



**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA
PRIVADA “ZEGEL”
PROGRAMA DE ESTUDIOS EN GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

**PLAN DE REMUNERACIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LA EMPRESA PROSEGUR**

**Trabajo de aplicación profesional para obtener el título Profesional Técnico en Gestión
de Recursos Humanos**

CAVERO APARCANA YONY JAVIER

(0009-0002-2895-1847)

Ica – Perú

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi hermana Victoria Cavero Aparcana.

Índice General

Resumen Ejecutivo.....	7
Introducción	8
CAPÍTULO I: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	9
Filosofía del área de Recursos Humanos	9
Misión y Visión de Prosegur.....	9
Visión de Prosegur:	9
Misión de Prosegur:.....	9
Valores de Prosegur:	10
Metas y objetivos del plan de Recursos Humanos	11
Proceso básico de administración de Recursos Humanos.....	12
Estrategias de Recursos Humanos.....	13
Matriz de evaluación de factores internos.....	17
Matriz de evaluación de factores externos	18
CAPÍTULO II: EMPLOYEE ENGAGEMENT.....	19
Gestión del compromiso.....	19
Propuesta de valor de RRHH	21
Línea de Carrera	21
Tendencias en Employee Engagement.....	22
CAPÍTULO III: POLÍTICAS SALARIALES	23
Compensaciones y beneficios en la empresa Prosegur	23
Habilidades laborales	23
Política salarial	24
Política, salarial monetaria	24
Política salarial, no monetaria	25
Diseño salarial.....	26
Escala salarial	26
Equidad salarial.	27
Equidad interna	27
Equidad externa	31
Prestaciones.....	34
Tipo de Prestaciones.....	36
Retribución por desempeño.....	37
CAPÍTULO IV: SATISFACCIÓN LABORAL.....	39

	4
Marca Empleadora	39
Plan de comunicaciones internas.....	41
Employee Experience.....	42
Calidad de vida del colaborador.....	43
Modelo de justicia organizacional.....	44
Conclusiones	46
Recomendaciones	48
Referencias bibliográficas	49

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Análisis FODA del área de RRHH.....	14
Tabla 2: Análisis DAFO del área de RRHH.....	15
Tabla 3: Matriz de EFI.....	16
Tabla 4: Competencias de Equidad Interna	29
Tabla 5: Escala Salarial de Equidad Interna	30
Tabla 6: Competencias de Equidad Externa	32
Tabla 7: Escala Salarial de Equidad Externa.....	33

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Escala salarial de equidad interna	28
Figura 2. Escala salarial de la equidad externa.....	31
Figura 3. Objetivos y Criterios de los programas de prestaciones.....	35

Resumen Ejecutivo

Se quiere poner en marcha un plan estratégico que le permita a la empresa hacer sus operativas de forma segura siempre enfocándose en el bienestar de sus colaboradores porque para Prosegur les importan las personas, piensan en positivo, son imparables, siempre tienen presente su visión, misión y valores.

La empresa quiere ser líder en su rubro para ello se está preparando y organizando para tener el mejor clima laboral y hacer de la empresa el mejor lugar para trabajar.

Capacitar al personal es una tarea difícil pero la empresa está usando los diferentes medios que hay en el mercado para poder cumplir en capacitar a todo el personal.

Ofrece salarios equitativos e inclusive en algunos puestos con mayor rentabilidad a comparación del mercado.

Está a la vanguardia de aplicar tecnología en todos sus procesos y siempre busca innovar

Tiene muy buenos beneficios, compensaciones y prestaciones para todos los que en ella laboran.

Prosegur ha diseñado un nuevo plan estratégico dónde se determinan objetivos más exigentes con términos cualitativos en crecimiento y cualitativos en torno a los ejes principales.

- Estar cerca del cliente
- Gestionar a nivel delegación.
- Ser más multinacional.

Introducción

En el proyecto a realizar se va a trabajar con la empresa Prosegur que es transnacional con presencia en 30 países y con 47 años en el mercado peruano con 18 sucursales y quien se dedica al transporte de dinero y valores, para poder atender a toda su clientela como los diferentes Bancos que hay en el País de igual manera a los demás clientes de las diferentes empresas.

Para el traslado de este servicio la empresa usa camiones o unidades blindadas para protección de sus colaboradores y para poder cumplir la demanda de sus clientes, usa diferentes horarios con rutas alternas para el desplazamiento vehicular con el personal calificado para el servicio.

Las propuestas de retención del talento, mejora continua que se aplicaría en la organización para que su desarrollo sostenible y continuidad en el negocio continúen firmes son utilizar estrategia de comunicación asertiva, con mucho Feedback, o coaching ya que hay mucho desconcierto entre ellos porque no se ponen de acuerdo para realizar las diferentes funciones a desempeñar.

CAPÍTULO I

Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Filosofía del área de Recursos Humanos

La filosofía de esta empresa es hacer del mundo un lugar más seguro para vivir y trabajar, cuidando a las personas y a las empresas, manteniéndose siempre a la vanguardia de la innovación y la tecnología para tener un mundo más seguro cada día y proteger todo lo que valoramos.

Hacer un plan para que las remuneraciones sean justas y equitativas para las diferentes áreas que hay en la empresa que tengan equidad dando el mejor trato al colaborador que es pieza fundamental para el desarrollo y crecimiento de la organización.

Misión y Visión de Prosegur

Visión de Prosegur:

Prosegur tiene en su proyección ser la empresa líder en seguridad usando la tecnología e innovando, dando servicio de calidad a sus clientes y el área de Recursos Humanos está ahí para hacer que la empresa cumpla con estos objetivos.

Misión de Prosegur:

Ser percibidos como un departamento de negocio donde la línea de acción ayude a la empresa a lograr los objetivos, Prosegur es una empresa que respeta las leyes del Perú y entre la misión que tiene es dar todo para hacer del mundo un lugar más seguro para las personas, sus clientes y las empresas, por eso se enfocan en seleccionar bien a su personal y potenciar sus competencias.

Cumplen cabalmente con las leyes, reglamentos y principios éticos que rigen las actividades están convencidos de que la transparencia y la honestidad generan seguridad y confianza.

Valores de Prosegur:

Les importan las personas: Su anhelo es proteger a sus compañeros, al planeta y a las demás personas.

Piensan en positivo: Creen en las cosas buenas, piensan siempre en positivo, miden los peligros, miran hacia atrás solo si es para tomar impulso para seguir hacia adelante, siempre aprenden de sus errores están orgullosos de su trabajo y celebran sus logros con satisfacción.

Son imparables: No están quietos no dicen “nunca”, “esto no puede hacerse”, siempre tienen los pies en el suelo y los ojos bien abiertos, hay un mundo mejor allá afuera y quieren que sea más seguro y más eficiente, están a la vanguardia con la tecnología y la innovación para seguir adelante ellos y las industrias.

Metas y objetivos del plan de Recursos Humanos

Metas: Mejorar el clima laboral alcanzando un 90% a diferencia alcanzada durante el año 2022.

Objetivos: Elaborar un método de medición de clima laboral.

Fomentar más actividades de integración.

Metas: Las metas a las cuales la empresa se proyecta a través de Recursos Humanos es llegar a hacer la mejor empresa para trabajar.

Mejorar el proceso de capacitación un 50% a comparación del año 2022

Objetivos: Potenciar las habilidades y conocimientos del colaborador, mayor capacitación mejores resultados.

Metas: Usar las diferentes herramientas para alcanzar el 100% en capacitación brindando al colaborador las herramientas necesarias para que él se pueda desarrollar en la organización con capacitaciones constantes.

Hacer un mejor proceso de selección para captar al personal idóneo al puesto.

Objetivos: Evitar la rotación de personal.

No detener la producción.

Evitar costos.

Llegando a buen puerto con las negociaciones que se dan, porque la mira esta puesta con proyección a largo plazo donde se ve la inclusión del colaborador con respeto y orgullo.

Este plan consiste en acelerar una construcción de una propuesta de valor diferencial, rentable y de mejor experiencia con el cliente bajo la denominación Perform & Transform, donde el objetivo es que la Organización consolide su liderazgo mundial en el mercado de la seguridad y el transporte de dinero y valores asegurando la rentabilidad de la empresa durante el crecimiento desarrollo de sus operaciones.

Método SMART:

Específico: El Talento, Cultura, Comunicación, Eficiencia, Identificación, Potenciación y Retención del talento interno.

Medible: Se espera generar volumen de ventas y rentabilidad un 6% a través de nuestros asesores comerciales.

Alcanzable: Se proyecta alcanzar los mercados que representan más de dos tercios las ventas.

Tiempo: Se estima que en corto tiempo se vean resultados positivos que serían en 3 meses siguiendo el plan.

Proceso básico de administración de Recursos Humanos

En esta línea, el papel del área de Recursos Humanos de la empresa Prosegur es fundamentalmente para acompañar a las estrategias de la compañía y desarrollar en el camino procesos que crean valor y contribuyan a la mejora del negocio y los resultados. Prosegur trabaja con la convicción de que un equipo satisfecho y motivado genera mejor resultado creando así una ventaja competitiva para sus clientes.

En el proceso de selección de personal hay un equipo calificado y comprometido que se encargan de:

Reclutamiento: Primero se hace la convocatoria en los diferentes medios con un plazo de 15 días para que los postulantes puedan presentar su CV. Donde se busca a los postulantes para captarlos en los diferentes medios que hay como CompuTrabajo, LinkedIn y otros, terminado este proceso de recepción de CV. Se pasa a:

Selección: Ya hecho el reclutamiento y recepción de los CV durante una semana se hace el proceso de selección, donde se busca el perfil del postulante que sea el adecuado para el puesto, luego a esto se hace:

Entrevista: Ya terminado el proceso de seleccionar a los más idóneos viene el proceso de una entrevista para confirmar algunos datos que el postulante no coloca en el CV para pasar luego por un filtro de investigación sobre temas financieros y otros. Luego de obtener la información a los que se han determinado seguir el proceso ya se hace una entrevista presencial donde se determina quien sería el nuevo colaborador.

Capacitación: Ya contratado el nuevo colaborador se hace el proceso de inducción sobre el giro de negocio de la empresa, se le hace conocer cuál es su visión, misión, cultura para que el nuevo colaborador se sienta a gusto y después se da la capacitación donde se da la instrucción y las funciones que debe realizar en el puesto en el cual va a desempeñar.

Estrategias de Recursos Humanos

Las estrategias de Recursos Humanos que emplea la empresa son para mantener al colaborador cómodo, así mismo que exista en la organización equidad salarial y para ello busca desarrollar el potencial de las personas, ver sus habilidades y desarrollarlas con capacitaciones continuas en un grato ambiente de aprendizaje donde se valora el respeto, la colaboración, el buen desempeño, la igualdad y promover el empoderamiento en la toma de decisiones. Este aprendizaje se debe reflejar en un corto tiempo de seis meses, a este equipo ya preparado debe entregar todo su aprendizaje a los demás compañeros con el fin de aumentar las ventas, alcanzar las metas planteadas, captar más clientes, fidelizarlos y como tenerlos contentos. Esta estrategia fue elaborada en función al análisis FODA (ver tabla 1) realizado teniendo en cuenta los aspectos positivos de la empresa y los aspectos a mejorar en distintas áreas.

Tabla 1: Análisis FODA del área de RRHH

FORTALEZAS:	OPORTUNIDADES:	DEBILIDADES:	AMENAZAS:
<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta el empoderamiento de sus colaboradores - Crea compromiso y fidelidad en sus colaboradores - Alineación de personal. - Personal flexible al cambio. - Se interesa por el bienestar emocional de sus colaboradores - Ofrece material moderno de trabajo a sus colaboradores - Ofrece pagos puntuales 	<ul style="list-style-type: none"> - Línea de carrera - Facilidad de transporte en zonas de difícil acceso - Ofrece estabilidad laboral bajo todos los términos de ley - La empresa mostró gran empatía con sus colaboradores al ser flexible y muy comprensiva durante el periodo de pandemia 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comunicación en obligaciones por demanda - Problemas operativos internos. - Falta de rotación de personal. - Falta de estrategia al cambio - Mejorar en los procesos de evaluación de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> - Para los puestos de transporte de dinero y valores conlleva un alto nivel de riesgo para integridad física debido a las amenazas de asalto y robos - Los agentes de seguridad están expuestos a un alto nivel de estrés debido a la naturaleza del puesto.

Otro recurso empleado para realizar la descripción del área de recursos humanos es el cuadro del Análisis DAFO del área de RRHH (ver tabla 2). En este cuadro se explica que estrategias deben aplicarse para poder implementar nuevos procesos, recursos y métodos que tengan como fin optimizar el trabajo del área de recursos humanos.

Tabla 2: Análisis DAFO del área de RRHH

Estrategias FO	Estrategias DO	Estrategias FA	Estrategias DA
<p>- Implementación e innovación para el desarrollo individual de sus colaboradores.</p> <p>- Asociarse al colaborador para fidelizar y fortalecer su compromiso con la empresa.</p>	<p>- Aumentar la integración del personal a las metas estratégicas a través de charlas y capacitaciones de crecimiento y éxito personal.</p> <p>- Generar espacios donde se puedan realizar dinámicas grupales que fomenten la unión y el compañerismo entre los colaboradores de la empresa.</p>	<p>- Desarrollar el compromiso y fidelidad de los colaboradores para implementar nuevos procesos y enfoques.</p>	<p>- Plan de capacitación para el mejoramiento de los procesos internos, en el que se incluya incentivar a los colaboradores con nuevas ideas o alternativas a los procesos existentes.</p>

Es importante mencionar además que, para el uso de los cuadros del FODA y DAFO del área de recursos, se utilizó otra herramienta, la cual es la Matriz EFI (ver tabla 3). Esta matriz permitió que se elabore un diagnóstico de la percepción del estado de la empresa a fin de reconocerlos de manera plena y con ello poder trabajarlos.

Tabla 3: Matriz de EFI

	Ponderación	Calificación	Puntuación
Fortalezas			
Beneficios que da PROSEGUR	20%	4	0.7
Personal motivado	20%	2	0.3
Capacitaciones consecutivas	10%	4	0.6
SUBOTAL	50%		
Debilidades			
Rotación de personal frecuente	20%	2	0.4
Falta de flexibilidad	15%	4	0.9
Falta de confianza	15%	3	0.7
SUBTOTAL	50%		2
	100%		3.6

Matriz de evaluación de factores internos

Capital humano: El área de recursos humanos tiene una función importante dentro de una organización ya que está encargada de administrar los salarios, compensaciones y beneficios que recibe cada colaborador, asimismo se encarga del proceso de selección de personal, reclutamiento tanto interno como externo, además de ello se encarga de velar por la comodidad y seguridad del trabajador implementando medios seguros. Y finalmente, pero no menos importante, también está encargada de generar un cálido clima laboral.

Área operativa: En esta área se encuentra el personal destinado a realizar las labores de transporte de dinero y valores como los agentes de seguridad, porta valores, conductores, resguardos y custodios. Debido al alto nivel de riesgo de la actividad de esta área, este personal lleva capacitaciones en el uso de avanzado de armas, aspectos legales del uso de armas, maniobras defensivas y ofensivas de manejo, en el caso de los conductores y seguridad personal.

Marketing y ventas: Dentro de esta área se encuentra el área de publicidad, la cual está encargada de promover, hacer conocer y fomentar la venta de los distintos servicios de la empresa, los cuales los más conocidos son “Cash Today”, la implementación de alarmas y sistemas de seguridad en general, y el transporte de dinero para entidades financieras y bancarias.

Matriz de evaluación de factores externos

Competencia: En el Perú existen distintas empresas dedicadas al igual que Prosegur al rubro de seguridad y sus derivados. Por ello es que se genera la competencia, en primera instancia esta competencia se denota en el reclutamiento de personal, ya que los trabajadores o postulantes del rubro de seguridad pueden optar por la empresa Prosegur, en cualquiera de sus puestos de trabajo, o empresas de la competencia que se dediquen a vender servicios de la misma área. Así mismo la empresa Prosegur compite a nivel ventas de servicios y productos con las empresas del mismo rubro.

Política: El Perú se encuentra en un complejo escenario en el sector político en el que se puede apreciar diferencias entre el poder Legislativo y Ejecutivo afectando la inversión extranjera y así mismo generando que los mismos peruanos duden en invertir en el Perú.

Ámbito social: El Perú se encuentra viviendo una crisis de inseguridad ciudadana, pues según Hernández (2020) las formas de criminalidad organizada en el Perú, principalmente son la trata de personas, la extorsión, el tráfico ilícito de drogas y el sicariato. Asimismo, el crimen organizado trae consigo fenómenos delictivos y violentos conexos, como los homicidios, que afectan significativamente la victimización y erosionan las bases de la percepción de seguridad en la sociedad. Esto conlleva como resultado que la ciudadanía peruana busque alternativas de seguridad para sus hogares y negocios.

CAPÍTULO II

Employee Engagement

Gestión del compromiso

La empresa debe reconocer a todos aquellos colaboradores que sienten compromiso por su labor y a aquellos que se identifican con la misma y así mismo siempre estén dispuestos a ofrecer su ayuda cada vez que se les requiera o surja una necesidad. Para esto, la empresa no solo debe identificarlos, sino que debe involucrarlos, comprometerse con ellos y verla por su crecimiento y desarrollo personal. Este vínculo entre trabajador y empresa permite el desarrollo de ambas partes y genera empatía, porque no solo depende del colaborador, también es responsabilidad de la empresa hacer que esto se cumpla llevando a cabo el desarrollo de las actividades de una manera más justa para todos.

Una vez identificado con el personal comprometido y con potencial de crecimiento, a este grupo que se le debe capacitar y formar, con el fin de que el talento que ellos tienen debe ser demostrarlo con creatividad, pensamiento crítico y el fomentar el mismo compromiso, empatía y motivación a sus compañeros de labores. Esto último es con el fin de propiciar el trabajo en equipo y fomentar un cálido clima laboral. A continuación, se describen algunos escenarios en los que se aplica esta política de bienestar:

Inducción: La empresa se preocupa por todos sus colaboradores desde que recién se incorporan a la empresa brindándoles un buen proceso de inducción para que conozcan la empresa, cuál es el rubro al que se dedica y cuán importante es enseñarle sobre todo su cultura e historia.

Equidad: La empresa se preocupa en desarrollar un plan de transparencia donde el colaborador pueda ver que hay distribución y organización para el trabajo diario y sueldo equitativo acompañado de ascenso, promociones y desarrollo en la organización.

Teletrabajo: Durante el periodo de pandemia dio muy buen resultado al punto que se ha quedado establecido para ciertas áreas, esto ayuda a muchos colaboradores realizar sus funciones en casa cumpliendo así brindándoles mayores comodidades para realizar sus labores.

De igual forma desea prosperar, se debe innovar y proyectarse a futuro contratando buenos líderes que tengan, habilidades, recursos y estrategias para dirigir grupos siendo capaces de ser empáticos con sus colaboradores, teniendo una comunicación afectiva y asertiva para comunicarse de forma sencilla siendo comprensibles para todos y teniendo objetivos claros.

Así mismo, la empresa se encarga de tener un plan de salario emocional donde se brinde el reconocimiento al colaborador que lo merece y así este pueda elevar su nivel de motivación y por ende, compromiso. Esto último propicia una competencia sana y un buen clima laboral, lo cual es lo muy importante en la organización. Así mismo se busca que el espacio sea confortable, que brinde seguridad, líderes empáticos, trabajadores motivados que ven un sueldo justo competitivo, que son reconocidos y recompensados no solo de manera económica, sino también de manera emocional.

Propuesta de valor de RRHH

La empresa Prosegur cuenta con más de 3000 colaboradores a nivel nacional, entre ellos hay mujeres y varones quienes juntos forman la familia Prosegur, muchos con diferentes credos y cultura y se respeta a cada uno de ellos, en esta empresa se difunde las capacitaciones al no acoso laboral.

Los colaboradores aparte que buscan mejoras salariales también buscan reconocimiento, salario emocional, dentro de la organización hay línea de carrera y la empresa se preocupa en ello para que sus colaboradores se puedan desarrollar porque un trabajador contento aporta mucho más que uno desmotivado.

La empresa da muchos beneficios al colaborador promueve el liderazgo conforme a su cultura y el área de RRHH es quien se encarga de hacer la proyección de sus recursos año a año considerando cada uno de estos temas.

El personal más antiguo está capacitado para dar inducciones, capacitaciones, son los embajadores de la empresa quienes están pendiente de las cosas que falta en la organización a favor de sus compañeros y a favor de la empresa, tanto hombres como mujeres están a la vanguardia para que esta empresa prospere y se mantenga en el mercado ellos son los lideres aliados de la empresa.

Línea de Carrera

La empresa PROSEGUR ofrece principalmente dos puestos a los que las personas pueden postular, siendo estos agentes de seguridad y cajeros. La empresa ofrece una línea de carrera que les permite crecer como a las personas dentro del puesto de manera profesional con el fin de que puedan desarrollarse.

Para entender exactamente cómo funciona el sistema de línea de carrera en función a como un colaborador puede ascender en la escala jerárquica de la empresa, primero se debe dar la estructura de la misma. Por ello se presenta el organigrama con las diferentes áreas y la proyección en función a como un colaborador puede desarrollarse en ella.

Tendencias en Employee Engagement

Biométrico Lector De Palma

En cuanto a las tendencias Prosegur no se queda atrás sino al contrario siempre está un paso adelante con la tecnología para realizar sus procesos internos.

Antes se escribía en un formato la asistencia de cada colaborador ahora con la tecnología usan el detector de palma donde se guarda en un software o en un sistema los datos del trabajador registrando su salida como ingreso.

Hoy en día los procesos de selección de personal se hacen por sistema virtual buscan prospecto en CompuTrabajo, LinkedIn y otros como redes sociales.

De esta manera impulsa sus políticas de línea de carrera empiezan con sus colaboradores internos de no haber buscan en otras partes, no solo eso también ven por la parte emocional del trabajador dando charlas familiares, se les capacita sobre gastos que afecta su economía, y durante el tiempo de pandemia muchos compañeros trabajaron desde su casa y la empresa respetaba sus horarios diarios.

Se enfoca en dar bienestar a sus colaboradores, tiene programa de atención médica, servicio a domicilio y asesoramiento bancario.

CAPÍTULO III

Políticas Salariales

Compensaciones y beneficios en la empresa Prosegur

Se puede mencionar sobre la Política Salarial de Prosegur en donde se enfoca y garantiza una remuneración justa y competitiva para todos sus colaboradores.

Habilidades laborales:

Las actividades laborales son un conjunto de destreza que posee un colaborador para llevar a cabo una serie de actividades estas habilidades las demuestran cada uno a su manera, está en la empresa desarrollarlas para beneficio del trabajador y de la organización, si se junta las habilidades más educación mayor sería la competencia y hace que aspire a un cargo mayor.

Experiencia: Son los conocimientos y habilidades que desarrolla una persona durante algún tiempo determinado dentro de una organización, donde debido a las experiencias muchas veces se considera un factor determinante para el salario que se va a dar en los diferentes puestos de trabajo, una persona con experiencia es mucho más valorada en las empresas esto hace que también sea mejor remunerado.

Puesto de trabajo: Son las responsabilidades que tiene el individuo o colaborador dentro de una organización y todas son diferentes según el puesto, las funciones de un Gerente son diferente porque desarrolla otras habilidades tiene estudios más completos, pasa diferentes etapas para llegar a desempeñar esta función y es diferente a la de un coordinador o Supervisor.

Beneficios: Son las recompensas que obtienen los colaboradores en una organización entre ellas podemos mencionar:

Ascensos periódicos: equidad en los salarios según el puesto, se fomenta un ambiente laboral sano;

Características: La política salarial dentro de una organización no es estática, permite gestionar de la mejor manera las finanzas de una empresa hay un departamento responsable de estas políticas salariales dentro de la organización que es el departamento de Recursos Humanos en algunos casos la política se usa para llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador.

Política salarial

La empresa tiene un diseño jerárquico de política de compensaciones los que están basados en los diferentes niveles de los puestos que están clasificados en las diferentes funciones a realizar.

Educación: Durante la selección de personal se considera mucho la educación, el grado de instrucción que tienen los postulantes en ese momento ya que al estar trabajando y se requiera de promover ascensos se consideraría primeramente al colaborador interno y a los colaboradores que ya están trabajando y no tiene instrucción superior la empresa le ofrece al colaborador becas pagadas al 100% a quienes deseen continuar su formación educativa.

Hay dos tipos de Política Salarial.

Política, salarial monetaria

Salario: El salario es lo que reciben las personas ya sea semanal, quincenal o mensual por el servicio que presta a una organización.

Horario nocturno: La empresa tiene por Política reconocer el pago del colaborador por el trabajo nocturno el 35% por cada día laborado en ese horario.

Utilidades: Es una retribución que da la empresa al colaborador por el desempeño que ha tenido durante el año de acuerdo a los ingresos que obtuvo la empresa durante ese año para que sea percibido por el colaborador.

Bonos: La empresa tiene por política dar bonos dentro de los diferentes puestos que hay cómo un complemento al salario a la vez, como incentivo para que estas personas o colaboradores trabajen con mayor empeño y mejor eficiencia.

Porcentaje de ganancia: Este porcentaje o retribución que da la empresa al colaborador es en base a las ganancias de lo vendido en ese año.

Préstamo: La empresa da al colaborar para que puedan tener algún crédito o préstamo cuando retorna de vacaciones porque muchas veces no le alcanza para la canasta y se genera el préstamo vacacional donde se hace el descuento sin que se genere intereses.

Elementos De La Política Salarial

Estructura de puestos y Salarios: basados en sus funciones, Salarios diferente en cada puesto de trabajo, Bonos de reconocimiento y beneficios competitivos en el mercado laboral con competencias y desarrollo.

Política salarial, no monetaria

Descuento en productos y servicios: Hay muchos servicios de rebajas que la empresa da al colaborador como obtener atención en ópticas donde la empresa hace convenios con diferentes entidades para que den un descuento al colaborador por pertenecer a esa organización al adquirir productos como lentes, medicina,

restaurante, viajes, estudios, así mismo la empresa otorga becas al colaborador y a sus hijos que cursen primaria, secundaria, instituto o Universidad y estén dentro del tercio superior la beca se cubre al cien por ciento.

Formación gratuita: La empresa puede decir a su colaborador para que se capacite que estudie nivel superior y ellos pueden pagar los estudios, pero también pone condiciones al trabajador como al terminar los estudios, el colaborador tendría que seguir laborando en la empresa y continuar en un periodo de 2 años y si esta persona decide retirarse en el convenio que se firmaría, diría que tendría que reponer a la empresa todos los gastos que ella generó para los estudios de este colaborador.

Acceso a establecimientos de ocio: La empresa siempre alquila canchas deportivas donde el colaborador puede ir con la familia y hacer deporte para desestresarse y no paga nada la empresa hace los pagos semanales.

Plan de retiro: Los colaboradores de esta empresa están afiliados a una AFP o una ONP, Por lo tanto, su plan de jubilación está en manos de personas que van a ver una mejora del plan de retiro de los trabajadores.

Trabajo a distancia: El trabajo en casa apareció en esta empresa al inicio de la pandemia donde los colaboradores de oficinas empezaron a trabajar vía remota desde sus domicilios y para evitar los contagios dejaron de ir a las empresas, pero los trabajos no dejaron de hacerse.

Diseño salarial

Escalas salariales. En la empresa Prosegur existen escalas salariales y estas están diseñadas para facilitar dentro de la administración salarial en la organización respetando la jerarquía de mando y salario del puesto más bajo hasta el más alto.

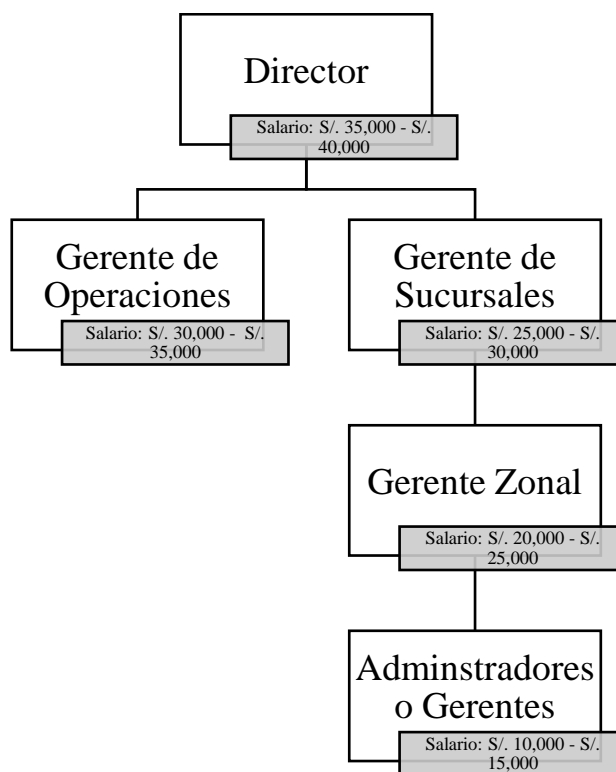
Equidad salarial.

En la empresa Prosegur hay equidad salarial de los diferentes puestos que existen dentro de la organización con el fin de que no exista diferencias de sueldo en un mismo puesto de trabajo así demostrar transparencia y competitividad.

El rubro de la empresa Prosegur es el Transporte de dinero y valores a nivel nacional e internacional, esta empresa tiene muchos años ofreciendo servicio en el Perú quienes están dedicados a velar por un mundo mejor y más seguro para vivir.

Equidad interna

Dentro de la organización lo que la empresa quiere es demostrar que existe el plan transparente de los salarios justos equitativos para todos. Así mismo, los salarios que existe en esta empresa son competitivos al mercado laboral externo la empresa tiene los salarios por encima del sueldo mínimo, asimismo, los salarios que se otorga al colaborador son depositados en sus cuentas los días 15 y los días 30, si los días 15 o 30 cae fin de semana como sábado o domingo, los salarios se depositan los viernes. Estas escalas las podemos observar en el siguiente cuadro

Figura 1. Escala salarial de equidad interna

Así mismo, como PROSEGUR ofrece un sueldo competitivo dentro del mercado laboral-profesional. También se exigen altos estándares cualitativos a los colaboradores que se desempeñen en estos puestos. Tales como lo vemos a continuación (ver tabla 4):

Tabla 4: Competencias de Equidad Interna

CARGOS	COMPETENCIAS	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	RESPONSABILIDAD
Director	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo estratégico - Alta dirección - Gestión financiera - Gestión del talento - Innovación y adaptabilidad - Relaciones institucionales - Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del presupuesto y resultados financieros. - Supervisión y coordinación con todas las áreas y departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad estratégica de la organización. - Toma de decisiones clave y establecimiento de objetivos. - Representación de la empresa ante clientes, proveedores y socios estratégicos
Gerente de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia - Habilidad emocional - Habilidad financiera - Orientación al resultado - Toma de decisiones - Habilidades de Comunicación - Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> - Atención y satisfacción de los clientes. - Reporte regular de resultados y desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de operaciones diarias de todas las sucursales. - Implementación de políticas y procedimientos de la empresa. - Gestión del personal y aseguramiento de la productividad.
Gerente zonal	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del equipo - Planificación y organización - Adaptabilidad y aprendizaje - Orientación a resultados - Habilidades de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de estrategias y políticas establecidas. - Gestión de recursos y cumplimiento de objetivos asignados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo directo al Gerente de operaciones y a los Gerente de las diferentes sedes. - Responsabilidad de áreas o departamentos específicos. - Supervisión y coordinación con sus equipos de trabajo
Gerente de sucursal	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Planificación y organización - Habilidades comunicativas 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación y desarrollo del personal a cargo. - Colaboración con otras áreas y reporte de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de un equipo o departamento. - Asignación de tareas y seguimiento del desempeño.
Administrador	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Resolución de problemas - Conocimiento de sistemas y herramientas - Organización y gestión del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación y desarrollo del personal a cargo. - Implementar estrategias de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de agenda, comunicaciones y documentación. - Coordinación de reuniones y eventos. - Apoyo en la gestión de proyectos y procesos.

Finalmente, PROSEGUR ofrece una escala salarial en función a las competencias de acuerdo al mercado, tal y como lo vemos a continuación (ver tabla 5):

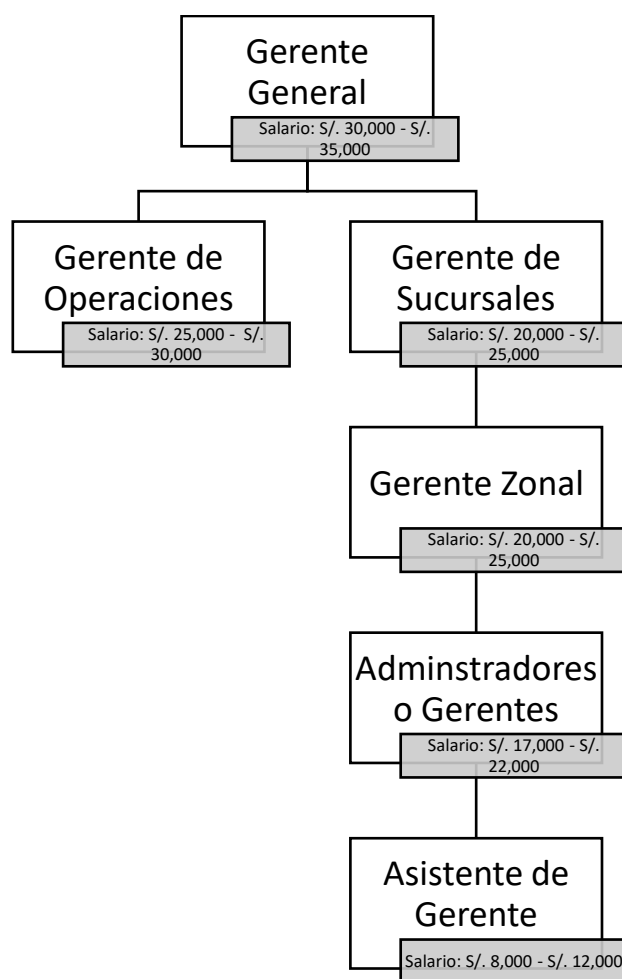
Tabla 5: Escala Salarial de Equidad Interna

NIVELES DE PUESTO	REQUISITOS PARA EL PUESTO	ESCALA SALARIAL	SALARIO DE INGRESO	REAJUSTE POR MERITO	REAJUSTE POR ASCENSO
DIRECTOR	Experiencia internacional, carrera Administración concluida, inglés, especialización.	35,000-40,000	32,000	35,000	40,000-45,000
GERENTE DE OPERACIONES	Carrera concluida administración, Ingles, Diplomados	30,000-35,000	26,000	30,000	35,000-40,000
GERENTE ZONAL	Carrera concluida Administración, Ingles.	25,000-30,000	21,000	25,000	30,000-35,000
GERENTE DE SUCURSAL	Carrera administración o afines, Sistemas, Ingles	20,000-25,000	17,000	20,000	25,000-30,000
ADMINISTRADOR	Carrera en Administración, sistemas,	10,000-15,000	7,000	10,000	20,000-25,000

Equidad externa

En este apartado analizaremos los salarios y las compensaciones que son comparables a los que ofrecen otras empresas del mismo sector y tamaño en la misma región o mercado.

Figura 2. Escala salarial de la equidad externa



Asimismo, vamos a observar los requisitos que exigen otras empresas en estándares cualitativos a los colaboradores que se desempeñen en estos puestos. Tales como lo vemos a continuación (ver tabla 6):

Tabla 6: Competencias de Equidad Externa

CARGOS	COMPETENCIAS	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	RESPONSABILIDAD
Gerente General	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión financiera - Gestión del talento Innovación y adaptabilidad - Relaciones institucionales - Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del presupuesto y resultados financieros. - Supervisión y coordinación de todas las áreas y departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones clave y establecimiento de objetivos. - Representación de la empresa ante clientes, proveedores y socios estratégicos.
Gerente de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al resultado - Toma de decisiones - Habilidades de comunicación - Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> - Atención y satisfacción de los clientes. - Reporte regular de resultados y desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de operaciones diarias de una sede o sucursal. - Gestión del personal y aseguramiento de la productividad.
Gerente de Sucursal	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del equipo - Planificación y organización - Adaptabilidad y aprendizaje - Orientación a resultados 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de estrategias y políticas establecidas. - Gestión de recursos y cumplimiento de objetivos asignados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo directo al gerente general o gerente de sede. - Responsabilidad de áreas o departamentos específicos. - Supervisión y coordinación de equipos de trabajo.
Gerente	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Planificación y organización 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación y desarrollo del personal a cargo. - Colaboración con otras áreas y reporte de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de un equipo o departamento. - Asignación de tareas y seguimiento del desempeño.
Asistente de Gerente	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Atención al detalle - Conocimiento de sistemas y herramientas - Organización y gestión del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> - Soporte administrativo y logístico a los gerentes y jefaturas. - Seguimiento de tareas y asuntos pendientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de agenda, comunicaciones y documentación. - Coordinación de reuniones y eventos. - Apoyo en la gestión de proyectos y procesos.

Finalmente, se detallará una escala salarial en función a las competencias de acuerdo al mercado, tal y como lo vemos a continuación (ver tabla 7):

Tabla 7: Escala Salarial de Equidad Externa

NIVELES DE PUESTO	REQUISITOS PARA EL PUESTO	ESCALA SALARIAL	SALARIO DE INGRESO	REAJUSTE POR MERITO	REAJUSTE POR ASCENSO
	Carrera en				
GERENTE GENERAL	Administración concluida, Ingles, especialización.	30,000-35,000	30,000	32,000	35,000-40,000
	Carrera concluida				
GERENTE DE OPERACIONES	administración, Ingles, Diplomados	25,000-30,000	22,000	26,000	30,000-35,000
	Carrera concluida				
GERENTE DE SUCURSAL	Administración, Ingles. carrera	20,000-25,000	18,000	23,000	25,000-30,000
	administración o afines, Sistemas, Ingles				
GERENTES	administración o afines, Sistemas, Ingles	17,000-22,000	16,000	18,000	20,000-25,000
	Carrera en				
ASISTENTE DE GERENTE	Administración, sistemas,	8,000-12,000	5,000	8,000	15,000-20,000

Prestaciones

Las prestaciones que ofrece la empresa Prosegur son exclusivamente para sus colaboradores, para que se sientan cómodos dentro de la organización que ellos puedan desarrollar sus trabajos cómodamente en lugares cómodos, confortables, hay personal de oficina que tienen horarios flexibles también tenemos personal que continúan haciendo trabajo remoto, esto lo hace la empresa con el objetivo de mejorar el clima laboral entre trabajador y empleador, la empresa vela por su seguridad para que ellos puedan realizar sus funciones sin sufrir ningún tipo de accidente o lesión.

A continuación, se muestra un cuadro con las diferentes actividades que se realizaran durante el año.

Actividades	Inicio	Final	Duración
01/01/2023 liga deportiva	fecha 14.01.24	fecha 28.01.24	días 3 domingos
2 -febrero becas a hijos y trabajadores	fecha 01.02.24	fecha 28.02.24	días 28
03/03/2023 paseo vacacional de los niños	fecha 09.03.24	fecha 09.03.24	días 01
04/04/2023 campaña oftalmológica	fecha 06.04.24	fecha 07.04.24	días 02
05/05/2023 liga deportiva	fecha 05.05.24	fecha 12.05.24	días dos domingos
06/06/2023 convenios con clínicas	fecha 10.06.24	fecha 14.06.24	días 05
08/08/2023 campaña dental	fecha 23.08.24	fecha 24.08.24	días 02
9- Setiembre Campeonato mixto	fecha 15.09.24	fecha 22.09.24	días dos domingos
10/10/2023 campaña de globos para las esposas	fecha 31.10.24	fecha 31.10.24	días 01
11/11/2023 campaña pro navidad	fecha 03.11.24	fecha 10.11.24	días dos domingos
12/12/2023 campaña con los hijos de los trabajadores	fecha 22.12.24	fecha 22.12.24	días 01

Figura 3. Objetivos y Criterios de los programas de prestaciones

Objetivos	Criterios
- Atracción y retención del talento	- Relevancia y valor para los empleados
- Mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados	- Competitividad en el mercado
- Fomentar el compromiso y la motivación	- Sostenibilidad y viabilidad financiera
	- Cumplimiento legal y normativo

Tipo de Prestaciones

Alimentos: La empresa tiene un comedor y ha contratado una concesionaria para que de alimentos al personal mediante un convenio el colaborador paga el 20% y la empresa asume el 80%. Lo hace con el fin de que los trabajadores puedan pasar su refrigerio en un cómodo lugar, buena comida y atención rápida ya que el tiempo que tienen es muy corto de poder salir e ir a los restaurantes.

Aguinaldo: En el mes de diciembre, la empresa da a todos sus colaboradores un pavo de 9 kg.

Convenio con ópticas: la empresa tiene convenios con ópticas para que sus colaboradores puedan tener por medio de ellos con un 10% de descuento por su atención.

Becas al trabajador y a sus hijos: La empresa otorga becas a sus colaboradores a sí mismo, da becas pagadas al 100% a los hijos de ellos que estén conformando el tercio superior.

Gastos por defunción: La empresa da una cantidad de dinero al colaborador en caso de fallecimiento de su familia más cercana e incluye papá, mamá, esposa e hijos e incluye arreglo floral, con días de licencia con goce.

Actividades deportivas: La empresa siempre realiza actividades deportivas, los días viernes alquila cancha de fútbol para todos los que deseen participar puedan hacerlo.

Descuento en productos de la empresa: La empresa da descuentos al colaborador si es que obtienes un servicio que ofrece la empresa como instalación de alarmas para su domicilio o para sus vehículos.

Utilidades: La empresa reparte utilidades en el mes de febrero a todos sus colaboradores.

Seguro de vida: Seguro vida ley para todos sus trabajadores.

Uniformes: La empresa otorga uniformes a su personal de transporte cada 6 meses y de igual manera a sus operadores de ATM.

Vacaciones: Las vacaciones se dan al colaborador al cumplir los 12 meses de trabajo.

Bonos: Existen muchos bonos de reconocimiento que da la empresa a su colaborador como, por producción, bono pernocte, bono por realizar otras funciones, y si recomiendas a alguien te dan un bono por recomendación.

¿Qué beneficios tengo Como trabajador de la empresa Prosegur? Obtengo muchos beneficios, los cuales me favorecen en todo momento.

Retribución por desempeño

En esta organización hay diferentes planes para incentivar a los colaboradores actualmente uno de los retos más importantes que deben tener los líderes de esta empresa es alinear los objetivos individuales de los trabajadores con las de la empresa, pensar en ellos y ver la forma que el sueño o proyección que tienen se cumpla esto quiere decir que los retos deben estar fijados y concentrados en el bienestar del colaborador estos pagos deben estar basado en méritos bonos, comisiones, cumplimiento y pueden ser de forma individual o de forma grupal la empresa debe tener un medio de retribución para todas las áreas no solo a una a la vez de debe poner indicadores de acuerdo al tipo de trabajo que se desempeña dentro de cada área en la organización.

¿Otros beneficios que propondría?

Transporte del personal que sale tarde en la noche así mismo recoger a los que se les programa de madrugada.

Rancho frio, esto se debe implementar para el cuidado de la salud de las personas que laboran de corrido pasado la 2 pm este paquete debe ser indicado por el Medico nutricionista.

Planes e incentivos individuales y por equipo.

Existen dos métodos de incentivos, individual y por equipo.

Los beneficios o los planes de incentivo individuales pueden tener ventaja, pero también tienen sus desventajas, el trabajador tiene que ser consciente del trabajo que va a realizar y tiene que proponerse retos individuales, trabajan solos para ellos al hacerlo de esta manera se genera climas tensos dentro de la organización y esto llama a que se produzcan peleas riñas en las diferentes áreas.

De forma grupal se puede llegar a cumplir las metas al 100%. Se debe tener los objetivos claros que se puedan plantear a la empresa de acuerdo a la política tener un buen diseño adecuado para el que trabaja de forma individual, para el que trabaja de forma grupal y para el que trabaja de forma mixta, hay algunas herramientas que se usarían para la evaluación del desempeño que se puede hacer de forma bimestral a todas las áreas para ver cómo están trabajando y qué están superando.

CAPÍTULO IV

Satisfacción Laboral

Marca Empleadora

Las empresas deben buscar y desarrollar nuevas prácticas, empleando nuevas metodologías y herramientas innovadoras que permita y genere la retención del talento de aquellos que quiero que sigan con nosotros así mismo, para incentivar la vocación de ellos, construir con éxito la organización en ese sentido consideramos que toda idea innovadora es bienvenida toda propuesta nueva es aceptada con el objetivo de que todos puedan desarrollarse, que pueden contribuir a las buenas prácticas del control interno y externo así, desarrollar nuestra marca empleadora, comunicándonos correctamente aplicando los buenos principios para fortalecer las relaciones entre la empresa como marca empleadora y el colaborador como cliente interno.

Propuesta: dentro del plan de propuestas se da a conocer a la empresa empleadora para realizar dinámicas de juego con el personal del área de transporte para reforzar las normas y dar a conocer las casuísticas presentadas a nivel nacional con referencia a nuestro rubro de trabajo.

Objetivos: Mejora del clima laboral dentro de la organización en este plan dinámico es evaluar los conocimientos, las habilidades y compromiso de parte del colaborador hacia la empresa detectar en que se está fallando por lo tanto en estas competencias se va a sacar un resultado que nos va a llevar a ver cómo estamos y que podemos hacer para mejorar el clima laboral.

Plan de la marca empleadora: Es necesario comprender bien y entender en qué consiste la marca empleadora, esto a través del employer branding, nos quiere decir que es un nuevo enfoque, el cual permite a una empresa diferenciarse de otra y que el trabajador se

sienta parte de la identidad corporativa para que el colaborador pueda desarrollarse, trabajar a gusto, dentro de este plan esta identificar primeramente a todos aquellos talentos que deseo, retener también aquellos que quiero contratar, identificar nuestro ADN, identificar los conocimientos y las habilidades que tienen cada uno de ellos.

Etapas del plan de la marca empleadora: existen diferentes marcas de las cuales se menciona las siguientes:

Sensibilización de los valores de la compañía: Dentro de los valores que tiene la compañía Prosegur es que siempre se sensibiliza por el bien o el bienestar de cada uno de sus colaboradores siempre está a la vanguardia de todos ellos porque piensan en positivo, porque les importan las personas, porque solo miran atrás para tomar impulso y seguir adelante con orgullo.

Transmisión de las ventajas de la organización:

Comunicación interna: Esto nos indica que las comunicaciones deben ser claras y concisas sobre todo que entienda desde la alta jerarquía hasta el último colaborador esto hace que entiendan lo que la compañía quiere que ellos hagan y que valla de la mano lo que digo con lo que hago si predico que en la empresa se hagan prácticas de moralidad pues debo demostrar con mis hechos y no solo con palabras.

Sentido de pertenencia a la marca de la organización: Esto quiere decir el orgullo que tengo, cuando me identifico, pertenezco o no a esta empresa, la quiero o no la quiero como le demuestro a los demás que pertenezco a este lugar, que tan seguido lo hago en qué momento reconozco que la empresa hace mucho por mi como debo mostrar mi orgullo de pertenencia es cuando considero que debería hacerlo todos los días.

Plan de comunicaciones internas

El plan de comunicación dentro de esta empresa es sumamente importante por tal motivo la empresa a través de recursos Humanos ha formado diferentes equipos de trabajo a nivel nacional a quienes se les conoce con el nombre de embajadores quiénes son los encargados y cuya responsabilidad es de transmitir todas las conversaciones que llegarán ya sea por correo, WhatsApp, Instagram, Facebook ellos son los encargados de hacer la noticia viral a todos para que sepan que comunicado o que información está haciendo la empresa en ese momento, esto con el fin de establecer un buen compromiso del colaborador hacia la organización, las estrategias de comunicación que se está empleando para la interacción entre personas y equipos formados son muy agresivas y se espera superar este objetivo conciso y no se forme cadena de rumores que no genera nada positivo y que no aporta valor tanto para el colaborador como para la empresa.

Definir cuáles son los objetivos de la empresa.

Evaluación del desempeño de las personas: Se deben dar cada tres meses para medir como están.

Liderazgo: Importante ya que ellos son los que mueven, motivan y empujan hacia adelante con actitud positiva.

Capacitación y desarrollo:

Motivación.

Delegación de responsabilidades.

Cambio organizacional.

Entrevista de selección o de evaluación.

Conducción

Conversaciones formales e informales.

Redacción de cartas y memorandos.

Elaboración de documentos.

Pensamiento Visual

El pensamiento visual es en sí un aprendizaje visual dónde podemos generar ideas para que sean de ayuda a la organización, también tenemos en este pensamiento beneficios como:

Mejora el trabajo colaborativo: hace que las personas se junten y hagan las cosas en equipo porque se dan cuenta que unidos las cosas se realizan mejor.

Mejora la comunicación: Mejorar la comunicación entre los colaboradores es un gran avance para la organización, ya que esto hace que al estar comunicados todos podemos apreciar las cosas que la empresa quiere que se haga.

Creación de nuevas ideas aplicadas a la organización.

Les permite ver la información por eso hay 4 puntos que son mirar, ver, imaginar y mostrar.

Employee Experience

Es la experiencia de un colaborador que va acumulando año a año en una organización podemos decir que es desde el primer día de trabajo y ahí se va formando y va teniendo interacciones con los demás compañeros y va aprendiendo de los más antiguos y empieza hacer su propia trayectoria dentro de una organización, va enriqueciendo su aprendizaje al brindarle las capacitaciones para que día a día sea mejor.

Debido a que la organización tiene bien definida sus políticas y cultura de tener línea de carrera él trabajador que desea y quiere va subiendo de puesto y cada día se enriquece intelectualmente por eso es importante que las empresas desarrollen esta cultura para que

puedan desarrollar sus habilidades cambien sus actitudes, apliquen sus conocimientos adquiridos durante su preparación educativa.

De igual forma se puede decir que existen experiencias positivas que hace al trabajador un aportante útil a la empresa, pero también hay experiencias negativas que no aportan sino al contrario restan en la empresa, el empleado o colaborador debe tener un lugar cómodo para desarrollar sus funciones y se le debe entregar todas las herramientas que él necesita, ya sean digitales o materiales, para que pueda desempeñarse y aprovechar las oportunidades de crecimiento.

Ellos esperan tener un gran líder que les de soporte, que confíe en ellos porque la confianza que le va a transmitir al colaborador hace que cumpla las indicaciones entonces es importante delegar la función, pero los líderes tienen que estar siempre presentes con ellos dentro de estas experiencias las empresas siempre deben estar pendientes del trabajador, dándole capacitaciones, dándoles incentivos, dándoles responsabilidades.

Dentro de las experiencias que gana un trabajador en una organización es porque la empresa ha ido ejecutando diferentes formas de que ellos aprendan que ellos cambien, que ellos vayan tomando conocimiento, vayan perfeccionándose hasta el día que ellos decidan retirarse de esa empresa.

Calidad de vida del colaborador

La calidad de vida del colaborador dentro de una organización se basa específicamente en el alto nivel de compromiso que tiene este colaborador con la empresa y este compromiso se ve reflejado en la productividad y mejoras para la empresa a la vez llega a disminuir el índice de rotación.

Actitudes: Las actitudes que se ven día a día dentro de los líderes de una organización ayuda ya que muchos de los colaboradores se basan en el afecto, en sus

creencias ellos quieren escuchar de sus jefes que le digan cosas buenas, cosas positivas no solamente hablar del trabajo también pueden hacerlo de la vida personal cuando esto ocurre el colaborador se siente a gusto, quiere seguir trabajando y aporta mucho más a la empresa, pero sí percibe cosas negativas sumado a sus problemas personales les afecta mucho pues esto puede ser motivo de cometer errores y muchas veces no se puede corregir, por eso es que se le debe tratar correctamente.

1.- Afecto: Todos queremos recibir y escuchar comentarios positivos que tengan significado emotivo y halagador esto genera un estado emocional en el colaborador.

2.- Cognición: Aquellas percepciones que tiene el colaborador cuando dice qué es justo y porque no se puede tener mejor calidad de vida muchos de ellos no están conforme con que ganen, cómo se siente cada uno.

3.- Conducta: También hay lo opuesto al buen afecto que produce en el colaborador una conducta negativa aunado a sus problemas personales maltrato del jefe y que los lleva a cometer errores laborales.

Modelo de justicia organizacional.

Entre ellas tenemos las siguientes y que todas ellas nos llevan a la justicia organizacional.

Justicia distributiva: Que básicamente se percibe en los resultados que uno obtiene dentro de una organización ejemplo tengo merecido que la empresa me esté dando un aumento ya que han visto en mi persona un mejor desempeño y mejoramiento de esfuerzo y que hago una mejor producción y todo esto me lleva a que la empresa me aumente el sueldo.

Justicia de procedimiento: justicia que se recibe basado en el procedimiento que se tiene para llevar a cabo el aumento salarial en determinadas personas.

Podemos explicar a las personas que tienen el interés de saber por qué unos ganan más que otros y por qué ganaría yo menos que lo demás, se puede decir y explicar que el motivo de que otros ganen más es debido a diferentes procesos que realizan dentro de la organización y que ellos también tienen esas posibilidades laborales y si realmente desempeñan otras funciones que se le dan y que se ve mejores resultados entonces ellos estarían apuntando a tener un % de incremento y mejora en el ingreso de su salario mensual.

Justicia de interacción: Es el grado percibido por el colaborador que ha sido tratado con mucho respeto y educación cuando ha recibido alguna noticia de parte de la empresa.

Es la forma como un superior le hace saber al colaborador que él recibió un aumento o que ha sido promovido y que dentro de esta comunicación ha demostrado amabilidad y compañerismo.

Justicia organizacional: Es la percepción general de lo que es justo dentro de la organización, es lo que hace para que el colaborador piense y diga que este lugar donde estoy es un lugar digno para trabajar. Dentro de este lugar si la empresa me da oportunidad de poder instrirme de poder tener más capacidad y conocimiento se presentaría la oportunidad de poder adquirir un puesto mejor por lo tanto mejor salario mensual.

Conclusiones

Conclusión 1

En cuanto a la gestión estratégica que tiene la empresa se concluye que Prosegur, dentro de su filosofía esta ser líder en seguridad a nivel mundial, para eso tiene su misión, su visión, donde se proyecta a futuro respeta mucho las leyes peruanas y tiene sus propios valores, donde les importan las personas, piensan en positivo y son imparables, así mismo tienen objetivos y metas claras donde ellos buscan el bienestar del trabajador dándole muchas cosas buenas y positivas a todos ellos que trabajan en esta empresa.

Conclusión 2

Employee engagement: Se concluye que la empresa tiene su gestión del compromiso donde siempre está identificando a aquellos colaboradores que están dispuestos a realizar funciones que le sean encomendadas por eso la empresa los identifica, los prepara, los capacita para que ellos puedan transmitirle a lo demás las enseñanzas recibidas como la propuesta de valor porque los colaboradores buscan mejoras salariales y reconocimiento como el salario emocional.

Conclusión 3

Política salarial: Dentro de las políticas que tiene la empresa Prosegur resaltan sus políticas salariales porque da compensaciones y beneficios a sus trabajadores y tiene políticas salariales monetarias y no monetarias están sus salarios, utilidades, bonos y otros.

Conclusión 4

Satisfacción laboral: Es lo que quiere la empresa Prosegur para todos sus colaboradores, tienen su marca empleadora donde cada día busca innovar nuevas propuestas, nuevos enfoques, buscan por medio de la comunicación interna tiene un plan de

comunicación, WhatsApp, Instagram, Facebook, asimismo evalúan el desempeño, busca el liderazgo desarrollar y comprometer a las cabezas de la organización buscando la justicia y equidad.

Recomendaciones

Recomendación 1

Respetar los derechos laborales del trabajador es fundamental y mejorar el clima laboral, por eso se recomienda que la empresa Prosegur debe incluir una capacitación al personal millenials que contraten un coach dirigido hacia ellos y también un coach para trabajar con el personal Centenials este tipo de entrenamiento tiene un costo de S/ 3,600.00 con dos coach 2 veces por semana en un periodo de 2 meses y se verá el cambio de actitudes en las personas.

Recomendación 2

Podemos decir que la empresa Prosegur cuenta con diferentes tipos de beneficios, bonos y muchas bondades con sus trabajadores y esto lo hace una empresa buena para poder trabajar en ella, pero aun así muestra algunas falencias dentro de las cuales debe reforzar para que sea una empresa mucho mejor sobre todo debe trabajar en la parte de sus capacitaciones al personal.

Recomendación 3

En cuanto a sus políticas salariales se recomienda tener bonos por producción y salario de pago de horas extras cuando están en ruta y tienen que quedarse en otro lugar.

Recomendación 4

La satisfacción laboral difícil de alcanzar en una empresa por tal motivo se recomienda tener campañas de innovación donde se haga participar a la familia del trabajador para que juntos busquen nuevas tendencias que haga y produzca ahorro para ambos.

Referencias Bibliográficas

Antonorsi Blanco M. (3 de junio de 2019). Pensamiento Visual Para Gerentes: Técnicas Para Ver, Pensar, Crear Y Comunicar Mejor. *Debates IESA*.
<https://www.debatesiesa.com/pensamiento-visual-para-gerentes-tecnicas-para-ver-pensar-crear-y-comunicar-mejor/>

Cardona Acevedo, M. (2005) Las Capacidades En Las Competencias Laborales: Una Mirada Desde Las Inteligencias Múltiples En Los Jóvenes. *Universidad Eafit*.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21514003.pdf>

Chiavenato I. (2000) Administración De Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones. *McGraw Hill*.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Fleitas Triana, M. S. (2002) Recursos Humanos En Las Filosofías Gerenciales Y Tendencias De La Gestión De Los Recursos Humanos. *Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría*.
https://www.researchgate.net/publication/49594963_recursos_humanos_en_las_filosofias_gerenciales_y_tendencias_de_la_gestion_de_los_recursos_humanos_en_el_mundo

Gómez Botello M. F. (2020) Prestaciones Y Servicios Al Personal.
<https://es.scribd.com/document/481701131/prestaciones-y-servicios-al-personal>

Gualavisí Morán, F. S. (2021) *Diseño De Una Política Salarial A Partir De La Valoración Por Puntos De Los Cargos Técnicos De Una Firma Auditora En La Ciudad De Quito, En El Periodo 2019-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8110/1/T3534-MDTH-Gualavisi-Dise%c3%b1o.pdf>

Hernández, W. y Revilla, R. L. (2021) 2.4 Seguridad Ciudadana. *Consortio de Investigación Económica y Social*. https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2022/06/2.4_estado_y_gestion_seguridad_ciudadana_0.pdf

Irwin Downey S. (1999) Desarrollo De Una Política Salarial. *Management Sciences for Health*. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnacj626.pdf

Ojeda García, A. y Hernández Pérez, J. C. (2012) Las Competencias Laborales: Una Construcción Recíproca Entre Lo Individual Y Lo Grupal. *Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología*. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>

Storey J., Welbourne T. M., Wright P. y Ulrich D. (2008) Employee Engagement. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. https://www.researchgate.net/publication/300917033_Employee_engagement

Villanueva López J. B. (2018) Programa De Prestación De Servicios. *Revista Aletheia*. https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/revistaVol_3/revistaVol3_Art5.pdf