo necesita una guía de salario emocional con beneficios de carácter no remunerativo, para poder tener colaboradores motivados y sepan que tiene un paquete de beneficios complementarios esto permitirá retener y captar nuevos talentos a la compañía, sin embargo, cuyo principal objetivo es que los trabajadores de la compañía puedan tener conocimiento de los planes.

Segunda:

Se concluye que la empresa Sodexo Pass Peru aplica la herramienta salario emocional, sin embargo, a nivel bienestar se tiene bajos índices de rotación, sin embargo, se buscara utilizar un plan de seguimiento de salario emocional para promover los indicadores de compromiso y satisfacción, la empresa desea ser Great Place to work 2021.

Tercera:

Se concluye que la empresa Sodexo Pass Peru realiza capacitaciones, pero no había desarrollado un plan de seguimiento de los beneficios que brinda a los colaboradores, se detecta que colaboradores desde nuevos a los más antiguos deben tener bien claro los beneficios que la compañía les brinda y que son únicos y diferenciales del mercado.

Cuarta:

Se concluye que la compañía Sodexo Pass Peru utiliza el salario emocional con diversas herramientas, dentro de ellas la más utilizada por la compañía es el teletrabajo, el horario flexible, mantiene planes de salud y reconocimientos, sin embargo, se puede aprovechar el manual de seguimiento para mejorar la satisfacción y compromiso de los trabajadores usando el manual de seguimiento.

Quinta:

Se concluye que la compañía tiene un nicho interesante de trabajo con respecto a las herramientas ya que el futuro es confuso, sin embargo, la probabilidad de volverse una compañía que trabaje en remoto es muy alta, para esto entonces deberá lograr reforzar todos los planes de salario emocional.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al director de RRHH y al Encargado RRHH ejecutar el plan de seguimiento de salario emocional propuesto en la presente investigación cuyo objetivo es que puedan recordar los planes de incentivos que se tienen para ellos y que son únicos y no lo tienen otras compañías como valor diferencial. Esto lograra generar mayor compromiso interno, mejorara la productividad y niveles de rotación y a puertas de estar en la evaluación de Great Place to Work, permita que puedan votar recordando los beneficios.

Segunda:

Se recomienda que, dentro del paquete de beneficios para nuevos colaboradores, en el plan de onboarding, se explique la herramienta y los beneficios que se tiene, y en el manual de seguimiento también se haga recordar la misión, visión de la compañía que muchas veces puede pasar desapercibido, fortaleciendo los lazos de compromiso y motivación.

Tercera:

Se recomienda que se siga reforzando los beneficios del salario emocional a los colaboradores de forma didáctica y sencilla, para que de esta forma ellos mantengan el compromiso y de existir rotación sea por motivos de ascensos.

Cuarta:

Se recomienda también en el manual de seguimiento informar a los colaboradores de los planes de salud y reconocimientos que la compañía tiene.

Quinta:

Se recomienda como empresa flexible, lograr mantener el teletrabajo y las metodologías y capacitación de salud, mentales que se viene aplicando, es muy valorada por los colaboradores y un cheklist laboral el cual incluya las principales herramientas laborales que debe tener el colaborador que trabaje en remoto serán de mucha ayuda, para esto se pedirá soporte al área de administración.

REFERENCIAS

- Arango, L. F. Q., & Arias, J. D. B. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 6.
- Asaari, M. H. A. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48-59.
- Baglione, S., Tucci, L., Smith, W., & Snead, J. (2021). The relationship between restrictive human resource practices and salary among working professionals. *American Journal of Business*.
- Barney, C. E., & Elias, S. M. (2010). Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation. *Personnel Review*.
- Becerra, C. C. C. (2017). Influencia del clima Organizacional en el desempeño Laboral en la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana, Arequipa 2016.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance—robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*.
- Bowden, S. (2017). Optimising well-being and productivity through an ergonomics-based approach. In *Creating the Productive Workplace* (pp. 160-172). Routledge.
- Boyón, A. S. (2020). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: Talentism & Happiness Economics. Bajo palabra. *Revista de filosofía*, (24), 293-318.

- Burgos, G. P., Molestina, M. S., & Castro, R. M. (2017). Concepción e importancia del Salario Emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. Recuperado de: <http://> The provided link is incorrect.
- Bush, M. C. (2018). *A great place to work for all: Better for business, better for people, better for the world*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cadenas, D. (2016). El rigor en la investigación cuantitativa: Técnicas de análisis, credibilidad, transferibilidad y confirmabilidad. *Revista venezolana de investigación*, 7(1), 17-26.
- Caro, N. (2016). *Salario emocional en la organización colombiana*. (Tesis de grado). Fundación universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia.
- Carpio, D. A., & de Meneses, B. U. L. (2021). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New medit: Mediterranean journal of economics, agriculture and environment= Revue méditerranéenne d'economie, agriculture et environment*, 20(1), 39-56.
- Carpio, D. A., & Urbano, B. (2020). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New Medit: Mediterranean Journal of Economics, Agriculture and Environment= Revue Méditerranéenne d'Economie Agriculture et Environment*, 20(1).
- Castillo, Q. C. F. (2021). Productividad y rendimiento de mano de obra en el proyecto de mejoramiento de la IE César A. Vallejo, de la ciudad de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad.
- Castillo, O., Pardo, N., Pérez, R., & Ortiz, R. (2017). Salario Emocional y Satisfacción Laboral: El caso de ARclad5 SA. *Universidad EAN*, 1-11.
- Chaves, C. R. (2005). La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. *Revista de investigaciones Cesmag*, 11(11), 113-118.

- Díaz, A. W. A., & Silvestre, A. S. Y. (2021). El salario emocional en los colaboradores de la empresa consorcio salud y belleza SRL-2020.
- David, P. C. & Tamara A. P. (2017) UF0679 - Organización del entorno de trabajo en transporte sanitario.
- Dernikos, B. P., Ferguson, D. E., & Siegel, M. (2020). The possibilities for “humanizing” posthumanist inquiries: An intra-active conversation. *Cultural Studies↔ Critical Methodologies*, 20(5), 434-447.
- Eguiarte, D. M. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Academo*, 4(2), 7.
- García, D. E. (2008). entrevista con eugenio trías. *En-claves del pensamiento*, 157-170.
- Gómez, C. (2011). El salario emocional (Borrador de administración No. 47).
- Puyal, F. G. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (33), 44-47.
- Gonzales, V. E. R. (2020). Salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG SAC–Proyecto Oyon-Lima, 2019.
- Hakkak, M., Nazarpouri, A., Mousavi, S. N., & Ghodsi, M. (2015). Investigating the effects of emotional intelligence on social-mental factors of human resource productivity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 129-134.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.

- Huete, L. M. (2001). *Servicios & beneficios: la fidelización de clientes y empleados. La inteligencia emocional en los negocios*. Deusto.
- Jang, H. (2019). Salary distribution and team outcome: The comparison of MLB and KBO. *Journal of Global Sport Management*, 4(2), 149-163.
- Kucherov, D. G., Zamulin, A. L., & Tsybova, V. S. (2019). How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations.
- Liendo, M. J. A., Vera Espinoza, S. A., & Moncayo Ramón, A. M. (2017). *Propuesta de Mejora en el Área de Atención al Cliente para el Casino la Isla* (Doctoral dissertation).
- Limón, E. Y. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Noticias CIELO*, (1), 2.
- Lópera, I. C. P., López, C. Q., & Santacruz, J. S. R. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12, 42.
- Luévano, J. A. C., & Martínez, J. L. R. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Técnica administrativa*, 16(70), 3.
- Marín, S. H. S., & Placencia, M. M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
- Mendoza, C., Monteverde, I. M. S., Labajos, L. G. N., De la Torre, T. F. A., & Abel, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT).
- Minchán, R. O. L. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*, 2017.

- Montalvo, P. M. E. (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Moreno, L., Paredes, S. & Seminario, F. (2016). Salario emocional: diseño de lineamientos de fidelización del talento humano en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley, del programa Master of Science en organización y dirección de personas. (Tesis de grado). Universidad ESAN. Lima, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/On6vIFk>.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para personas ocupadas*. Babelcube Inc.
- Oliver, J. R. (2019). El reconocimiento laboral. *Hygia de enfermería: revista científica del colegio*, (101), 3-3.
- Olivier de Sardan, J. P. (2019). El rigor de lo cualitativo: las obligaciones empíricas de la interpretación socioantropológica (Vol. 24). CIS.
- Pak, K., Kooij, D. T., De Lange, A. H., & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), 336-352.
- Pérez, P. L., Soler, C. S. F., & Díaz, H. L. (2015). Ambiente Laboral en los policlínicos universitarios. *Educación Médica Superior*, 23(2), 0-0.
- Pérez, S. A. (2017). *Trabaja inteligente (mente): Estrategias de Inteligencia Emocional para convertirte en el líder que siempre quisiste ser*. Mestas Ediciones.
- Ranjitha, S. R., & Gupta, K. (2018). A Study on Employee Health Safety and Welfare Measures at Kennametal India Ltd., Bangalore.
- Rode, J. C., Arthaud, D., M., Ramaswami, A., & Howes, S. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 77-89.

- Rodríguez, O. N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149
- Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.
- Salvador, M., J. E., Torrens, P. M. E., Vega, F. V., & Noroña, S. D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52.
- Sánchez, H., Sánchez, V. M., & Quiñones, S. H. (2016). Rendimiento escolar. *Rev. Elec. Humanidades, tecnología y Ciencia, Ejemplar*, 15.
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
- Santos, A. C. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300.
- Song, Z., & Baicker, K. (2019). Effect of a workplace wellness program on employee health and economic outcomes: a randomized clinical trial. *Jama*, 321(15), 1491-1501.
- Soto, A. L. M., Caballero, C. A., Carvalho, J. L., & Casas, G. L. M. (2020). Nuevo método de análisis cualitativo mediante software para el análisis de redes sociales de la percepción grupal hacia las Matemáticas. *Píxel-Bit: Revista de Medios y Educación*, 58, 27-50.
- Suárez, A. D. M. (2016). Salario emocional y el mejoramiento de la productividad.
- Terán, R. J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.
- Tirajoh, W. J., Kindangen, P., & Tielung, M. V. (2018). The Effect Of The Benefit Of Job Rotation On Employee Development. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).

Tres, s. e. s. i. o. n. (2018). Metodología de la Investigación.

Veesar, G. Y., & Bozai, G. (2018). Employee Engagement-Best Practices of Successful Companies-Study of Gallup Great Workplace Award.

Zhang, Y., & Harrison, C. (2015). Tomo: Wearable, low-cost electrical impedance tomography for hand gesture recognition. In Proceedings of the 28th Annual ACM Symposium on User Interface Software & Technology (pp. 167-173).

Anexo 1

Matriz de Categorización

Título: Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021

Autor: Giancarlo Moreno Luna

Problema General	Objetivo General	Categorías	Sub categorías	Técnicas	Instrumentos	
¿Cómo es el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021?	Elaborar plan de seguimiento del salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC , Lima 2021	Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Satisfacción. • Rotación. 	Entrevista semi estructurada	Guía de Entrevista	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos					
¿Cómo aplicando el salario emocional, mejora el bienestar en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021?	Determinar el bienestar aplicando el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru S.A.C, Lima 2021	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Rendimiento 	Observación participante		Guía de observación
¿Cómo usando el salario emocional mejora la productividad en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021?	Determinar la productividad aplicando el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru S.A.C, Lima 2021	Herramientas	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo. • Horario Flexible. • Reconocimiento • Planes de salud. 	Análisis Documental		Ficha de análisis documental
¿Cuáles son las herramientas usadas para mejorar el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021?	Determinar cuáles son las herramientas usadas para mejorar el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru S.A.C, Lima 2021					
¿Como es importante el entorno físico usando el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021?	¿Determinar la importancia de tener un entorno físico adecuado aplicando el salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC, Lima 2021?	Entorno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ambientes acogedores. • Limpieza • Ergonomía. 			

Fuente: Pérez (2017)

Anexo 2

Guía de las entrevistas semi estructurada

- 1) ¿Qué entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru S.A.C.?
- 2) ¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru S.A.C.?
- 3) ¿Cómo el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?
 - a) ¿Cómo incrementaría el compromiso del colaborador en Sodexo Pass Peru aplicando el salario emocional?
 - b) ¿Cómo lograr la satisfacción en el colaborador de Sodexo Pass Peru?
 - c) ¿Cómo es la rotación externa en los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru?
- 4) ¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?
 - a) ¿Por qué es importante que el colaborador en la empresa Sodexo Pass Peru SAC sea capacitado?
 - b) ¿Cómo se logra mejorar el rendimiento en los colaboradores en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
- 5) ¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
 - a) ¿Cuál es la importancia del teletrabajo para el colaborador de Sodexo Pass Peru SAC?
 - b) ¿Por qué es importante el horario flexible en los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
 - c) ¿Cómo se reconoce al colaborador en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
 - d) ¿Cuál es la importancia de los planes de salud para los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
- 6) ¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
 - a) ¿Por qué es importante tener ambientes acogedores para los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru?

- b) ¿Cuál es la importancia de tener un entorno físico limpio en los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC?
- c) ¿Cómo implementar la ergonomía adecuada en casa?

Anexo 3:

Matriz de desgravación de la entrevista

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Director de Recursos Humanos
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	Salario emocional es toda retribución no monetaria que mejora su calidad y que genera una conexión emocional con la organización. Esta herramienta es muy importante ya que las grandes compañías buscan que sus trabajadores estén motivados, puedan reducir niveles de rotación, usamos herramientas como el horario flexible, el teletrabajo, incentivamos o promovemos el éxito y desarrollo de nuestros trabajadores, también cuidamos mucho a su familia y entorno, ya que promovemos al colaborador Sodexo. Considero que aplicando el Salario emocional sobre todo cumplimos el objetivo de la compañía que es promover la calidad de vida.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	Es importante porque ayuda a la retención de personal, a que los niveles de rotación bajen, mientras menos rotación somos más productivo, se puede aprovechar en los talentos que están en la organización. Para una compañía multinacional usar el salario emocional es muy en voga, tenemos países de latino América que la utilizan también, incluso tienen horarios flexibles los miércoles, les permiten que puedan irse antes para que puedan estar con sus familias, relajarse, encontrarse. En Peru buscamos también que su familia ese bien, por eso hemos desarrollado planes como Motívate, que busca cuidarlos en temas de salud tan importantes como cuidados ergonómicos, cuidados ante emergencias o primeros auxilios, ya que finalmente un trabajador contento es más productivo, y logramos generar la marca empleadora que tanto deseamos.
3	¿Cómo el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?	El salario busca mejorar el bienestar en todos los ámbitos de su vida, desde lo físico emocional, salud, trabajo, el salario emocional está muy relacionado con flexibilidad, salud, por los efectos que ha tenido la pandemia en estos tiempos. El bienestar no solo personal sino también familiar, buscamos generar en todos los miembros de su familia una relación de satisfacción y que sepan que la compañía donde trabaja el colaborador lo cuida. Los indicadores de motivación, clima laboral, rotación pues caen por sí mismo peso, definitivamente es muy importante.
4	¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	Mientras menos rotación somos más productivo, se puede aprovechar en los talentos que están en la organización. Lo que buscamos es que los indicadores de rotación sigan bajando, ya que logramos tener más trabajadores leales y fieles a la compañía, que pueden producir más, además aplicando el salario emocional los indicadores han bajado más, actualmente estamos en un 8%, lo cual es bajo, ahora la productividad también mejora y que las áreas están llegando o sobre cumplimiento sus metas, por ejemplo productividad de Navidad o anual ha sido superada ya que el colaborador se sintió muy bien y todo esto ya que hemos usado estas herramientas.
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	La mayor herramienta que tienen las organizaciones es la comunicación efectiva, y lo que busca es satisfacer la necesidad en la medida que la organización detecte las reales necesidad que tengan, será mucho más efectiva esta herramienta. El teletrabajo es una buena herramienta en los actuales tiempos, hay una gran oportunidad del impacto pre y post pandemia, nos ha indicado que podemos comunicarnos de una manera diferente, como será el futuro, no sabemos, pero estamos seguros que la

		<p>figura del teletrabajo se va a quedar en las organizaciones, que tiene sus pros y debemos aprovechar los beneficios que tiene el teletrabajo.</p>
6	<p>¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?</p>	<p>El entorno de trabajo ha generado beneficio como el otorgamiento de la silla ergonómica para que pueda mejorar la ergonomía en su casa, respetar su horario de trabajo en casa y no exceder, desde nivel regional se ha indicado en algunos países no trabajar miércoles tarde, para poder tener tiempo de crear, leer y estudiar. Otra cosa que buscamos es que las reuniones no sean de 1 hora, que sean de 50 minutos, para que de reunión y reunión un colaborador pueda tener una pausa activa, tomar un café, hemos creado las reuniones de salud, en operaciones que tiene gente en oficina, iniciativas como el desayuno donde tomamos todos juntos, reuniones con el director o con la región para ver cómo están los países, buscando tener muchas iniciativas. Viene ahora la regulación del teletrabajo y estaremos atentos y expectantes. La charla quincenal de la salud para soporte en salud física y mental y MOTIVATE que se diseñó para lograr tener alto niveles de motivación en los colaboradores y mantener altos los niveles altos de engagement en la organización.</p> <p>Considero que debe haber un plan de comunicación que haga saber y confirmar a los trabajadores los beneficios que les ofrecemos a través del salario emocional.</p>

N	Preguntas	Entrevistado 2: Analista de Recursos Humanos
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	Son los beneficios extra salariales que entregamos a nuestros talentos más allá y que sientan la calidad de vida, y que den un diferencial ante la competencia. Estos beneficios como repito extrasalariales, es decir adicionales a la planilla y que no generan un costo al colaborador sino un beneficio, lo hacen más comprometido y ayuda mucho, por ejemplo los nuevos talentos que entran a la compañía están sumamente gratificados porque sienten que la compañía los cuida y les brinda algo adicional, que ahora en estos tiempos no todo se vuelve económico.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru S. A.C?	Hoy en día la atracción y retención de talento va más allá de un concepto remunerativo, que nos diferencia, dentro de los beneficios que ofrecemos, tenemos la flexibilidad de horario, reconocimiento, capacitaciones, desarrollo, nos enfocamos también en la familia, buscamos un reconocimiento total al empleado y que no solo sea remunerativo. Hemos desarrollado planes de capacitaciones mensuales en el cual por ejemplo contratamos a enferma laboral que ayuda con temas tan importantes como primeros auxilios, que hacer en caso de covid, o también hemos desarrollado planes en los cuales personas han tocado temas tan sensibles como la inteligencia emocional, cuidamos mucho la salud mental de ellos también, todo esto decantara en que el colaborador logre una mejor productividad, calidad de vida
3	¿Cómo el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?	Vemos a un colaborador o colaboradora en un entorno 360 grados , entonces debemos ofrecer beneficios que no solo satisfagan el tema económico sino lo profesional, hoy los talentos buscan el crecimiento dentro de la compañía y que más les podemos ofrecer, ser flexibles , lograr que un colaborador tenga ese estado emocional equilibrado que permita tener satisfacción y se dé cuenta que su compañía realiza acciones por ellos lo harán más comprometidos , generara mejores indicadores de calidad de vida,
4	¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	Al tener un colaborador contento motivado, reconocido va a ser un ganar, ya que gana empleado y empresa, un empleado motivado va a trabajar mejor, trabajara y sobre cumplir sus objetivos, ganamos ambos. Lo que busca la compañía es que esta motivación logre poder que estos colaboradores en equipo sobre cumplan sus actividades y sobre todo lleguen a los objetivos que la compañía les pide, sabemos que es difícil, pero año pasado lo han hecho, y también que a nivel de resultados de clima nos indiquen que más podemos hacer por ayudarlos, el grupo está muy pendiente de esto.
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	En Sodexo tenemos dinámicas de cocreacion, tenemos lineamientos que seguir y tomamos mucha en cuenta la opinión de los empleados, tenemos la encuesta VOICE que mide el engagement, post encuesta, nos permite indagar con los colaboradores que más podemos ofrecer, sobre dicha opinión creamos nuestros planes de clima y cultura en base a su comunicación, como planes de salud, Flex time , teletrabajo, ponemos en el centro de todos nuestros beneficios al colaborador y a su familia, las decisiones siempre son pensando en el bienestar de nuestros colaboradores. Lo que pasa que cuando un empleado es nuevo, hay que medir las fases, cuando viene de los que no han visto beneficios, los beneficios de una multinacional son muy distintos a la empresa local, nos pasa mucho, pero cuando ya es antiguo tiene un par de años, estos beneficios se vuelven inherentes, lo toman como que ya es leal, nos falta dar

		<p>un refresh de todo lo que puede ofrecer Sodexo frente a otra empresa o competencia, debemos mirar en qué estado está el trabajador. Cuando hay un estudio como el que estás haciendo y estas identificando, permite que debamos diferenciar de otras empresas y comunicar. Siempre viendo las etapas del colaborador, por ejemplo, tu caso cuando hay potencial se brindan ciertos beneficios adicionales, por ejemplo, la maestría que estas llevando, pero Sodexo en base a su potencial, plantea un beneficio adicional, en tu caso lo vemos.</p>
6	<p>¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?</p>	<p>En la medida que Sodexo ha ido creciendo, ha ido ofreciendo ciertos beneficios, dentro de ella está el entorno e infraestructura, cuando llegue en el 2014 esa oficina era de terror, estuve en un hueco metida con una impresora, tenía que compartir con todas las personas de la compañía, no podía creer que una compañía como la nuestra este en ese hueco, luego se destinó presupuesto, y se buscó con On site poder mudarnos a una nueva oficina, siempre en la medida de las necesidades, dar lo mejor, y como ya tenemos una empresa hermana eso nos da soporte sólido como grupo. Esto ayuda mucho a mejorar, tenemos oficinas modernas, espacios colaborativos, antes de la pandemia migramos a lo digital, hicimos mucho énfasis en la metodología agile, para operaciones, marketing, teníamos espacios colaborativos, teníamos la campaña del reconocimiento, se tiene la infraestructura en pro de tener espacios que permiten trabajar en equipo, son espacios abiertos y todo eso ayuda, al fin y al cabo, todo suma para mejora la productividad y objetivos que tiene la empresa.</p>

N	Preguntas	Entrevistado 3: Gerente Comercial
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	Es toda prestación o beneficio que reciben los colaboradores de una empresa, y no forma parte de su estructura remunerativa, más bien si forma parte de las ventajas y beneficios que le da la compañía a ese colaborador, el salario emocional podría verse reflejado en los temas libres por ejemplo para temas personales, para otros son los cursos o programas de formación académica que le dan. Cuando se arma un paquete de beneficios complementarios esto genera también atraer talentos buenos, dentro del paquete de retención también es súper valorado. Vemos como las empresas actualmente tienen todos estos paquetes complementarios, pensando en los colaboradores.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru S. A.C?	Claro, definitivamente es parte de la oferta de una empresa el salario emocional, por tanto, aporta de manera positiva, no solamente por satisfacción, sino, sobre todo, mejora la efectividad o eficiencia que trae sobre ellos mismos. Es importante porque también permite lograr tener colaboradores más comprometidos y que logren sobre cumplir sus objetivos, a nivel comercial un equipo más contento y que tenga herramientas para poder destacar su talento ha logrado que podamos cumplir, sin embargo, es importante siempre recordarlo, generar en ellos esta conciencia que no todas las compañías lo tienen, entonces deben valorarlo mucho más. El salario emocional cada vez tiene más auge y potencia, a medida que tener buenos talentos es más complicado.
3	¿Como el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?	Claro, definitivamente es parte de la oferta de una empresa el salario emocional, por tanto, aporta de manera positiva, no solamente por satisfacción, sino, sobre todo, mejora la efectividad o eficiencia que trae sobre ellos mismos. Cuando la empresa aplica estas variables de salario mejora la productividad, eficiencia y de sus productos. Pero tener la sensación de tener un equilibrio entre lo que haces y lo que recibes, y cuando ves que recibes esos plus o valores agregados que no son remunerativos, logra mayor compromiso, entonces sí o si el bienestar considero es una consecuencia de una buena aplicación del salario emocional.
4	¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	Uno cuando evalúa un lugar donde trabajar, no solo evalúa el sueldo, sino evalúa los beneficios intangibles que la empresa en la que estas te da, en esa medida incrementa la motivación, incrementa la fidelidad con la empresa y reduce los índices de rotación. Se sabe incluso que un trabajador con mejores herramientas no remunerativas, que se sienta comprometido y sobre todo valorado, puede producir más, para esto el salario emocional puede ayudarte, producir más de lo que te piden porque estas motivado a hacerlo, pensando en que finalmente es por la compañía que te da esos pluses, es increíble. Entonces la productividad aumenta cuando un colaborador recibe estas herramientas.
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	El salario emocional podría verse reflejado en los temas libres por ejemplo para temas personales, para otros son los cursos o programas de formación académica que le dan. Para otros son los descuentos wellness o de salud que la empresa consigue para sus colaboradores, así como los incentivos, lugares, higiene, infraestructura y tal, El complejo es amplio, pero es todo aquello que la empresa le brinda al colaborador recibe fuera de su salario remunerativo.

6	¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	<p>Recordaras que Sodexo paso un proceso de transformación de las oficinas, partiendo del posicionamiento que queríamos tener el mercado y la recordación que queríamos de los clientes, en esa medida cambiamos el look and feel para que se nos vea como una empresa joven, amigable, partiendo con la papelógrafo de las paredes, entretenimientos, ambientes acogedores, todo esto fue pensando en un lugar higiénico era muy importante, las herramientas que esa empresa brindaba contribuía en mejorar su satisfacción. La preocupación o reto es como trasladar ese beneficio que le dabas en oficinas a un entorno de teletrabajo, ya que seguro trabajaremos muchísimo tiempo, el nuevo normal que tendremos, seguro habrá espacios más dinámicos para los pocos que vayan a oficina, pero como trasladar la comodidad, dotación de infraestructura, hacia eso va el nuevo reto, ya estamos viendo que les mandan de kit de bienvenida, mandando a sus casas su silla ergonómica, economato, se preocupan por que cubran gastos de internet, ya que lo que se busca es mantener a esos colaboradores motivados .</p>
---	---	--

Anexo 4:

Matriz de codificación de la entrevista

N	Preguntas	Entrevistado 1: Director de Recursos Humanos	Entrevista 1 Codificada
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	<p>Salario emocional es toda retribución no monetaria que mejora su calidad y que genera una conexión emocional con la organización. Esta herramienta es muy importante ya que las grandes compañías buscan que sus trabajadores estén motivados, puedan reducir niveles de rotación, usamos herramientas como el horario flexible, el teletrabajo, incentivamos o promovemos el éxito y desarrollo de nuestros trabajadores, también cuidamos mucho a su familia y entorno, ya que promovemos al colaborador Sodexo. Considero que aplicando el Salario emocional sobre todo cumplimos el objetivo de la compañía que es promover la calidad de vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional es toda retribución no monetaria. • Motivación Laboral. • Reduce indicadores de rotación. • Se usa el horario flexible y también teletrabajo. • Promover la calidad de vida.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru S. A.C?	<p>Es importante porque ayuda a la retención de personal, a que los niveles de rotación bajen, mientras menos rotación somos más productivo, se puede aprovechar en los talentos que están en la organización. Para una compañía multinacional usar el salario emocional es muy en yoga, tenemos países de latino América que la utilizan también, incluso tienen horarios flexibles los miércoles, les permiten que puedan irse antes para que puedan estar con sus familias, relajarse, encontrarse. En Peru buscamos también que su familia ese bien, por eso hemos desarrollado planes como Motívate, que busca cuidarlos en temas de salud tan importantes como cuidados ergonómicos, cuidados ante emergencias o primeros auxilios, ya que finalmente un trabajador contento es más productivo, y logramos generar la marca empleadora que tanto deseamos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora los niveles de rotación. • En Peru se busca mucho poder cuidar a su familia y entorno. • Talleres de motivación y cuidados ergonómicos. • Trabajador contento es más productivo.
3	¿Cómo el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?	<p>El salario busca mejorar el bienestar en todos los ámbitos de su vida, desde lo físico emocional, salud, trabajo, el salario emocional está muy relacionado con flexibilidad, salud, por los efectos que ha tenido la pandemia en estos tiempos. El bienestar no solo personal sino también familiar, buscamos generar en todos los miembros de su familia una relación de satisfacción y que sepan que la compañía donde trabaja el colaborador lo cuida. Los indicadores de motivación, clima laboral,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El salario emocional mejora el bienestar. • Relacionado con la flexibilidad horaria y temas de salud. • La motivación, mejorar el clima laboral.

		rotación pues caen por sí mismo peso, definitivamente es muy importante.	
4	¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	Mientras menos rotación somos más productivo, se puede aprovechar en los talentos que están en la organización. Lo que buscamos es que los indicadores de rotación sigan bajando, ya que logramos tener más trabajadores leales y fieles a la compañía, que pueden producir más, además aplicando el salario emocional los indicadores han bajado más, actualmente estamos en un 8%, lo cual es bajo, ahora la productividad también mejora y que las áreas están llegando o sobrecumpliendo sus metas, por ejemplo productividad de Navidad o anual ha sido superada ya que el colaborador se sintió muy bien y todo esto ya que hemos usado estas herramientas.	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la rotación • Trabajadores más felices y fieles a su compañía. • Mejora la productividad.
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	La mayor herramienta que tienen las organizaciones es la comunicación efectiva, y lo que busca es satisfacer la necesidad en la medida que la organización detecte las reales necesidad que tengan, será mucho más efectiva esta herramienta. El teletrabajo es una buena herramienta en los actuales tiempos, hay una gran oportunidad del impacto pre y post pandemia, nos ha indicado que podemos comunicarnos de una manera diferente, como será el futuro, no sabemos, pero estamos seguros que la figura del teletrabajo se va a quedar en las organizaciones, que tiene sus pros y debemos aprovechar los beneficios que tiene el teletrabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación efectiva ayuda mucho a poder encontrar mejoras. • Detectar necesidades de colaboradores • El teletrabajo es una buena herramienta en estos tiempos actuales. • Debemos comunicarnos diferente. • El teletrabajo se va a quedar en las organizaciones.
6	¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	El entorno de trabajo ha generado beneficio como el otorgamiento de la silla ergonómica para que pueda mejorar la ergonomía en su casa, respetar su horario de trabajo en casa y no exceder, desde nivel regional se ha indicado en algunos países no trabajar miércoles tarde, para poder tener tiempo de crear, leer y estudiar. Otra cosa que buscamos es que las reuniones no sean de 1 hora, que sean de 50 minutos, para que de reunión y reunión un colaborador pueda tener una pausa activa, tomar un café, hemos creado las reuniones de salud, en operaciones que tiene gente en oficina, iniciativas como el desayuno donde tomamos todos juntos, reuniones con el director o con la región para ver cómo están los países, buscando tener muchas iniciativas. Viene ahora la regulación del teletrabajo y estaremos	<ul style="list-style-type: none"> • Genera beneficios. • Se busca que tengan tiempo para leer, crear y estudiar. • El entorno físico desea que tenían una pausa activa entre reuniones. • Usar el desayuno con las gerencias, reconocerlos logra motivarlos. • Charlas de salud quincenal promoviendo su salud física y mental. • Todo decanta entender un plan de comunicación que haga saber los

	<p>atentos y expectantes. La charla quincenal de la salud para soporte en salud física y mental y MOTIVATE que se diseñó para lograr tener alto niveles de motivación en los colaboradores y mantener altos los niveles altos de engagement en la organización.</p> <p>Considero que debe haber un plan de comunicación que haga saber y confirmar a los trabajadores los beneficios que les ofrecemos a través del salario emocional.</p>	beneficios que tienen.
--	--	------------------------

N	Preguntas	Entrevistado 2: Analista de Recursos Humanos	Entrevista 2 Codificada
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	<p>Son los beneficios extra salariales que entregamos a nuestros talentos más allá y que sientan la calidad de vida, y que den un diferencial ante la competencia. Estos beneficios como repito extra salariales, es decir adicionales a la planilla y que no generan un costo al colaborador sino un beneficio, lo hacen más comprometido y ayuda mucho, por ejemplo los nuevos talentos que entran a la compañía están sumamente gratificados porque sienten que la compañía los cuida y les brinda algo adicional, que ahora en estos tiempos no todo se vuelve económico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Son beneficios extra salariales que les brindamos a los colaboradores. • No genera un costo adicional al colaborador, más si un beneficio. • Los colaboradores se sienten motivados, es brindarle algo adicional ya que no todo es económico.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru S. A.C?	<p>Hoy en día la atracción y retención de talento va más allá de un concepto remunerativo, que nos diferencia, dentro de los beneficios que ofrecemos, tenemos la flexibilidad de horario, reconocimiento, capacitaciones, desarrollo, nos enfocamos también en la familia, buscamos un reconocimiento total al empleado y que no solo sea remunerativo. Hemos desarrollado planes de capacitaciones mensuales en el cual por ejemplo contratamos a enferma laboral que ayuda con temas tan importantes como primeros auxilios, que hacer en caso de covid, o también hemos desarrollado planes en los cuales personas han tocado temas tan sensibles como la inteligencia emocional, cuidamos mucho la salud mental de ellos también, todo esto decantara en que el colaborador logre una mejor productividad, calidad de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La atracción y retención de los talentos va más allá que un concepto remunerativo. • Es importante porque se entregan herramientas como horario flexible, capacitaciones, reconocimiento y desarrollo. • Logra que a través de las capacitaciones mejoremos su bienestar emocional y físico. • La salud mental en estos tiempos mejora y reduce indicadores de stress. • Mejora la productividad y calidad de vida.
3	¿Cómo el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?	<p>Vemos a un colaborador o colaboradora en un entorno 360 grados , entonces debemos ofrecer beneficios que no solo satisfagan el tema económico sino lo profesional, hoy los talentos buscan el crecimiento dentro de la compañía y que más les podemos ofrecer, ser flexibles , lograr que un colaborador tenga ese estado emocional equilibrado que permita tener satisfacción y se dé cuenta que su compañía realiza acciones por ellos lo harán más comprometidos , generara mejores indicadores de calidad de vida,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ver a un colaborador 360° permite buscar planes de bienestar. • Brinda beneficios no económicos, más si profesional. • Logra mejorar el crecimiento interno, logrando ser flexibles. • Mejora la satisfacción interna,

			generando mejor compromiso.
4	¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	<p>Al tener un colaborador contento motivado, reconocido va a ser un ganar, ya que gana empleado y empresa, un empleado motivado va a trabajar mejor, trabajara y sobre cumplir sus objetivos, ganamos ambos. Lo que busca la compañía es que esta motivación logre poder que estos colaboradores en equipo sobre cumplan sus actividades y sobre todo lleguen a los objetivos que la compañía les pide, sabemos que es difícil, pero año pasado lo han hecho, y también que a nivel de resultados de clima nos indiquen que más podemos hacer por ayudarlos, el grupo está muy pendiente de esto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un trabajador más motivado será una ganancia para ambas partes. • Un colaborador más motivado trabajara mejor logrando Sobre cumplir sus indicadores. • Desarrollará compromiso. • Mejorará el clima laboral de la compañía ya que buscara que otros se sientan igual
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	<p>En Sodexo tenemos dinámicas de cocreacion, tenemos lineamientos que seguir y tomamos mucha en cuenta la opinión de los empleados, tenemos la encuesta VOICE que mide el engagement, post encuesta, nos permite indagar con los colaboradores que más podemos ofrecer, sobre dicha opinión creamos nuestros planes de clima y cultura en base a su comunicación, como planes de salud, flex time , teletrabajo, ponemos en el centro de todos nuestros beneficios al colaborador y a su familia, las decisiones siempre son pensando en el bienestar de nuestros colaboradores.</p> <p>Lo que pasa que cuando un empleado es nuevo, hay que medir las fases, cuando viene de los que no han visto beneficios, los beneficios de una multinacional son muy distintos a la empresa local, nos pasa mucho, pero cuando ya es antiguo tiene un par de años, estos beneficios se vuelven inherentes, lo toman como que ya es leal, nos falta dar un refresh de todo lo que puede ofrecer Sodexo frente a otra empresa o competencia, debemos mirar en qué estado está el trabajador. Cuando hay un estudio como el que estás haciendo y estas identificando, permite que debamos diferenciar de otras empresas y comunicar. Siempre viendo las etapas del colaborador, por ejemplo tu caso cuando hay potencial se brindan ciertos beneficios adicionales, por ejemplo la maestría que estas llevando, pero Sodexo en base a su potencial, plantea un beneficio adicional, en tu caso lo vemos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se descubren con dinámicas de cocreacion o lluvia de ideas. • Con dinámicas de clima laboral se busca ver que más herramientas podemos ofrecer. • A nivel de las más valoradas se tiene el horario flexible, horario de trabajo, planes de salud. • Se puede brindar como mejora un plan de recordación. • Comunicación direccionada en colaboradores, que recuerden los beneficios que les damos y que son un adicional que una compañía que usa salario emocional les da. • Sobre el potencial del talento humano Sodexo busca algunos planes adicionales.

6	<p>¿Cómo es el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?</p>	<p>En la medida que Sodexo ha ido creciendo, ha ido ofreciendo ciertos beneficios, dentro de ella está el entorno e infraestructura, cuando llegue en el 2014 esa oficina era de terror, estuve en un hueco metida con una impresora, tenía que compartir con todas las personas de la compañía, no podía creer que una compañía como la nuestra este en ese hueco, luego se destinó presupuesto, y se buscó con On site poder mudarnos a una nueva oficina, siempre en la medida de las necesidades, dar lo mejor, y como ya tenemos una empresa hermana eso nos da soporte sólido como grupo. Esto ayuda mucho a mejorar, tenemos oficinas modernas, espacios colaborativos, antes de la pandemia migramos a lo digital, hicimos mucho énfasis en la metodología agile, para operaciones, marketing, teníamos espacios colaborativos, tenemos la campaña del reconocimiento, se tiene la infraestructura en pro de tener espacios que permiten trabajar en equipo, son espacios abiertos y todo eso ayuda, al fin y al cabo, todo suma para mejora la productividad y objetivos que tiene la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El entorno de trabajo en la compañía es muy bueno a nivel infraestructura. • El entorno con espacios colaborativos, oficinas modernas y espacios abiertos promueve creatividad. • Se usan metodologías ágiles. • El entorno laboral ayuda en mejorar la productividad y objetivos de la compañía
---	---	---	---

N	Preguntas	Entrevistado 3: Gerente Comercial	Entrevista 3 Codificada
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	<p>Es toda prestación o beneficio adicional que reciben los colaboradores de una empresa, y no forma parte de su estructura remunerativa, más bien si forma parte de las ventajas y beneficios que le da la compañía a ese colaborador, el salario emocional podría verse reflejado en los temas libres por ejemplo para temas personales, para otros son los cursos o programas de formación académica que le dan. Cuando se arma un paquete de beneficios complementarios esto genera también atraer talentos buenos, dentro del paquete de retención también es súper valorado. Vemos como las empresas actualmente tienen todos estos paquetes complementarios, pensando en los colaboradores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional es todo beneficio adicional que un colaborador recibe y que no es remunerativo. • Parte de las ventajas y beneficios adicionales que recibe. • Atrae buenos talentos, retiene a los colaboradores. • Es un paquete complementario que se ofrece a los colaboradores.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional en la empresa Sodexo Pass Peru S. A.C?	<p>Claro, definitivamente es parte de la oferta de una empresa el salario emocional, por tanto aporta de manera positiva, no solamente por satisfacción, sino sobre todo, mejora la efectividad o eficiencia que trae sobre ellos mismos. Es importante porque también permite lograr tener colaboradores más comprometidos y que logren sobre cumplir sus objetivos, a nivel comercial un equipo más contento y que tenga herramientas para poder destacar su talento ha logrado que podamos cumplir, sin embargo es importante siempre recordarlo, generar en ellos esta conciencia que no todas las compañías lo tienen, entonces deben valorarlo mucho más. El salario emocional cada vez tiene más auge y potencia, a medida que tener buenos talentos es más complicado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Porque es parte de la oferta salarial en mejores talentos. • Mejora la satisfacción interna, sino que mejora la efectividad. • Colaboradores contentos son más comprometidos. • Colaboradores logran sobre cumplir. • Tener nuevos buenos talentos es complicado, pero el salario emocional permite poder tener ese plus para retenerlos y captarlos.
3	¿Como el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?	<p>Claro, definitivamente es parte de la oferta de una empresa el salario emocional, por tanto aporta de manera positiva, no solamente por satisfacción, sino sobre todo, mejora la efectividad o eficiencia que trae sobre ellos mismos. Cuando la empresa aplica estas variables de salario mejora la productividad, eficiencia y de sus colaboradores. Pero tener la sensación de tener un equilibrio entre lo que haces y lo que recibes, y cuando ves que recibes esos plus o valores agregados que no son remunerativos, logra mayor compromiso, entonces sí o si el bienestar considero es</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El bienestar es parte de la oferta que se ofrece a talentos nuevos y retención de los que se tienen. • Mejora la efectividad, eficiencia de sus productos. • Mejora la productividad, eficiencia de los colaboradores.

		una consecuencia de una buena aplicación del salario emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando tienen un beneficio adicional no remunerativo, se genera mayor compromiso.
4	¿Cómo afecta en la productividad de colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	<p>Uno cuando evalúa un lugar donde trabajar, no solo evalúa el sueldo, sino evalúa los beneficios intangibles que la empresa en la que estas te da, en esa medida incrementa la motivación, incrementa la fidelidad con la empresa y reduce los índices de rotación. Se sabe incluso que un trabajador con mejores herramientas no remunerativas, que se sienta comprometido y sobre todo valorado, puede producir más, para esto el salario emocional puede ayudarte, producir más de lo que te piden porque estas motivado a hacerlo, pensando en que finalmente es por la compañía que te da esos plus, es increíble. Entonces la productividad aumenta cuando un colaborador recibe estas herramientas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La productividad es el reflejo de tener beneficios intangibles y no solamente salariales. • Un trabajador con más planes de incentivos no remunerativos, estará más comprometido y produce más. • La productividad aumenta cuando usas salario emocional.
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	<p>El salario emocional usa herramientas como por ejemplo cursos o programas de formación académica que le dan. Para otros son los descuentos wellness o de salud que la empresa consigue para sus colaboradores, así como los incentivos, lugares, higiene, infraestructura y tal, El complejo es amplio pero es todo aquello que la empresa le brinda al colaborador recibe fuera de su salario remunerativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El salario emocional usa herramientas como capacitaciones constantes. • El salario emocional usa planes de salud a sus colaboradores. • El salario emocional usa herramientas de infraestructura adecuada, higiene en ambientes laborales, planes de salud.
6	¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?	<p>Recordaras que Sodexo paso un proceso de transformación de las oficinas, partiendo del posicionamiento que queríamos tener el mercado y la recordación que queríamos de los clientes, en esa medida cambiamos el look and feel para que se nos vea como una empresa joven, amigable, partiendo con la papelógrafa de las paredes, entretenimientos, ambientes acogedores, todo esto fue pensando en un lugar higiénico era muy importante, las herramientas que esa empresa brindaba contribuía en mejorar su satisfacción. La preocupación o reto es como trasladar ese beneficio que le dabas en oficinas a un entorno de teletrabajo, ya que seguro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sodexo migro su entorno de trabajo. • Mejoráramos el entorno pensando en la modalidad teletrabajo, brindando más herramientas como por ejemplo sillas ergonómicas. • Dotación de infraestructura, como papelería, impresoras, ahora esperar la ley de teletrabajo.

		<p>trabajaremos muchísimo tiempo, el nuevo normal que tendremos, seguro habrá espacios más dinámicos para los pocos que vayan a oficina, pero como trasladar la comodidad, dotación de infraestructura, hacia eso va el nuevo reto, ya estamos viendo que les mandan de kit de bienvenida, mandando a sus casas su silla ergonómica, economato, se preocupan por que cubran gastos de internet, ya que lo que se busca es mantener a esos colaboradores motivados .</p>	
--	--	---	--

Anexo 5:

Matriz de codificación y conclusiones de las entrevistas

N°	Pregunta	E1 – Director de Recursos Humanos	E2 – Jefe de Recursos humanos	E3 – Gerente Comercial	Similitud	Diferencias	Conclusión
1	¿Qué se entiende por salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo?	<ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional es toda retribución no monetaria. • Busca que sus trabajadores estén motivados. • Reduce indicadores de rotación. • Se usa el horario flexible y también teletrabajo. • El objetivo de la compañía es promover la calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son beneficios extra salariales que les brindamos a los colaboradores. • No genera un costo adicional al colaborador, más si un beneficio. • Los colaboradores se sienten motivados, es brindarle algo adicional ya que no todo es económico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional es todo beneficio adicional que un colaborador recibe y que no es remunerativo. • Parte de las ventajas y beneficios adicionales que recibe. • Atrae buenos talentos, retiene a los colaboradores. • Es un paquete complementario que se ofrece a los colaboradores. 	Se coincide que el salario emocional son beneficios adicionales que otorga una compañía a sus colaboradores o trabajadores, estos son de carácter no remunerativo, quiere decir que no está directamente ligado a su sueldo, esta sumatoria de beneficios o formas de otorgamiento, engloba a el salario emocional,	El Entrevistado E3 indica que el salario emocional es un beneficio adicional que retiene a los colaboradores, el lleva un poco más allá, ya que también se puede usar como herramienta de retención, para E1 y E2 también indican que reduce la rotación aplicando el salario emocional.	Se concluye que el salario emocional es una herramienta muy importante que usa beneficios extra salariales de carácter no remunerativo que una empresa puede usar, Se puede concluir también que forma parte de un paquete de beneficios complementarios que se puede dar al momento de retener a los trabajadores o recibir a un buen candidato.
2	¿Por qué cree que es importante la aplicación del salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora los niveles de rotación. • En Peru se busca mucho poder cuidar a su familia y entorno. • Ejemplos de cuidados 	<ul style="list-style-type: none"> • La atracción y retención de los talentos va más allá que un concepto remunerativo. • Es importante porque se entregan herramientas como horario flexible, capacitaciones, 	<ul style="list-style-type: none"> • Porque es parte de la oferta salarial en mejores talentos. • Mejora la satisfacción interna, sino que mejora la efectividad. 	Se coincide que el salario emocional es una herramienta muy importante que reduce indicadores de rotación en la compañía,	El entrevistado E2 menciona que va más allá de un concepto remunerativo, sin embargo, el entrevistado E3 menciona que es una mejora a la	Se concluye que el salario emocional es importante ya que permite reducir indicadores de rotación, mejora los indicadores de productividad, clima laboral, bienestar,

	<p>en la empresa Sodexo Pass Peru S. A.C?</p>	<p>tenemos talleres de motivación y cuidados ergonómicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador contento es más productivo. 	<p>reconocimiento y desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logra que a través de las capacitaciones mejoremos su bienestar emocional y físico. • La salud mental en estos tiempos mejora y reduce indicadores de stress. • Mejora la productividad y calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores contentos son más comprometidos. • Colaboradores logran Sobre cumplir tareas. • Tener nuevos buenos talentos es complicado, pero el salario emocional permite poder tener ese plus para retenerlos y captarlos. 	<p>también se coincide que mejora la productividad de los colaboradores, permite retener talentos sobresalientes y captar nuevos talentos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la compañía.</p>	<p>oferta laboral, es un complemento a la remuneración, Por tanto es importante tener ambos conceptos bien sincronizados,</p>	<p>genera compromiso en los colaboradores y es una herramienta que permite poder atraer buenos talentos y retener a los más comprometidos y talentosos.</p>
3	<p>¿Cómo el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional en la empresa Sodexo Pass?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El salario emocional busca mejorar el bienestar en todos los ámbitos de la vida de un colaborador. • Está muy relacionado con la flexibilidad horaria y temas de salud. • La motivación, mejorar el clima laboral son muy influidos aplicando salario emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ver a un colaborador 360° permite buscar planes de bienestar. • Brinda beneficios no económicos, más si profesional. • Logra mejorar el crecimiento interno, logrando ser flexibles. • Mejora la satisfacción interna, generando mejor compromiso. 	<ul style="list-style-type: none"> • El bienestar es parte de la oferta que se ofrece a talentos nuevos y retención de los que se tienen. • Mejora la efectividad, eficiencia de sus productos. • Mejora la productividad, eficiencia de los colaboradores. • Cuando tienen un beneficio adicional no remunerativo, se genera mayor compromiso. 	<p>Se coincide que el salario emocional mejora indicadores de compromiso, rotación de talentos, ya que logra tener colaboradores más comprometidos con su compañía, comprende los objetivos y los sobres cumplen, por tanto es un beneficio emotivo que genera satisfacción y</p>	<p>El entrevistado E1 menciona que está relacionado con la flexibilidad horaria y temas de salud, Sin embargo, E2 y E3 complementan indicando que es ver a un colaborador 360 grados, en todo ámbito.</p>	<p>Se concluye que el bienestar del colaborador mejora aplicando el salario emocional, ya que un colaborador más productivo en sus actividades se desarrollará, porque tendrá el compromiso con su empresa, además de reducir los indicadores de rotación, ya que un colaborador agradecido no se va tan rápidamente.</p>

					más bienestar en los colaboradores.		
4	¿Cómo afecta en la productividad de los colaboradores de la empresa Sodexo Pass Peru SAC el uso de salario emocional?	<ul style="list-style-type: none"> • La rotación mejora aplicando salario emocional. • Se logra tener trabajadores más felices y fieles a su compañía. • La producción mejora, el objetivo es que las áreas mejoren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un trabajador más motivado será una ganancia para ambas partes. • Un colaborador más motivado trabajara mejor logrando Sobre cumplir sus indicadores. • Desarrollará compromiso. • Mejorará el clima laboral de la compañía ya que buscará que otros se sientan igual 	<ul style="list-style-type: none"> • La productividad es el reflejo de tener beneficios intangibles y no solamente salariales. • Un trabajador con más planes de incentivos no estará más comprometido y produce más. • La productividad aumenta cuando usas salario emocional. 	La similitud de la definición de productividad esta en los tres entrevistados, ya que mencionan que la productividad de las actividades de los colaboradores mejora aplicando el salario emocional, para esto un colaborador comprometido busca sobre cumplir sus objetivos.	No se encuentra diferencias de opiniones en esta pregunta, todos coinciden.	Se concluye que aplicando el salario emocional como parte de los beneficios de la compañía a los trabajadores, ellos mejoran sus indicadores de productividad, ya que se sienten más contentos y comprometidos con su compañía.
5	¿Qué herramientas del salario emocional se utilizan en la	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación efectiva ayuda mucho a poder encontrar mejoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se descubren con dinámicas de cocreacion o lluvia de ideas. • Con dinámicas de clima laboral se busca ver que 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario emocional usa herramientas como capacitaciones constantes. 	La similitud de la categoría de herramientas para los entrevistados, es que el salario	Las diferencias encontradas en los entrevistados es que para el E2 considera que la herramienta más	Se concluye que el salario emocional tiene formas de aplicarlas, estas se llaman herramientas, son

	<p>empresa Sodexo Pass Peru SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La organización que detecte las necesidades de sus colaboradores. • El teletrabajo es una buena herramienta en estos tiempos actuales. • Debemos comunicarnos diferente. El teletrabajo se va a quedar en las organizaciones, debemos aprovechar los beneficios que tiene. 	<p>más herramientas podemos ofrecer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel de las más valoradas se tiene el horario flexible, horario de trabajo, planes de salud. • Se puede brindar como mejora un plan de recordación. • Comunicación direccionada en colaboradores, que recuerden los beneficios que les damos y que son un adicional que una compañía que usa salario emocional les da. • Sobre el potencial del talento humano Sodexo busca algunos planes adicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario emocional usa planes de salud a sus colaboradores. • El salario emocional usa herramientas de infraestructura adecuada, higiene en ambientes laborales, planes de salud. 	<p>emocional usa diversas formas de poder aplicarla, las más usadas y recordadas por los entrevistados, con el teletrabajo, el horario flexible, planes de salud, higiene. Entonces ellos identifican estas variables como herramientas importantes en la aplicación del salario emocional.</p>	<p>importante es el horario flexible, para el E1 el teletrabajo, y para el E3 considera también que el teletrabajo es importante junto con infraestructura.</p>	<p>no remunerativas y las más importantes que mencionan los entrevistados son Teletrabajo, horario flexible, los planes de salud y los reconocimientos.</p>
6	<p>¿Cómo mejoraría el entorno de trabajo en la empresa Sodexo Pass Peru SAC?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El entorno de trabajo ha logrado generar beneficios de salud como por ejemplo la ergonomía • Se busca que tengan tiempo para leer, crear y estudiar. • El entorno físico desea que tenían una pausa activa entre reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> • El entorno de trabajo en la compañía es muy bueno a nivel infraestructura. • El entorno con espacios colaborativos, oficinas modernas y espacios abiertos promueve creatividad. • Se usan metodologías ágiles. • El entorno laboral ayuda en mejorar la productividad y objetivos de la compañía 	<ul style="list-style-type: none"> • Sodexo migro su entorno de trabajo. • Mejoraríamos el entorno pensando en la modalidad teletrabajo, brindando más herramientas como por ejemplo sillas ergonómicas. • Dotación de infraestructura, como papelería, impresoras, ahora 	<p>La similitud es que el entorno de trabajo en Sodexo promueve espacios de salud, ambientes cooperativos y dotación de infraestructura a los colaboradores de la compañía.</p>	<p>El entrevistado E3 indico que el entorno de trabajo ha migrado y se debe pensar en cuál será el nuevo futuro mientras E1 y E2 consideran que, si hay una nueva tendencia con respecto al entorno de trabajo, pero hablan de los</p>	<p>El entorno de trabajo es muy importante al momento de aplicar el salario emocional, se descubre que tener un ambiente acogedor, limpio y que la compañía brinde las herramientas para que un colaborador se desempeñe y</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Usar el desayuno con las gerencias, reconocerlos logra motivarlos.• Charlas de salud quincenal promoviendo su salud física y mental.• Todo decanta entender un plan de comunicación que haga saber los beneficios que tienen.		esperar la ley de teletrabajo.		entornos físicos que tiene la compañía.	pueda trabajar en oficina o remoto, ayuda a mejorar su nivel de satisfacción. Se rescata también que los trabajadores tienen una nueva realidad que afrontan como el teletrabajo, entonces la compañía debe brindar más herramientas para lograr mejorar su nivel de satisfacción.
--	---	--	--------------------------------	--	---	--

Conclusión General de las entrevistas semi estructurada

Mediante la presente investigación se concluye que la aplicación del salario emocional logra mejorar indicadores importantes que la compañía requiere como por ejemplo reducir los indicadores de rotación, mejorar el bienestar, lograr mayor compromiso en los trabajadores de Sodexo Pass Peru SAC.

Es importante también concluir que el salario emocional aplica herramientas que son necesarias para poder lograr brindar esos beneficios de carácter no remunerativo que logren generar mejores indicadores, por ejemplo una herramienta bastante valorada por los entrevistados es el teletrabajo o trabajo remoto, ya que permite que el trabajador desarrolle sus actividades desde su hogar o un ambiente que el desee, otra herramienta importante que mencionan los entrevistados son los planes de salud, que logran poder tener a un colaborador motivado ya que cuida la salud de ellos y su familia, incluso con capacitaciones. También se concluye que aplicar el salario emocional mejora la productividad de los colaboradores, y bajo esta premisa se logra mejorar los ingresos de la compañía.

Anexo 6:

Guía de observación

Entidad :	Sodexo Pass Peru SAC
Ubicación :	Ciudad de Lima
Área :	Oficina de Recursos Humanos
Observador :	Giancarlo Moreno Luna
<p>. Redacción de lo observado a las personas que trabajan en la unidad de estudio, siendo: ER: Encargado de Recursos Humanos.</p> <p>ER persona que se encarga de elaborar y desarrollar todos los procesos relacionados con recursos humanos dentro de la compañía, Sodexo al ser una razón social del Grupo Sodexo tiene un aproximado de 60 trabajadores, y el ER se encarga de validar el cumplimiento de sus actividades. El área de Recursos humanos es liderada por el DR director de recursos humanos, el cual es una persona en todo Latinoamérica.</p> <p>En Peru, el área de recursos humanos comunica y se encarga también del proceso de selección de los colaboradores, así como revisa el cumplimiento de nuevos planes de salario emocional. El ER se encarga de promover o cuidar la armonía en la organización y su función es velar por el éxito de sus funciones. Se proporciona la Guía de experiencia del empleado, la cual detalla las herramientas del salario emocional que se usan en Sodexo.</p>	

Anexo 7:**Ficha de análisis documental**

Entidad :	Sodexo Pass Peru SAC
Ubicación :	Ciudad de Lima
Área :	Oficina de Recursos Humanos
Observador :	Giancarlo Moreno Luna
<p>La documentación entregada por la compañía Sodexo Pass Peru fue el manual Experiencia del empleado Sodexo 2021.</p> <p>Se proporciona la Guía de experiencia del empleado, la cual detalla las herramientas del salario emocional que se usan en Sodexo. Esta Guía consta con un manual de onboarding o recibimiento el cual se les brinda a los nuevos colaboradores, en el cual se detallan los beneficios que tiene la compañía con los trabajadores, de esta forma se brinda el recibimiento y plan de inducción.</p> <p>Cabe resaltar que este Manual fue confeccionado por el área de Recursos Humanos y es enviado a los trabajadores nuevos, ya no se vuelve a reenviar una vez que el colaborador formar parte de la planilla, es ahí que nuestro manual de seguimiento de salario emocional Sodexo Pass Peru, es la mejor opción de lograr recordación y compromiso constante año a año a los trabajadores de la compañía.</p>	

Se tiene el Manual de Experiencia del empleado Sodexo 2021, la cual mantiene Bienvenida, Beneficios y reconocimientos, se detalla cada beneficio que la compañía brinda a los colaboradores.



Horario de Verano

Para que disfrutes más tiempo con tu familia. De acuerdo a los siguientes horarios:

Opción1: L – J: 07:00 a 17:30 / V: 07:00 A 13:00
Opción2: L – J: 08:00 a 18:30 / V: 08:00 A 14:00
Opción3: L – J: 09:00 a 19:30 / V: 09:00 A 15:00

- ✓ Podrán acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- ✓ La opción que elijan será válida durante un mes calendario

Sodexo Home Office

Se podrá realizar Teletrabajo desde la comodidad de la casa:

- ✓ Podrás acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- ✓ Eres responsable del traslado de tus equipos, si fuera necesario.
- ✓ Aplica para quienes tengan lap top y celular de la empresa,
- ✓ Los horarios de trabajo son los mismos de la oficina, respetando el ingreso, refrigerio y salida.
- ✓ Anexo política de Home Office y formato de solicitud.

Medio día Administrativo

Sodexo Otorga 1 medio día libre (4 horas) por semestre para que los colaboradores tengan un espacio para trámites personales.

- No es acumulativo con otro beneficio de calidad de vida en el mes.
- Aplica para colaboradores full time.

Anexo 8:

Propuesta de manual de Seguimiento de Salario Emocional

En la propuesta se desarrollará un Manual de Seguimiento de aplicación del salario emocional, la cual será compartida a el área de Recursos humanos y cuyo principal objetivo es que puedan aplicarla en colaboradores nuevos y colaboradores con más de un año, se sugiere subdividir por antigüedad y tener estos perfiles para poder tener una forma más directa de generar la recordación que requiere cada perfil de colaborador. Dentro de la primera subdivisión se tiene 10 colaboradores el cual conforman el 20% de los colaboradores de la compañía, los cuales tendrían el manual Nuevo Colaborador, y el 80% de los colaboradores de la compañía que representan 50 colaboradores, formaran parte del Manual Colaborador Sodexo. Sin embargo, el nombre del manual será definido por el encargado de recursos humanos al momento de presentarle nuestra propuesta.

El Manual de seguimiento se desarrollará aplicando la investigación acción, ya que se respetaremos las etapas de la investigación y haremos una fusión con nuestro manual de seguimiento, para cumplir rigurosamente lo que los científicos han desarrollado y lograr enriquecer la ciencia a través del manual de seguimiento de la compañía Sodexo Pass Peru SAC. La compañía tiene mucho interés de poder desarrollar el manual ya que desean obtener el premio Great Place to Work y para esto consideramos sumamente como pieza clave que los trabajadores de la compañía puedan tener bien claro las herramientas y como la compañía a diferencia de otras es única al brindar el salario emocional en ellos.



Se desarrolla manual de seguimiento cuyo objetivo es lograr definir que es el salario emocional, se busca definir las principales herramientas que Sodexo utiliza y también se busca recordar la historia y planes estratégicos, esto será parte del onboarding de un nuevo trabajador y de una capacitación anual que se hará con colaboradores que cumplan un año en la compañía.

Este incluirá:

- Historia de Sodexo Pass Peru
- Misión
- Visión
- Comex
- Organigrama de la compañía y puestos de trabajo.
- Beneficios y herramientas de salario emocional usadas por Sodexo.



Plan de Seguimiento Salario Emocional
SODEXO PASS PERU S.A.C
Lima 2021 - RRHH

Introducción

Se elabora un plan de Seguimiento aplicando Salario emocional, y reforzando el buen uso que tiene la compañía de las herramientas. En colaboradores de Sodexo aplicándola.

Objetivo

Segmentar a colaboradores de la compañía en tres etapas, proceso de onboarding, procesos de capacitación anual (Cuando el colaborador cumpla 1 año) y colaboradores que tengan más de un año en compañía. Cuyo objetivo es reforzar, escuchar y buscar recordación de los beneficios que aplica la compañía.

Alcance

El alcance sería el total de los trabajadores de la compañía, segmentando en tres pilares importantes:

- Nuevo: Firma de contrato
- Cumplidos 1 año hasta 3 años: Se denominarán Junior
- Más de 1 años: Se denominarán Sénior

CAPÍTULO I: PASOS PREVIOS A LA IMPLEMENTACIÓN

Reunión de conocimiento con jefe de Recursos Humanos y Director de recursos humanos, escuchando nuevas ideas y forjando los lineamientos para la implementación, revisar las fechas tentativas.

1. Compromiso de la Alta Dirección

Se busca la aprobación del Comex conformado por la alta gerencia (Gerente General, Gerente de Marketing, Gerente comercial, Gerente de Tecnología y Dirección de Recursos Humanos).

2. Sensibilización y capacitación de la organización

A través de los 3 pilares, se desarrollará un Manual bastante amigable en el cual a (Nuevo, Menos de 1 años, Mas de 1 año) sensibilizando en la importancia de tener por parte de ellos el feedback, comprometerlos a entender el uso de las herramientas y buscar planes de mejoras.

3. Conformación del equipo implementador

El equipo e implementación formara el equipo de Recursos Humanos, Marketing (Diseño).

4. Contexto de la organización

La organización consta de 60 empleados, con cuatro gerencias y una plana directiva.

4.1. Identificación de las personas interesadas y sus requisitos

Personal de Recursos Humanos, Comex, Jefatura de Marketing.

Instrumento para la identificación y la clasificación de *stakeholders*.

Se utilizara capacitación (Misión, visión, Historia, Organigrama, Herramienta salario emocional)

Los stakeholders serán:

- Nuevo:
- Menos de 1 años
- Más de 1 años

Etapas del Manual de Seguimiento.

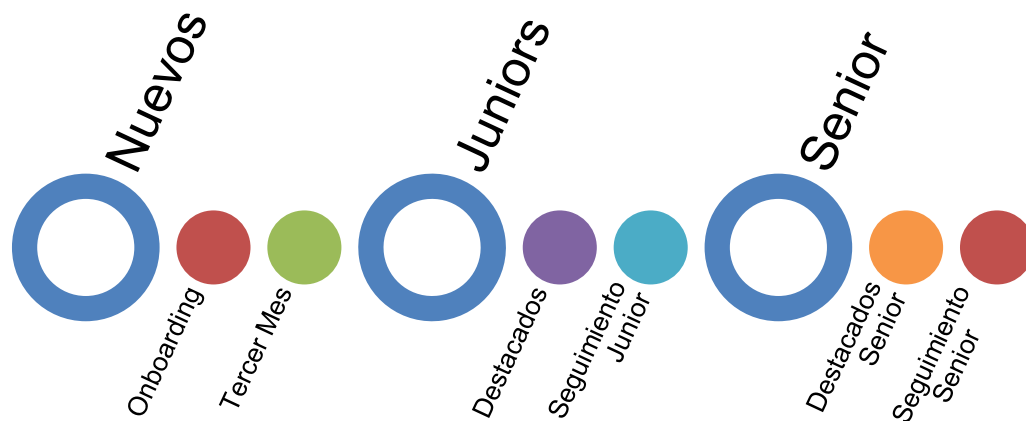
Etapa 1: Identificación

Una vez habiendo desarrollado la presente investigación y aplicando las Técnicas de Observación y Entrevistas semiestructurada, se Concluye la importancia de poder desarrollar un manual de seguimiento del uso de salario emocional, dentro de esta etapa en el manual estará el plan de capacitación como etapa inicial de formación de conocimiento en los trabajadores, se busca desarrollar en ellos compromiso, sensibilización y conocimiento de la compañía en donde están laborando.

Etapa 2: Planeamiento

Se desarrolla cronograma de actividades, para esto se propone a Recursos humanos subdividir a los trabajadores por antigüedad laboral, esto con el objetivo de poder tener más orden y diverso tipo de ataque en la capacitación, en la entrevista semiestructurada se detecta que los colaboradores descuidan y olvidan los beneficios que la compañía les brinda , incluso se mencionó que habían colaboradores que una vez se van de la compañía intentan regresar, ya que lo que les ofrecieron en otras compañías no cumplía con sus expectativas , es por eso la importancia de siempre recordarles, para esto dentro del planeamiento se propone subdividir el Pareto de empleados sin distinción de cargo bajo la siguiente forma. Subdivisiones de Capacitación y Seguimiento, Se trabaja con Marketing, recursos humanos el diseño del plan, desde las gráficas hasta las palabras claves que tendrá el manual el cual será por Segmentos, los cuales detallaremos a continuación.

Nuevos: Se define Nuevos a trabajadores que recién entran a la compañía Sodexo Pass Peru, es decir firman contrato como trabajadores nuevos y pasaran el proceso de Capacitaciones, Inducción y Onboarding , dentro del proceso de Onboarding se debe Capacitar con el Manual de Capacitación Sodexo, el responsable de este proceso deberá ser Encargado de Recursos Humanos, luego al tercer mes el mismo encargado de recursos realizara una evaluación y reunión de escucha para poder indagar como se ha sentido el colaborador en esos primeros tres meses, esto de cara a poder tener puntos clave necesarios para fortalecer, se debe en esta etapa también reforzar los planes de salario emocional que brinda Sodexo Pass Peru SAC.



Juniors:

Se define como Juniors a los trabajadores que cumplen su primer año en Sodexo, es decir cuando cumplen aniversario laboral según contrato, pasan a ser Junior, de esta forma se empieza proceso de Seguimiento ya para un colaborador que ha empezado a generar vínculos laborales más fuertes , para esto es muy importante tener reunión de escucha, se prioriza a colaboradores destacados por área, en esta instancia el Comex de cada área escoge al colaborador que cumple un año laboral para que empiece plan de seguimiento, ya que al ser destacado tenemos más oportunidades de poder lograr tener un colaborador pilar o embajador de marca, siguiendo el orden de prioridad se inicia después el proceso de inducción a los colaboradores Seguimiento Junior, dentro de los cuales están los demás trabajadores que no son destacados por decisión de su Jefe o Comex, estos trabajadores deben ser capacitados una vez terminada la capacitación de los Destacados para esto se define cronograma de actividades por Área, al término del año Sodexo se debe haber capacitado al 100% de colaboradores del segmento Junior, y este plan empieza nuevamente al inicio del Años Sodexo , si un colaborador ya fue capacitado en el manual de seguimiento, se tendrá reunión e coaching, seguimiento y planes de mejora.



Sénior:

Se define como Sénior a todos los trabajadores que cumplen su tercer año en Sodexo, es decir cuando cumplen aniversario laboral según contratos, en esta etapa están colaboradores con mayores vínculos a la compañía y son colaboradores que pueden descuidar recordar los beneficios que tienen, incluso piensan que es un derecho los planes de salario emocional que se aplican en ellos. , para esto es muy importante tener reunión de escucha, se prioriza a colaboradores destacados por área, en esta instancia el Comex de cada área escoge al colaborador que cumple un año laboral para que empiece plan de seguimiento, son colaboradores ejemplo para los Junior, luego se continua el proceso de capacitación con los que no son Destacados Sénior. Estos trabajadores deben ser capacitados una vez terminada la capacitación de los Destacados Sénior para esto se define cronograma de actividades por Área, al término del año Sodexo se debe haber capacitado al 100% de colaboradores del segmento Sénior, y este plan empieza nuevamente al inicio del Años Sodexo, si un colaborador ya fue capacitado en el manual de seguimiento, se tendrá reunión e coaching, seguimiento y planes de mejora.

Etapas 3:

Ejecución

Se desarrolla cronograma de actividades, para esto Recursos Humanos desarrollara Cronograma Gantt por Segmentos.

Nuevos: Se realizará la capacitación dentro de la primera semana, será el primer tema en el proceso onboarding que se tendrá con los trabajadores. Y al tercer mes calendario de haber sido contratados, se agenda por Outlook las reuniones.

Juniors: Se agenda por Outlook, reunión de capacitación al Año, previa felicitación del Comex por haber cumplido su primer Año Sodexo. Dentro del proceso de Seguimiento al colaborador Junior, al inicio del año Sodexo (Septiembre de cada año) se debe escoger a los colaboradores destacados de este segmento. Analista de Recursos Humanos agendara reunión de seguimiento con Destacado Junior, y durante el Año de acuerdo a sus tiempos agendara con los demás colaboradores que nos son destacados, como meta debe tener el 100% de contractibilidad al año, el medio de contacto será Outlook y Teams.

Sénior: Se agenda por Outlook, reunión de capacitación al Año. Dentro del proceso de Seguimiento al colaborador Sénior, al inicio del año Sodexo (septiembre de cada año) se debe escoger a los colaboradores destacados de este segmento. Analista de Recursos Humanos agendara reunión de seguimiento con Destacado Sénior, y durante el Año de acuerdo con sus tiempos agendara con los demás colaboradores que nos son destacados, como meta debe tener el 100% de Contractibilidad al año, el medio de contacto será Outlook y Teams. Estos colaboradores al ser Sénior.

Etapas 4: Reflexión.

Se analiza los resultados de Clima laboral, engagement y Great Place to Work, el objetivo es validar las mejoras, los resultados de clima laboral deben mejorar en el 2021.



Plan de Seguimiento de Salario Emocional
SODEXO PASS PERU S.A.C
Lima 2021 - RRHH

Estimados Colaboradores:

Reforzando nuestra propuesta de valor y Calidad de Vida, te presentamos el manual de Seguimiento Beneficios y Capacitación del Salario Emocional. En este documento podrás encontrar todos los beneficios que actualmente tienes como empleado de la compañía, así como información importante de nuestra compañía.

Estamos seguros de que este manual reforzará el Compromiso de Sodexo con sus empleados; de promover prácticas orientadas al desarrollo personal y profesional, la calidad de vida y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Te invitamos a leerlo y a que **VIVAS LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO SODEXO.**

Atentamente

El equipo de Recursos Humanos.



HISTORIA DE SODEXO PASS

Fundada en 1966 en Marsella, Francia, por Pierre Bellon, Sodexo es hoy líder mundial en servicios de calidad de vida. En estos 50 años nos hemos ganado la confianza de algunas de las empresas más importantes del mundo gracias al esfuerzo y el compromiso de nuestros 460 000 colaboradores en 72 países. Ofrecemos más de 100 servicios distintos y atendemos diariamente a 100 millones de usuarios en todo el mundo.

En SODEXO Beneficios e Incentivos somos líderes en el diseño, gestión e implementación de servicios de calidad de vida. Reforzamos el bienestar de las personas, mejoramos su eficiencia y ayudamos a las empresas y organizaciones a optimizar su rendimiento.



Sodexo Beneficios e Incentivos – Perú - Misión

Con más de 16 años en Perú, somos líderes en diseño, gestión e implementación de servicios de calidad de vida. Reforzamos el bienestar de las personas y ayudamos a las empresas y organizaciones a optimizar su rendimiento, motivando y fidelizando a sus colaboradores. Contamos con más de 2 500 clientes y 200 mil tarjetas habientes que respaldan la calidad de nuestro servicio.

Nuestra misión y nuestro principal objetivo es Mejorar la Calidad de Vida, especialmente dentro de las empresas que buscan fomentar una estrategia más orientada a las personas.

Cultura

Para nosotros es muy importante el desarrollo de una cultura de prevención y conductas seguras para garantizar el bienestar de todos. Promovemos la integridad y el comportamiento ético, así como, la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización y el respeto por la diversidad. Trabajamos siempre buscando la excelencia en cada fase de nuestros procesos, pero, sobre todo, somos una gran familia.

Clima organizacional

Somos una compañía apasionada y entusiasta porque amamos lo que hacemos. Nos encantan los retos y disfrutamos nuestro trabajo. Nos llena de gran satisfacción el poder contribuir con el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Nos esforzamos y la pasamos bien trabajando juntos.

Valores

Tenemos como principal propósito promover la Calidad de Vida, con el objetivo de contribuir al bienestar general de las personas, mejorar el desempeño e impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores, clientes, usuarios y comunidades en las que tenemos presencia.

Este propósito forma parte de nuestro ADN como compañía y se refleja en el día a día, a través de nuestros Espíritus de Progreso, Servicio y de Equipo.

Vivencia de los valores

Nuestros valores nos inspiran en nuestro quehacer diario, trabajamos de forma colaborativa y dinámica cada día.

Con nuestro espíritu de Servicio, promovemos los mejores estándares atención y servicio a nuestros clientes. A través de nuestro espíritu de Equipo, buscamos incentivar el trabajo colaborativo y conjunto con el objetivo de aprovechar la diversidad del talento humano de la organización y obtener buenos resultados de desempeño. Mientras que con el espíritu de Progreso, impulsamos la mejora continua en cada tarea y/o función en la organización.

Somos un gran equipo y todos nos alineamos para dar lo mejor de cada uno y obtener los resultados. Contamos con tres categorías de servicios corporativos:

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

Atraemos, fidelizamos y motivamos el talento humano de la compañía. Además, lo acompañamos en la estructuración de políticas de remuneración.

INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

Son fundamentales en el incremento de los niveles e indicadores de venta, marca y producto. Permiten fidelizar, recompensar y reconocer la gestión de la fuerza de ventas, clientes, proveedores y canales de distribución (trade marketing).

GESTIÓN DE GASTOS

Contamos con herramientas que ayudan a las empresas a generar ahorros y a hacer más eficiente la operación de sus negocios, facilitándoles procesar, auditar y pagar gastos recurrentes de sus colaboradores.



Puestos y Comex

Nombre	Área	Puesto
Alfonso De Los Heros	Gerencial General	CEO
Juan Carlos Gallegos	Comercial	Director Comercial
Giancarlo Moreno	Comercial	Encargado de Desarrollo Comercial
Juan Girón	Operaciones & TI	Director de Operaciones & TI
Doris Morales	Operaciones Top	Supervisor de Clientes Top
Analía Ferrero	Marketing	Gerente de Marketing, Producto & Merchants
Juan Brito	RRHH	Director de RRHH
Lizeth Mendoza	RRHH	Encargado de RRHH
Katherine Cárdenas	Marketing	Jefe de Producto
Juan Montoya	Finanzas	Director de Administración y Finanzas
Anik Campos	Finanzas	Jefe de Finanzas



Salario Emocional (Beneficios por ser parte de Sodexo)

Reconocimiento:

Para favorecer el sentido de pertenencia, identificación y compromiso de los colaboradores, Sodexo celebra su permanencia en la empresa. De esta manera se promueve un ambiente que motive la mejora continua en cada uno de ellos y por ende en el servicio.

Tus 5 años en Sodexo

En la reunión anual, premiaremos a los colaboradores que durante el Año Sodexo hayan cumplido 5 años con nosotros, para estos colaboradores ofrecemos:

- Diploma de felicitación.
- Tarjeta Premium por S/ 300.00

Tus 10 años en Sodexo

Cumplir 10 años es un logro, y como compañía deseamos premiar distintivamente a estos colaboradores, es por eso que en la reunión de fin de año se otorgara a los colaboradores que tengan 10 años en la compañía:

- Diploma de felicitación.
- Tarjeta Premium por S/ 300.00
- Regalo

Reconocimiento Valores de la Compañía

Durante la celebración de navidad se reconocen a los colaboradores de han destacado durante el año de acuerdo a los valores y principios de la empresa, es elegido un colaborador por cada área a la que pertenece, este mérito es elegido y confirmado por el Comex.

Satisfacción:

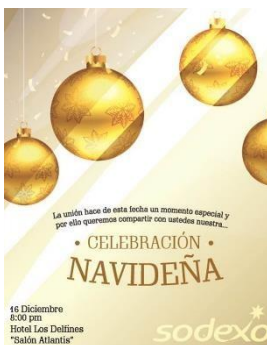
Celebración de cumpleaños

Con la finalidad de rendir un cálido homenaje a todo el personal que cumple años, se realizarán las siguientes actividades:

- Publicar vía mail un saludo y felicitación a todos los colaboradores que cumplen años.
- Celebración de los onomásticos una vez al mes donde se reunirá a todo el personal que cumplió años en ese mismo mes.



- Bajo pandemia se ideó poder celebrar virtualmente a los trabajadores que han cumplido 1 año más de vida.



Celebración de Navidad

Celebramos la Navidad con un evento de integración, este puede ser virtual o físico, pero es un momento especial en el cual nos unimos como familia Sodexo, celebrando el Año juntos en familia.

Navidad de los Niños

Con motivo de la celebración de Reyes, los niños entre 0 y 10 años reciben una chequera Premium, que permitirá premiar a los pequeños de la familia, para que les puedan comprar lo que gusten, desde juguetes, ropa, medicina y más.



Día de La Mujer

Cada 8 de marzo celebramos el Día Internacional de la Mujer entregando un pequeño obsequio a todas las mujeres de la Empresa, es un reconocimiento en su día especial, puede ser de forma virtual o física el reconocimiento.

Día de la Madre – Día del Padre

un pequeño obsequio, es importante para nosotros reconocer a los padres o madres que forman parte de la compañía, se puede reconocer física o virtual.

Bienestar del colaborador:

Bono de Escolaridad

Sodexo otorga a todos los trabajadores con hijos entre los 04 años y 16 años, en el Mes de febrero una tarjeta de Útiles Escolares a todos los colaboradores que hayan ingresado hasta el 31 de Enero del mismo año, con este bono los estudiantes podrán invertir en compras de útiles escolares, matriculas o cualquier producto relacionado con su educación.



Aguinaldo Navideño

Sodexo sus colaboradores en el mes de Diciembre una tarjeta Premium Pass Navidad para sus compras de fin de año, de esta todos los trabajadores podrán comprar lo que gusten a nivel nacional.



Aplica para todos los colaboradores que han ingresado hasta el 30 de noviembre.

Planes de Salud:

Seguro de Vida

Sodexo Otorga a todos sus colaboradores que cumplen 2 años de servicio el Seguro de Vida Ley, a diferencia de lo que exige el Ministerio de Trabajo (4 años); cuya cobertura principal es:

- Muerte Natural: 16 remuneraciones de acuerdo al tope legal

- Muerte Accidental: 32 remuneraciones desde acuerdo al tope legal
- Invalidez total y permanente: 32 remuneraciones de acuerdo al tope legal



EPS

Sodexo permite que sus colaboradores puedan elegir un plan privado de atención médica, se ofrecen beneficios con Rímac Eps, para los trabajadores y su familia. El costo es asumido por el colaborador, pero tiene una tarifa preferencial como parte del Grupo Sodexo.

Adelantos de Sueldo

Los colaboradores tienen la posibilidad de solicitar adelantos de sueldos por situaciones de emergencia (salud, calamidad doméstica, etc.). Aplica para colaboradores con más de 3

Meses de servicio, máximo 3 veces al año, con un tope del 40% del sueldo neto, se



solicita hasta el 10 de cada mes y se deposita el 15.

Prestamos de dinero

Beneficio destinado a apoyar a los colaboradores en situaciones de emergencia (salud, calamidad doméstica, etc.).

- Aplica para los colaboradores con más de 6 meses en la empresa.
- El monto máximo es de acuerdo a la provisión de sus beneficios sociales
- El préstamo no tiene interés.



Sodexo Club

Programa de beneficios que reúne a más de 120 mil comercios de diferentes categorías (Web y APP móvil). Podrán disfrutar de los mejores descuentos y promociones a nivel nacional.

Programa de beneficios que reúne a más de 120 mil comercios de diferentes categorías (Web y APP móvil). Podrán disfrutar de los mejores descuentos y promociones a nivel nacional.

Día Libre por Cumpleaños

Sodexo Otorga el día libre por Cumpleaños para que puedas disfrutarlo con tus seres queridos y se puede solicitar como máximo hasta un mes después del cumpleaños.



- No es acumulativo con otro beneficio de calidad de vida en el mes.

Horario Flexible:

Con el objetivo de administrar mejor el tiempo y mejorar la calidad de vida, Sodexo pone a disposición los siguientes horarios:

Opción1: L – V: 07:00 a 17:00

Opción2: L – V: 08:00 a 18:00

Opción3: L – J: 09:00 a 19:00

- ✓ Podrás acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- ✓ Las reuniones de trabajo deben agendarse entre las 09:00 a.m. y 05:00 p.m.
- ✓ La opción que elijan será válida durante un mes calendario

Horario de Verano

Para que disfrutes más tiempo con tu familia desde Enero hasta Abril podrás tener este horario de verano. De acuerdo a los siguientes horarios:

Opción1: L – J: 07:00 a 17:30 / V: 07:00 A 13:00

Opción2: L – J: 08:00 a 18:30 / V: 08:00 A 14:00

Opción3: L – J: 09:00 a 19:30 / V: 09:00 A 15:00

- ✓ Podrán acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.

- ✓ La opción que elijan será válida durante un mes calendario

Sodexo Home Office

Se podrá realizar Teletrabajo desde la comodidad de la casa:

- ✓ Podrás acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- ✓ Eres responsable del traslado de tus equipos, si fuera necesario.
- ✓ Aplica para quienes tengan laptop y celular de la empresa,
- ✓ Los horarios de trabajo son los mismos de la oficina, respetando el ingreso, refrigerio y salida.
- ✓ Anexo política de Home Office y formato de solicitud.

Medio día Administrativo

Sodexo Otorga 1 medio día libre (4 horas) por semestre para que los colaboradores tengan un espacio para trámites personales.

- No es acumulativo con otro beneficio de calidad de vida en el mes.
- Aplica para colaboradores full time.

Sodexo Supports Me

Línea de ayuda gratuita, que brinda asesoría sobre cómo resolver problemas de la vida personal, familiar, social o laboral de los empleados Sodexo. Se hace extensivo a las familias convivientes, los servicios del Programa busca el adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.

ICAS LATINA es nuestro aliado estratégico y está disponible los 365 días del año, las 24, horas del día, los 07 días de la semana

Contraseña: usuarioperu

- Asesoría y Orientación Psicológica
- Asesoría Jurídica / Legal
- Asesoría Económica/ Financiero

Licencia por Fallecimiento Familiar

Sodexo Otorga hasta 05 días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres y hermanos) y 01 día por familiares indirectos (tíos, primos, sobrinos, etc.)



Citas Médicas:

El colaborador tendrá un permiso de 4 horas para citas médicas y deberá presentar, constancia de atención al área de Recursos Humanos.

Descansos Médicos:

- Es un derecho irrenunciable de los trabajadores y responde a un periodo de descanso físico prescrito por el médico.
- El colaborador debe justificar su ausencia mediante un certificado médico el cual debe ser presentado al área de Recursos Humanos, y solo será válido si cuenta con la firma, sello y número de colegiatura del médico tratante.

- El certificado médico particular puede ser emitido en el formato regulado por el Colegio Médico del Perú. El CITT es el certificado oficial que emite Es Salud y que debe estar firmado y sellado por el médico tratante.
- Todo descanso médico debe ser informado dentro del primer día de
- Inasistencia por el colaborador o un familiar directo.

Descansos Pre y Post Natal:

Toda gestante tiene derecho a 98 días de licencia pre/post natal. En cuanto reciba su descanso médico particular o de EsSalud, debe ser comunicado a la Gerencia inmediata y al área de Recursos Humanos

Hora de Lactancia:

La hora de Lactancia es un derecho de la madre trabajadora, equivale a una hora nominal (60 minutos) que pueden tomarse al ingreso o salida y aplica hasta que el niño cumpla 1 año de edad.

Todas estas herramientas Sodexo brinda para ti, con el único objetivo de que mejoremos la calidad de vida de nuestros trabajadores y asimismo fortalecer el compromiso de ser una de las mejores empresas para trabajar en Peru y el mundo.

Presentaciones en PowerPoint del plan de seguimiento:



Bienvenid@

- Estamos seguros de que esta capacitación reforzará el Compromiso de Sodexo contigo y de promover prácticas orientadas al desarrollo personal y profesional, la calidad de vida y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- Te invitamos a leerlo y a que **VIVAS LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO SODEXO.**



Cultura

Para nosotros es muy importante el desarrollo de una cultura de prevención y conductas seguras para garantizar el bienestar de todos. Promovemos la

integridad y el comportamiento ético, así como, la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización y el respeto por la diversidad. Trabajamos siempre buscando la excelencia en cada fase de nuestros procesos, pero, sobre todo, somos una gran familia.

Clima organizacional

Somos una compañía apasionada y entusiasta porque amamos lo que hacemos. Nos encantan los retos y disfrutamos nuestro trabajo. Nos llena de gran satisfacción el poder contribuir con el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias. Nos esforzamos y la pasamos bien trabajando juntos.



•

• Valores

• Tenemos como principal propósito promover la Calidad de Vida, con el objetivo de contribuir al bienestar general de las personas, mejorar el desempeño e impulsar el desarrollo de nuestros colaboradores, clientes, usuarios y comunidades en las que tenemos presencia.

• Este propósito forma parte de nuestro ADN como compañía y se refleja en el día a día, a través de nuestros Espíritus de Progreso, Servicio y de Equipo.

• Vivencia de los valores

• Nuestros valores nos inspiran en nuestro quehacer diario, trabajamos de forma colaborativa y dinámica cada día.

• Con nuestro espíritu de Servicio, promovemos los mejores estándares atención y servicio a nuestros clientes. A través de nuestro espíritu de Equipo, buscamos incentivar el trabajo colaborativo y conjunto con el objetivo de aprovechar la diversidad del talento humano de la organización y obtener buenos resultados de desempeño. Mientras que con el espíritu de Progreso, impulsamos la mejora continua en cada tarea y/o función en la organización.





- **BENEFICIOS PARA EMPLEADOS**

- Atraemos, fidelizamos y motivamos el talento humano de la compañía. Además, lo acompañamos en la estructuración de políticas de remuneración.

- **INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**

- Son fundamentales en el incremento de los niveles e indicadores de venta, marca y producto. Permiten fidelizar, recompensar y reconocer la gestión de la fuerza de ventas, clientes, proveedores y canales de distribución (Trade-Marketing).

- **GESTIÓN DE GASTOS**

- Contamos con herramientas que ayudan a las empresas a generar ahorros y a hacer más eficiente la operación de sus negocios, facilitándoles procesar, auditar y pagar gastos recurrentes de sus colaboradores.



-

- **Reconocimiento:**

- Para favorecer el sentido de pertenencia, identificación y compromiso de los colaboradores, Sodexo celebra su permanencia en la empresa. De esta manera se promueve un ambiente que motive la mejora continua en cada uno de ellos y por ende en el servicio.

-

- **Tus 5 años en Sodexo**

-

- En la reunión anual, premiaremos a los colaboradores que durante el Año Sodexo hayan cumplido 5 años con nosotros, para estos colaboradores ofrecemos:

- Diploma de felicitación.
- Tarjeta Premium por S/ 300.00

-

- **Tus 10 años en Sodexo**

-

- Cumplir 10 años es un logro, y como compañía deseamos premiar distintivamente a estos colaboradores, es por eso que en la reunión de fin de año se otorgará a los colaboradores que tengan 10 años en la compañía:

- Diploma de felicitación.
- Tarjeta Premium por S/ 300.00
- Regalo

- **Reconocimiento Valores de la Compañía**

-

- Durante la celebración de navidad se reconocen a los colaboradores que han destacado durante el año de acuerdo a los valores y principios de la empresa, es elegido un colaborador por cada área a la que pertenece, este mérito es elegido y confirmado por el Comex.





- **Satisfacción:**
- **Celebración de cumpleaños**
-
- Con la finalidad de rendir un cálido homenaje a todo el personal que cumple años, se realizarán las siguientes actividades:
 -
 - Publicar vía mail un saludo y felicitación a todos los colaboradores que cumplen años.
 -
 - Celebración de los onomásticos una vez al mes donde se reunirá a todo el personal que cumplió años en ese mismo mes.
 -
 - Bajo pandemia se ideó poder celebrar virtualmente a los trabajadores que han cumplido 1 año más de vida.

Great
Place
To
Work.

sodexo*



- Bono de escolaridad.
- Sodexo otorga a todos los trabajadores con hijos entre los 04 años y 16 años, en el Mes de febrero una tarjeta de Útiles Escolares a todos los colaboradores que hayan ingresado hasta el 31 de Enero del mismo año, con este bono los estudiantes podrán invertir en compras de útiles escolares, matrículas o cualquier producto relacionado con su educación.
- Aguinaldo Navideño.
- Sodexo sus colaboradores en el mes de Diciembre una tarjeta Premium Pass Navidad para sus compras de fin de año, de esta todos los trabajadores podrán comprar lo que gusten a nivel nacional.
- Aplica para todos los colaboradores que han ingresado hasta el 30 de noviembre

Great
Place
To
Work.

sodexo*



- **Horario Flexible:**

-
- Con el objetivo de administrarme mejor el tiempo y mejorar la calidad de vida, Sodexo pone a disposición los siguientes horarios:
- **Opción1: L– V: 07:00 a 17:00**
- **Opción2: L– V: 08:00 a 18:00**
- **Opción3: L– J: 09:00 a 19:00**
-
- Podrás acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- Las reuniones de trabajo deben agendarse entre las 09:00 a.m. y 05:00p.m
- La opción que elijan será válida durante un mes calendario

Great
Place
To
Work.

sodexo*



- **Horario de Verano**

-
- Para que disfrutes más tiempo con tu familia desde Enero hasta Abril podrás tener este horario de verano . De acuerdo a los siguientes horarios:
-
- **Opción1: L– J: 07:00 a 17:30 /
V: 07:00 A 13:00**
- **Opción2: L– J: 08:00 a 18:30 /
V: 08:00 A 14:00**
- **Opción3: L– J: 09:00 a 19:30 /
V: 09:00 A15:00**
- Podrán acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- La opción que elijan será válida durante un mes calendario

Great
Place
To
Work.

sodexo*



- **Sodexo Home Office**

-

- Se podrá realizar Teletrabajo desde la comodidad de la casa:
- Podrás acceder al beneficio de acuerdo a las responsabilidades de tu puesto y en coordinación con tu jefe inmediato.
- Eres responsable del traslado de tus equipos, si fuera necesario.
- Aplica para quienes tengan lap top y celular de la empresa,
- Los horarios de trabajo son los mismos de la oficina, respetando el ingreso, refrigerio y salida.
- Anexo política de Home Office y formato de solicitud.

-

- **Medio día Administrativo**

-

- Sodexo Otorga 1 medio día libre (4 horas) por semestre para que los colaboradores tengan un espacio para tramites personales.
- No es acumulativo con otro beneficio de calidad de vida en el mes.
- Aplica para colaboradores full time.



- **Citas Médicas:**

-

- El colaborador tendrá un permiso de 4 horas paracitas médicas y deberá presentar, constancia de atención al área de Recursos Humanos.

- **Licencia por Fallecimiento Familiar**

-

- Sodexo Otorga hasta 05 días de permiso por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres y hermanos) y 01 día por familiares indirectos (tíos, primos, sobrinos, etc.)



Great Place to Work[®] Institute es una empresa global de investigación, asesoría y capacitación que ayuda a las organizaciones a identificar, crear y mantener excelentes lugares de trabajo a través del desarrollo de culturas de lugares de trabajo confiables. Ofrecemos asistencia a empresas, agencias sin fines de lucro y organizaciones gubernamentales en más de 50 países en los cinco continentes.

Nuestros clientes son aquellas empresas y organizaciones que desean crear y sostener excelentes lugares para trabajar; empresas que están listas para mejorar sustancialmente su cultura; y otras que están en un estado intermedio entre las dos descripciones anteriores. Sabemos que las organizaciones que construyen confianza y crean un círculo virtuoso de contribución personal y reconocimiento, crean culturas con un desempeño organizacional superior.

Great
Place
To
Work[®]

sodexo^{*}



Anexo 9:

Otras evidencias



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 31 de mayo de 2021
Carta P. 0246-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Abg.
Juan Ernesto Brito Mendoza
Director de Recursos Humanos
Sodexo Pass Peru S.A.C

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MORENO LUNA, GIANCARLO; identificado con DNI N° 41687335 y con código de matrícula N° 7001235825; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Peru S.A.C, Lima 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador MORENO LUNA, GIANCARLO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbagoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Lima, 08 de Junio de 2021

Doctor,
Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de Escuela de Postgrado de UCV

Es grato dirigirme a usted, para indicarle formalmente MI AUTORIZACION del trabajo de investigación que el Señor Giancarlo Moreno Luna, con DNI 41687335 y con código de matrícula 7001235825 del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de su distinguida universidad, desea aplicar en nuestra compañía.

Estamos muy gustosos e interesados de saber el contenido del mismo, para que Giancarlo Moreno Luna, desarrolle su Grado de Maestro con el título de la investigación:

Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021

Atentamente.



JUAN ERNESTO BRITO MENDOZA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
SODEXO PASS PERÚ S.A.C.

Sodexo, servicios de beneficios e incentivos

LIMA: Jr. Morelli 110, Torre 1-Piso 7A, San Borja - Tel: (01) 5132800

AREQUIPA: Av. Lima 100 Piso 6 Oficina 604, Edificio Nasua II Yanahuara - Tel: (054) 250298

PIURA: Calle Los Ceños Mz. L. - Lote 13 - Urb. Miraflores - Tel: (073) 612715

SODEXO PASS PERÚ S.A.C.

www.sodexo.pe



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1423-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 3 de julio de 2021

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **Martínez Lopez Edwin Alberto** de la Experiencia Curricular "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**" del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

"Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021"

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **Giancarlo Moreno Luna**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:


Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021**, presentado por el (la) Bach. **Giancarlo Moreno Luna**, con Código: **7001235825**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **Cultura y comportamiento organizacional**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **Martínez López Edwin Alberto** como asesor metodólogo del proyecto de tesis **Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021.**

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte