



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA
PRIVADA “ZEGEL IPAE”**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS EN PLANIFICACIÓN DE
PROCESOS ESTRATÉGICOS DE RECURSOS HUMANOS**

**PROYECTO DE INNOVACIÓN: DESARROLLO DE APLICATIVO
MÓVIL APPTENTO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL
RECURSO HUMANO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS EN ICA**

**Proyecto de innovación para optar el Grado Académico de Bachiller en Planificación de
Procesos Estratégicos de Recursos Humanos**

**BENDEZU ESPINOZA, MARIA ELENA
(0009-0000-0504-7965)**

**RODAS RAMOS, ROSA LUZMILA
(0009-0001-4849-2900)**

Ica – Perú

2022

*A nuestros padres y hermanos, gracias
por acompañarnos en cada paso que
dimos para ser profesionales.*

ÍNDICE

CAPÍTULO 1	9
Identificación del Problema u Oportunidad	9
1.1 Selección del problema o necesidad a resolver	9
1.2 Validación del problema:	15
1.3 Descripción del cliente:	15
1.4 DESCRIPCIÓN DEL CLIENTE	19
CAPÍTULO 2	20
Diseño del Producto o Servicio Innovador	20
2.1 Aplicación de la Metodología Design Thinking	20
2.2. Características del producto o servicio innovador validado	27
CAPITULO 3	38
LIENZO DE MODELO DE NEGOCIO	38
3.1 PRODUCTO MÍNIMO VIABLE	39
CAPITULO 4	44
Aplicación de la Metodología Lean Startup:	44
4.1 Revisión de indicadores:	44
4.2 Malla Receptora de Información:	46
4.3 Ficha de Aprendizaje generadas por le Pitch MVP	46
CAPITULO 5	48
Análisis de Rentabilidad	48

5.1 Determinación del punto de equilibrio	48
5.2 Necesidades de Inversión	50
5.3 VAN del Proyecto	51
5.4 TIR del Proyecto	52
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de criterio: Puntaje bruto</i>	13
Tabla 2. <i>Matriz de criterio: Puntaje neto</i>	14
Tabla 3. <i>Validación del problema</i>	15
Tabla 4. <i>Ficha I: Prueba de exploración</i>	15
Tabla 5. <i>Ficha II: Aprendizaje de exploración</i>	16
Tabla 6. <i>Ficha I: Prueba de exploración</i>	17
Tabla 7. <i>Ficha II: Aprendizaje de exploración</i>	17
Tabla 8. <i>Speed Boat</i>	20
Tabla 9. <i>Focus Group</i>	21
Tabla 10. <i>Entrevistas y encuestas realizadas</i>	34
Tabla 11. <i>Malla receptora de información</i>	37
Tabla 12. <i>Revisión de indicadores: Instagram</i>	44
Tabla 13. <i>Revisión de indicadores: LinkedIn</i>	45
Tabla 14. <i>Malla receptora de información</i>	46
Tabla 15. <i>Ficha de aprendizaje generadas : MVP</i>	46
Tabla 16. <i>Punto de equilibrio: Costos</i>	48
Tabla 17. <i>Punto de equilibrio: Datos requeridos</i>	49
Tabla 18. <i>Necesidades de Inversión</i>	50
Tabla 19. <i>Planes de pago: Según cantidad</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Árbol problema</i>	14
Figura 2. <i>Observación realizada en el cliente</i>	25
Figura 3. <i>Logotipo de Apptento</i>	29
Figura 4. <i>Bosquejo de papel</i>	30
Figura 5. <i>Maqueta y MoqUps</i>	31
Figura 6. <i>Interacción con el cliente</i>	33
Figura 7. <i>Logo y Slogan</i>	39
Figura 8. <i>Fan Pages</i>	40
Figura 9. <i>Posteos en nuestras páginas</i>	41
Figura 10. <i>Contenido de nuestras redes</i>	42
Figura 11. <i>Creación De Formulario de Google</i>	43
Figura 12. <i>Landing page</i>	43
Figura 13. <i>Punto de equilibrio</i>	50

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto, tuvo por finalidad presentar el desarrollo de APPtento, que tiene por objetivo mejorar la productividad del recurso humano en industrias alimentarias en la ciudad de Ica, enfocándose en los trabajadores administrativos, mediante la gestión del salario emocional, a través de la implementación de la aplicación móvil en mención. Para el desarrollo de este proyecto, se utilizaron herramientas como entrevistas, encuestas y observación.

En el Capítulo I, se investigaron los problemas que afectan a la población escogida, luego de manera cuantitativa, tomando en cuenta el interés, factibilidad, impacto y tiempo, se decidió priorizar la carencia de salario emocional y se validó mediante entrevistas a clientes potenciales y especialistas, que mencionaron la existencia de este problema en sus centros o ex centros de labor, mencionando que esto afecta la eficiencia del colaborador.

En el Capítulo II, se propone la aplicación móvil APPtento, que sea de uso fácil y manejo sencillo para todos los colaboradores que la usen. Por otro lado, se tomaron evidencias de la ausencia del salario emocional, lo que generaba diversas situaciones que afectarían la productividad de la organización. También, se detallaron los procesos que intervinieron para su creación incluyendo la arquitectura que tendrá la aplicación y contenido.

En el Capítulo III, se presentó el modelo de negocio y metodología, mediante la matriz CANVAS.

En el capítulo IV, se exploró su impacto en redes sociales con clientes, realizando encuestas, donde también se obtuvieron observaciones y comentarios positivos.

En el Capítulo V, se presentó la rentabilidad del proyecto, donde se obtuvo un VAN financiero de 44.06, un TIR de 10.6%, y un periodo de recupero de 2 años, es decir el proyecto resulta viable para la empresa.

Finalmente, se mencionan las conclusiones y recomendaciones a las que se llegan luego de concluir el desarrollo de este informe.

Palabras clave: Productividad, Aplicación móvil, Ica, Industrias alimentarias, salario emocional.

CAPÍTULO 1

Identificación del Problema u Oportunidad

1.1 Selección del problema o necesidad a resolver

En el siguiente proyecto de innovación empresarial, describiremos problemas que consideramos relevantes, los cuales deben ser atendidos ya que de ellos parten los otros que no se mencionan, cabe mencionar que como parte de RRHH, estos afectan a cada colaborador y por ende a la productividad y rentabilidad de la empresa, siendo así, detallamos a continuación:

Problema 1: Falta de capacitación en seguridad y salud en las empresas

- Fuente 1:

(Galindo, s.f.) Afirma” La seguridad en el trabajo debe basarse en el entrenamiento y la formación de personal capacitado para dar cumplimiento a las normas de seguridad. T.“

- Fuente 2:

(Herrera, s,f) Afirma” procurando la salud mental de los empleados, con apoyo emocional en situaciones de crisis o de acuerdo con las diferentes etapas de la vida. Para ello se pueden incluir acciones como el diagnóstico y la atención psicológica de los trabajadores.” (pág. 24).

- Fuente 3:

(De riesgos laborales, E. en P., 2021.). “Abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.”

- Fuente 4:

(Luis, s,f). “Sobre la seguridad se debe hacer énfasis en que son un conjunto de técnicas Psicológicas, de salud y de capacitación utilizadas para prevenir accidentes y a su vez eliminar las condiciones inseguras posibles en el ambiente.” (pág. 12).

- Fuente 5:

(El libro de la seguridad en el trabajo, 2020) Ya desde la aprobación en 1971 del Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en calidad de organismo público dedicado a la Prevención de riesgos Laborales, ha considerado que la mejora de las condiciones de trabajo sólo es posible cuando existe un nivel adecuado de formación e información de todos aquellos que participan en el mundo del trabajo.

Resumen:

El área de seguridad y salud laboral procura brindar a los colaboradores un ambiente seguro en donde se puedan desenvolver, esto ayuda a que se sientan seguros y cuidados por la empresa. Por ello es importante que los colaboradores estén capacitados mediante talleres y charlas realizadas por un profesional con experiencia. Así, se puedan prevenir futuros accidentes. Es primordial que la empresa vele por la salud mental de sus trabajadores, lo cual implica el cuidado físico y psicológico.

Problema 2: Carencia de salario emocional

- Fuente 1:

“La mayor causa de estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores.” (Alejandra, s.f, pág. 3)

- Fuente 2:

“Condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas con el ámbito psicosocial, esto es, relacionadas “con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud.” (Perez, 2021, pág. 20)

- Fuente 3:

“Desde la perspectiva laboral podemos referirnos a la Calidad de Vida Laboral desde dos posiciones: uno Como un concepto y una filosofía de organización del Trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero” (Duran, pág. 2)

- Fuente 4:

“Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo. Éstos son unos de los aspectos más evidentes a la hora de evaluar las fuentes de estrés.” (Pablo Sebastian Coduti, 2013, pág. 9)

- Fuente 5:

“Las emociones pueden afectar al comportamiento de los colaboradores en el lugar de trabajo. Los sentimientos y el carácter general de un colaborador tienen un impacto significativo en su rendimiento laboral, habilidades para tomar decisiones, espíritu de equipo y liderazgo y productividad.” (trabajo, 2019)

Resumen:

Brindarles un salario emocional a nuestros colaboradores, contribuye a mantenerlos motivados, además se evita que sientan emociones negativas que afecten su salud y bienestar emocional. Por ello es importante que la organización se preocupe por sus colaboradores, brindándoles cualquier aliciente adicional que pueda contribuir a su buena salud mental,

implicando charlas con psicólogos o incluso que en la misma empresa tengan la ayuda de un psicólogo. Esta iniciativa ayudará a los colaboradores a la empresa, ya que si contamos con personal motivados y con óptimas condiciones ayudaran a tener mejor resultados en sus actividades laborales.

Problema 3: Falta de capacitación a supervisores y líderes en la empresa

- Fuente 1:

(Capacitacion del supervisor, s.f) “Los administradores deben considerar a los supervisores como el recurso más valioso del programa e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades.”

- Fuente 2:

“Muchos administradores presidentes, generales, gobernadores o supervisores han tenido éxito incluso con planes, organizaciones o controles inadecuados. Triunfaron porque tuvieron la habilidad de contratar a los individuos adecuados para los puestos correctos y porque supieron motivarlos, evaluarlos y desarrollarlos.” (Dessler, s.f, pág. 5).

- Fuente 3:

“En materia de recursos humanos es necesario que las pequeñas organizaciones establezcan políticas de capacitación permanentes en cabeza de la dirección la empresa ya que esta área es quien debe motivar y estimular a los colaboradores.” (Fabian, s.f, pág. 5).

- Fuente 4:

“La primera razón por la que los gerentes son importantes estriba en que las organizaciones requieren de sus aptitudes y habilidades gerenciales o administrativas, sobre todo en tiempos inciertos, complejos y caóticos.” (Robins, s,f, pág. 7).

- Fuente 5:

“El trabajo de los supervisores sería menos estresante, por supuesto, si los auxiliares del cuidado personal fueran consistentemente confiables y poseyeran la capacidad de resolver problemas de manera eficaz e independiente.” (ministerio, s.f, pág. 7)

Resumen:

Mantener capacitados a nuestros supervisores es vital para la empresa y el desarrollo de las actividades, ya que al brindarles las herramientas necesarias a los supervisores ellos podrán indicar y trabajar de la mano con los colaboradores eficazmente e independientemente. Así mismo también ayuda a los colaboradores a que generen habilidades con las que ya cuentan u obtengan nuevas habilidades con el fin de lograr mayor productividad.

Tabla 1

Matriz de criterio: Puntaje bruto

CRITERIO	PESO (%)	Falta de capacitación en seguridad y salud en las empresas	Carencia de salario emocional	Falta de capacitación a supervisores y líderes en la empresa
Interés	35%	4	5	3
Factibilidad	25%	3	3	3
Impacto	30%	3	4	4
Tiempo	10%	3	4	4
TOTAL	100%	13	16	14

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2

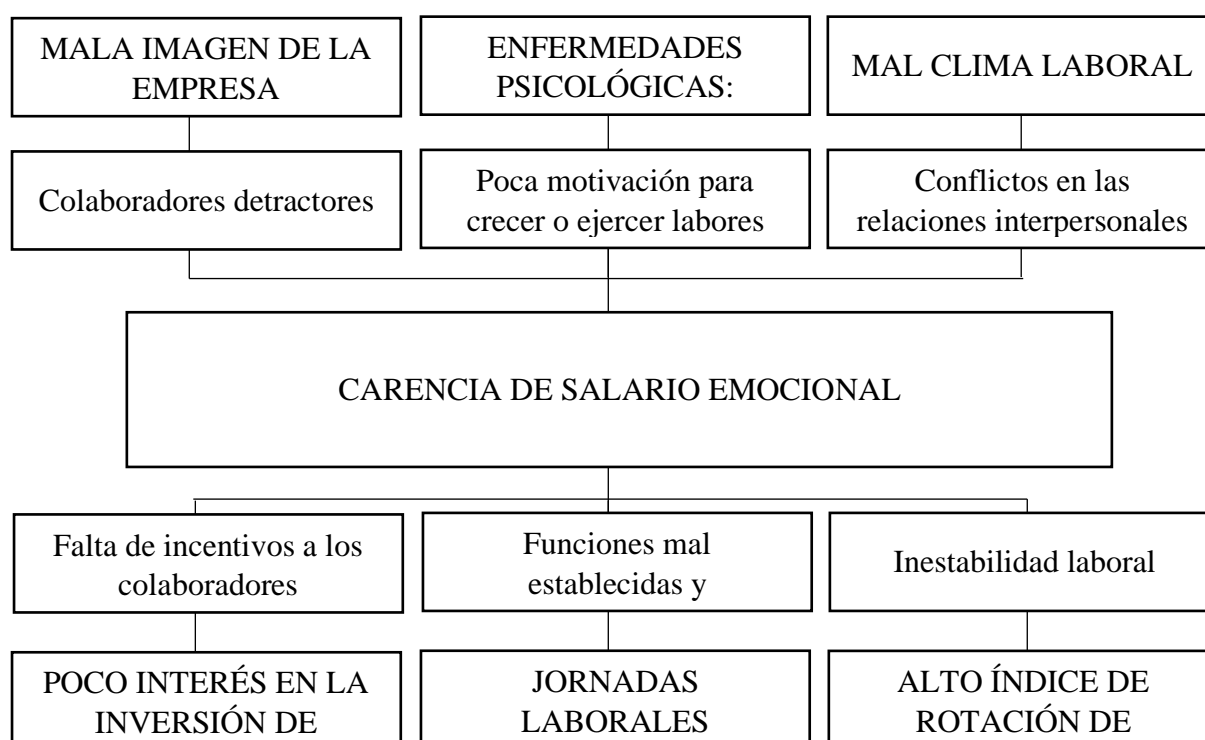
Matriz de criterio: Puntaje neto

CRITERIO	PESO (%)	Falta de capacitación en seguridad y salud en las empresas	Carencia de salario emocional	Falta de capacitación a supervisores y líderes en la empresa
Interés	35%	1.4	1.75	1.05
Factibilidad	25%	0.75	0.75	0.75
Impacto	30%	0.9	1.2	1.2
Tiempo	10%	0.3	0.4	0.4
TOTAL	100%	3.35	4.1	3.4

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Árbol problema



Nota. Elaboración propia.

1.2 Validación del problema:

Hasta el momento consideramos que el problema inicia en las áreas administrativas de las industrias alimentarias o relacionadas, de la ciudad de Ica ya que debido a nuestras experiencias vivenciales en distintas empresas del sector hemos podido observar de cerca que la alta rotación del personal trae como consecuencia diversas dificultades:

Tabla 3

Validación del problema

CLIENTE		PROBLEMA		SUPUESTO
Las áreas administrativas de las industrias alimentarias o relacionadas, en la ciudad de Ica	SUFRE POR	Alta rotación de su personal administrativo y carencia de salario emocional.	POR TANTO	Debido a la alta rotación del personal las áreas no logran llegar a sus objetivos
				La productividad de la empresa y de los colaboradores se ve afectada
				Los colaboradores al no ser reconocidos por la empresa no se sienten identificados con ella.

Nota. Elaboración propia.

1.3 Descripción del cliente:

INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA: Especialistas

Para corroborar que estos supuestos son ciertos, realizamos un proceso de investigación exploratoria, en donde se realizó entrevistas y encuestas a distintas empresas referente al sector alimentario.

Tabla 4

Ficha I: Prueba de exploración

Entrevistado(a)	5 especialistas en RRHH.
Pregunta	¿Cuáles son las principales razones por las que existe alta rotación de personal administrativo en las industrias alimentarias o relacionadas?

	De las razones que mencionó, ¿Cuál considera la más importante o relevante?
Prueba	Entrevista a 5 especialistas en RRHH que trabajen o hayan trabajado en rubros parecidos o relacionados a industrias alimentarias o relacionadas.
Métricas	Mencionar razones por las que renuncian o son despedidos los trabajadores administrativos en las industrias alimentarias.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 5

Ficha II: Aprendizaje de exploración

FICHA II: APRENDIZAJE DE EXPLORACIÓN	
Entrevistados	Ana Abigail Carrera Canales (24.10.2022/Empresa 1) Kerly Mille, Cori Dionicio (24.10.2022/Empresa 2) Edison Domínguez Querevalu (25.10.2022/Empresa3) Diami Salvatierra Egas (25.10.2022/Empresa 4) Renzo Gabriel Cordero Cruz (25.10.2022/Empresa 5)
Pregunta	¿Cuáles son las principales razones por las que existe alta rotación de personal administrativo en las industrias alimentarias o relacionadas? De las razones que mencionó, ¿Cuál considera la más importante o relevante?
Observación	Podemos concluir que las razones frecuentes por las que existe rotación en el personal administrativo de industrias alimentarias o relacionadas, se debe a la falta de apoyo en cuanto al cuidado del clima laboral, ya que según indican, existe poco interés por cuidar las relaciones entre los colaboradores o el cuidado personal del colaborador. Asimismo, se pudo notar que las renunciaciones se debieron al poco interés de la empresa hacia ellos, ya que no invirtieron o no atendieron los problemas que suscitaron en las labores diarias.
Aprendizajes e Insights	Programas para mejorar el clima laboral, plan de incentivos, Capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de colaboradores, Esquemas de retribuciones, Programas para el cuidado de salud mental en colaboradores, Propuestas de mejora del clima laboral. Programas que fomenten la mejora de relaciones interpersonales e intrapersonales.
Decisiones y acciones	Siendo así, consideramos viable proponer estrategias que velen por el cuidado de la salud emocional de los colaboradores, lo cual se relaciona en gran parte al salario emocional que puede ofrecer la empresa, esto lo realizaremos mediante programas que promocionen las buenas relaciones interpersonales e intrapersonal.

Nota. Elaboración propia.

INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA: Clientes

Asimismo, realizamos un proceso de investigación exploratoria en distintos colaboradores de diferentes empresas del mismo sector:

Tabla 6

Ficha I: Prueba de exploración

	5 clientes de RRHH:
Entrevistado(a)	<ul style="list-style-type: none"> • Valeria Llanos Ticona (22.10.2022/ Empresa 1) • Oscar Díaz Espino (22.10.2022/ Empresa 2) • Meivy Segura Arapa (24.10.2022 Empresa 3) • Alexandra Palomino Arce (25.10.2022/ Empresa 3) • Nerida Mendoza Inka (25.10.2022/ Empresa 4)
Pregunta	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son las principales razones por las que existe alta rotación en personal administrativo en las empresas? 2. ¿Alguna de las razones que menciono fue el motivo de su renuncia en algún anterior trabajo?(si no es así , podría mencionar por cuál de las razones renunciaría a su actual trabajo?
Prueba	Entrevista a 5 clientes en RRHH donde observaron casos de alta rotación en el personal administrativo y falta de salario emocional.
Métricas	Diferentes razones o situaciones que han llevado a tener alta rotación del personal administrativo.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7

Ficha II: Aprendizaje de exploración

	<ul style="list-style-type: none"> • Valeria Llanos Ticona (22/10/22 – Empresa 1) • Oscar Díaz (22/10/22 – Empresa 2) • Meivy Segura (24/10/22 – Empresa 3) • Alexandra Palomino (25/10/22 – Empresa 3) • Nerida Mendoza (25/10/22 – Empresa 4)
Pregunta	1. ¿Cuáles son las principales razones por las que existe alta rotación en personal administrativo en las empresas?

	2. ¿Alguna de las razones que menciono fue el motivo de su renuncia en algún anterior trabajo?(si no es así , podría mencionar por cuál de las razones renunciaría a su actual trabajo?
Observación	Luego de un proceso de entrevistas, hemos encontrado que las razones de la alta rotación del personal administrativo en las empresas, se debe a la falta de un buen clima laboral ya que los entrevistados mencionan ese punto como fundamental, También se ha observado que la sobrecarga laboral es una razón importante ya que al darles demasiadas funciones a los colaboradores sienten demasiado estrés y afecta así mismo a su salud mental.
Aprendizajes e Insights	Favorecer un buen clima laboral idóneo, Tener claras las funciones y necesidades que los colaboradores requieren es un punto clave, además de que la empresa se involucre con los colaboradores de manera motivacional pueden mejorar la estabilidad de los trabajadores administrativos de las empresas y así reducir la rotación.
Decisiones y acciones	Por lo tanto, consideramos que es viable ofrecer un servicio de capacitación a las áreas administrativas constantemente para que así se pueda guiar a los colaboradores y además de estar observando siempre la forma en que se le brinda la información y herramientas. Por ello se tendrá un seguimiento, además de mejorar en el clima laboral para que así evitemos o disminuya la rotación del personal.

Nota. Elaboración propia.

CONCLUSIONES: Proceso exploratorio

Conclusión 1

Concluimos que efectivamente las dificultades que se generan en las áreas administrativas de las empresas, se deben a la falta de capacitación, desarrollo en las funciones y un mal clima laboral que afecta a la estabilidad emocional de los colaboradores y por ello a su rendimiento, siendo el responsable directo, las áreas de Recursos Humanos. Ya que son la cabeza de captar los talentos humanos para poder ocupar distintas funciones dentro de la empresa, y así mismo de velar por su bienestar.

Conclusión 2

Asimismo, consideramos que la empresa y el área de RRHH son responsables de cómo se gestiona el factor emocional y motivación de los colaboradores para permanecer en las

empresas, en este caso industrias alimentarias o relacionadas, por lo que proponiendo un sistema de gestión para mejorar el salario emocional dentro de la empresa, ayudará a que mejoren las relaciones entre la gerencia y los colaboradores en general, de esta manera, apoyará a que se mantengan los talentos, evitando la rotación constante y los costos que genera integrar y capacitar al nuevo personal.

1.4 DESCRIPCIÓN DEL CLIENTE

En base a todo lo expuesto hasta el momento, consideramos que un arquetipo ideal de cliente es el que plasmamos a continuación:

DATOS	
Tipo de negocio	INDUSTRIA ALIMENTARIA
Rubro	Elaboración de vinos/piscos – Cosecha de uva
Tiempo en el mercado	10 años
METAS Y VALORES	RETOS Y DOLORES
El cliente menciona soluciones como el mejoramiento del ambiente laboral, que se les brinde un mejor trato, mejores condiciones laborales, que no se les recargue de actividades ya que al tener mucho trabajo en su poder hace que disminuyan su rendimiento y su nivel de ánimos para seguir laborando en la empresa, por ello piden que se les brinde mejores condiciones laborales que la empresa se preocupe por su estado emocional y físico.	La empresa gestiona incentivos económicos para motivar al personal sólo en campaña, asimismo, regala productos para conmemorar días especiales, los cuales son pocos frecuentes, por otro lado, no presta atención a las sugerencias o quejas del personal. Asimismo, la comunicación es de manera horizontal, entre las jefaturas, gerencia y el personal administrativo, esto impide que haya comunicación fluida.
FUENTES DE INFORMACIÓN	OBJECIONES
Debido a las renunciaciones y alta rotación del personal se observó en los colaboradores distintas molestias que se hicieron notar. Y es por ello el porqué de sus renunciaciones ya que muchos indicaban sobre el clima laboral y la sobrecarga de trabajo.	Se tiene poco apoyo económico de gerencia general para invertir en incentivos emocionales del personal, por otra parte, las jefaturas no atienden de manera inmediata las sugerencias del personal, dejan pasar el tiempo, hasta que dejan de solicitar.

CAPÍTULO 2

Diseño del Producto o Servicio Innovador

2.1 Aplicación de la Metodología Design Thinking

Luego del proceso de análisis del problema, y de identificar que efectivamente existe un grupo de clientes que sufre con el tema de la falta del salario emocional, será indispensable enfocarnos en desarrollar una solución innovadora. Para tener

Es por esta razón que es necesario realizar un proceso de investigación exploratoria para empatizar con los clientes, y lo realizaremos en cuatro etapas, utilizando diferentes técnicas:

PRIORIZACIÓN:

Tabla 8

Speed Boat

PROYECTO: Desarrollo de aplicativo móvil “APPtento” para la mejora de la productividad del recurso humano en industrias alimentarias.	
MOTORES	ANCLAS
La importancia de que los colaboradores tengan un mejor salario emocional	Las empresas pueden pensar que no es un tema importante
Crear este proyecto permitirá que los colaboradores se sientan valorados e identificados con la empresa que se preocupa por ellos	Si los colaboradores aceptaran el aplicativo o se les hará muy difícil de interactuar
Ayudará además a que la empresa tenga menos rotación de personal	Puedan surgir problemas al momento que se desarrolla el aplicativo

Nota. Elaboración propia.

INVOLUCRARSE:

Intentando conocer mejor que es lo que piensan y sienten los clientes frente a este problema, y para comprender mejor hacia donde debemos apuntar nuestros esfuerzos, recogimos la siguiente información:

Tabla 9

Focus Group

ENTREVISTA A 6 PROFESIONALES DEL RUBRO			
Edades:	Entre 20 a 35 años	Sexo:	4 mujeres / 1 hombre
Profesión:	Administradores, Gestores de RRHH, Abogados, Psicólogos, Ingenieros.		
Puestos:	Asistentes, consultores y ex trabajadores de RRHH.		

INTRODUCCIÓN

Se dio la bienvenida a los especialistas y se consultó si conocían sobre el salario emocional, de esta manera nos dieron a entender que, si lo conocían, lo habían aplicado y experimentado dentro de sus empresas. De todas maneras, se dio un pequeño concepto para refrescar el conocimiento.

Asimismo, se les indicó que, para mejorar la limitación de las respuestas, que el proyecto está dedicado para el personal administrativo de las industrias alimentarias y que se les realizaría preguntas abiertas sobre su experiencia y observaciones enlazadas a este tema.

Siendo así, se procedió a realizarles las siguientes preguntas:

Consulta 1: ¿Consideran importante la gestión del salario emocional? – Rep. ¿Por qué las empresas deberían usarlo y promoverlo?

Los especialistas mencionaron que es importante promover el salario emocional dentro de las empresas, porque afecta en gran medida a la productividad y rentabilidad de la misma, puesto que los colaboradores, según mencionan, trabajan más cuando sienten que la empresa los escucha, o los felicita por sus éxitos logrados en sus labores o de manera personal. Abigail Carrera mencionó “*el colaborador desmotivado no trabajará de la misma manera que uno motivado*”.

Asimismo, consideran que depende de la importancia que brinden a los deseos personales, profesionales y familiares, y les ayuden a alcanzarlos, pero a la vez relacionarlos a los de la empresa, generará que tengan más deseo de llegar a ellos, en cambio, Renato Díaz indicó “*Si la empresa ignora totalmente estas necesidades o anhelos, hará que el colaborador se sienta uno más y que su presencia no es relevante, ocasionando que no se cree un enganche con los deseos de crecimiento de la empresa*”.

Por otro lado, piensan que es importante buscar alternativas para realizar diagnósticos de manera frecuente de cómo se sienten los colaboradores con el salario emocional que le ofrece la empresa, así sabrán si están realizando un trabajo positivo; Pamela García mencionó *“Escuchando sus sugerencias y quejas, los hace sentir importantes dentro de la compañía, el sólo hecho de preguntarles qué desean, ya les hará sentir bien, porque se sentirán escuchados.”*

Consulta 2: ¿Cuáles consideran que son los beneficios de ofrecer un salario emocional a los colaboradores específicamente del área administrativa?

Los entrevistados mencionaron la relación que existe entre el salario emocional y la productividad de la empresa.

Abigail Carrera indicó: *“Hacer que los colaboradores se sientan motivados y felices, afecta la productividad y por lo tanto, también la rentabilidad de la compañía”*. Indican que manejar un adecuado Salario emocional y mantenerlo acorde a los colaboradores, evitará que haya rotación, además retendrá al talento y, por lo tanto, los motivará a mejorar, también refieren que de esta manera, la empresa invertirá menos en capacitar constantemente al personal que ingresa, ya que mantendrá a los colaboradores que conocen la cultura organizacional.

Mencionan que al contrario, un colaborador que no se siente parte de la empresa, trabajará sólo por recibir su salario, Renato Diaz dijo: *“Si sólo trabajan por dinero, van a verla como una compañía más, y en algún momento se irán por otras empresas que les ofrezcan mayor remuneración u otros beneficios”*.

Así pues, mencionaron el término “Felicidad del colaborador”, que lo tradujeron en que los empleados felices mejorarán los resultados de las evaluaciones de productividad, y también en las de desempeño. Abigail Carrera indicó *“Pienso que otro de los beneficios, es retener el talento que tienen las empresas, porque ellos son primordiales para el logro de objetivos, ya conocen cómo es la cultura organizacional de la compañía, por el tiempo que están laborando, saben cómo desenvolverse, con quién coordinar y cómo hacer sus funciones, a diferencia de un nuevo colaborador que recién aprenderá cómo es la cultura (...)”*

Por otro lado, refirieron que los colaboradores al crecer personal y profesionalmente, van a traer nuevas ideas y complementos a sus áreas de trabajo, lo cual beneficiará a la compañía, que contarán con empleados que quieran crecer con la empresa.

A la vez, dijeron que mejorará también el clima laboral, porque los colaboradores al sentirse bien dentro la empresa, esto se relacionará a mejoras en temas de temas de trabajo de equipo, empatía, socialización, coordinaciones entre áreas, estado de ánimo y buen humor.

Consulta 3: ¿Considerarían que una aplicación móvil que se oriente a implementar o gestionar el salario emocional, podría afectar la productividad?

En base a esta pregunta los entrevistados mencionaron que un aplicativo móvil que gestione el salario emocional afectaría a la productividad y sería de gran ayuda para aumentarla, además, ayudaría a la empresa ya que retribuye a aumentar la competitividad de la organización, fidelizar el talento humano y como se mencionaba anteriormente evita que los trabajadores renuncien al no sentirse valorados. Asimismo, refieren que si se desea implementar una App, esto impulsaría la gestión del salario emocional pues ayuda mucho a que los colaboradores generen ideas de cómo puede la empresa apoyarlos a ellos y puedan tener un ambiente mucho más agradable y próspero (*Comunicación bidireccional*).

Asimismo, los especialistas concuerdan en que es una gran idea que se aplique el salario emocional en todas las empresas y más si se realiza mediante un aplicativo móvil, ya que hoy en día las generaciones, en especial los millenials se encuentran muy apegados a la tecnología, y cuentan con un celular moderno donde pueden encontrar todo tipo de herramientas que ayuden a mejorar su día a día.

Por otro lado, mencionan que a través de las apps se permite que se gestione la creatividad, además que se puedan comunicar con el entorno y son una gran fuente de valor, que permite la rapidez de obtener información de cómo va el nivel de satisfacción en cuanto Salario Emocional.

A la vez, ellos concuerdan en que, gestionar el salario emocional ayuda a que los colaboradores sean más proactivos, se desarrollen de una forma efectiva y sientan una gran motivación para realizar sus actividades y obtener nuevos conocimientos que contribuyan al desarrollo de sus tareas diarias.

Consulta 4: ¿Cómo se podría empezar a gestionar el salario emocional en una empresa que no la tiene? - Rep.: ¿En caso de que la mayor excusa sea el presupuesto?

Los especialistas mencionaron que es importante escuchar las necesidades que los colaboradores requieren, como: ¿Cuál es su motivación para salir adelante y que es lo que le hace feliz?

En este caso la señorita Pamela indico lo siguiente: “*Se podría consultar a través de una encuesta o una pequeña reunión donde se interactúe y compartan un momento agradable con los colaboradores*”.

Los especialistas concuerdan en que se puede gestionar en implementar mediante:

1. Programas de incentivos no monetarios en donde se le retribuya a los colaboradores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional
 2. Flexibilidad de horario. Abigail Carrera, mencionó: “*La empresa les dé la posibilidad de reorganizar el horario de trabajo que mejor les convenga.*”
 3. Tener en la empresa Espacios de descanso ya que, refieren que como mínimo los colaboradores pasan 8 horas laborando y son horas cansadas por ello, indican que es
-

fundamental implementar una sala de descanso donde los colaboradores encuentren tranquilidad luego de terminar de almorzar donde puedan gestionar nuevas ideas que favorezcan a sus tareas y su vida profesional.

4. Otro incentivo que indicaron en la entrevista fue de crear Beneficios Sociales en donde se ofrezcan bonos de comida y servicio de guardería ya que la gran parte de colaboradores que laboran ya son padres de familia y muchas de ellas madres solteras que salen adelante solas, pero al momento de ir a laborar existe mucha preocupación por sus hijos pequeños que no saben muchas veces donde dejarlos para que ellas puedan ir a laborar. Por ello, los entrevistados dijeron que es un beneficio que ayudaría muchísimo y lograría fidelizar a los colaboradores con la organización ya que sentirán que no solo se preocupan por el trabajador, sino que también por su familia que es el núcleo más importante que les impulsa a salir adelante.
5. También, mencionaron en la entrevista que, en todo caso, que cuando la empresa ponga como excusa el tema del presupuesto, deben buscar soluciones no monetarias como mencionó Renato Díaz: *“Ya que no es necesario generar mucho gasto económico para poder gestionar el salario emocional, hay muchas opciones que ayudan a poder fidelizar a los colaboradores y aumentar la motivación.”* Y si la empresa sigue con el pensamiento erróneo de indicar que por temas de presupuesto no se puede implementar el salario emocional, refiere que estarían incumpliendo una grave infracción donde el colaborador puede presentar quejas y nuevamente rotación constante, y la perjudicada sería la organización.

Consulta 5: ¿Cuál sería la mejor forma de aplicarlo?

Los entrevistados comentaron que para gestionar una App que ayude a las empresas implementar el salario emocional primero hay que conocer bien las necesidades que cuentan en la organización.

Por ejemplo la señorita Abigail menciona: *“Si en la empresa no se celebra los cumpleaños de los colaboradores, se podría implementar en la App un calendario de festividades importantes como son los cumpleaños de los colaboradores, ahí se puede detallar cuales serían los gustos de los trabajadores es decir sus preferencias tal vez les guste la torta de chocolate cosas mínimas que hacen que el colaborador pase un momento agradable”.*

Así mismo también refirieron que el aplicativo podría tener un buzón de sugerencias virtual en donde los colaboradores mencionen sus preocupaciones, ideas de mejora etc. y que esos comentarios lleguen de manera rápida al área de Recursos Humanos y Gerencia, para que se pueda trabajar en ello y dar alguna solución o mejora.

Otro comentario que nos brindó el especialista Oscar donde menciona lo siguiente: *“En el aplicativo se puede generar una escala de humor en el que se encuentra el colaborador durante toda la semana que va a elaborar”.* Es decir que mediante emojis como son las

caritas felices, tristes, enojado, preocupado, angustiado se pueda evaluar la situación en la que se encuentra el colaborador y así generar empatía al momento que se están realizando las actividades en el trabajo.

Por otro lado, mencionaron que hay que tener en cuenta las opiniones de los colaboradores que es lo fundamental para generar el contenido del aplicativo. Ya que con sus opiniones se podrá implementar las actividades y ayudara a que genere ideas innovadoras con beneficios para la empresa y los colaboradores.

CIERRE

Terminando las preguntas, se procedió a agradecerles por el tiempo brindado.

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Observación realizada en el cliente



¿QUÉ? Observación concreta	¿CÓMO? Entendimiento	¿POR QUÉ? Interpretación
Los colaboradores lucen desgastados y cansados.	Hacen sus actividades, porque la empresa condiciona los bonos a la productividad del colaborador.	Se muestran con desgano ya que tienen problemas personales, y así se dedican a hacer sus actividades, ya que si no producen, no se les recompensa económicamente.



¿QUÉ? Observación concreta	¿CÓMO? Entendimiento	¿POR QUÉ? Interpretación
El periódico mural se encuentra desactualizado. No se evidencian reconocimientos.	Las áreas encargadas no promueven la comunicación bidireccional entre el empleado y la organización, así como la cultura organizacional.	No lo hacen, porque priorizan la parte rentable mediante bonos e incentivos económicos, sin embargo, dejan de lado la necesidad de “Autorealización” de los colaboradores y no hacen público sus avances o logros personales y laborales.



¿QUÉ? Observación concreta	¿CÓMO? Entendimiento	¿POR QUÉ? Interpretación
Se forman grupos de amistades entre los colaboradores. Los jefes de área no participan de las reuniones.	Entre ellos hay grupos de amistades que segregan el área, dificultando las labores y comunicación, por otro lado, jefaturas y gerencia no participan porque no lo priorizan.	Consideramos que los colaboradores no logran una cohesión ya que no se promueve un buen clima laboral, ya sea entre compañeros, o las áreas de gerencia y jefaturas. Se practica la comunicación vertical.

SUMERGIRSE:

Vivenciar:

Luego del proceso de investigación exploratoria y recoger los pensamientos y sentimientos de los clientes, podemos llegar a la conclusión siguiente:

ANTES	La empresa recompensa con bonos y otros pagos económicos a los colaboradores, según sea su puntualidad y asistencia, pero a la vez, les restan si no producen o se descuidan, ya que les quitan o reducen esos bonos no remunerativos, asimismo, se practica la comunicación vertical y es difícil hablar con las áreas de gerencia.
DURANTE	Los colaboradores deben trabajar arduamente, dejando de lado sus problemas personales, ya que están condicionados a que si no laboran arduamente, lamentablemente se les descontará.
DESPUES	Existe alta rotación de personal en las áreas, desgano y baja la producción y productividad de la empresa, afectando económicamente a la compañía.

2.2. Características del producto o servicio innovador validado

Luego de realizar las fases anteriores, en dónde profundizamos sobre cuáles eran sus necesidades, sentimientos y cómo deseaban afrontar el problema principal, tomando todo esto, ideamos el siguiente proceso de prototipado, el cual proyectará la idea que tenemos de cómo daremos el servicio, y a la vez, nos ayudará a continuar interactuando con el cliente para seguir mejorándolo.

Así pues, detallamos a continuación los pasos que seguimos para recopilar la información de la interacción de los clientes con la aplicación móvil:

I FASE: Descripción y funciones de la aplicación:

Nombre de la aplicación: APPtento

Servicio: Implementar y desarrollar el salario emocional en industrias alimentarias.

Funciones:

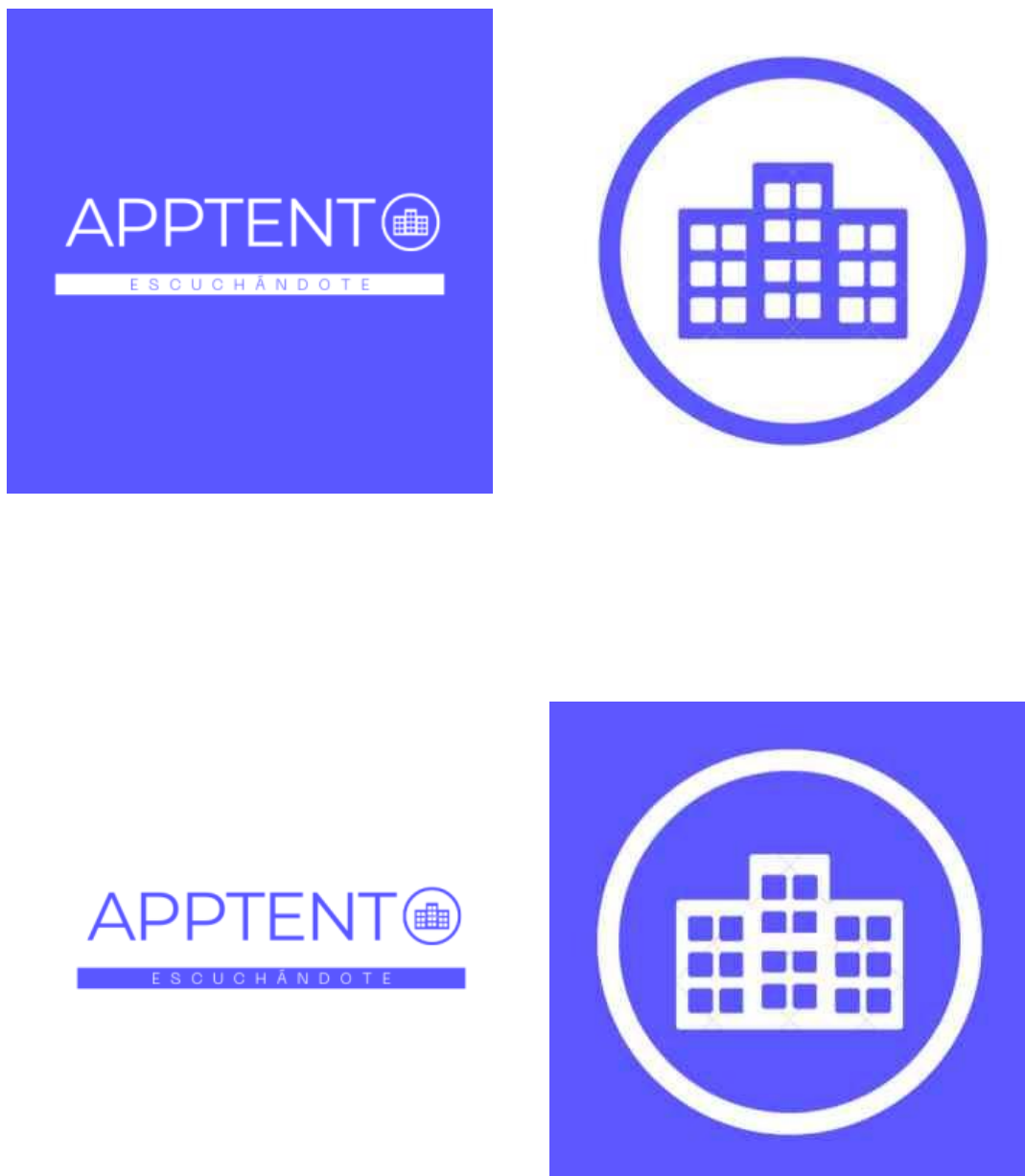
- Amigos: Recordatorio de cumpleaños, aviso de ascensos o ceses, aviso si otro compañero se encuentra de descanso médico, etc.
- Cuidándome: Relacionado al bienestar social personal del colaborador, se trabaja recordatorios de toma de agua, estiramientos, descansos si pasa tiempo excesivo en la computadora, además tendrá consejos diarios de cuidados de la salud mental.
- Games: Juegos didácticos para poner a prueba el conocimiento del colaborador respecto a la cultura organizacional de la empresa.
- Progreso: Se registran las estadísticas del avance del colaborador, además de premios que ha ido ganando por responder bien la encuesta.
- Reportes: Se detalla faltas, ausentismo y productividad
- Sugerencias: Buzón de quejas o comentarios.
- Botón de pánico: Por si se encuentra expuesto a hostigamiento laboral dentro de la empresa.

II FASE: Creación del logotipo de la aplicación:

Para diseñar el logo de APPtento, escogimos sólo dos colores que lo representen, ya que se relaciona a temas ejecutivos, por lo que serán morado y blanco. Además, colocamos el símbolo de una institución empresarial, en este caso un edificio y diversas ventanas.

Figura 3

Logotipo de Apptento



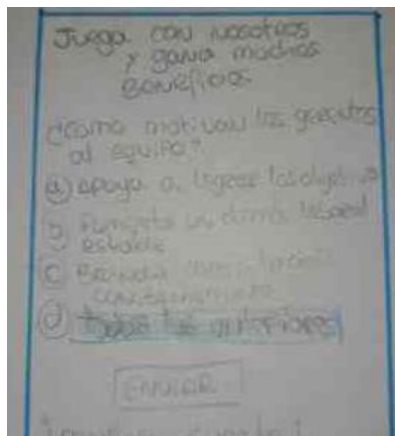
III FASE: Primera creación - Bosquejo de papel

Figura 4

Bosquejo de papel



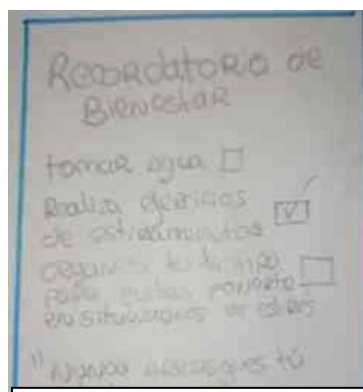
Menú principal



Encuesta mediante juegos



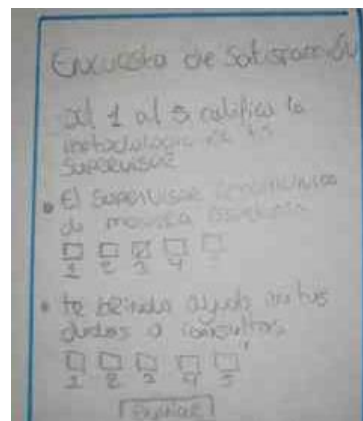
Citas con profesionales de la salud



Bienestar y cuidado personal



Calendarización y

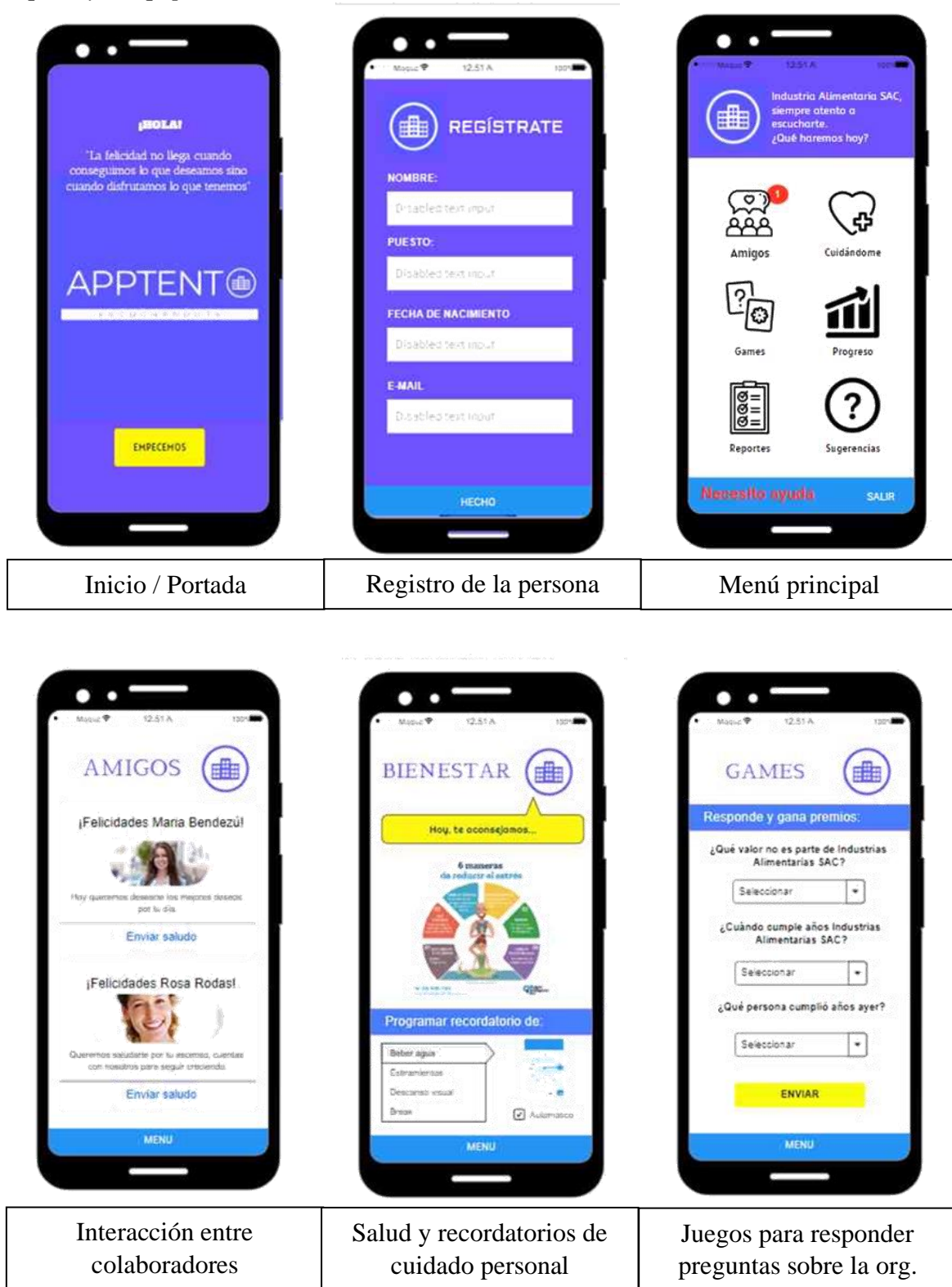


Encuesta de cultura org.

IV FASE: Segunda creación – Maqueta en aplicación MoqUps

Figura 5

Maqueta y MoqUps





Avance mediante barras estadísticas



Detalle de ausentismo, faltas y productividad



Quejas y sugerencias anónimas



Botón de pánico ante hostigamiento laboral

V FASE: Interacción del cliente con APPtento:

Figura 6

Interacción con el cliente



Bosquejo en papel



Videollamada



Interactuando con la maqueta en Moqup



Mensajes de audio

VI FASE: Entrevistas y encuestas realizadas:

Tabla 10

Entrevistas y encuestas realizadas

BOSQUEJO EN PAPEL	
Franco Rueda (Personal administrativo)	<p>Indica que le gusta mucho que la aplicación se preocupe por el bienestar del colaborador, así mismo indica que le gustaría que a la App se le agregué algunas funciones más como un chat con todos los colaboradores donde puedan tener comunicación directa , así mismo también indica que le gustaría que se agregué una pestaña de entretenimiento para que así los colaboradores puedan distraerse un poco su mente con opciones como escuchar música.</p>
Randy Ormeño (Personal administrativo)	<p>Indica que le gusta el beneficio de los colaboradores en cuanto al juego que se realiza en la app y que genera que los colaboradores puedan tener alguna recompensa lo cual incentiva a seguir usando la App. Otro punto que menciona que le gusta mucho es el calendario de festividades dónde se indica los cumpleaños de cada colaborador.</p> <p>Menciona además que las fallas que pueda tener la aplicación se puede ir mejorando ya que aún estamos en proceso de mejoría, tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores.</p> <p>Género dudas en que desea que se emplee más funciones y que no nos quedemos con las mismas funciones, si no que innovemos, incluyendo videos, textos de mensajes de motivación que anime a los colaboradores.</p>

Nathaly Bendezu (Personal administrativo)	<p>Indica que le gustó mucho la pestaña del calendario de festividades.</p> <p>Menciona además que tendría un poco de dificultad al momento de memorizar la contraseña y el correo que se pide para iniciar sesión.</p> <p>Menciona además que está conforme con todas las herramientas que se muestran en el aplicativo. Y que le gusta mucho la ayuda psicológica que se brinda para los colaboradores.</p> <p>Finalmente indica algunas sugerencias como recompensas por ser el trabajador del mes mediante beneficios de vales de comida.</p>
Sephora Llanos (Asistente de RRHH)	<p>Indica que lo que más le llamo la atención fue la ayuda psicológica personalizada y el recordatorio de bienestar.</p> <p>Indica además que tiene dudas en cuanto sería el aforo de pacientes para cada psicólogo que se brinde en la app. Además tiene dudas en cómo sabríamos si se cumplen dichos beneficios que se les brindaría a los colaboradores y por último menciona que agregaría podcast motivacional.</p>
Renato Diaz (Ex Asistente de RRHH)	<p>Refiere:</p> <p>Me llamo más la atención que tenga servicio de profesional de la salud mental, ya que es muy importantes en estos tiempos dedicarle al menos una o dos horas semanales a nuestra mente.</p> <p>Creo que tendría un poco con lo de estar apuntando que cosa en realizado ya, debería haber una notificación que te resalte que tienes cumplir con algún objetivo propuesto. Todo me ha gustado.</p> <p>¿Mi duda es que si el aplicativo es funcional en todas las plataformas ?, ya que de repente algunos lo podrían usar en un MacBook o tablet.</p>

Creo que lo único que les faltaría sería agregar más cosas o ejemplos para poder relajarnos, para el control de la ansiedad post trabajo. Creo que todas las funciones que están en el aplicativo son esenciales para un buen manejo del estrés.

BOSQUEJO EN APLICATIVO MOQUP

Sergio Flores

(Personal
administrativo)

Refiere que es una aplicación fácil, directa y fácil de usar, no es complicada, porque tiene botones directos a lo que necesita. Por otra parte manifiesta que le aumentaría otros colores, “darle más vida”.

Le genera dudas si el botón de emergencia funciona las 24 horas, o si habrá pagos o suscripciones.

Asimismo, podría agregarse entretenimiento como videos y música.

Victoria Rodas

(Personal
administrativo)

Manifiesta que:

Le gustó más las diferentes opciones que había en la app. Tenía contenido variado y le gustó lo sencillo del menú.

Además, cree que el menú y el color de los botones podrían ser diferentes para ver mejor las opciones. Por otro lado, refiere que no entendió la opción "Necesita ayuda", ya que se supone que es una app de psicología y cuando uno presiona ese botón, podría estar en crisis depresiva o algo mental, y no necesitaría que se llame a RH.

Por otra parte, como mejora, indica que le falta algo de diseño y aclarar el botón de ayuda.

Jessica Rojas

(Asistente de
RRHH)

Refiere que le agradó más que sea como algo personalizado, además de que sea como un aplicativo íntimo de información.

Por otro lado, manifestó que le gusto menos los logos en negro, siente que no van de acorde al entorno.

Señala las siguientes dudas: “¿Que harán con la información personal recabada, la venderán? ¿Se quedará de forma anónima? Ira a un banco de datos solo de la empresa o de las empresas como bombos que siempre usa esas datas”

Considera que le falta una opción de control de emociones para ver cómo va sus emociones día a día.

Refiere que podríamos agregar un avatar que salude, una opción de cambio de aspecto del entorno que los fondos puedan ser diferentes.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 11

Malla receptora de información

/ASPECTOS POSITIVOS	CRÍTICAS COSNSTRUCTIVAS
Relevancia al bienestar del colaborador. Incentiva al colaborador a usar la aplicación con los juegos. La calendarización de actividades (Cumpleaños de los compañeros) Servicio de psicología Es fácil y sencilla de usar	Cierta dificultad si debe ingresar con correo y contraseña cada vez que quiera usarla. Agregar colores más llamativos, “darle más vida”. Falta agregar diseño. No se entiende el botón de “Necesito ayuda”
DUDAS E INCONVENIENTES	NUEVAS IDEAS O SUGERENCIAS
¿Aforo o cantidad de pacientes por día de las atenciones psicológicas? ¿Es funcional en McBook o tablets? ¿El botón de pánico, funciona las 24H? ¿Existirán pagos o suscripciones? ¿La información personal recabada se quedará de forma anónima o irá a un banco de datos solo de la empresa o de las empresas como bombos que siempre usa esas datas?	Agregar un chat para que todos los colaboradores se puedan comunicar. Añadir entretenimiento (Videos y música). Textos y mensajes motivacionales Podcasts motivacionales. Ejercicios para relajarse. Ejercicios para combatir la ansiedad luego del trabajo. Agregar la opción de control de emociones para ver cómo va sus emociones día a día. Agregar un avatar que salude Añadir una opción de cambio de aspecto del entorno que los fondos puedan ser diferentes.

Nota. Elaboración propia

CAPITULO 3

LIENZO DE MODELO DE NEGOCIO



3.1 PRODUCTO MÍNIMO VIABLE

1. Nombre de nuestro producto:

APPTento: Consideramos este nombre por el motivo de que nuestro producto es un aplicativo móvil que busca gestionar y mejorar el salario emocional de los colaboradores en las industrias alimentarias de la ciudad de Ica.

2. Logo y Eslogan:

Figura 7

Logo y Slogan



SLOGAN: “Escuhándote”

3. Fan Page

Figura 8

Fan Pages



4. Posteos en nuestras páginas:

Figura 9

Posteos en nuestras páginas



5. Medios de publicidad:

Redes Sociales:

- Instagram
- LinkedIn
- Tiktok

Correo corporativo:

- apptento.ap@gmail.com

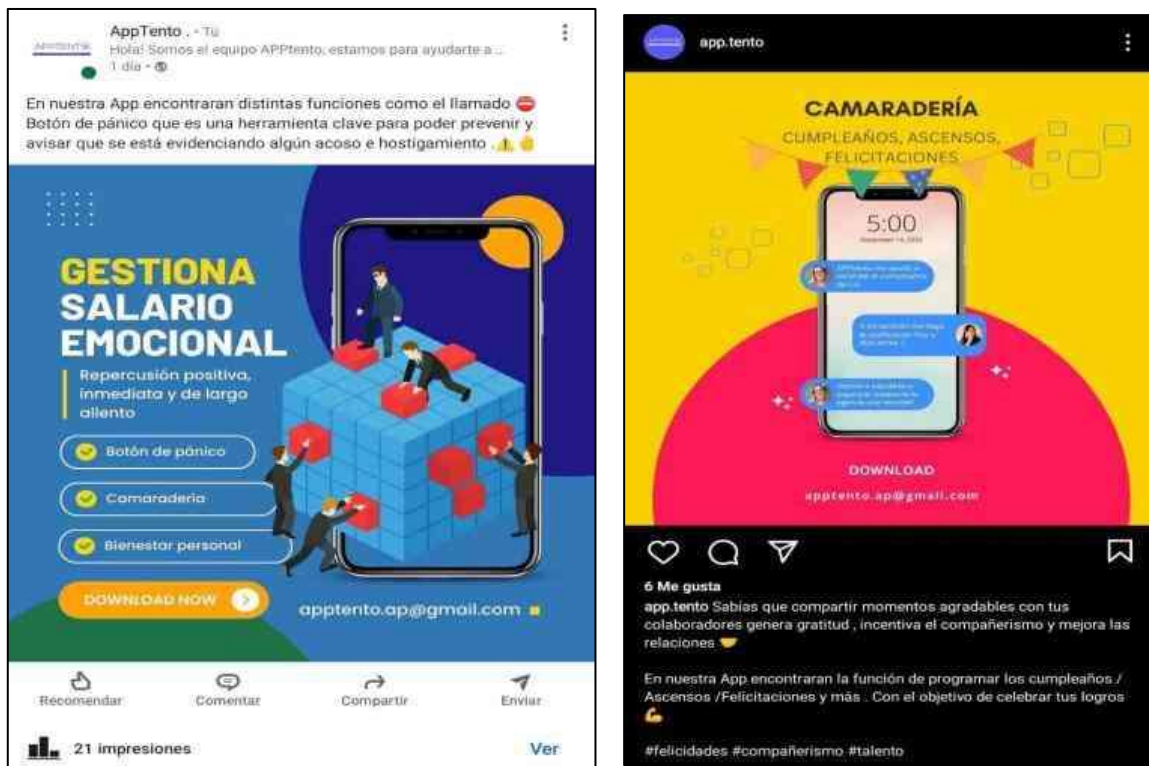
Whatssap:

- Rosa Rodas: 964021999
- MariElena Bendezu: 958455148

6. Contenido de nuestras Redes:

Figura 10

Contenido de nuestras redes



7. Creación De Formulario de Google:

Creación De Formulario de Google (Link de formulario adjunto en anexos)

APPtento:
Escuchándote

¡Hola! Te saluda el equipo de APPtento, aplicación móvil diseñada para mejorar la productividad y fidelizar tu talento, mediante la implementación y mejora del SALARIO EMOCIONAL.

Esperamos que puedas ayudarnos respondiendo las siguientes preguntas si eres colaborador o empleador.
 ¡Muchas gracias!

📧 mariaelenabe07@gmail.com
 (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

☁️

*Obligatorio

8. Video promocional:

Link: <https://vm.tiktok.com/ZM2mSGWWE/>

Figura 11

Creación De Formulario de Google



Figura 12

Landing Page



CAPITULO 4

Aplicación de la Metodología Lean Startup:

4.1 Revisión de indicadores:

Tabla 12

Revisión de indicadores: Instagram

Fecha	Interacción			Retención	Observación
	Redes	Email	Whatsapp		
08-12-22	2	1	0	4	El LP ofrece un libro gratuito de descarga mediante código QR
09-12-22	1	0	1	1	
10-12-22	4	0	1	4	
11-12-22	6	0	0	5	El Landing page (LP) anuncia descarga gratis del prototipo
12-12-22	4	0	0	4	
13-12-22	1	0	1	2	El LP anuncia precios tentativos
14-12-22	2	1	0	3	.El LP anuncia suscripción a Premium

Nota. *Elaboración propia*

Tabla 13*Revisión de indicadores: LinkedIn*

Fecha	Interacción			Retención	Observación
	Redes	Email	Whatsapp		
08-12-22	2	0	0	1	El LP ofrece un libro gratuito de descarga mediante código QR
09-12-22	2	1	0	1	
10-12-22	1	0	0	0	
11-12-22	2	0	1	1	El Landing page (LP) anuncia descarga gratis del prototipo
12-12-22	3	0	0	1	
13-12-22	1	0	1	2	El LP anuncia precios tentativos
14-12-22	4	0	0	2	.El LP anuncia suscripción a Premium

Nota. *Elaboración propia*

4.2 Malla Receptora de Información:

Tabla 14

Malla receptora de información

Elementos positivos	Elementos para mejorar o eliminar
Consideran que está relacionado a la mejora de le eficiencia laboral.	
Tiene buenas funciones.	Agregar entretenimiento como videos y música.
Mejora la eficiencia.	
Aplicación novedosa.	
Dudas que se generaron	Sugerencias
	Diferentes idiomas
¿Ayuda a mejorar el clima laboral?	Agregar música relajante
	Funciones para manejar el estrés

Nota. *Elaboración propia*

4.3 Ficha de Aprendizaje generadas por le Pitch MVP

Tabla 15

Ficha de aprendizaje generadas: MVP

LANDING PAGE: PÁGINA DE LINKEDING	
Responsables	María Elena Bendezu Espinoza
HIPÓTESIS	
Los colaboradores administrativos dentro de las industrias alimentarias o relacionadas, estarían dispuestos a utilizar una aplicación relacionada a mejorar su productividad mediante el salario emocional.	
OBSERVACIÓN	
Se valida la hipótesis, mediante la revisión de indicadores en Landing Page, ya que aumentó el porcentaje de interacciones al promocionar suscripciones y descarga gratuita del prototipo.	

APRENDIZAJE Y CONCLUSIONES

Aprendimos que efectivamente nuestra aplicación móvil está generando un impacto positivo y que el público desea que se siga implementando muchas más herramientas que ayuden a mejorar la productividad y eficiencia, mediante el salario emocional de los colaboradores.

DECISIONES Y ACCIONES

Por lo tanto brindaremos más herramientas que ayuden a gestionar el salario emocional y seguiremos compartiendo novedades mediante nuestra página.

LANDING PAGE: PÁGINA DE INSTAGRAM

Responsables Rosa Rodas Ramos

HIPÓTESIS

Los colaboradores administrativos dentro de las industrias alimentarias o relacionadas, estarían dispuestos a utilizar una aplicación relacionada a mejorar su productividad mediante el salario emocional.

OBSERVACIÓN

Se valida la hipótesis, mediante la revisión de indicadores en Landing Page, ya que aumentó el porcentaje de interacciones al promocionar precios tentativos.

APRENDIZAJE Y CONCLUSIONES

Se logró obtener información y comentarios para mejorar nuestra calidad de servicio. Además se evidencio que el público se interesa por descubrir los beneficios del salario emocional.

DECISIONES Y ACCIONES

Seguir brindando información sobre la importancia del salario emocional, compartiendo datos específicos de interés de nuestro público objetivo.

Por lo tanto haremos muchas más publicaciones brindando información de calidad para que nuestro público pueda seguir informándose y se familiarice mucho más con nuestro aplicativo móvil que tiene como objetivo velar por el salario emocional del colaborador.

Nota. *Elaboración propia*

CAPITULO 5

Análisis de Rentabilidad

5.1 Determinación del punto de equilibrio

Para realizar la determinación del punto de equilibrio, realizamos una proyección de los gastos que usaríamos en apttento, tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y otros que puedan surgir, ya que lo dividimos entre costos fijos mensuales y costos que variarían de la inversión realizada. Siendo de la siguiente manera:

Tabla 16

Punto de equilibrio: Costos

Costos Fijos Mensuales		Costos Variables x unidad	
Descripción	Importe	Descripción	Importe
Alquiler de oficina	S/ 1,297.93	Servicio de internet	150
Diseñador y técnico	S/ 3,000.00	Total CVxUnidad:	150
Licencias de software	S/ 362.55		
Plataforma IOS/Android	S/ 500.00		
Impuestos	S/ 100.00		
Total CF: S/ 5,260.48			

Luego se utilizará la siguiente fórmula:

$$Q_e = \frac{\text{Costo Fijo}}{(\text{Precio unitario} - \text{CV unitario})}$$

Donde:

- Q_e = Punto de equilibrio
- Costo Fijo
- Precio unitario
- Cv unitario = Costo variable

Posteriormente, se procede a reemplazar la fórmula con los datos que se mencionaron en los cuadros de costo:

$$Q_e = \frac{5260.48}{5.000 - 150}$$

$$Q_e = \frac{5260.48}{4850}$$

$$Q_e = 1$$

Resultando 1, lo que indica que siendo mayor de 0, el punto de equilibrio se encuentra óptimo y se traduce en un factor rentable de nuestro proyecto.

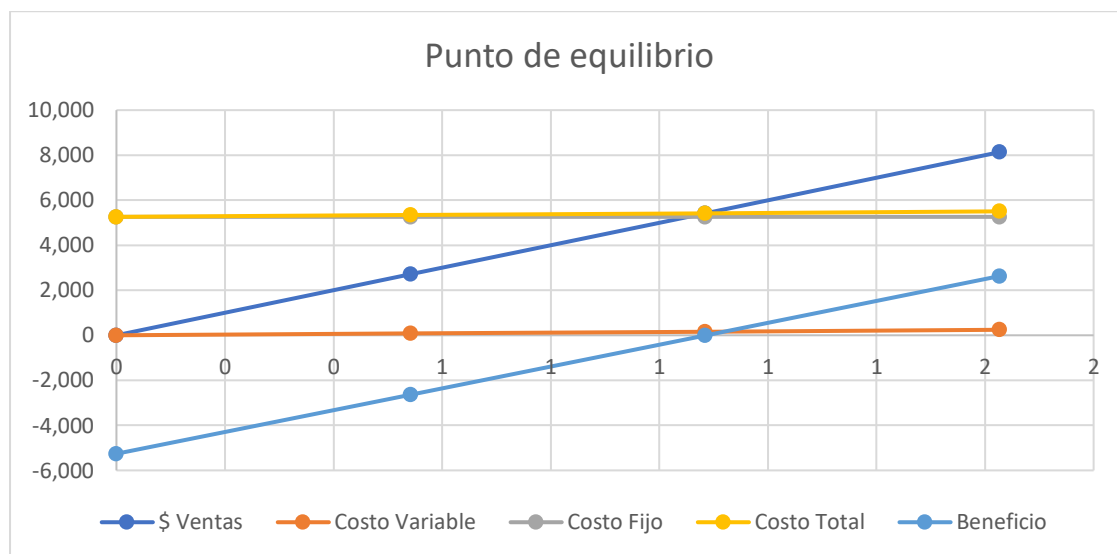
Tabla 17

Punto de equilibrio: Datos requeridos

	Datos para el gráfico	PERDIDA	P.E.	UTILIDAD
Q Ventas	0	1	1	2
\$ Ventas	0	2,712	5,423	8,135
Costo Variable	0	81	163	244
Costo Fijo	5,260	5,260	5,260	5,260
Costo Total	5,260	5,342	5,423	5,505
Beneficio	-5,260	-2,630	0	2,630

Para alcanzar el punto de equilibrio debes vender 1.0 unidades mes

Nota. *Elaboración propia*

Figura 13*Punto de equilibrio**Nota. Elaboración propia*

5.2 Necesidades de Inversión

Tabla 18*Necesidades de Inversión*

COSTOS DE ARRANQUE		
Tipo	Artículo	Costo mensual
COSTOS FIJOS MENSUALES	Alquiler de oficina	S/ 1,297.93
	Diseñador y técnico	S/ 3,000.00
	Licencias de software	S/ 362.55
	Plataforma IOS/Android	S/ 500.00
	Impuestos	S/ 100.00
	Sub-Total	S/5,260.48
COSTOS VARIABLES	Servicio de internet	S/ 150.00
	Sub-total	S/150.00
	Total	S/.5410.48

Proyección de Flujo de Caja		
INVERSIÓN INICIAL	COSTOS FIJOS	COSTOS VARIABLES
S/.5410.48	S/.5260.48	S/.150.00

5.3 VAN del Proyecto

“Valor actual neto es el modelo o método de mayor aceptación, y consiste en la actualización de los flujos netos de fondos a una tasa conocida y que no es más que el costo medio ponderado de capital.” (Jose German Altuve, 2005, pág. 13).

El Valor Actual Neto, es un indicador que permitirá calcular cuánto serían los pagos necesarios que APPTENTO necesitaría invertir, además nos ayuda a obtener supuestos ingresos que generaría en un futuro y largo plazo. Por otro lado, nos apoya a visualizar si la inversión es rentable o no, por lo que el VAN debe usarse en la fase inicial, para tener una estimación de si nuestra inversión es viable o no.

Para determinar el Valor Actual Neto, se usará la siguiente ecuación:

$$VAN = -CF_0 + \frac{CF_1}{(1+r)^1} + \frac{CF_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{CF_t}{(1+r)^t}$$

Donde:

- CF_0 = Inversión inicial
- t = tiempo
- CF_t = Flujo proyectado del año t
- t = año
- R = tasa de descuento

Para hallar la tasa de descuento, se tomó en cuenta la tasa promedio de dinero que se vería afectada, en caso el proyecto fuera invertido en un fondo a plazo fijo del sistema financiero, por lo que luego de comparar algunas tasas referenciales cajas municipales, bancos y otras cajas financieras, resultando el valor de 10%.

Luego, se procedió a reemplazar los valores de la fórmula para hallar el VAN, obteniendo el siguiente resultado:

$$VAN = -5410.48 + \frac{3000}{(1 + 0.1)^1} + \frac{3300}{(1 + 0.1)^2}$$

$$VAN = -5410.48 + \frac{3000}{1.1} + \frac{3300}{1.21}$$

$$VAN = -5410.48 + 2727.27 + 2727.27$$

$$VAN = -5410.48 + 5454.54$$

$$VAN = 44.06$$

Por lo que, como se observa en el resultado, siendo un valor mayor que cero, el proyecto es rentable para este indicador.

5.4 TIR del Proyecto

“Tasa Interna de Retorno es aquel valor relativo que iguala el valor actual de la corriente de ingresos con el valor actual de la corriente de egresos estimados.” (Jose German Altuve, 2005, pág. 10).

La Tasa Interna de Retorno, es otro indicador que nos muestra cuál es el tipo de interés necesario para que el VAN sea igual a 0. Por lo tanto, el TIR es la tasa de retorno de la inversión

realizada anteriormente, indicando el porcentaje de beneficio o en su defecto, pérdida que se obtendrá en nuestro proyecto APPtento.

Este indicador nos ayudará a determina la rentabilidad y la viabilidad de nuestro proyecto

Para determinar la Tasa Interna de retorno, se usará la siguiente ecuación:

$$0 = -CF_0 + \frac{CF_1}{(1 + tir)^1} + \frac{CF_2}{(1 + tir)^2} + \dots + \frac{CF_t}{(1 + tir)^t}$$

Donde:

- CF_0 = Inversión inicial
- t = tiempo
- CF_t = Flujo proyectado del año t
- t = año
- R = tasa de descuento

Reemplazando los valores con los del flujo de caja económico, se obtiene

$$VAN = -5410.48 + \frac{3000}{(1 + i)^1} + \frac{3300}{(1 + i)^2}$$

$$0 = -5410.48 + \frac{3000}{(1 + TIR)^1} + \frac{3300}{(1 + TIR)^2}$$

$$0 = -5410.48 + (1 + TIR)^2 + 3000 (1 + TIR) + 3300$$

Luego se trasladan los valores a la ecuación cuadrática:

$$\frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

Resultando:

$$x_1 = \frac{-3000 + \sqrt{(3000)^2 - 4(-5410.48)(3300)}}{2(-5410.48)}$$

$$x_1 = \frac{-3000 + 8967.627}{2(-5410.48)}$$

$$x_1 = \frac{5967.63}{-10820.96}$$

$$x_1 = -0.5515$$

$$x_2 = \frac{-3000 - \sqrt{(3000)^2 - 4(-5410.48)(3300)}}{2(-5410.48)}$$

$$x_2 = \frac{-3000 - 8967.627}{2(-5410.48)}$$

$$x_2 = \frac{-11967.627}{-10820.96}$$

$$x_2 = 1.106$$

$$(1 + TIR) = 1.106$$

$$TIR = 0.106$$

$$TIR = 10.6\%$$

Por lo que, el valor siendo mayor a la tasa de descuento, indicaría que la inversión en el proyecto genera beneficios y es rentable.

Tabla 19

Planes de pago: Según cantidad

Tipo de empresa	Precio mensual	Beneficios
Micro-Empresas: Menos de 10 colaboradores	S/.1500.00	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso completo a todas las categorías de la APP. • Orientación gratuita sobre las funciones e inscripción en APPtento. • Disposición de asesores y técnicos que arreglen problemas o dificultades ocurridas.
Pequeña empresa Entre 11 y 50 colaboradores	S/.3000.00	
Mediana Empresa Entre 51 a 250 colaboradores	S/.5000.00	
Big Blue: Más de 251 colaboradores	S/.6000.00	

Nota. *Elaboración propia*

CONCLUSIONES

Conclusión 1

La finalidad de APPtento, está orientada a ser una herramienta que ayude a mejorar la productividad de los colaboradores, y a la vez, financiera y rentablemente a la organización, promoviendo la integración del Salario emocional, y de esta forma, permitirá que haya menos rotación de personal por deserción o renunciadas.

Conclusión 2

La aplicación móvil, tuvo una aceptación positiva, como se observan en las evidencias demostradas, ya que es interactiva, se personaliza por cada colaborador, es rápido el acceso a los ítems y menú, es accesible para cualquier persona que desee explorarla y tiene un interfaz que es de uso amigable brindando al usuario acceso de manera sencilla. Asimismo, que se gestione mediante un aplicativo móvil, permite que lo puedan usar de manera remota o presencial de manera diaria.

Conclusión 3

El área de recursos humanos, podrá mejorar su gestión con las áreas administrativas, ya que podrá observar el avance y resultados de cada colaborador, podrá asignar tareas y automatizar tareas que ayuden a fomentar el Salario Emocional, puesto que se pueden contemplar cumpleaños, días importantes, ascensos y permitirle cuidarse a nivel personal ya que tiene programas personalizados relacionados al bienestar.

Conclusión 4

La principal utilidad de APPtento, es que, mediante la gestión del salario emocional, el colaborador se sienta motivado y esto genere que labore de manera eficiente, pero a la vez, favorezca en otras áreas de su vida, y se sienta importante dentro de la organización y a nivel personal, realizado.

Conclusión 5

Las herramientas usadas como entrevista, observación y encuestas, apoyándonos de elementos presenciales como virtuales, nos permitió obtener la información que nos permitió entender y conocer más a fondo cómo se encuentran los colaboradores administrativos en empresas alimentarias, que de por sí están relacionadas al ambiente virtual ya que trabajan con sistemas y proyectos que requiere conocimientos básicos de elementos virtuales.

Conclusión 6

Respecto a su viabilidad financiera, usamos herramientas como VAN y TIR, los cuales como se observaron, poseen resultados positivos que ayudaría a emprender este proyecto.

Conclusión 7

Por último, consideramos que APPtento tendrá un impacto positivo a largo plazo, permitiendo que siempre se promueva el cuidado a los colaboradores, no sólo por ser rentable, sino también porque ellos se sentirán bien, trabajando en la empresa.

RECOMENDACIONES

Recomendación 1

Sabemos que el capital humano hoy en día es un factor muy importante en las organizaciones, por ello se sugiere que el área de RRHH junto con la alta directiva de las empresas, implementen acciones para que los colaboradores puedan estar más motivados y a su vez se sientan identificados con las organizaciones por el interés que se les brinda y de esa manera poder retribuir en sus labores diarias.

Recomendación 2

De acuerdo a la información brindada se recomienda que al momento de adquirir nuestro aplicativo AppTento, la empresa brinde capacitación a sus colaboradores para dar a conocer el gran beneficio que les brinda nuestra App para su salud, además de indicarles la manera correcta de empezar a usar el aplicativo. Con la finalidad de que los colaboradores puedan mantener su estado emocional de forma positiva.

Recomendación 3

Se recomienda que los altos directivos de las empresas de la ciudad de Ica sigan implementando sistemas de mejoras en cuestión del salario emocional del personal, así mismo ayudara a mejorar la productividad y aportara positivamente en su vida personal y a nivel organizacional.

Recomendación 4

Es de gran importancia seguir investigando sobre el gran impacto que genera la falta del salario emocional en los colaboradores y en como ellos lo manifiestan, ya que en este proyecto buscamos gestionar y mejorar la motivación de cada colaborador, preocupándonos por sus emociones y su estado mental. Así mismo buscamos generar fidelización hacia la empresa y poder seguir contando con grandes talentos.

Recomendación 5

Finalmente concluimos que el departamento de recursos humanos es el encargado de implementar estrategias con el fin de buscar salvaguardar el bienestar del colaborador, por ello en este proyecto buscamos ayudar e implementar herramientas que les pueda facilitar mejora en las condiciones de vida al momento de laborar y en su vida cotidiana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altuve, J. G. (2005). *El uso del valor actual neto y la tasa interna de retorno para la valoración de las decisiones de inversión.*. Red Actualidad Contable Faces.

<https://elibro.net/es/ereader/ipae/98783?page=13>

(S/f). Edu.ar. Recuperado el 18 de octubre de 2022, de

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

(S/f). Edu.ec. Recuperado el 18 de octubre de 2022, de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

(S/f-b). Recuperado el 18 de octubre de 2022, de

[http://file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512%20\(3\).pdf](http://file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512%20(3).pdf)

¿Cómo afectan las emociones en el trabajo? (2019, octubre 7). Enreach ES.

<https://enreach.es/blog/como-afectan-las-emociones-en-el-trabajo/>

Alejandra, M., & Guitart, A. (s/f). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS.*

Ucm.es. Recuperado el 18 de octubre de 2022, de

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Capacitacion Del Supervisor. (s/f). Scribd. Recuperado el 17 de octubre de 2022, de

<https://es.scribd.com/document/154333251/Capacitacion-Del-Supervisor>

De riesgos laborales, E. en P. (2021, diciembre 2). *LA IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Asiprex; Empresa de Prevención de Riesgos Laborales en Extremadura. <https://asiprex.com/la-importancia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Dessler, G. ([Insertar año de publicación]). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (6ª ed.). Pearson HispanoAmérica

Contenido. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073241021>

El libro de la Seguridad en el Trabajo totalmente Gratis. (2020, febrero 13). Prevencionar. <https://prevencionar.com/2020/02/13/el-libro-de-la-seguridad-en-el-trabajo-totalmente-gratis/>

Fabián, M., Orlando, J., & Beltran, R. (s/f). *LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Presentado por*. Edu.co. Recuperado el 18 de octubre de 2022, de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=310D3BAFEF60C5976AE02E7504702C3A?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=310D3BAFEF60C5976AE02E7504702C3A?sequence=1)

Luis, G. (s/f). *IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN WILMER ADRIANO FERNANDEZ PERDOMO AUTOR*. Edu.co. Recuperado el 16 de octubre de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12671/Fernandez.pdf;jsessionid=B48D783FC0ADDB79F44574D61AE5976A?sequence=1>

Ministerio, E. (s/f). *Capacitación de supervisores: Habilidades básicas para supervisores del cuidado en el hogar y en residencias*. Phinational.org. Recuperado el 18 de octubre de

2022, de https://www.phinational.org/wp-content/uploads/legacy/clearinghouse/CoachingIntro_sp%20intro%20final.pdf

No title. (s/f). Vitalsource.com. Recuperado el 16 de octubre de 2022, de <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786073244466/pageid/211>

No title. (s/f-b). Vitalsource.com. Recuperado el 16 de octubre de 2022, de <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9786073238410/pageid/37>

Robbins, SP ([Insertar año de publicación]). Administración (13ª ed.). Pearson HispanoAmérica Contenido. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073243360>

ANEXOS

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS: ESPECIALISTAS

Diami Salvatierra Egas

1. Para colaboradores administrativos, es la inestabilidad en el sector por la coyuntura política lo cual se traduce en reducción de personal por ciertos periodos, Lo otro es que, tal vez, producto de eso, haya **sobrecarga laboral y pocos incentivos**.
 2. Asumo que la primera es la más importante porque al ser exportador, necesitas tener una coyuntura política favorable que no afecte el mercado continuamente.
-

Kerly Mille, Cori Dionicio

3. “No existe probabilidad de hacer línea de carrera o crecimiento a nivel de puesto laboral, los sueldos competitivos y beneficios laborales que pueden ser brindadas por otras empresas y **la ausencia de área de RRHH o trabajadora social, para resolución de conflictos laborales o inquietudes.**”
 4. Ausencia de RRHH o trabajadora social, que sea el puente o nexo entre los trabajadores y la alta gerencia, además de la falta de recursos dinerario para la generación del **servicio de bienestar** dentro de la empresa, debido a que eso se demuestra ante la falta de interés
-

Ana Abigail, Carrera Canales

1. He podido notar entre las causas son: El salario, la lejanía, el horario.
 2. La más frecuente es el horario, porque si bien dan base para rrhh, porque tiene bastante personal, por las planillas y seguros, **pero siempre se busca un mejor desarrollo personal, pero no se tienen**, y los horarios son muy cansados porque debes de venir e ir con el carro, levantarte temprano, si te dan otra oportunidad con mejor sueldo, obviamente vas a querer cambiar de trabajo.
-

Edison Dominguez Querevalu

1. Una de las causas es el salario, porque no cumple las expectativas, a pesar que hayas hecho merito para estar ahí (subir puestos), también los administrativos tiene superiores **pero no los toman en cuenta para las decisiones** o no les dan la oportunidad por estar en posición subordinada.
2. Considero que es cuando ascienden y cuando van al nuevo puesto no tienen mucho conocimiento de cómo es que deben dirigir al personal, no cuentan con la preparación suficiente para el cargo.

Renzo Gabriel Cordero Cruz

1. Son las condiciones, en las que tienen que ver productos, e insumos, o la volatilidad, como la guerra de Rusia que hace que suban los precios o costos, o **no saber solventar los costos para costear operaciones**, esto puede ser limitante para las áreas, o cuando sube el petróleo, combustible (...), esto hace que afecten las áreas, aumenta la rotación.
2. La geopolítica internacional, impacta directamente a este sector, las medidas que toma el gobierno, el precio cambiante, las operaciones que no son sustentables, la volatilidad, el personal no está preparado para una guerra, hace que den un paso al costado, que suele escapar de nuestras manos.

TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS: CLIENTES

Valeria Llanos Ticona

1. Una de las principales razones por la que existe alta rotación en personal administrativo en cuanto a las empresas es por el alto nivel de demanda de los productos, es por ello que se requiere de más personal administrativo.
 2. Renunciaría a la empresa por el **tema de horarios que son muy intensos o desgastantes.**
-

Oscar Diaz

1. Una de las razones en el área administrativa es la sobre carga de trabajo por parte de los gerenciales y **hay un mal ambiente laboral** debido a que hay mucha demanda de personal y muchas veces solo hay una persona encargada de estar pendiente y a su vez hace funciones que no le corresponde, y la paga es muy baja para las actividades que realiza.
2. Renuncie por mucha sobre carga laboral y **mal ambiente laboral**

Meivy Segura

La alta rotación laboral en el personal administrativo es debido a que la empresa no se preocupa por velar la seguridad e integridad de los colaboradores **y piensan que cambiando de personal cada mes lograrán llegar a sus metas** y lo cual no es así, al contrario hace atrasar las metas como empresa.

Renunciaría si por el motivo de que primero es mi seguridad **y paz mental**, a veces el trabajo nos absorbe mucho y **afecta nuestra salud** a lo largo del tiempo.

Alexandra Palomino

En mi experiencia laboral he tenido situaciones que no han sido agradables y una de ellas ha sido la alta rotación laboral , y una de las principales razones de esa situación es que hay **demasiada sobre carga laboral** y muchas veces se les da a una sola persona que realice funciones extras a los que a un inicio de empezar laborar se le indica, y por motivos de no tener apoyo de los gerenciales y de sus compañeros que también tienen sobre carga optan por renunciar y buscar una empresa con buenas condiciones laborales y con sus funciones bien determinadas.

Renuncie justamente porque sentía que era mucho trabajo para mí **y el clima no era el más adecuado para quedarme.**

Nerida Mendoza

La alta rotación en las empresas se da muchas veces por una remuneración injusta, carga laboral y en muchos casos la empresa **no vela por la salud mental** de los colaboradores y solo piensan en exigirles cada vez más **sin apoyarlos con beneficios tal vez no monetarios**.

Renunciaría si por motivos de preocupación por mi salud ya que la empresa no brinda asesoría o alguna ayuda para **el tema del estrés** que genera tener demasiada carga laboral.

GUIA DE ENTREVISTA

ETAPAS / OBJETIVO	DESCRIPCION
<p>Bienvenida : Hacer sentir cómodo y en confianza a los participantes.</p>	<p>Buenas noches. Gracias por ser parte de la creación de nuestro prototipo APPtento. Somos Marielena Bendezu y quien les habla Rosa Rodas, del instituto Zegel Ipaie.</p>
<p>Introducción: Le comentaremos cual será la metodología.</p>	<p>La presente reunión tiene como objetivo conocer su punto de vista como especialistas o conocedores, por lo que procederemos a realizarle algunas preguntas abiertas, relacionadas al salario emocional en el área administrativa.</p>
<p>Conocimiento del tema</p>	<p>Los entrevistadores tienen un papel de observadores, si existen preguntas o dudas, se tratará de contestar en la forma más mínima, asimismo, se indaga si son conocedores del tema, sino les damos el concepto:</p> <p style="text-align: center;"><i>“Retribución de un colaborador en los que se incluyen cuestiones de carácter no económico y cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo y fomentando la conciliación laboral”</i></p>
<p>Desarrollo de preguntas: Se realizarán preguntas abiertas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿La consideran importante? – Rep. ¿Por qué las empresas deberían usar el pago emocional? 2. ¿Cuáles consideran que son los beneficios de ofrecer un salario emocional a los colaboradores? 3. ¿Considerarían que una aplicación móvil que se oriente a implementar o gestionar el salario emocional, podría ayudar a mejorar la productividad? 4. ¿Cómo se podría empezar a gestionar el salario emocional en una empresa que no la tiene? - Rep.: <i>¿En caso de que la mayor excusa sea el presupuesto?</i> 5. ¿Cuál sería la mejor forma de aplicarlo?
<p>Parte final: Agradecimiento y cierre</p>	<p>Gracias por sus comentarios y propuestas.</p>

Link de Formulario Google:

<https://forms.gle/nZ97pnkAtkNdUmbs6>