



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
SALARIO EMOCIONAL, COMO GENERADOR DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA  
LABORAL EN LA ORGNIZACIÓN PEREZ LARA CIA LTDA EN LA CIUDAD DE  
BOGOTÁ

PRESENTA:

DIEGO ALEJANDRO SALDARRIAGA GOMEZ – COD. 1811981733

JUAN CAMILO GOMEZ BAUTISTA - COD. 1511021852

YACDIRI SIERRA SOTO – COD. 1611020369

YESSICA MARCELA RIOS ARROYAVE -COD. 1721982353

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2020

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	4
Marco conceptual.....	4
Bienestar.....	4
Motivación.....	5
Satisfacción.....	5
Calidad de vida.....	5
Salud mental y física.....	6
Salario emocional.....	6
Marco teórico.....	6
Teoría de las necesidades de Abraham Maslow:.....	7
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.....	10
Participantes.....	10
Instrumentos de recolección de datos.....	10
Estrategia del análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4. Resultados.....	12
Discusión.....	13
Conclusiones.....	16
Limitaciones.....	16
Recomendaciones.....	17
Referencias bibliográficas.....	17
Anexos.....	21
Link del material multimedia.....	26

Tabla 1. Descripción sociodemográfica .....	21
Tabla 2. Instrumento Likert en la empresa Pérez Lara Ltda. en la ciudad de Bogotá. ....	22

## Lista de figuras

iv

Figura 1. Salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral. ....	25
Figura 2. Nivel de importancia del salario emocional para los empleados. ....	25
Figura 3. Importancia de implementar el salario emocional para la consecución de metas de la organización. ....	26

### **Resumen.**

El interés de las empresas por dar cumplimiento a sus metas los ha llevado a implementar diferentes estrategias enfocadas en el recurso humano, ya que, representa el activo más importante, por ende, debe garantizar las mejores condiciones para ellos. El objetivo de esta investigación es comprobar de qué manera el salario emocional puede influir en el bienestar y la calidad de vida laboral en la organización Pérez Lara Ltda. en la ciudad de Bogotá. Este proyecto se desarrolló bajo una metodología tipo cualitativa y bajo un diseño descriptivo, como muestra se utilizó los 15 empleados pertenecientes a esta organización y se utilizó la encuesta como instrumento para la recolección de datos. Dentro de los principales resultados se halló que en su mayoría los participantes ven en el salario emocional un influyente para mejorar la satisfacción laboral dentro de la organización, así mismo, estuvieron de acuerdo con que es importante para la empresa implementar el salario emocional para el cumplimiento de sus objetivos. Se pudo concluir que los colaboradores de la empresa mencionada gozan de una calidad de vida y una satisfacción laboral buena y se considera que el salario emocional permite incrementar la motivación, la productividad y el desempeño de los empleados.

**Palabras claves:** Bienestar, salario emocional, motivación, calidad de vida laboral.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Las organizaciones en general constantemente van en busca del cumplimiento de metas, y a su vez, del éxito empresarial, para obtener dicho éxito requieren implementar diferentes mecanismos que faciliten en cierta medida la obtención de los objetivos, y para ello han venido acudiendo al recurso humano como herramienta principal, dado que, el funcionamiento de la organización depende de la labor de sus miembros, por ende, es importante que las empresas brinden todas las garantías para que en su interior se cree una calidad de vida laboral, basado en el bienestar y la satisfacción de sus colaboradores.

Por este motivo en este proyecto de investigación pretende abordar el concepto salario emocional, especificando sus beneficios y como este puede ser utilizado como estrategia de las organizaciones para la obtención de sus objetivos, y a su vez, sea una herramienta para que el recurso humano pueda impulsar el desarrollo psicológico, profesional y familiar de todos sus colaboradores, brindándoles además el bienestar y la calidad de vida laboral que estos requieren.

#### **Descripción del contexto general del tema.**

Según el líder en soluciones de recursos humanos en Colombia (Adecco, 2017), en una de sus encuestas realizadas en el año 2017, buscaba determinar cómo los colombianos calificaban el ambiente laboral en su trabajo, un 51% de los consultados lo calificó como bueno, el 49% restante se dividió entre malo y regular, lo cual nos indica, que hay un alto porcentaje que no se encuentra satisfecho, viéndose afectado su bienestar.

Es importante para las organizaciones generar un ambiente laboral con unas condiciones favorables para sus colaboradores, recalcando el valor del talento humano, ya que, para Mónica y Forero (2016, 19(1), 79-90.) “es la fuerza que mueve cualquier proceso, facilita el desarrollo de este, y sin duda alguna, fortalece el progreso continuo tanto de los empleados como de la organización. Por este motivo, como lo expresa Magda (2017, 22(2), 161-166) “son numerosas las investigaciones que han constado que la fidelidad de un trabajador a su empresa, su productividad, su rotación y ausentismo laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral”.

A sabiendas de que la calidad de vida laboral (CVL) son las percepciones positivas que tienen los empleados acerca del entorno en el cual se desenvuelven, y de cómo ven satisfechas sus necesidades (Dowana, 2018, p.43-63), En este proyecto se resalta la importancia de su estudio, para ello Elizur y Shye (como citó Mónica y Forero, 2016, 19(1), 79-90) recalca que “la CVL se ha estudiado desde dos perspectivas: la primera desde el entorno del trabajo, cuya meta es conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales; y la segunda la calidad de vida psicológica, orientada a mostrar un mayor interés por el trabajador, estableciendo los elementos que afectan su bienestar”.

### **Planteamiento del problema**

La necesidad de motivar al colaborador para que este se sienta a gusto y con esto permita alinearse a la misión y visión de la empresa Pérez Lara, es uno de los desafíos de las organizaciones que se acomodan tanto a la evolución administrativa, como a las nuevas generaciones de trabajadores, esto evidenciando que las generaciones antiguas, también aceptan positivamente los cambios que existen y se comprometen más cuando el salario emocional es acorde a sus necesidades generando con esto no solo un mayor grado en el cumplimiento de las metas, sino también una mejor calidad de vida para los colaboradores

### **Pregunta de investigación.**

¿De qué manera el salario emocional puede influir en el bienestar y la calidad de vida laboral en la organización Pérez Lara Ltda., en la ciudad de Bogotá?

### **Objetivo general.**

Determinar de qué manera el salario emocional puede influir en el bienestar y la calidad de vida laboral en la organización Pérez Lara Ltda., en la ciudad de Bogotá.

### **Objetivos específicos.**

Demostrar como el salario emocional, puede mejorar los índices de satisfacción laboral en la organización Pérez Lara Ltda.

Determinar el nivel de importancia, que tiene el salario emocional en las personas que trabajan dentro de la organización.

Definir qué tan importante es para las empresas ofrecer un salario emocional a sus colaboradores para el cumplimiento de metas y la alineación con la estrategia.

### **Justificación.**

El estudio se enfocará en implementar el salario emocional como estrategia en la organización Pérez Lara Ltda., para obtener el bienestar y la calidad de vida laboral, debido a que comúnmente en las empresas la calidad de vida de los empleados se ha quedado en procesos administrativos y no ha evolucionado buscando una mejor calidad de vida, viéndose afectado el clima laboral y en consecuencia poca motivación para el alcance de metas establecidas. Además, han desconocido los beneficios que el salario emocional trae consigo, ya que, ayuda al cumplimiento de objetivos organizacionales y al bienestar de sus colaboradores. Este proyecto servirá como herramienta para futuras investigaciones que requieran profundizar los conocimientos teóricos del salario emocional y cómo su implementación beneficiará psicológicamente a los individuos, y a su vez, este al ver cumplida sus necesidades personales, familiares y profesionales, influenciará positivamente la calidad de vida dentro de la organización.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

En el presente capítulo se desarrollarán tres marcos, los cuales buscan describir los conceptos relevantes de la investigación, la teoría que sustenta el estudio y el estado actual del tema tratado en este proyecto.

#### **Marco conceptual.**

##### **Bienestar**

Al hablar de bienestar se quiere hacer referencia a un estado del ser humano, en el cual se tiene como objetivo cumplir con todos aquellos aspectos que generen confort en su diario vivir o en su entorno. Cabe resaltar que este puede convertirse en un estado subjetivo para el individuo, teniendo en cuenta que su identificación puede ser algo confusa dependiendo del cumplimiento de sus metas y de sus objetivos. Por otra parte, este término se puede dividir en bienestar social, físico y mental, siendo estos tres conceptos igual de relevantes para cualquier individuo (Rocco, 2009).

**Motivación.**

Para todo trabajador y para toda persona en general resulta de gran importancia encontrarse motivada para desarrollar cualquier tipo de actividad, Navarro, Ferrer y Burgos (2018) definen la motivación como “la fuerza o determinación que se tiene para llevar a cabo o anular, la intención de realizar una acción, desarrollar su planificación a corto, mediano y largo plazo”. Dentro de la motivación podemos encontrar subcategorías que determinan la existencia o no dentro del sentir de cada sujeto, una de ellas es la motivación, en donde las acciones van mediadas a la consecución de los objetivos, por otro lado, la motivación de afiliación, que establece las formas de integración a entes sociales permitiéndole sentir seguridad, y por último, tenemos la motivación de competencia, la cual busca no solo cumplir los objetivos, sino también, garantizar la calidad en la que se hace, intentando sobresalir en el desarrollo de determinada actividad (Navarro et al., 2018). Podemos establecer la motivación en dos grupos:

***Motivación intrínseca.***

Está mediada por el placer y el deseo interno para realizar las actividades planificadas que no estarán intervenidas por factores externos. (Maslow, 1954. p. 6).

***Motivación extrínseca.***

A diferencia de la anterior descripción, esta motivación se ve influida por factores externos, ya que, despiertan en el individuo una necesidad de competencia, llevándolos a ir en busca de sobresalir o ganar. Dentro de este ítem motivacional también podemos referenciar las motivaciones de índole personal, laboral y deportiva. (Maslow, 1954.p.6).

**Satisfacción**

Para entender este término y para que este se dé, se deben tener en cuenta los factores psicológicos y fisiológicos para el desarrollo de diversos estados de placer, en donde se están dando cumplimiento a necesidades propias del ser humano. La satisfacción también hace referencia al correcto desarrollo de la persona en sus diversas áreas de ajuste, como, por ejemplo, en su desarrollo académico, profesional, en el plano amoroso y sexual, llegando incluso a intervenir en estados relacionados con su vida económica y social (MD Group, 2016).

**Calidad de vida**

Este término hace referencia a todas las medidas propias y externas que brindan estabilidad emocional, social y física a un individuo. Estas características dan pie a la autoevaluación de cada persona acerca de cómo lleva su vida personal, familiar y social, y están establecidas por el cumplimiento de metas trazadas a lo largo de su desarrollo como ser humano (Gay, 2009).

### **Salud mental y física**

La OMS determina que, para la obtención de una correcta salud mental y física, no solo es necesario que no halla presencia de enfermedades, sino también, se requiere que hagan presencia aspectos que generen sentimientos y estados anímicos favorables para cada individuo (Chiavenato, 2011).

### **Salario emocional**

Se define como salario emocional, la retribución de los empleadores sobre sus colaboradores y que no determina en ningún caso la entrega de dinero o especie, sino que son estrategias que tienden a brindar una elevada motivación y satisfacción en los empleados (Carrillo, 2016).

### **Marco teórico.**

En este proyecto se pretende demostrar como en la actualidad las organizaciones han tenido una postura positiva frente al Salario Emocional como variable motivadora e influyente para el alcance del bienestar y la calidad de vida laboral, para esto se ha recurrido a diferentes teorías que pretenden validar dicho concepto. Según Frederick Herzberg a través de su teoría sobre los factores extrínsecos e intrínsecos, confirma que si un trabajador está motivado será más productivo, por esta razón se hace necesario impulsar la implementación de diferentes estrategias que permitan obtener ventajas competitivas en el campo económico de la organización, y que a su vez posibilite la fidelización de todos sus empleados a través de remuneraciones no monetarias (Suárez Erazo, 2016).

La motivación en el talento humano es determinante para el cumplimiento de metas propias y de la organización, por este motivo Chiavenato, por medio de su reconocida publicación “Administración de Recursos Humanos” da a conocer las teorías motivacionales de importantes autores especializados, en donde expresan los factores que

determinan la motivación y cómo la satisfacción de las diferentes necesidades ayuda en el desarrollo del ser humano. A continuación, se mencionará las siguientes teorías:

### **Teoría de las necesidades de Abraham Maslow:**

Esta hace referencia a la pirámide de necesidades, la cual se fundamenta en la Teoría de la Motivación Humana. Dicha teoría se compone de cinco tipos de necesidades, y su orden jerárquico ascendente radica en la importancia y la relevancia de los componentes motivacionales que allí se tratan. A medida que el hombre va cumpliendo sus necesidades, aparecen otras que varían y modifican el comportamiento del individuo, dado que, una necesidad está razonablemente compensada, se activa una nueva necesidad (humana, 2012). De acuerdo con Maslow y su teoría de las necesidades humanas, esta tiene la siguiente jerarquía:

**Necesidades De Auto-Realización:** Hace referencia al alto grado de satisfacción que puede lograr un trabajador en una empresa y su resultado es el ideal para lograr un alto nivel de bienestar, proporcionando mayor productividad y compromiso organizacional. (Maslow, 2019).(Párrafo 7-9).

**Necesidades de Reconociendo:** Es la fase del auto reconocimiento, en el que el respeto y la confianza del ser humano radica en la fidelización, la buena reputación, la autoestima y la dignidad. (Maslow, 2019).

**Necesidades Sociales:** Hace referencia a las Relaciones comerciales, seguridad y sostenibilidad por parte de la empresa, y su objetivo es hacer sentir los empleados orgullosos de su labor (Maslow, 2019).

**Necesidades De Seguridad:** Se enfoca en la seguridad que siente el trabajador al hacer parte de la empresa, encontrando una estabilidad laboral y beneficios como el seguro médico, ahorros financieros y oportunidades de crecimiento (Maslow, 2019).

**Necesidades Fisiológicas:** Comprende las necesidades básicas de las personas para mantener la homeostasis, por esta razón se hace necesario que las organizaciones brinden todas las garantías para su cumplimiento, y de esta manera pueda ser funcional a la hora de realizar las tareas que se les asigne. (Maslow, 2019).

### **Marco Empírico.**

Rodríguez, Ortega, De Peña y Nélida en una investigación realizada en el año 2018 en Piura, Perú, donde proponen la investigación titulada “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad”, esta se centró en un modelo de tipo cuantitativo, el cual permitió la categorización de sus resultados basados en un diseño experimental descriptivo de corte transversal con aplicación de encuesta dividida en categorías, el grupo poblacional incluyó trabajadores de la municipalidad distrital correspondiente a veintiséis empleados. Su principal resultado fue que la correlación entre el salario emocional y la efectividad es significativa, aunque es muy baja como para aceptar la hipótesis de que el salario emocional contribuye en forma representativa en la efectividad.

Otra investigación asociada con el tema es la “trabajo emocional y su relación con la satisfacción” realizada por Ramírez Velázquez, Ethel, Guerra Rodríguez, Luis Eduardo, & Ramis Palmer y Carmen durante 2016 en Camagüey, Cuba; en este trabajo proponen que el salario emocional tiene relación con el nivel de satisfacción de los trabajadores de un hotel de sol y playa en esta isla, en esta se usó el test FEWS 4.0 que fue elaborado por Zapf, Martini, Seifert, Vogt, Isic, Fischbach et al. (2001). Dicho instrumento mide el trabajo emocional como variable única con 37 reactivos organizados en 8 dimensiones diferentes, y procesadas por Statgraphics Centurión XVI y que son de tipo cualitativo. La población del estudio fue de treinta y cinco trabajadores que se desempeñan en áreas de contacto directo con el cliente. En esta investigación se pudo constatar que la satisfacción laboral de los trabajadores se ve mediada directamente con las garantías que brinda el empleador.

Se tiene de igual forma como referencia, la investigación elaborada por (Sheyly, 2015) quien presentó como tesis de grado en el año 2015 un estudio de investigación cuantitativa que intentaba hallar si había bienestar laboral en una empresa portuaria en la ciudad de Quetzal municipio de Guatemala, la cual se ha dedicado a la carga de sólidos, para lo cual tomó como muestra a 72 trabajadores de esta empresa, se utilizó un cuestionario tipo Likert donde se medían 5 aspectos específicos, los cuales eran

reconocimiento, responsabilidad, factor del logro, promoción y el trabajo en sí, a lo cual se recibieron resultados prósperos ya que tenían un alto nivel de bienestar laboral y riesgo nulo psico laboral, por lo cual se recomendó a la empresa mantener monitorios constantes a sus trabajadores a nivel de satisfacción y remuneración salarial.

Otra investigación relacionada al tema fue la realizada por la Universidad Central de Quito, Ecuador llamada “Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda.” en 2014. Esta fue de tipo descriptiva correlacional, los instrumentos utilizados fueron el protocolo de evaluación al desempeño 180° y el cuestionario para medir salario emocional y la población estuvo compuesta de cuarenta y seis funcionarios. Este se fundamentó teóricamente en la teoría bifactorial de Herzberg el cual mide factores motivacionales e higiénicos intrínsecos, ya que, demuestran cómo la satisfacción de los trabajadores se ve reflejado en el alcance estratégicos de la empresa. Pullupaxi Núñez, Pablo Santiago (2014) señalan que la motivación está evidenciada con referencia a las evaluaciones de desempeño que hace la empresa.

Por último, durante el año 2017 se realiza la investigación “el salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano”, el cual es propuesto como trabajo de grado de especialista de gestión humana de Espinosa, Elizabeth y se llevó a cabo en la ciudad de Cartagena de indias, Colombia. Su estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cualitativo en el que se construyó una encuesta de tipo deductivo con base en varios archivos, la población escogida para esta investigación fue de diez empleados. El estudio concluyó de manera positiva que el programa de beneficios otorgado por la empresa estaba siendo óptimo con referencia a la satisfacción de sus empleados, promoviendo el buen clima laboral.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

Este proyecto de investigación tuvo un enfoque de tipo cualitativo, según lo expresa Sampieri, Fernández y Baptista (2014) afirman que “la investigación cualitativa proporciona profundidad a los datos, dispersión, riqueza interpretativa, contextualización del ambiente o entorno, detalles y experiencias únicas”. (p16). De igual manera, se trabajó bajo un diseño descriptivo, que según Sampieri, Fernández y Baptista “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población”. (p92).

##### **Participantes.**

Sampieri, Fernández y Baptista (como citó a Lepkowski, 2008) define a la población como un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, para el desarrollo metodológico de esta investigación la población se centró en los trabajadores de la empresa Pérez Lara Ltda., en la ciudad de Bogotá, la cual conto con un total de 15 empleados por nómina, entendiéndose la muestra como un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Sampieri et al, 2014), se tomó la totalidad de la población, correspondiente a 15 empleados, de los cuales 10 fueron del sexo femenino, 5 de sexo masculino; con un rango de edad entre los 23 a 57 años; el 60% devenga un sueldo mínimo legal vigente, el otro 40% supera dicho salario mínimo; el 100% cuenta con contrato a término indefinido, con relación al estado civil 8 de los empleados eran solteros, 4 viven en unión libre, y 3 de ellos están casados; su nivel socioeconómico se encuentra entre los estratos 2 y 3; a nivel académico 8 contaban con un título profesional, 6 eran técnicos y 1 bachiller. (ver anexo 1). Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio.

##### **Instrumentos de recolección de datos.**

Se utilizó como instrumento una entrevista estructurada, que permitió obtener los datos de una manera subjetiva. La entrevista estructurada contó con 8 preguntas y estaban divididas en tres categorías que indicaban las variables de estudio que fueron: bienestar y calidad de vida laboral, satisfacción laboral y salario emocional. (ver anexo 2); como

método de respuesta se utilizó el de tipo Likert. (ver anexo 2). La aplicación de este instrumento, por motivo de la pandemia que se está presentando en el país, se realizó por medio de correo electrónico donde se envió el instructivo para la entrevista a través de Zoom, y esta tuvo una duración de 5 a 20 minutos.

### **Estrategia del análisis de datos.**

Se utilizó la categorización como método para codificar y analizar la información obtenida, permitiendo así el diseño y la elaboración de las tablas y las gráficas correspondientes, que, a su vez, permitió el entendimiento de los resultados.

### **Consideraciones éticas.**

En este proyecto el correcto manejo de la información es un principio fundamental, por esta razón, se hizo uso del código deontológico como guía para proteger la confidencialidad tanto de la empresa como de los trabajadores, así mismo, como lo señala la Ley 1090 de 2006 en su Título II Artículo 2º, De los principios generales, numeral 5. Confidencialidad. “Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos”. En el numeral 9. Investigación con participantes humanos. “Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos”. Título VII Capítulo VI. Del uso de material psicotécnico, Artículo 46. “Cuando el psicólogo construye o estandariza test psicológicos, inventarios, listados de chequeo, u otros instrumentos técnicos, debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados.

Dichas pruebas deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad”. (Ver anexo 3).

Por otra parte, se respetaron los derechos de los participantes de esta investigación, por medio de la Resolución 8430 de 2003 el cuál promueve el Consentimiento informado, este será por escrito y estará en beneficio del participante o su representante legal.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

La información recopilada por medio de las encuestas fue procesada y analizada de manera grupal, esta permitió indagar aspectos claves para esta investigación los cuales están relacionados con el salario emocional y cómo su aplicación puede influir en el bienestar y la calidad de vida laboral de la organización Pérez Lara Ltda., en la ciudad de Bogotá. Para este caso y bajo la metodología previamente establecida, los resultados arrojaron que en su gran mayoría los participantes ven en el salario emocional un factor relevante para su bienestar y un influyente positivo en la calidad de vida dentro de la organización. A su vez se realizó un análisis más profundo de los datos obtenidos, los cuales buscaron responder tres variables determinantes para esta investigación, para ello se hizo uso de gráficas que permitieron una mejor interpretación de la información recogida y para lo cual serán relacionadas a continuación:

El instrumento utilizado buscó explicar cómo el salario emocional puede mejorar los índices de satisfacción laboral en la organización Pérez Lara Ltda. en la ciudad de Bogotá, así mismo, los resultados permitieron interpretar las descripciones de las variables evidenciadas en la figura No 1 (Ver Anexo 4).

La figura 1, evidencia que doce de los quince empleados expresó estar de acuerdo con que el salario emocional influye positivamente en la satisfacción laboral, por otra parte, una mostró estar totalmente de acuerdo y solo dos expresaron estar en desacuerdo ante dicha afirmación. La segunda variable que indicaba que la empresa utiliza el salario emocional como método de compensación, siete empleados afirmaron estar de acuerdo, mientras que las ocho personas restantes se dividieron entre estar indecisos y en desacuerdo.

La encuesta por medio de sus resultados buscaba determinar el nivel de importancia que tiene el salario emocional en los empleados de la empresa Pérez Lara Ltda., para esto la figura 2 nos permite evidenciar los siguientes resultados a través de tres variables evidenciadas en la figura No 2 (Ver Anexo 5).

En la figura 2 se puede observar en el primer ítem, como diez empleados consideraron estar totalmente de acuerdo con considerar que el clima laboral se optimiza

por medio del salario emocional, mientras tres personas expresaron estar de acuerdo y dos de ellas se mostraron indecisas. Por otra parte, seis empleados percibieron que el cumplimiento de sus necesidades personales, psicológicas y profesionales está influenciado por el salario emocional, ya que, demostraron estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, así mismo, tres empleados estuvieron de acuerdo mientras que tres se mostraron indecisos y los restantes tres encuestados expresaron estar en desacuerdo.

Finalmente, siete empleados demostraron estar de acuerdo con que el salario emocional implementado por la organización influye mucho en la satisfacción laboral, cuatro se mostraron indecisas y 2 estuvieron en desacuerdo.

Por medio de la figura 3, se buscó definir qué tan importante es para las empresas ofrecer un salario emocional a sus colaboradores para el cumplimiento de metas y la alineación de estrategias, para ello se hizo uso de tres variables que buscaban dar respuesta a este objetivo y que por consiguiente arrojó los siguientes resultados especificados a continuación: en la figura No 3 (Ver Anexo 6).

La figura 3 arroja como resultado ante la afirmación de que el salario emocional es determinante para el cumplimiento de sus funciones, que once empleados mostraron estar de acuerdo, tres totalmente de acuerdo y tan solo una persona expresó estar en desacuerdo.

Por otra parte, ante la variable de que la empresa implementa estrategias para mejorar el bienestar de sus empleados, nueve empleados estuvieron de acuerdo, dos totalmente de acuerdo y cuatro expresaron estar en desacuerdo. Por último, la premisa de que el salario emocional produce que se encuentre motivado dentro de la empresa, arrojó que ocho empleados informaron estar de acuerdo, cuatro se mostraron indecisos y tres estuvieron en desacuerdo.

### **Discusión.**

Los resultados de la presente investigación logran ser contrastados de manera clara con los objetivos específicos establecidos en el planteamiento del problema. Con esta referencia se logra demostrar que el salario emocional si puede llegar a mejorar la satisfacción de los empleados de la empresa Pérez Lara Ltda. La categoría: “salario emocional y su influencia con la satisfacción laboral” es contundente frente a ello, en esta ningún participante se mostró parcial ni totalmente en desacuerdo, y es importante recalcar

que la gran mayoría se ubicó con certeza acorde con la formulación, es bastante llamativo que solo una persona se ubicó en un punto medio lo cual da respuesta a nuestro primer objetivo específico, en el que la satisfacción si se ve mediada por el salario emocional.

El nivel de importancia que suscita el salario emocional dentro de los colaboradores de la empresa fue otro de los aspectos importantes dentro de este proyecto; los resultados dan lectura acerca de varios aspectos referentes a este objetivo específico.

Por una parte, los trabajadores encuestados no se encuentran totalmente seguros en cuanto a si la empresa usa el salario emocional como método de compensación, ya que la mitad más uno de ellos se ubicó en la parte media baja de la escala, mientras que los demás participantes se ubicaron en la escala “totalmente de acuerdo”, lo cual no solo suma importancia en cuanto a la comprensión del procesos organizacional de la compañía, sino también, se lleva a indagar acerca de si algunos empleados no conocen a fondo el tema de salario emocional, o si por el contrario las estrategias utilizadas no son de su agrado completamente, sin embargo más del 90% de los colaboradores de esta compañía creen que el salario emocional es determinante para el cumplimiento de sus objetivos.

Llama bastante la atención que la percepción sobre el cumplimiento de sus necesidades, tanto personales, como psicológicas y profesionales son bastantes variadas, y es que los participantes se mostraron muy diversos a la hora de responder frente a esto, nueve participantes se ubicaron en la parte alta de la encuesta, seis estuvieron de acuerdo, mientras que 3 más se mostraron totalmente de acuerdo, sin embargo el grupo restante se ubicó en iguales partes en las escalas de desacuerdo y en un estado neutro, lo cual es bastante ambiguo y sugiere que hay aspectos culturales, del desarrollo y del establecimiento de metas de cada individuo que no estén mediados por sus logros en el trabajo, pero, este resultado si va en contraste con relación a qué tan motivado puede estar dentro de la empresa con referencia al salario emocional, ya que este ítem arroja resultados con una misma variable de respuesta.

Más del 80% de los consultados dice creer que el clima laboral es mucho mejor cuando se optimiza el salario emocional y tan solo dos dijeron estar en un punto medio, este amplio resultado hace pensar, según lo ambiguo de algunos resultados, que muy posiblemente la organización no cuente con un buen clima laboral, o que por el contrario,

la entrega del salario emocional no esté siendo óptimo, lo cual toma mayor fuerza al preguntarles sobre si el salario emocional de la empresa cubre sus expectativas, en esta la mitad más uno resalta en la parte inferior de la tabla, dos de ellos están es total desacuerdo, mientras que seis más dicen estar en un estado medio, el restante está de acuerdo y ninguno totalmente de acuerdo, siendo esto evaluado por el grupo investigador como la muestra de que existen, muy posiblemente, problemas internos frente a este criterio dentro de la organización. Nadie se mostró totalmente en desacuerdo con algún ítem.

Teniendo en cuenta que la empresa define el salario emocional como fuente de productividad y de la consecución de los objetivos corporativos, el cual fue indagado de dar respuesta al tercer objetivo específico, es muy importante además resaltar que estos resultados van en el mismo sentido de la teoría de las necesidades de Maslow teniendo en cuenta que, tal y como él lo plantea los trabajadores encuestados se mostraron motivados de sentirse realizados con su trabajo, lo cual logra hacerlos sentir más seguros de sus rendimiento y a su vez cumplen con el requisito social de ser reconocidos dentro de las labores, lo cual genera una respuesta fisiológica de seguridad y autoridad para el desempeño de sus funciones.

Estos resultados podrían tener concordancia con los expuestos en la investigación Zapf, Mertini, Seifert, Vogt, Isic, Fischbach et al. (2001). En donde se resalta que una mala supervisión puede generar diferencia al momento de entregar el salario emocional, partiendo de la base que en aquel proyecto los trabajadores evaluados sentían que no eran bien calificados y eso generó diferencias entre ellos y la organización, lo cual puede estar evidente dentro de esta investigación teniendo en cuenta las particularidades de los resultados.

Existe otra relación importante en cuanto a las investigaciones del marco empírico, y es con relación a la investigación realizada por Pullupaxi Núñez, Pablo Santiago (2014) en donde la importancia del clima laboral surge como premisa del buen desarrollo y efectividad del entorno, siendo este motivo de relación en cuanto a los hallazgos de este proyecto, teniendo en cuenta que se sugiere alguna anomalía en el clima laboral de la empresa Pérez Lara Ltda., y por consiguiente sea esta una de las variables más importantes dentro de este trabajo.

La relación más importante se da con la investigación propuesta por Rodríguez, Ortega, De Peña y Nélica en 2018 en donde la satisfacción sí se relaciona con el salario emocional pero que no se comprueba la hipótesis de que este tenga relación con la efectividad, lo cual se ve reflejado en las variaciones de estos resultados, quizás se tenga poco entendimiento acerca del salario emocional, su asignación y desarrollo.

### **Conclusiones.**

Se puede concluir que el salario emocional influye en los índices de satisfacción laboral en la organización Pérez Lara LTDA, dado que, los participantes expresaron la relevancia que tiene para ellos y para el ambiente laboral.

Así mismo, se puede inferir que para los empleados el salario emocional es muy importante, ya que, optimiza el clima laboral y ayuda en su bienestar por medio de la satisfacción y cumplimiento de sus diferentes necesidades.

Por otra parte, se concluye que es importante para las empresas implementar el salario emocional para el cumplimiento de sus metas, ya que, los participantes de la encuesta consideran que, si sus necesidades se ven satisfechas y encuentran un clima laboral óptimo, su rendimiento y su productividad será mucho más eficiente.

Por último, los resultados permiten concluir que el salario emocional influye positivamente en el bienestar y la calidad de vida laboral de la empresa Pérez Lara LTDA, dado que, los datos obtenidos por medio del instrumento permiten validar dicha afirmación.

### **Limitaciones.**

En el presente proyecto de investigación, uno de los limitantes fue que no se implementó un instrumento de recolección estandarizada, sino que se elaboró uno con la intención de evaluar determinadas variables encontradas, el cual permitió obtener resultados teniendo en cuenta el objetivo principal de la investigación; adicionalmente, otro limitante fue la aplicación del instrumento debido a la pandemia Covid-19 y la horarios de los trabajadores no fue posible la aplicación de manera presencial y como opción se tomó la alternativa virtual lo que no permitió una interacción con el trabajador, teniendo en cuenta que por lo general no son tan espontáneos con este tipo de temas, sin embargo se tomaron medidas para garantizar que el proyecto para la empresa Pérez Lara Ltda. fuera de total confiabilidad.

### **Recomendaciones.**

El salario emocional debe seguir siendo premisa dentro la empresa, se sugiere que aquellos que aún no tiene conocimiento frente a ello puedan mediante charlas informativas conocer sus beneficios.

Se recomienda aplicar instrumento que permita ver los índices de satisfacción laboral en la organización Pérez Lara Ltda., Para que con los resultados la productividad se den a conocer más constantemente con el fin que los colaboradores tenga mayor posibilidad de contrastarlo con relación a su desempeño y que sirva como muestra para los planes de mejora.

Implementar el salario emocional en la organización Pérez Lara Ltda. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos nos refleja que si un empleado tiene sus necesidades satisfechas su rendimiento y productiva será el deseado.

Continuar las actividades que promuevan el bienestar y equilibrio mental de los colaboradores tanto a nivel profesional como personal y familiar.

Efectuar horarios flexibles y/o días libres u otros incentivos no económicos que permitan mejorar el ambiente laboral y generar sentido de pertenencia en los trabajadores.

Realizar sensibilizaciones en donde las metas y los alcances de la compañía sean más amigables para la comprensión del trabajador.

### **Referencias bibliográficas**

- Carrillo, J. (2016). Satisfacción laboral y la productividad de la empresa comercializadora P.S. (*Tesis de grado*). Universidad Central de Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital de las organizaciones. Mc Gran Hill Interamericana
- Cranny, C. S. (28 de 12 de 2015). Satisfacción laboral: cómo se sienten las personas acerca de sus trabajos. Libros de Lexington, Lexington. *Obtenido de Satisfacción laboral: cómo se sienten las personas acerca de sus trabajos*. Libros de Lexington, Lexington.: recuperado de :

- [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639510](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1639510)
- Donawa, T, (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados de las organizaciones *NOVUM*. Recuperado de:  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586/66468>
- Diego Guirado Aguilera, M. D. (2019). La motivación laboral: una revisión de la literatura. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 16-19.
- Enciclopedia Virtual . (15 de Marzo de 2020). Obtenido de LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL: Recuperado de:  
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>
- Erazo, S., & Santiago, R. T. (2014). Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda. En I. F. *Industrial, Carrera de Psicología Industrial* (pág. 122). Ecuador, Quito: Quito: UCE.
- Espinosa Elizabeth & María Diaz, P. Y. (07 de diciembre de 2017). salario emocional en la empresa fondeargos como estrategia de. *obtenido de proyecto de investigación para optar al título de especialistas en psicología*. Recuperado de:  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9062/DiazMaria2017.pdf?sequence=1>
- García, R., Forero, A. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá- Colombia de psicología, 19(1), 79-90. DOI: 10.14718/ACP.2016.19.1.5. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es\\_v19n1a05.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf)
- Gay, F. (2009). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 33, 44-47.
- Herzberg, F. I. (22 de Junio de 2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. Obtenido de CEOLEVEL:Recuperado de: <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- humana, A. M. (29 de Junio de 2012). *Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana*. Obtenido de Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana:

- <https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Iriarte, M. (22 de 12 de 2007). *¿MOTIVACIÓN “INTRÍNSECA” Y “EXTRÍNSECA”?*  
Obtenido de *¿MOTIVACIÓN “INTRÍNSECA” Y “EXTRÍNSECA”?*:  
Recuperado de: [http://imh.eus/es/servicios-empresas/consultoria-desarrollo-personas/publicaciones/13-motivacion\\_intrinseca\\_extrinseca.pdf](http://imh.eus/es/servicios-empresas/consultoria-desarrollo-personas/publicaciones/13-motivacion_intrinseca_extrinseca.pdf)
- Menudo, Adeco. (2015). *¿Cómo califican los colombianos el ambiente laboral de su trabajo?* Recuperado de: <https://mundoadecco.com/como-califican-los-colombianos-el-ambiente-laboral-de-su-trabajo/>
- MD Group. (2016). *Guía del capital humano.*
- Maslow, A. (22 de 10 de 2019). *Pirámide de Maslow para las Empresas.* Obtenido de Pirámide de Maslow para las Empresas: [https://leadsfac.com/marketing/piramide-de-maslow-para-las-empresas/#Necesidades\\_fisiologicas](https://leadsfac.com/marketing/piramide-de-maslow-para-las-empresas/#Necesidades_fisiologicas)
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad.* Madrid: Díaz de Santos.S.A. p.6.
- Magda S, Ma. De Lourdes G. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: una explicación cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.  
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Navarro Silva, O., Ferrer Reyes, W., & Burgos Bencomo, O. (2018). La calidad como factor estratégico en el desarrollo competitivo de las Pequeñas y medianas empresas. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 171-174.
- Nélida Rodríguez, O. d. (02 de enero- febrero de 2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Obtenido de Universidad y Sociedad vol.12 no.1 Cienfuegos*, Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141)
- Quesada, D. A. (26 de 12 de 2019). *Entorno Empresarial.* Obtenido de LA ESTIMULACIÓN LABORAL: <https://entorno-empresarial.com/la-estimulacion-labora>

- Ramírez Velázquez, E., & Guerra Rodríguez, L. E. (2016). Trabajo emocional y satisfacción con el empleo en hoteles de sol y playa. *Obtenido de Retos de la Dirección versión On-line*, Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2306-91552016000100009&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2306-91552016000100009&lng=es&nrm=iso)
- Rivas, H. C. (02 de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. En H. C. Rivas, *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional* (págs. 117-118). La Libertad, Ecuador: Sabina Gisella Villón Perero. Obtenido de Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.
- Rocco, E. (2009). El dinero no es todo: Claves del Salario Emocional. *El Economista*.
- Rodríguez Ortega de Peña, Nélica. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 29 de octubre de 2020, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=pt).
- Sampieri R., Fernández C. y Pilar B. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición, Recuperado de : <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sheily, L. S. (Enero de 2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa*. Obtenido de Tesis de grado.Universidad Rafael Landívar, Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Suárez Acevedo, Dámaris Magnolia. (18 de 12 de 2018). *Salario emocional y el mejoramiento de la productividad*. Obtenido de Salario emocional y el mejoramiento de la productividad: <http://hdl.handle.net/10654/15165>
- Suárez Erazo, R. T. (2016). El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S. En R. T. Suárez Erazo, *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* (pág. 69). QUITO, QUITO: Quito: UCE.

Terán, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. (Tesis pregrado). Universidad católica san pablo. Arequipa, Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N\\_RUELA\\_S\\_JUA\\_TRA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELA_S_JUA_TRA.pdf)

Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. (Tesis pregrado). Universidad católica san pablo. Arequipa, Perú. Recuperado de:  
[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N\\_RUELA\\_S\\_JUA\\_TRA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELA_S_JUA_TRA.pdf)

## Anexos.

### Anexo 1.

Tabla 1. Descripción sociodemográfica

NOMBRES	SEXO	EDAD	SALARIO	CONTRATO	ESTADO CIVIL	NIVEL ACADEMICO
ANONIMO 1	MASCULINO	49	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	UNION LIBRE	BACHILLER
ANONIMO 2	FEMENINO	28	\$ 5.400.000,00	INDEFINIDO	SOLTERA	PROFESIONAL
ANONIMO 3	FEMENINO	40	\$ 2.600.000,00	INDEFINIDO	CASADA	PROFESIONAL
ANONIMO 4	FEMENINO	56	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	SOLTERA	TECNICA
ANONIMO 5	MASCULINO	35	\$ 2.170.000,00	INDEFINIDO	SOLTERA	PROFESIONAL
ANONIMO 6	FEMENINO	23	\$ 5.400.000,00	INDEFINIDO	SOLTERA	PROFESIONAL
ANONIMO 7	MASCULINO	57	\$ 7.000.000,00	INDEFINIDO	CASADA	PROFESIONAL
ANONIMO 8	FEMENINO	24	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	SOLTERA	PROFESIONAL
ANONIMO 9	MASCULINO	47	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	SOLTERA	TECNICO
ANONIMO 10	FEMENINO	46	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	CASADA	TECNICA
ANONIMO 11	FEMENINO	33	\$ 4.500.000,00	INDEFINIDO	SOLTERA	PROFESIONAL
ANONIMO 12	FEMENINO	30	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	UNION LIBRE	TECNICA
ANONIMO 13	MASCULINO	25	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	SOLTERA	TECNICO
ANONIMO 14	FEMENINO	28	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	UNION LIBRE	TECNICA
ANONIMO 15	FEMENINO	27	\$ 980.857,00	INDEFINIDO	UNION LIBRE	PROFESIONAL

### Anexo 2.

Tabla 2. Instrumento Likert en la empresa Pérez Lara Ltda. en la ciudad de Bogotá.

FECHA:					
NOMBRE Y APELLIDO:					
GENERO:	FEMENINO		MASCULINO		
ESTADO CIVIL:	SOLTERO		CASADO		UNION LIBRE:
INSTRUCCIONES:					
Lea cada pregunta detenidamente para efectos de comprensión y marque con una <b>X</b> de acuerdo con la escala que se identifique.					
<b>PREGUNTAS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>				
	<b>Totalmente De acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>En Desacuerdo.</b>	<b>Totalmente En desacuerdo.</b>
1. ¿Considera que el salario emocional influye positivamente en la satisfacción laboral?					
2. ¿la empresa utiliza el salario emocional como método de compensación?					
3. ¿Considera que el clima laboral se optimiza por medio del salario emocional?					
4. ¿Percibe el cumplimiento de sus necesidades personales, psicológicas y profesionales están influenciadas por el salario emocional?					
5. ¿El salario emocional implementado por la empresa cubre sus necesidades y expectativas laborales?					
6. ¿el salario emocional es determinante para el cumplimiento de sus funciones?					

7. ¿la empresa implementa estrategias para mejorar el bienestar de sus empleados?					
8. ¿El salario emocional produce que se encuentre motivado dentro de la empresa?					

**Anexo 3.**

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** ENTREVISTA ESTRUCTURADA

**Investigadores:** DIEGO ALEJANDRO SALDARRIAGA GOMEZ

JUAN CAMILO GOMEZ BAUTISTA

YACDIRI SIERRA SOTO

YESSICA MARCELA RIOS ARROYAVE

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Determinar de qué manera el salario emocional puede influir en el bienestar y la calidad de vida laboral de la organización Pérez Lara Ltda.

**Posibles beneficios**

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

**Participación voluntaria / Retiro del estudio**

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, \_\_\_\_\_ denominada “ \_\_\_\_\_ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: DIEGO ALEJANDRO SALDARRIAGA GOMEZ

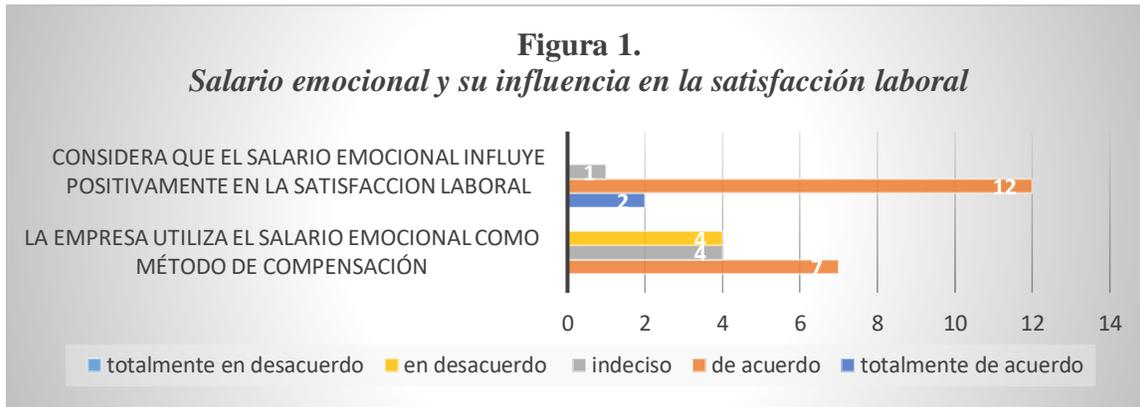
JUAN CAMILO GOMEZ BAUTISTA

YACDIRI SIERRA SOTO

YESSICA MARCELA RIOS ARROYAVE

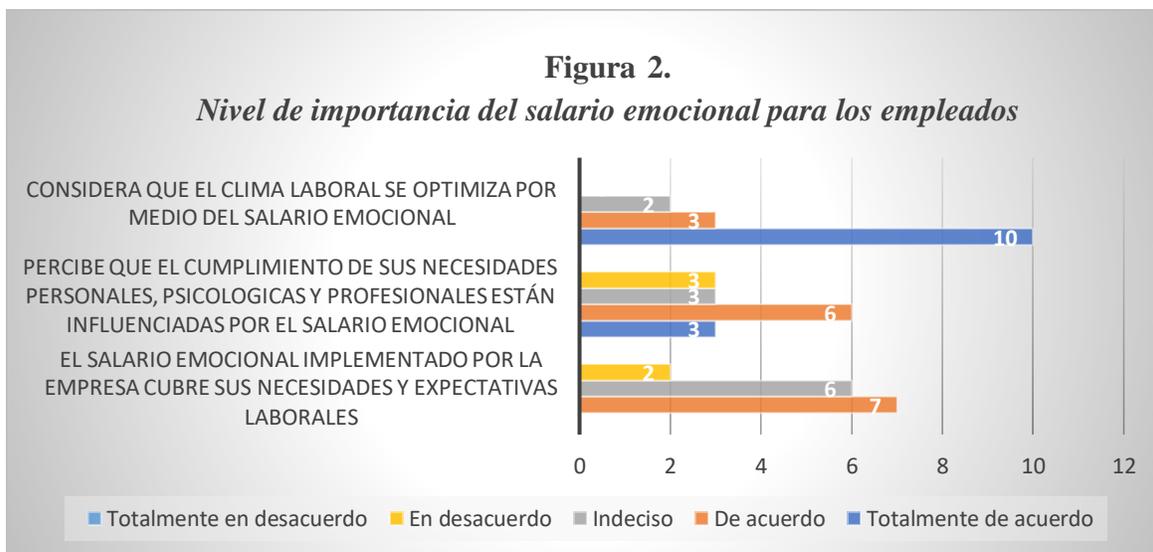
**Anexo 4.**

**Figura No 1.**



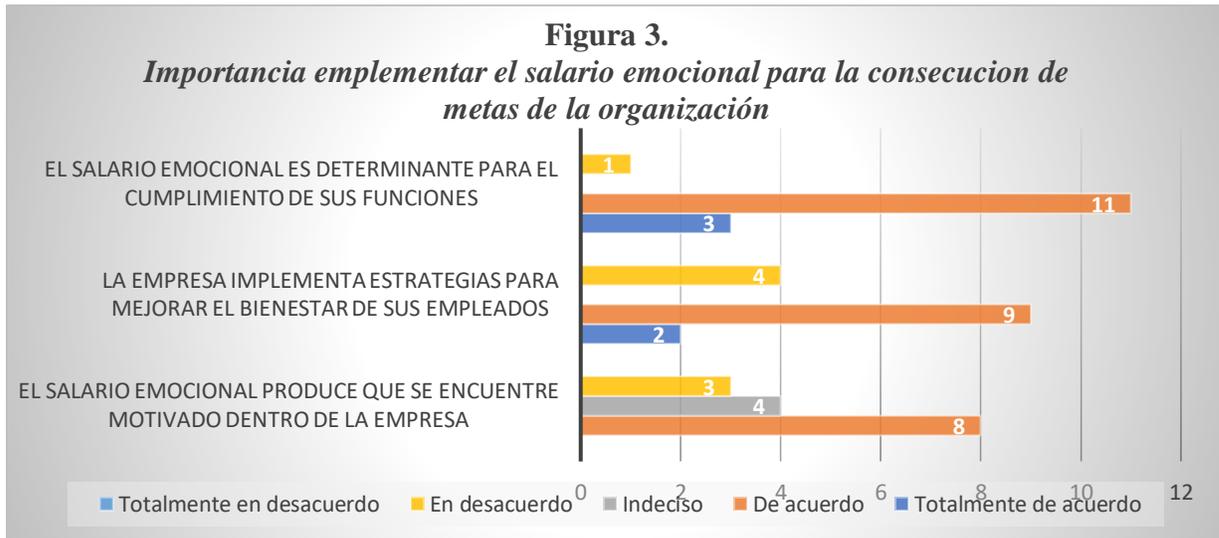
*Figura 1. Salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral.*

**Anexo 5.**  
**Figura No 2.**



*Figura 2. Nivel de importancia del salario emocional para los empleados.*

**Anexo 6.**  
**Figura 3.**



*Figura 3. Importancia de implementar el salario emocional para la consecución de metas de la organización.*

#### **Anexo 7.**

#### **Link del material multimedia**

<https://www.youtube.com/watch?v=qgqXChxql04>