

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  
EL SALARIO EMOCIONAL EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE PROAIRE S.A.S UBICADA EN LA CIUDAD DE  
BOGOTÁ

PRESENTA:

MONICA JINETH AYALA LAZO COD. 100235056  
NIDIA ESPERANZA VANEGAS HERNÁNDEZ COD. 100234798  
VIVIAN JINETH MONTENEGRO REAL COD. 100236466

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCIA GARZON. MGS

BOGOTÁ, MARZO-JUNIO 2022

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción. ....	4
Descripción del contexto general del tema. ....	4
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación. ....	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos. ....	6
Justificación. ....	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	9
Marco Empírico. ....	11
Capítulo 3. Metodología. ....	13
Tipo y diseño de investigación. ....	13
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos. ....	14
Estrategia del análisis de datos. ....	14
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados. ....	16
Discusión.....	18
Conclusiones.....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones. ....	21
Referencias bibliográficas.....	23
Anexos. ....	26

### Lista de tablas

Tabla 1. Instrumento de recolección de datos Proaire S.A.S. ....	20
Tabla 2. Plantilla de consentimiento Informado .....	21

### Lista de figuras

Figura 1. Salario emocional, influencia e importancia en el bienestar laboral. ....	32
Figura 2. Importancia de la implementación del salario emocional para la mejora del Bienestar Laboral de Proaire S.A.S .....	32
Figura 3. Nivel de aceptación .....	21

### **Resumen.**

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales de los trabajadores, haciendo que estos sientan tranquilidad, sean más productivos y desempeñen mejor sus funciones, todo esto fomentando la conciliación laboral, donde el empleador tiene un capital humano más productivo, obtiene mayor rendimiento e invierte menos; El objetivo de esta investigación es identificar como el salario emocional influye en el bienestar y en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Proaire S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá.

Este proyecto de investigación se desarrolló bajo una metodología tipo correlacional y bajo un diseño descriptivo, como muestra se utilizó como instrumento una entrevista estructurada que se aplicó a 15 empleados, siendo 10 de sexo masculino y 5 de sexo femenino pertenecientes a esta organización y la cual permitió obtener datos de manera subjetiva para la recolección de datos. En los primordiales resultados de este estudio, se pudo evidenciar que la mayor parte de los participantes ven en el salario emocional un influyente para mejorar la satisfacción laboral dentro de la organización, del mismo modo, los participantes coinciden en que es importante su implementación para el cumplimiento eficaz de los objetivos dentro de la empresa;

Debido a esto último se ha podido concluir que los ayudantes de la organización mencionada no permanecen plenamente satisfechos con la organización e indican que la

aplicación del programa es probable debido a que se optimizaría el ambiente gremial laboral e influye en su propio bienestar.

**Palabras clave:** Salario emocional, Bienestar laboral, calidad de vida, motivación, incentivos.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Las empresas en la actualidad buscan el cumplimiento de metas y la forma más exitosa de sobresalir en el mercado laboral, razón por la que requiere mecanismos que faciliten mantener una relación constante y estrecha con sus miembros; mecanismos que hagan que sus colaboradores se mantengan más fieles que nunca frente a las diferentes empresas; pues el mismo tiene que ver con la productividad, la participación en las diferentes actividades promueven el crecimiento profesional y/o personal y reforzando la compañía. El contar con un óptimo bienestar laboral en la entidad fomenta en grandes rasgos beneficios como la disminución de estrés laboral, el talento humano deja de ser rotativo, las relaciones personales y ambiente laboral es más ameno.

Por tal motivo en este proyecto de investigación se pretende un tema tan puntual e importante como lo es el salario emocional, especificando como influye, sus beneficios y hasta como llega a funcionar estratégicamente en el desempeño de objetivos y metas de las empresas, y de una u otra manera influenciar en el desarrollo personal de cada colaborador de forma positiva.

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

Es de vital importancia que Proaire S.A.S genere un clima laboral estable para sus trabajadores, incentivando su calidad de vida y bienestar, ya que se podría encaminar el desarrollo facilitando y aumentando su producción en los procesos operativos de la empresa, basándonos en estadísticas un trabajador que maneje un bienestar laboral alto y propio delimita su ausentismo laboral y rotación mejorando su producción.

Cabe resaltar que, uno de los líderes de recursos humanos en Colombia (Adecco, 2017), realizó una encuesta en el año 2017 enfocada en determinar cómo los colombianos calificaban el ambiente laboral en su trabajo y se encontró con un 51% donde los consultados lo calificó como bueno, pero el restante lo calificó de una forma no tan buena, lo que de manera inmediata abre una brecha entre el bienestar laboral del trabajador y la productividad de las empresas.

Además, cabe señalar que el creador Puyal (2016) denota: “Salario Emocional, Clave para Minimizar el Estrés” señala que el salario emocional es aquella herramienta facilitadora que logra equilibrar la vida personal y laboral de los empleados. Adicionalmente, según Granados (2011) la vida laboral del trabajador se afecta, no sólo por componentes personales que se exteriorizan en el campo laboral si no también por todo lo sucede fuera de el llamado extra laboral, como elementos que se componen en su vida cotidiana como la familia, tiempo libre, entre otros. Por ello, según Magda (2017), “existen numerosos estudios que han demostrado que la fidelidad de un trabajador a su empresa, su productividad, su rotación y su absentismo dependen de un alto nivel de satisfacción laboral”.

### **Planteamiento del problema**

Es un desafío para la mayoría de las empresas fidelizar a sus empleados, por esta razón, diferentes compañías en Colombia implementan cambios constantes que les permiten promover la estimulación a sus trabajadores en cuanto a pertenencia, el trabajo en equipo, aumentar la productividad y reducir el ausentismo laboral. El salario emocional es un valor agregado que hace que la empresa cuente con talento humano calificado y estable para las diferentes labores, además, se convierte en un escenario llamativo para trabajar ya que, forma un enfoque atractivo como externo e interno.

En la empresa Proaire S.A.S. surge la necesidad de fidelizar a sus trabajadores implementando elementos dirigidos a el agrado de sus trabajadores mejorando el bienestar laboral y cultural, para ello se obtiene mejor productividad en su actividad económica, motivados mediante un programa de salario emocional el cual consistente en la implementación de un incremento de incentivos en especie, dependiendo de un incremento en el índice de productividad, sin deterioro de la calidad.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cómo el salario emocional interviene en la calidad y bienestar de vida de los trabajadores de la empresa Proaire S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá?

### **Objetivo general.**

Identificar como el salario emocional influye en el bienestar y en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Proaire S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá.

### **Objetivos específicos.**

Establecer las necesidades y las perspectivas de los colaboradores de la empresa Proaire S.AS. ubicada en la ciudad de Bogotá.

Identificar las estrategias existentes de salario emocional en la empresa Proaire S.AS. ubicada en la ciudad de Bogotá.

Definir qué importancia tiene el salario emocional y bienestar laboral en la empresa Proaire SAS. ubicada en la ciudad de Bogotá.

### **Justificación.**

El recurso humano es lo más valioso que tiene toda empresa, por esto es necesario motivar a sus colaboradores no solo económicamente, también es importante hacerlo emocionalmente y trabajar en pro de su satisfacción personal, lo cual se puede brindar a través de la ejecución de un programa de salario emocional, generando la disminución de insatisfacción productiva y laboral, la desmotivación existente, la desvinculación del personal, las patologías como lo son incapacidades generales y/o laborales expuestas ya sea por estrés o fatiga. Si bien, el salario emocional está compuesto por beneficios no económicos para sus colaboradores; con estos se busca incentivar y motivar al recurso humano para fortalecer su pertenencia con la compañía y la responsabilidad con la cual desempeña sus labores; mejorando a su vez el clima laboral y aumento en su satisfacción

Teniendo en cuenta lo anterior, es fundamental profundizar sobre los componentes del salario emocional y como desde la psicología organizacional puede

brindarle al colaborador un bienestar entre su vida laboral y cotidiana. Realizando un análisis de campo por medio de un estudio con encuestas de satisfacción y bienestar laboral en los trabajadores, se pueden identificar las oportunidades de mejora de la compañía y de esta forma evaluar la viabilidad y potencializar el cambio. Los factores motivacionales son indispensables para generar una gestión empresarial de una manera óptima, por esto el proyecto de investigación se encamina a determinar como el salario emocional interviene en la calidad y bienestar de vida de los trabajadores de la empresa Proaire S.A.S

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

En el capítulo se desarrollan 3 marcos que intentan explicar las percepciones mas importantes del estudio, la hipótesis que respalda el análisis y el estado obtenido en este proyecto.

#### **Marco conceptual.**

La compensación económica no es suficiente motivación laboral, ya que el trabajador tiene la expectativa de recibir un salario emocional, podemos definir como toda remuneración que recibe el trabajador distinto del dinero, es decir, aquel reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación que la misma retribución económica (García, 2012). La paz humana incluye la estabilidad personal y ecológica, el ingreso de bienes materiales para vivir una vida digna, la buena

salud y las buenas interacciones sociales, todo lo que mantiene una estrecha interacción y fundamenta la independencia para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

Ahora bien, en este marco lo que planteamos y queremos es ver el sentido del salario emocional y afirmar que es una interrelación fundamental entre el ser humano y sus áreas de trabajo y que estas serán constantemente recíprocas, haciendo posible lograr beneficios para ambas partes, nos enfocaremos en 2 tácticas clave, componentes generacionales y componentes emocionales. Una habilidad en el programa de Salario Emocional es que los trabajadores busquen desarrollar sus habilidades y fortalecer sus conocimientos impulsando su progreso profesional y personal, el salario emocional tiende a garantizar la permanencia, el salario monetario garantizar mejor desempeño en la producción y eficiencia laboral.

Un gran desafío es lograr estimular la pertenencia del trabajador y observar qué es lo que verdaderamente los motiva, por esta razón el sentido de este trabajo es encaminarnos en el trabajador y en su satisfacción de necesidades tanto laborales como profesionales, indagaremos las oportunidades existentes en beneficio emocional, apuntando a contribuir y generar amor hacia la empresa, permitiéndole a la empresa optimizar e incrementar su productividad y eficacia en su ambiente. Por ello, el presente proyecto se guía por la teoría de Adams Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación con el propósito de que la empresa logre fidelizar a sus trabajadores implementando estrategias orientadas al bienestar de los trabajadores mejorando el ambiente laboral y obteniendo mejor productividad en su actividad económica.

### **Salario emocional**

Se define como aquella remuneración en especie que toma un trabajador como compensación a su calidad de vida y sobresaliente en su nivel productivo, lo cual hace parte satisfactoria a nivel personal.

### **Productividad**

Se refiere a procesos productivos lo que nos indica en la mayoría de las ocasiones, utilizar menos recursos para crear más bienes y/o servicios es hacer más productos con menos recursos (Carro & González, 2017). El cual representa a la empresa mayor eficiencia con menor esfuerzo.

### **Bienestar laboral**

Influye directamente en el trabajador ya que genera motivación, oportunidad de sobresalir en su labor y desarrollar reconocimiento personal por medio de la formación, capacitación y aprendizaje anexo brindado por la empresa esto contribuye a satisfacer al trabajador en su autoestima y mejorar sus logros personales por medio de su autorrealización, interviniendo efectivamente de como observa su ambiente de trabajo.

### **Motivación laboral**

En la actualidad las empresas están implementando el tipo de método el cual es el salario emocional. Dicha implementación está generando altos niveles de motivación laboral, el trabajador incrementar su calidad de trabajo y productividad a su vez disminuye los índices de ausentismo construyendo una vida laboral más saludable y contribuyente a su labor logrando un equilibrio en su área laboral y personal satisfaciendo sus necesidades individuales.

### **Marco teórico.**

El progreso empresarial es generado por la necesidad en las compañías las cuales desarrollan y orientan herramientas enfocadas al trabajador donde permiten potenciar la satisfacción laboral, con el fin de retener a sus colaboradores en sus puestos de trabajo, logrando a su vez una elevación de su eficiencia conforme a las necesidades de la compañía. Para alcanzar esta meta que representa una oportunidad significativa, pues genera mejorías en el entorno económico, es preciso considerar estrategias atractivas para mantener a los trabajadores más satisfechos, productivos, creativos y comprometidos; El salario actualmente no es lo más relevante, y el llamado salario emocional se está complementando como un elemento clave de la satisfacción de los empleados. Si bien un salario podría mejorar con la competitividad, el elemento emocional es lo que realmente lo diferencia y mantiene a los empleados leales. Uno de los enormes desafíos que enfrentan las organizaciones es involucrar a sus empleados y ver qué es lo que realmente motiva a cada individuo. (Abad, 2008).

La teoría dual de Herzberg que habla sobre la satisfacción y motivación laboral, muestra la importancia del crecimiento personal y la autorrealización del individuo a través del trabajo, ya que el dinero (salario) se encuentra dentro de la categoría higiene ya que son las condiciones mínimas indispensables, siendo un elemento básico que debe cuidarse como la propia seguridad y salud del empleado. No obstante, la motivación debe partir de aspectos que impulsen y desarrollen a la persona. La felicidad de un empleado es esencialmente el resultado de lo que Herzberg llamó "motivadores". Los dichos tienen que ser sobre el reconocimiento y el logro, la promoción y el avance, o la

confianza y la soberanía para hacer el trabajo de uno. Esta clase de componentes contribuye enormemente al crecimiento de la felicidad de un individuo, con poco impacto en la insatisfacción. Por lo tanto, Herzberg sugiere que el salario económico no es motivador suficiente, no es porque no fuera bien remunerado, es porque no tiene efectos fuertes y duraderos, principalmente en los empleados de nivel medio a alto. Una vez solo se manipula dicho factor económico sin importar su mejoría u otras condiciones y puntos esenciales de la labor contratada. Es por esto que el modelo ha cambiado, las empresas no solo buscan mejorar su productividad o servicios, sino que, desde hace más de una década, la inversión está dirigida al colaborador en materia de su crecimiento, teniendo un desarrollo tan alto permitiendo que la gestión del talento humano tome protagonismo (Suarez, 2016).

Debido a estos progresos, en la actualidad las organizaciones toman más en cuenta, valoran y se orientan en la implementación de modelos motivacionales, dicho componente es considerado un elemento de vital importancia en la productividad (Suarez, 2016) ya que encierran las razones por las cuales las personas se encuentran trabajando en una organización. Si bien, la motivación es un factor fundamental al cual se debe dar relevancia al momento de hablar sobre productividad en una entidad, pues como menciona Maslow (1943), los seres humanos estamos en una constante búsqueda de la satisfacción de necesidades, partiendo de las básicas hasta la autorrealización, donde planteándolo en una organización se puede generar mayor afiliación y motivación con su colaborador al estimular y proporcionar herramientas que permitan su crecimiento. Este con el fin del desarrollo completo del capital humano, el cual a sido adquirido por las

empresas en el transcurso del tiempo donde se remonta a la corriente humanista, rompiendo modelos tradicionales donde se observaba autoritarismo en su esquema gerencial y no eran tenidas en cuenta las participaciones de sus colaboradores respecto a su opinión; por esto se han venido creando esquemas o planes de compromiso social que optimizan el bienestar de vida en talento humano.

Los colaboradores en la actualidad valoran aún más las retribuciones no monetarias que se encuentran encaminadas al mejoramiento en su calidad de vida (Barragán, Castillo y Guerra, 2009) por esto se habla del salario emocional, pues da a las personas diversos beneficios que les permiten sentirse a gusto con su lugar de trabajo, ya que son tomadas en cuenta sus necesidades personales, familiares y profesionales , dando como resultado un crecimiento integral, no solo en factores monetarios .

La finalidad del contenido del salario emocional se basa en brindar beneficios a los asistentes, creando conocimientos o emociones de tranquilidad y lealtad con la organización, desencadenando costos adicionales y diferenciadores en la misma. Con el salario emocional también se ve impactado el ambiente organizacional, los indicadores de inconformismo se disminuyen y disipa las necesidades insatisfechas

### **Marco Empírico.**

En la actualidad el salario emocional debe ser visto como uno de los pilares fundamentales para que las empresas sean líderes en cuanto a la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores, este tema que ha sido foco de investigación que ha proporcionado motivación para comprender el comportamiento organizacional.

En diferentes contextos sociales se ha definido el salario emocional como un importante suceso a nivel mundial, según la autora Claudia, R. (2011) dice que en los diferentes países se ha diversificado el salario emocional y relata que en España el plan Concilia, encaminado al sector público, aprueba la flexibilidad en los horarios para los trabajadores que tiene hijos menores de 12 años, por otro lado se enfoca en la Comisión Europea con la declaración de la flexibilidad en los horarios laborales que beneficia, no solo a los colaboradores, sino también a los patronos de las empresas, ella define que la legalización de las compañías en Europa ha favorecido la certificación de “Empresa Familiarmente Responsable”, después de desarrollar métodos de, diseño, autoevaluación y planeación, medida y ejecución.

Por otro lado Restrepo, P. (2014), juzga la importancia de la flexibilidad laboral, desarrollando una investigación descriptiva, en la cual describe que la ejecución del programa salario emocional se da a inicios al Levantamiento Industrial, surgida en Gran Bretaña a finales del siglo XVIII y pese a la implementación de un horario laboral de 8 horas diarias según la legislación del 2002, Ley 789 en Colombia, no contribuye a la concepción de empleo en las cifras apreciadas, ni mucho menos el progreso de la calidad y bienestar de vida de los colaboradores colombianos.

Se tiene de igual forma como referencia el aporte por González, F. (2017), quien en un artículo fomenta el interés por el bienestar y la felicidad de un empleado dentro de una empresa, realizó una investigación descriptiva buscando como objeto de investigación la vinculación del salario emocional y el bienestar laboral, por lo cual utilizó la descripción como instrumento propio donde describe casi toda las áreas de

satisfacción en escala de modelo de inversión que debe tener una empresa que el resultado sea satisfactorio, se enfoca en el resultado y relata que se relacionan entre sí.

Sin embargo, en esta investigación es importante tener en cuenta dos factores en común, la motivación y el equilibrio entre lo laboral y la vida propia del individuo, ya que, se planteó crear planes de bienestar laboral que contribuyen a la buena salud mental y al equilibrio emocional de cada colaborador. Pues la satisfacción laboral se define como un constructo para aplicar indispensablemente en las organizaciones, un trabajador insatisfecho no domina su rendimiento laboral y también representa a la empresa pérdidas en factores económico.

Por último, se realiza un aporte por parte de Rocco, M. (2009) donde enfatiza en su investigación teórica que en cuanto a calidad, precisión y eficiencia de la labor que realiza cada empleado, las empresas deben garantizar un acople entre el trabajo a realizar y el beneficio a brindar para cada trabajador, teniendo en cuenta que el salario emocional beneficia tanto a la empresa como al trabajador, haciendo que mejore en el mercado de una forma competitiva y mas eficaz, como al trabajador, quien además de la retribución legal por la labor prestada, se siente cómodo en un ambiente laboral con un buen clima y salario emocional para trabajar en dicha empresa, cabe resaltar que en esta investigación la autora hace énfasis en los deberes y derechos tanto de la empresa como del empleado, dejando claro que es una relación de dos.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

La presente investigación tiene un enfoque correlacional, puesto que permite la recolección de la información de una manera abierta, permitiendo generar datos de percepciones, vivencias y experiencias de cada individuo. Este proyecto de investigación es de carácter correlacional, utilizando un muestreo no probabilístico por convivencia, el cual busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población la dentro de la organización escogida a trabajar; está orientado a identificar y establecer las necesidades y las perspectivas de los colaboradores de la empresa Proaire S.A.S. ubicada en la ciudad de Bogotá, con el fin de determinar estrategias motivacionales para un buen rendimiento laboral.

##### **Participantes.**

Para el desarrollo metodológico de esta investigación la población se centró en los trabajadores del área de producción de la empresa Proaire S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, entendiéndose la muestra como un subgrupo de 15 empleados, los cuales fueron 10 de sexo masculino y 5 de sexo femenino; con una edad equivalente entre los 18 a los 50 años; se toma esta población debido a que muestran a grandes rasgos de baja motivación laboral en el día a día.

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

Con el fin de establecer las necesidades y perspectivas de los colaboradores de la empresa Proaire S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, se utilizó como instrumento una entrevista estructurada la cual permitió obtener la información fidedigna, auténtica y veraz, es decir, datos que nos permite recolectar información a través de las observaciones y forma no cuantitativa. La misma está conformada por 8 preguntas, también divididas en tres categorías que indicaba las variables de estudio que son: bienestar laboral, satisfacción laboral y salario emocional. Como método de respuesta se utilizó el de escala de Likert, ya que este método ayuda a establecer si una acción ha dejado a los empleados satisfechos, insatisfechos o indiferente. (Anexo 1.)

### **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 gráficas, que, a su vez, permitió el entendimiento del resultado obtenido a necesidad de investigación.

### **Consideraciones éticas.**

Bajo la expedición de la Ley 1090 de 2006 se regulo la profesión de la psicología y se establece el rol que como psicólogos en la parte de investigación, de diagnóstico, de evaluación y formación se deben cumplir ciertos procedimientos o principios éticos que establece la ley, una de ellas son los límites que se deben tener cuando se tiene información del paciente, esta información es confidencial, segundo el principio ético que debe guiar la toma de decisiones de psicólogo como profesional en Colombia. Otro aspecto importante es la tipificación de las relaciones profesionales con usuarios, empresas, organismos de control y con la sociedad en

general. Los requerimientos de la utilización de material psicotécnico de investigaciones psicológicas, el incumplimiento de estos puntos importantes de la Ley 1090 de 2006 conllevan a procesos disciplinarios teniendo en cuenta que se estaría faltando al principio ético. En el artículo 1 y 2 se logra evidenciar son artículos que puede realizar un profesional de psicología.

En cuanto la resolución número 8430 de 1993 en el “Titulo II de la investigación en seres humanos en el Capítulo 1. De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, en el Artículo 5”, se indica que “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto el análisis debe prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la defensa de sus derechos y bienestar”.. (pág. 2).

Cabe resaltar que, para este proyecto de investigación se tiene en cuenta el consentimiento informado (Anexo 2), el cual indica según el Art. 14. “ .. El Consentimiento Informado es el consentimiento escrito por el cual la persona involucrada en la investigación, o su representante legal, en su caso, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los métodos, beneficios y peligros con los que se empleará. someterse, en función de una elección independiente y sin coerción alguna”

#### **Capítulo 4.**

##### **Resultados.**

Una vez aplicado el instrumento escogido para el análisis de información del proyecto, que se llevó a cabo con la empresa Proaire S.A.S se procedió a realizar un análisis de manera grupal, el cual permitió obtener aspectos claves afines con el salario emocional, y cómo su estudio puede ser el todo como guía a la calidad de vida laboral bienestar de los trabajadores de la empresa. Para ello y de la mano con la metodología establecida para la investigación dada, los resultados arrojados indican que los participantes en su gran mayoría ven que el salario emocional influiría ciertamente en su

calidad de vida laboral y bienestar dentro de la entidad, razón por lo que la empresa debe entrar de manera inmediata a validar el tema, ya que según otro ítem de los resultados arrojados, la organización no se enfoca por el ambiente laboral de los trabajadores de Proaire S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, lo cual impacta de manera negativa el desempeño y producción dentro de la misma. Por lo anterior, se plasma una observación profunda de la información recolectada, el cual buscara manifestar las variables determinadas para la exploración, y para ello se realizaron gráficas las cuales permitieron mejor definición de la información recolectada y serán relacionadas a continuación.

La encuesta aplicada para esta investigación buscaba establecer las necesidades y las perspectivas de los colaboradores de la empresa Proaire S.A.S. por lo que se hizo un despliegue de descripción de las variables que se puede evidenciar en la figura 1 (Ver anexo 3) que nos arrojó un resultado no muy positivo frente a las estrategias que maneja la entidad en cuanto a salarios emocionales para los colaboradores, pues diez de las quince personas encuestadas expresaron que se encuentran totalmente de acuerdo con que la empresa implemente el salario emocional como método incentivación, ya que la misma no cuenta con este método. Otra de las variables nos indica que, ciertamente las necesidades profesionales, psicológicas y personales por el salario emocional, pues nueve personas expresaron estar de acuerdo con ello y cuatro totalmente de acuerdo, lo que nos hace pensar con mayor magnitud en tener en cuenta aspectos de salario emocional e incentivación. Mientras que, uno de los participantes expreso estar indeciso frente a esta variable y el colaborador restante indica estar en desacuerdo.

Sin embargo, cabe destacar que, con el análisis realizado y como se ve en la primera variable descrita, si el salario emocional fuese realizado por la compañía cubriría las expectativas y necesidades laborales, ya que de la población encuestada diez personas están de acuerdo y dos totalmente de acuerdo frente a esta posición e implementación.

Por otra parte, y por medio de esta se logra definir la calidad que tiene el salario emocional y bienestar laboral en la compañía Proaire SAS., pues en la figura 2 (Ver anexo 4) se muestra como siete de los colaboradores se encuentran de acuerdo en responder que el ambiente laboral se mejora por medio del salario emocional y cinco de ellos reforzando con un totalmente de acuerdo frente a este ítem; dos de ellos si están en una posición de indecisión teniendo en cuenta en que nunca se ha visto este tipo de incentivación para la mejora de un bienestar laboral en su empresa. Además, con otro de los ítems aplicado se logra reforzar de manera positiva lo indicado anteriormente, pues ocho de los trabajadores expresa estar totalmente de acuerdo en que el salario emocional causa motivación dentro de la organización y su entorno familiar. Por último, se logra determinar que el salario emocional influye para el desempeño de sus labores y productividad según lo indicado por seis personas que expresan que están de acuerdo y tres ellas mas indicando estar totalmente de acuerdo.

### **Discusión.**

Los resultados arrojados por la encuesta realizada logran ser contrastados de manera clara con los objetivos indicados inicialmente y estableciendo en el planteamiento del problema. Es así como el salario emocional, según encuesta aplicada a los trabajadores de Proaire S.A.S aumentaría la producción. Pues es así como la tabla de

entrada nos permite constituir los resultados del estudio, el cual nos demuestra la prevalencia de lo que prefiere el trabajador para su bienestar.

Figura 3. *Nivel de aceptación*

SALARIO EMOCIONAL	NIVEL DE ESPECTATIVA DE IMPLEMENTACION					
	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTAL
	2	10	3	0	0	15

Ahora bien, es evaluado el nivel de producción de Proaire S.A.S tomando en cuenta a 15 trabajadores siendo 10 de sexo masculino y 5 femenino, se genera estadísticamente y de manera cualitativa, evidencia que a mayor salario emocional mayor productividad, ya que, los trabajadores indican necesitar un incentivo para mejorar su bienestar y ambiente laboral, sin un valor adicional económico.

Por otro lado, está la producción, dos están totalmente de acuerdo y diez de acuerdo, expresando que estarán a gusto con la implementación del programa salario emocional. Pero también dos trabajadores indican estar indecisos frente a la implementación de este.

También esta los incentivos emocionales y/o bienestar como fuente de estimulación primaria en sus actividades diarias, ya sean profesionales, personales o laborales que son especialmente aquellas que estimulan el sentido de pertenencia por lo

que se está laborando, esto nace en el momento en que los individuos adquieren o tienen amor por su organización.

En consecuencia, está el consenso sobre el contenido de esta investigación, se encontró que los individuos no están constantemente motivados por causas económicas. Habrá quienes piensen que esta es la mejor motivación, existe una proporción de cambiadores que permiten establecer estimulación entre los empleados sin excluir las razones monetarias, ya que en proporción también más causas afectivas se relacionan con el, tiempo en familia, calidad de vida y desarrollo personal.

Cabe resaltar que, también están los beneficios del contenido emocional en las organizaciones como:

**Mayor Productividad:** Los trabajadores que se sienten cómodos con su historia sindical y tienen la oportunidad de conectarla con su historia personal son más eficientes y comprometidos con la organización.

**Tasas de fluctuación más bajas:** Los empleados felices tienden a tener más afecto hacia la empresa. Esto disminuye el costo de contratación nueva, readiestramiento para la ingreso y servicio de recurso humano.

Cuando hay fallas en la organización, regularmente son dadas a conocer por los empleados que lideran una actividad en particular, pero cuando las cosas van bien, los gerentes relevantes a veces guardan silencio, apropiándose de los logros de otras personas y tal vez pensando que no se les da cuenta, esto desanima, empleados que sienten que su crédito ha sido apropiado.

### **Conclusiones.**

Al cumplir con el trabajo de este proyecto, arroja las siguientes conclusiones. Se obteniendo los deducciones y análisis de las encuestas ejecutadas entre los colaboradores de Proaire S.A.S, se demostró que el contenido emocional y la productividad, están directamente relacionados entre sí; la evidencia muestra que los trabajadores no están satisfechos con la tranquilidad que les brinda la organización e indican que la aplicación del programa es factible ya que optimizaría el ambiente laboral e influye en su propio bienestar.

Por otra parte, al examinar los resultados del plan de estudios, se indica que se deben implementar técnicas que incrementen la optimización y eficacia a la competitiva de todos los colaboradores de Proaire s.a.s, cumpliendo así los objetivos de la organización. También, el conocer qué incentivos motiva a los trabajadores de la empresa indirectamente ayudando a equilibrar qué es lo que los desmotiva en su ambiente laboral, ya que la empresa Proaire S.A.S no reconoce el esfuerzo y la empresa incide significativamente en su nivel de motivación. Ahora bien, el reto al que se enfrentan los empleados es que puedan realizar las mismas tareas y adaptarse en la misma medida, de esta manera luego a la iniciativa motivacional debida a la gestión humana, según sus características culturales, materiales y económicas.

Se concluye que los resultados analizados interviene efectivamente en la calidad de vida laboral y bienestar de la empresa Proaire S.A.S , dado que, los datos obtenidos con la ayuda de la herramienta permiten validar esta confirmación.

### **Limitaciones.**

El proyecto de investigación, deja claro la intención de implementar el programa del salario emocional en la organización Proaire S.A.S, sin embargo, uno de los limitantes para la implementación de la encuesta fue el tiempo, ya que, no todos los empleados tienen el mismo horario y al momento de la aplicación de esta, se dificultó la disponibilidad del personal que iba a responder el cuestionario por temas de productividad; es allí, donde se debe dejar una clara visión acerca de cómo la implementación de este tipo de actividades es necesaria para culturizar al personal con la importancia necesaria del tema.

Por otro lado, para nosotras como estudiantes, la aplicación del instrumento tardó más tiempo de lo previsto, ya que este tipo de encuesta se crea bajo la herramienta Forms Office y se debe resolver mediante un teléfono inteligente o un computador, lo que para esto, fue necesario contextualizar a los empleados teniendo en cuenta que no todos tenían la misma agilidad y a algunos se les dificultaba el uso de las herramientas ofimáticas para resolverla. Cabe resalta que, se tomó en cuenta todas las medidas posibles para garantizar los resultados del proyecto y que fueran de total confiabilidad.

### **Recomendaciones.**

Los resultados obtenidos este estudio aconseja aplicar constantemente instrumentos que permitan ver los indicadores de satisfacción laboral en la empresa, con el fin de que los colaboradores tengan claro su práctica laboral y esto sirva como muestra para los objetivos y metas de mejora, en donde la ejecución de actividades promueva el sentido de pertenencia del empleado hacia la organización y a cambio de una buena

productividad se brinden beneficios, tales como: Flexibilidad en los horarios, días remunerados por fechas especiales, estímulos no económicos que logren mejorar el bienestar laboral, ya que es importante que la compañía Proaire S.A.S, tenga en cuenta que si un trabajador tiene sus necesidades satisfechas, su productividad y eficiencia se aumentan a un 100%, para ello se sugiere que el salario emocional sea la premisa dentro de la empresa.

A demás, es recomendable que se generen charlas informativas con todos los empleados, para generar sensibilización, aclarando objetivos y metas de la empresa las cuales sean comprendidas por el trabajador, sin dejar de lado, el equilibrio y bienestar emocional de los trabajadores a nivel personal, profesional y familiar.

### Referencias bibliográficas

- Abad, R. (2008). Cómo evitar la fuga de los mejores empleados. *Microsoft Corporación. Centro para Empresas y Profesionales*.  
<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. y Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A Strategy To Re-tain Talents. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 74-80.
- Barragán, J., Castillo, J. y Guerra, P. (2009). La Retención de Empleados Eficientes: Importancia Estratégica de la Fidelización de los Empleados. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 4(2), 145-159. [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%20145-159.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%20145-159.pdf)
- Carro, R. y Gonzalez, D. (2017). Productividad y competitividad. Administración de las operaciones. <https://www.studocu.com/co/document/universidad-nacional-abierta-y-a-distancia/administracion/carro-r-gonzalez-d-productividad-y-competitividad/8101309>
- Carrillo, J. (2016). El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S. Quito: Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Enciso, K. (2017). Influencia del salario emocional en la calidad de vida y productividad en las organizaciones actuales. *Universidad Militar Nueva Granada, facultad de ciencias económicas, programa alta gerencia*. Bogotá: Colombia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16320/EncisoBravoKarenAndrea2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16320/EncisoBravoKarenAndrea2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.
- Gil, V. Betancur, J. Quintero, F. Puerta, I. Quintero, C. Santacruz, S. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, Vol 12(42). [https://www.researchgate.net/profile/Victor-Gil-Vera/publication/337772053\\_Development\\_of\\_an\\_Emotional\\_Salary\\_Model\\_a\\_Case\\_of](https://www.researchgate.net/profile/Victor-Gil-Vera/publication/337772053_Development_of_an_Emotional_Salary_Model_a_Case_of)

[\\_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-of-an-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf](#)

Gonzalez, F. (2018). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Analista de Capital Humano de Advice RRHH*. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>

Gómez R. (2011), El salario emocional. Colegio de Estudios Superiores de Administracion. Bogotá: Colombia.

<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>

Gómez, A., Rojas, L., Morales, M., & Pérez, P. (2017). El salario emocional una estrategia para mejorar el bienestar laboral en Ciprés Seguridad y Protección Ltda. Obtenido de Universidad Piloto de Colombia: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003788.pdf>

González F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios del IEEM*. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>

García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>

Laurence, H. (2007). La estrategia Humana Funciona. Bogota: *Grupo Norma*.

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. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Madero Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*.29.

Puyal, F. G. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 33, 44-47

Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>

Rocco M, (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Memoria para optar al título de Psicólogo.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccionlaboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Rodriguez, R. y Reyes, C. (2017). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral desde el salario emocional, de los colaboradores de la empresa RR Construcciones SAS. Universidad La Gran Colombia, Facultad de Posgrados y Educación Continuada Especialización En Gerencia.  
[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3798/Satisfacci%C3%B3n\\_laboral\\_salario\\_salario\\_emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3798/Satisfacci%C3%B3n_laboral_salario_salario_emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suarez, D. (2016). El Salario Emocional y el Mejoramiento de la Productividad. *Universidad Militar Nueva Granada de Colombia. Colombia.*  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15165/suarezacevedo?sequence=1>
- Torres, D., Triviño, J. y Martinez, L. (2015). “El Salario Emocional Factor De Eficiencia Y Competitividad Empresarial”. *Universidad Sergio Arboleda Especialización En Gerencia De Talento Humano.*  
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/997/El%20salario%20emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**Anexos.**

**Anexo 1.**

*Tabla 1. Instrumento de recolección datos Proaire S.A.*



<b>FECHA:</b>					
<b>NOMBRE Y APELLIDO:</b>					
<b>GENERO:</b> F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>		<b>EDAD:</b>			
Esta encuesta pretende identificar la percepción de los trabajadores acerca del bienestar laboral con sus aspectos relacionados con salario emocional, familia, reconocimiento laboral, manejo de las jornadas laborales y tiempos libres.					
<b>INSTRUCCIONES:</b>					
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. ¿La empresa se preocupa por mejorar el bienestar de los trabajadores?					
2. ¿Considera que el salario emocional influye positivamente en su bienestar laboral y emocional?					
3. ¿Le gustaría que la empresa utilizara el salario					
4. ¿Considera que el ambiente laboral se optimiza por medio del salario emocional?					
5. ¿Considera que el cumplimiento de sus necesidades personales, psicológicas y profesionales se verían influenciadas por el salario emocional?					
6. ¿El salario emocional si fuese implementado por la empresa cubriría sus necesidades y expectativas laborales?					
7. ¿El salario emocional es determinante para el cumplimiento de sus funciones y/o productividad?					
8. ¿El salario emocional produce que se encuentre motivado dentro de la empresa y su entorno familiar?					

**Anexo 2.**

*Plantilla de Consentimiento informado*

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	MISIONAL
		<b>CODIGO</b>	TE RE FORMATO
		<b>VERSION</b>	01
		<b>PAGINA</b>	30 DE 34

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

**Título del estudio:** Investigación aplicada el salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de Proaire S.A.S

**Investigadores:** Monica Jineth Ayala Lazo  
Nidia Esperanza Vanegas Hernandez  
Vivian Jineth Montenegro Real

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Proaire S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar como el salario emocional influye en el bienestar y en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa Proaire S.A.S.

**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

“ \_\_\_\_\_”

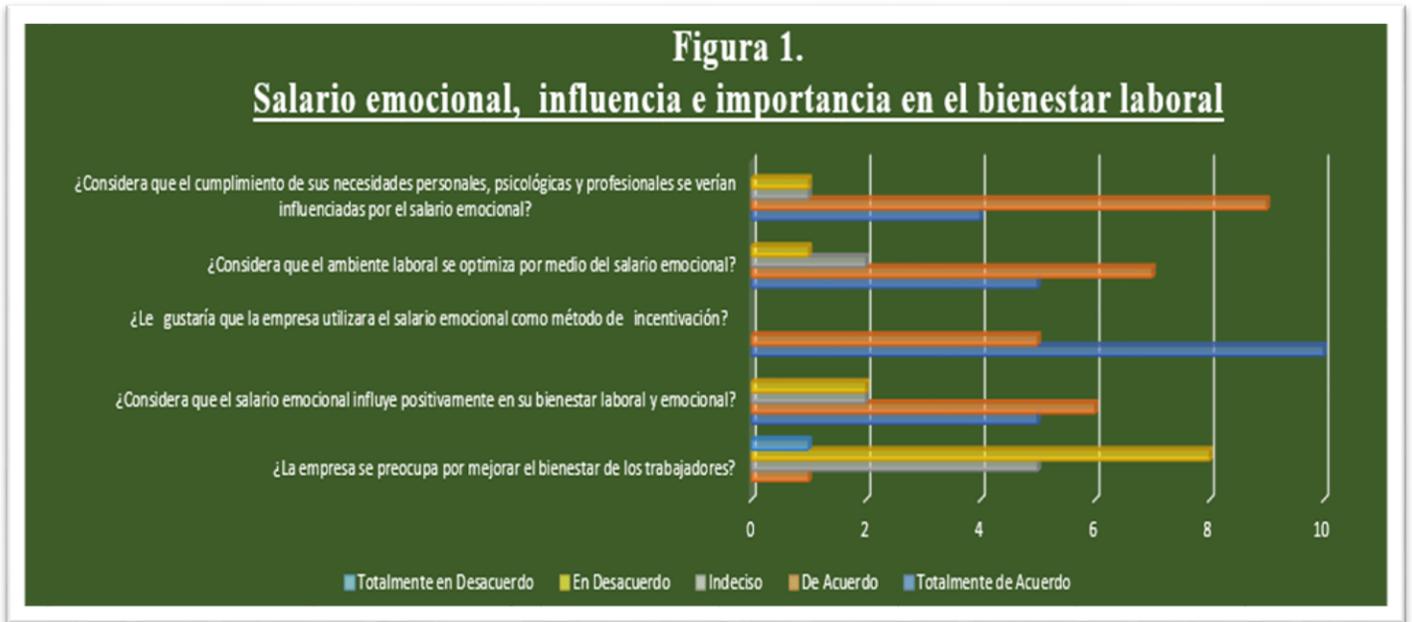
\_\_\_\_\_”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular 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: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

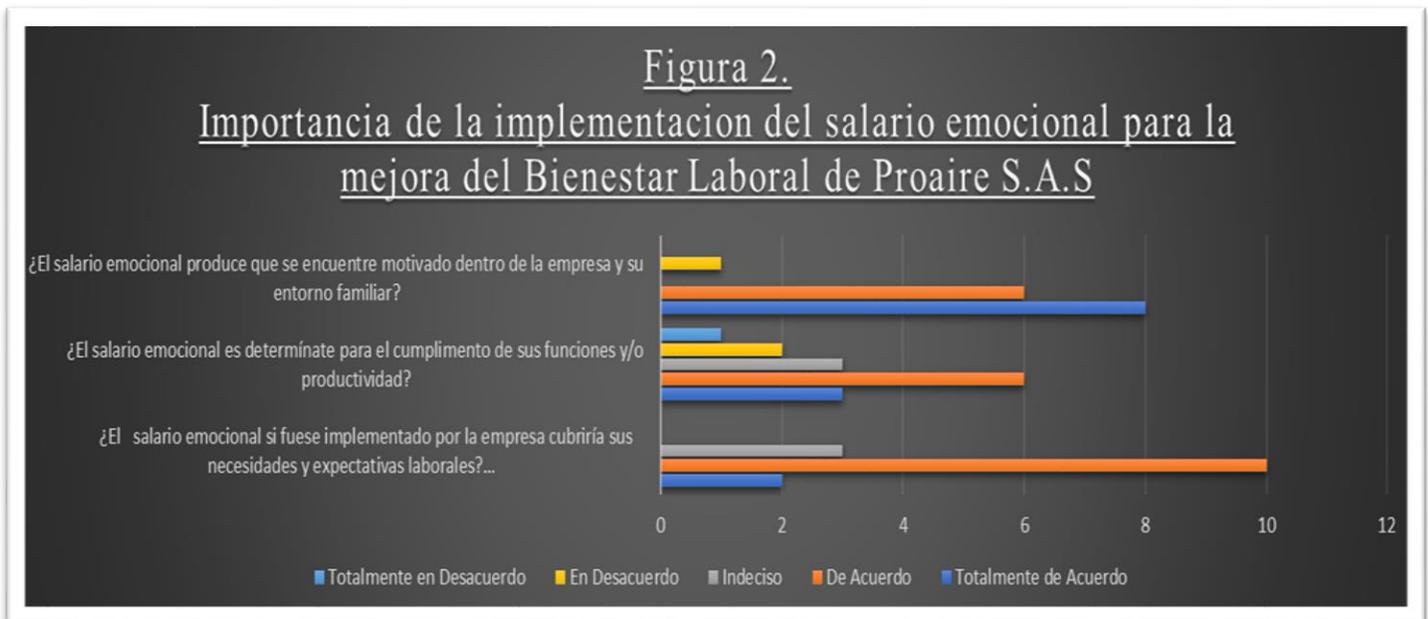
C.C.: \_\_\_\_\_

**Anexo 3. Figura 1.**



*Figura 1. Salario emocional, influencia e importancia en el bienestar laboral.*

**Anexo 4. Figura 2.**



*Figura 2. Importancia de la implementación del salario emocional para la mejora del Bienestar Laboral de Proaire S.A.S*

**Anexo 5.**

*Consentimiento Informado Firmados*

 <p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<p><b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b></p>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 23 JUNIO 2022

Yo FABIO A. IBAÑEZ RUIZ identificado con C.C. 79'325.939 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 **"PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL"**, 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: 

NOMBRE: FABIO A. IBAÑEZ R.

C.C.: 79'325.939 BTA

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 23 JUNIO 2022

Yo Juan Diego Vasez Martinez identificado con C.C. 1014316554 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 **“PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL”**, 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: 

NOMBRE: Juan Diego Vasez Martinez

C.C.: 1.014.316.554

**Anexo 6.**

**Producto Multimedia:** [https://youtu.be/kMIh\\_m2oHfo](https://youtu.be/kMIh_m2oHfo)