



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
COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL EN
LA EMPRESA A&J SAS.

PRESENTA:

BARBOSA ROA YULY ANDREA COD 100078369
DÍAZ TUNJANO HEIDY LORENA COD 1821021485
GÓMEZ CÁRDENAS JENNY MARCELA COD 1821021947
MORENO SOTO PAOLA ANDREA COD 1821020871
RUBIO PÉREZ CARLOS EDUARDO COD 100188002

SUPERVISOR:

CÁRDENAS RODRÍGUEZ FERNANDA. MGS.

BOGOTÁ, 8 DICIEMBRE 2022

Contenido

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco Referencial.....	4
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.....	6
Marco empírico.....	7
Metodología.....	8
Consideraciones éticas.....	10
Resultados.....	10
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Limitaciones y recomendaciones.....	19
Referencias bibliográficas.....	20
ANEXOS.....	23
Anexo 1. Consentimiento informado.....	23
Anexo 2. Escala de compensación emocional y bienestar laboral.....	23
Anexo 3.....	26

Resumen.

Los sistemas de compensación son esenciales para todas las organizaciones, específicamente las compensaciones emocionales, estos incentivos mantienen la motivación en los trabajadores y contribuyen con su calidad de vida y bienestar laboral, por esto, el propósito de este proyecto investigativo es determinar cómo influye la compensación emocional en el bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Aristizábal & Jinete S.A.S. La investigación se ejecutará con base en una metodología cuantitativa con diseño no experimental - transeccional descriptivo, ya que permite identificar los elementos de mayor influencia sobre la compensación o salario emocional de los colaboradores. Los resultados evidencian que aunque los clientes internos se perciben alegres de pertenecer a la compañía y tener horarios flexibles que contribuyen con su calidad de vida, aún se debe mejorar en aspectos como el desarrollo profesional como ascensos y el reconocimiento tras un buen desempeño en las labores. Para concluir, según el instrumento aplicado, se demuestra que la compañía actualmente implementa algunos aspectos del salario emocional, sin embargo, es pertinente que se ejecuten otras estrategias del mismo para mantener motivados a sus colaboradores y por lo tanto, contribuir con su calidad de vida laboral.

Palabras clave: sistemas de remuneración, compensación emocional, reconocimiento, bienestar laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

En la actualidad las empresas buscan poder motivar, retener y atraer al personal tanto nuevo como antiguo por medio de sistemas de remuneración o compensación con el fin de evitar la alta rotación y reducción de costos en otros procesos.

Estos sistemas de remuneración son mecanismos o estrategias de reconocimiento y recompensa que van evolucionando cada día más; tiempo atrás los colaboradores recibían compensaciones para suplir las necesidades básicas, sin embargo, hoy estas remuneraciones van más allá, los colaboradores buscan también la superación y crecimiento profesional.

De acuerdo con una reciente investigación realizada por LinkedIn sobre las preferencias generales de selección, el 63 % de los trabajadores consideran que lo más significativo a la hora de buscar un trabajo son los beneficios y flexibilidad que presta la empresa y que les permita tener bienestar laboral, por encima de un salario monetario, que anteriormente era el factor primordial (El espectador, 2022). Entre más oportunidades de crecimiento pueda ofrecer la organización, más satisfecho se sentirán sus trabajadores, para lograr sus metas y objetivos, demostrando que la complacencia va acompañada de sus emociones, apostando a mejores condiciones creando a su vez sentido de pertenencia hacia la empresa.

Según Torres (2019) la relación laboral existente entre la organización y el trabajador son las compensaciones bien sean salariales o beneficios sociales, que influyen significativamente en la satisfacción de los trabajadores, es por esto que las empresas deben determinar formas estratégicas, para luego transformarlas en técnicas operativas con un presupuesto ya establecido, ya que conociendo al trabajador desde las distintas perspectivas permite comprender la integralidad del individuo en contribución a la organización.

Por consiguiente, cabe señalar que para el desarrollo del presente estudio se busca contemplar como el factor determinante la influencia entre compensación emocional y bienestar laboral en la empresa Aristizábal & Jinete SAS en Bogotá, con el fin de lograr algunas

estrategias convenientes para el aumento de satisfacción laboral, motivación, disminución del ausentismo y productividad en la organización.

Planteamiento del problema

Si bien las organizaciones buscan extenderse en el desarrollo humano integral, estas tienen en cuenta la amplia relación con el bienestar laboral de sus colaboradores, ya que resulta importante conocer qué hace que los trabajadores se encuentren insatisfechos y asimismo saber que provocaría un efecto contrario en los colaboradores para que se sientan bien (Vega, 2021).

Para que las empresas garanticen una buena productividad y el cubrimiento de las necesidades, deben pensar, diseñar e implementar un sistema de compensación emocional que se adecue y logre satisfacer tanto las necesidades de los trabajadores como las de la empresa, este sistema es de gran importancia ya que no logra solo compensar de una manera monetaria si no que se relaciona con otras fuentes de compensación como lo pueden ser los beneficios, incentivos o estímulos.

De esta manera, el presente proyecto de investigación tiene como planteamiento del problema conocer cómo influye la compensación emocional en el bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Aristizábal & Jinete SAS en Bogotá, adicionalmente indagar del nivel de agrado existente actualmente en el interior de la organización, ya que son indispensables para promover la salud en dentro de la organización

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye la compensación emocional en el bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Aristizábal & Jinete S.A.S en Bogotá?

Objetivo general.

Determinar cómo influye la compensación emocional en el bienestar laboral de los colaboradores de la empresa Aristizábal y Jinete SAS en Bogotá.

Objetivos específicos.

1. Estudiar los elementos que conforman la compensación emocional, asociándolo al bienestar laboral de los trabajadores de la empresa Aristizábal y Jinete SAS en Bogotá.
2. Aplicar un instrumento que permita medir la compensación emocional y el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.
3. Establecer desde los resultados obtenidos del instrumento la relación entre compensación emocional y bienestar laboral de la empresa Aristizábal & Jinete S.A.S en Bogotá

Justificación.

La realización de esta investigación es pertinente, pues la compensación emocional o también llamado salario emocional se vuelve fundamental en la actualidad dentro de las organizaciones, está vinculada con el bienestar laboral de los colaboradores. La compensación emocional trae consigo beneficios como aumento del rendimiento laboral, incrementa el potencial de la compañía, motivación y autoconfianza en los trabajadores, entre otros (Poveda et al, 2017). De esta manera, las compañías que se centran únicamente en incentivos económicos y dejan a un lado los incentivos emocionales pueden tener consecuencias y afectaciones tanto en sus trabajadores como en la misma compañía, pues muchas veces la aplicación de estos incentivos determinará la permanencia del personal en la empresa.

La importancia de este proyecto de indagación se fundamenta en que afecta o beneficia a los clientes internos, siendo estos el sustento para el adecuado funcionamiento de alguna compañía, se hace necesaria para concientizar a las empresas en la transformación de estrategias que contribuyan la implementación de manera correcta de incentivos emocionales que incrementen el bienestar de los trabajadores, siempre y cuando se analice lo que el trabajador necesita y le interesa (González, 2010). A su vez, es un tema útil para la psicología organizacional ya que influye directamente en el bienestar emocional de los sujetos que conforman dicha organización.

Capítulo 2.

Marco Referencial

Marco conceptual

Para comenzar es necesario abarcar el concepto de sistemas de compensación el cual es actualmente mencionado en el campo organizacional, específicamente a partir del campo del talento humano. Se entienden los sistemas de compensación como la retribución que se puede dividir en factores invariables como el sueldo y factores variables como estímulos que se da a cada uno de los trabajadores en las distintas organizaciones, esto como acción a un adecuado rendimiento en las labores de los mismos (Hoyos et al, 2005).

Los sistemas de compensación se encuentran a su vez estrechamente relacionados con el salario emocional, pues este hace parte del grupo de estos sistemas de remuneración o compensación. De esta manera, se entiende el salario emocional como la agrupación de bonificaciones inmateriales que otorga la compañía a sus empleados como estrategia de fortalecimiento a la retribución en dinero, se lleva a cabo con la intención de acompañar el salario habitual con aspectos que no tienen que ver con moneda, también se hace con el propósito de crear responsabilidad y lealtad por parte de los empleados a la compañía de la que son parte Montalvo (como se citó en Rubio et al, 2020).

Uno de los aspectos que se puede considerar como salario emocional es justamente el reconocimiento que hacen las empresas a cada uno de sus clientes internos, pues este es un incentivo emocional. Por lo tanto, se comprende el reconocimiento como la ejecución de técnicas por parte de las empresas para dar a conocer a sus trabajadores que los tienen presentes, que son valiosos y fundamentales para el funcionamiento de la compañía y dentro de esas técnicas se encuentran la habilidad de escucha, comprensión, recibir con respeto sus opiniones, entender sus diferencias e intereses, entre otros (Ares, 2013).

Las organizaciones que implementan la estrategia de reconocimiento como parte del salario emocional contribuyen a generar en sus colaboradores motivación laboral, la cual hace referencia a los números de esmeros o impulsos que cualquier trabajador dedica para lograr un objetivo o llevar a cabo una actividad laboral. Es relevante efectuar una evaluación a la motivación, pues descubre todos los factores que impiden alcanzar los propósitos de alguna

labor, a la vez que arroja provechosas indagaciones con el fin de perfeccionar el rendimiento de los clientes internos (Velasco et al, 2012).

De tal modo, la motivación laboral tiene un vínculo importante con el bienestar o calidad de vida laboral de los empleados, por lo que se define calidad de vida laboral como el sentimiento de agrado que tienen los clientes internos con las tareas que ejercen dentro de las organizaciones, las diferentes oportunidades que en el mañana les pueda brindar la empresa, la gratitud recibida por los objetivos cumplidos, una adecuada remuneración, el trato con compañeros de trabajo y en general con la misma compañía, ambiente psíquico y material del puesto, autonomía para proceder y compromiso para ciertas determinaciones (Chiavenato, 2009).

Marco teórico

Son varios los colaboradores que dentro una organización en algún momento de su carrera profesional se ha sentido desmotivados en sus lugares de trabajo. Siendo importante aplicar algún tipo de compensación que conserve el gusto por cumplir los objetivos de cada organización. Ante esta situación, existen distintas formas que pueden contribuir al bienestar laboral de las empresas.

Según la teoría de la expectativa, las expectativas dependen de la experiencia del colaborador en relación con su trabajo y del grado en que el trabajador considera que posee las capacidades para ejecutar las actividades y lograr buenos resultados. Su enfoque se centra en un proceso de motivación en el entorno del trabajo. Para esta teoría, los trabajadores consideran que esforzarse en su trabajo ayudará en su rendimiento, y que logran de cierta manera una recompensa que además de ser deseable, contribuye al bienestar laboral de la organización. (Ruiz, 2019).

Por otra parte, les permite a las empresas relacionarse directamente con las compensaciones y el trabajo de los colaboradores. Así, la importancia de esta teoría radica en el proceso de motivación en medio del trabajo (Varela, 2006, p. 31-32).

Si bien el personal puede estar motivado por distintas recompensas y motivadores, también puede interesarle, el crecimiento profesional (consultores,2019).

En cuanto más grande sea la compensación emocional, mayor será el desempeño que los colaboradores estén dispuestos a realizar (Puchol, 2007, p. 228).

Esta teoría confirma la importancia de que cada trabajador conozca el rol que cumple dentro de la empresa. Cada empleado debe conocer sus responsabilidades y los jefes dar cumplimiento a lo propuesto, dando cumplimiento a las expectativas para evitar la rotación de personal, reducción en la productividad y ver afectada su motivación y bienestar (Morillo, 2021).

Marco empírico

Investigaciones realizadas en torno al tema de salario emocional y bienestar laboral proponen que es fundamental que las compañías tengan un plan de compensación salarial emocional debido a que son estímulos que permiten generar o ser utilizados como elementos para tener una buena motivación, satisfacción, cultura organizacional, productividad y bienestar.

Una de las investigaciones encontradas refleja en sus resultados gráficos, en sus datos del estudio “búsqueda de empleo 2018” que, en contraste a los resultados adquiridos en el año anterior, las personas encuestadas percibieron gran interés al salario emocional que las compañías brindan. El empleado en la actualidad quiere algo más allá de un “sueldo estable”, dicho beneficio, aunque es de alta preferencia, hoy pasa a segundo plano. Espinoza A. K., Toscano Moctezuma J. A. (2020).

En otra de las investigaciones describe que la retribución económica ya no es el único elemento que influye en la complacencia laboral y la contención de la rotación del talento. En la actualidad, se aprecian otros elementos y se considera tomar en cuenta la toma de elección sobre asignación de pagos extrasalariales como el salario emocional. Se ha verificado en la investigación realizada por este grupo de investigadores, la valoración media que genera la muestra se eleva a 4,31 puntos sobre 5 del total, de esta forma permite llegar a la deducción de que el cálculo se distribuye entre media y alta por parte de los empleados Sáez Sanz. M. (2022)

Según los resultados arrojados tras realizar diversas pruebas estadísticas en otra investigación, afirman que cuanto más alto es el salario emocional más alto es el agrado laboral que se genera en cada trabajador, por lo que la hipótesis de inicio se corrobora. El indicador de

correlación de las dos variables es en gran medida significativo, a su vez el alfa de Cronbach de los dos cuestionarios que detalla que están estrechamente relacionados. Martín, S. (2017).

Otros estudios relacionados arrojan resultados sobre salario emocional y la conexión con la felicidad de maestros de una IES, se presentan los resultados que se consideran en las preguntas realizadas de forma global, la comprobación de felicidad en su lugar de trabajo, y los datos obtenidos fueron equivalentes al porcentaje de maestros 88,34% (144 docentes) que son felices en su lugar de trabajo.

Analizando los resultados de la valoración de Felicidad modelo Perma y de la apreciación de incentivos y beneficios desde procesos y procedimientos de gestión humana, se aplica el coeficiente de Pearson, 214 encontrando una relación positiva pero debilitado ($p=0,406$), sosteniendo la hipótesis 1 en donde los incentivos que son apreciados por los empleados tienen una conexión con la felicidad de los maestros Velasco, M. T. (2020).

Estos resultados nos muestran que en la dimensión que se de más recompensa económica, los empleados se sentirán con una buena compensación emocional, lo cual es acorde con Enrique Loufat (2019) quien alude que la conexión de las compensación económica y compensación emocional es total y general, ya que los dos mantienen el mismo valor de importancia de los elementos extrínsecos e intrínsecos que todo empleado quiere para tener la facultad de cumplir a satisfacción sus necesidades básicas y materiales, pero también los principios secundarios de autorrealización, en lo personal, profesional y familiar. Vega, J. E. (2021).

El proceso de gestión de la compensación es considerado como una referencia para las estrategias, políticas y procesos que son requeridos para garantizar que el aporte de los empleados de la compañía sea contemplado como no financieros (Armstrong, 2007). Por lo tanto, la gestión de la compensación es el diseño, la ejecución y la conservación de la recompensa. Wilson, Mugizi & Rwothumio, Joseph & Christopher, Amwine. (2021).

Metodología

La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación es de tipo cuantitativo con diseño no experimental - transaccional de tipo descriptivo. Según Liu (2008) y Tucker (2004)

señalan que el diseño transeccional o transversal tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El tipo de muestreo empleado fue probabilístico, en todos los casos la colaboración en la investigación fue de manera voluntaria, se procedió a la firma del consentimiento informado.

La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la entidad Aristizábal & Jinete S.A, 20 hombres (67%) y 10 mujeres (33 %) entre 19 y 71 años de edad; el estado civil: casado con un 43%, separado 10%, Soltero 30% y unión libre un 17%, su estrato socioeconómico fue medio y medio alto. (Ver tabla 1).

Tabla 1. *Datos sociodemográficos participantes*

Datos sociodemográfico de los participantes		
GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	10	33%
Masculino	20	67%
Total	30	100%
EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
19 - 32	5	17%
32 - 45	14	47%
45 - 58	9	30%
58 - 71	2	7%
Total	30	100%
ESCOLARIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Secundaria	4	13%
Técnico / Tecnológico	12	40%
Pregrado	8	27%
Postgrado	6	20%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

El instrumento de medición que se va a utilizar tiene 20 preguntas con respuesta tipo Likert, el cual se va a aplicar a 30 trabajadores de la entidad Aristizábal & Jinete S.A.S, seleccionados de forma aleatoria, en que se se medirán variables de compensación emocional y de bienestar laboral. Dentro de las variables que se van a medir a través del instrumento, se encuentran las variables causales que, según Likert, 1968, son las que indican directamente el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados (Anexo 1).

Por otro lado, se medirán variables intermedias, en las que se obtiene información acerca de la motivación, el rendimiento, la comunicación y el programa de incentivos y reconocimientos (Likert, 1968). Finalmente, se relacionan las variables causales y las

intermedias, con el fin de obtener resultados de productividad, bienestar y compensación emocional.

Los datos se van a analizar a través de las estadísticas generadas por Google Forms y/o a través de la consolidación de los resultados en el programa de Excel, esto con el propósito de obtener datos numéricos y gráficas que permitan establecer resultados que den respuesta al objetivo inicial.

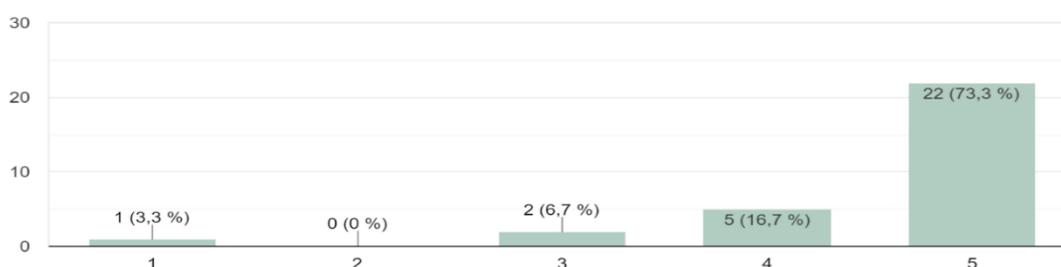
Consideraciones éticas

Para la presente investigación se respetaron los derechos de la población participante a través del consentimiento informado que ha sido adaptado a un formulario de Google Forms, el cual está consagrado en la resolución 8430 de 1993, la cual hace alusión a los factores de moralidad, integridad, honestidad y honradez que se deben tener en cuenta al momento de realizar cualquier actividad investigativa con las personas. Así mismo, según lo estipulado en esta resolución se respeta la integridad de los participantes y se resguardan sus potestades al mismo tiempo que se trabaja para que el individuo se encuentre bien. Por otro lado, se informa a los participantes que la realización del respectivo proyecto está clasificada como una indagación sin riesgo que, de acuerdo con la resolución este tipo de investigación se caracteriza por indagaciones en donde no se alteran factores conductuales (Ministerio de salud, s.f).

De la misma forma, se tuvo presente la ley 1090 de 2006 específicamente con los aspectos de compromiso por parte del grupo investigador, comunicación de información a los individuos sobre la finalidad de la investigación que en este caso es exclusiva del ejercicio académico y finalmente, el uso adecuado del instrumento de evaluación al igual que el manejo de los resultados que se obtengan del mismo (Universidad de la Sabana, s.f).

Resultados

Figura 1. *Pregunta No. 1: ¿Se siente alegre de trabajar y ser parte de la empresa?*



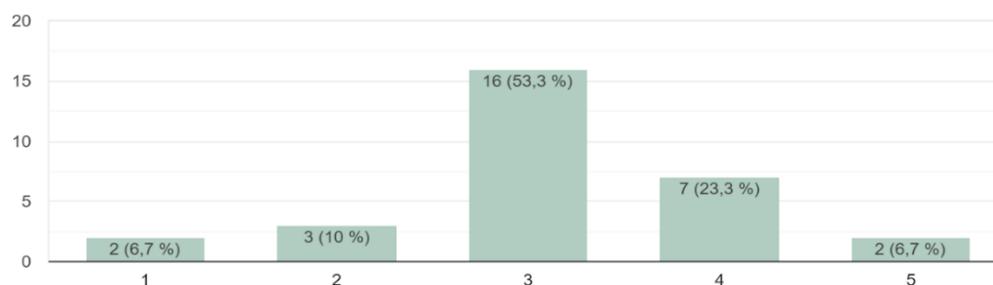
Nota: teniendo en cuenta los resultados de la gráfica No. 1, se puede afirmar que el 73,3% de la muestra evaluada, reporta que se siente alegre de trabajar y de ser parte de la empresa, lo que evidencia un sentimiento positivo y una motivación.

Figura 2. *Pregunta No. 2: ¿En la empresa existen posibilidades de ascenso?*



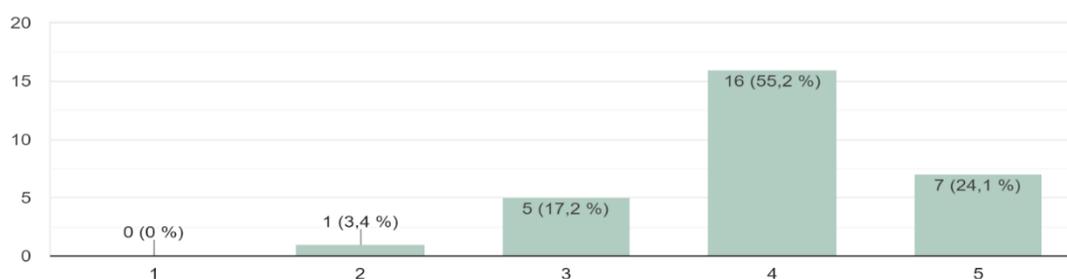
Nota: en la gráfica se exponen los resultados al cuestionamiento sobre las posibilidades de ascenso que tienen los empleados en la empresa, a lo cual el 60% responde que nunca o que casi nunca se presentan esas posibilidades en la empresa. Es importante tener en cuenta que los ascensos es el principal indicador de crecimiento laboral, ya que es un componente soberanamente motivacional para los empleados.

Figura 3. *Pregunta No. 3: ¿Hay algún tipo de reconocimiento cuando cumple a cabalidad alguna tarea?*



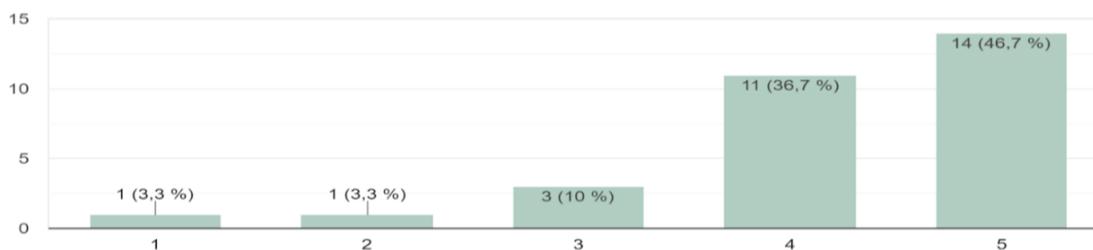
Nota: dentro del análisis realizado en la pregunta No. 3, se puede evidenciar que más de la mitad de los evaluados, el 53.3%, afirma que en algunas oportunidades se cumple, lo que muestra que no es un comportamiento establecido dentro de la organización o un hábito en la cultura organizacional.

Figura 4. *Pregunta No. 4: ¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades de aprendizaje?*



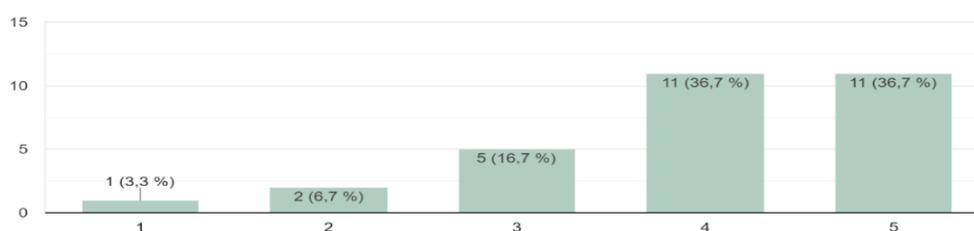
Nota: en la gráfica No. 4 se puede evidenciar que el 79.3% de la muestra evaluada, afirma que el trabajo que realizan actualmente satisface altamente las necesidades de aprendizaje de cada uno de los trabajadores, lo que se refleja en el alcance de metas organizacionales propuestas y en el rendimiento y producción efectiva de la empresa.

Figura 5. *Pregunta No. 5: ¿En la empresa se tiene en cuenta a su familia para el desarrollo de las actividades de bienestar?*



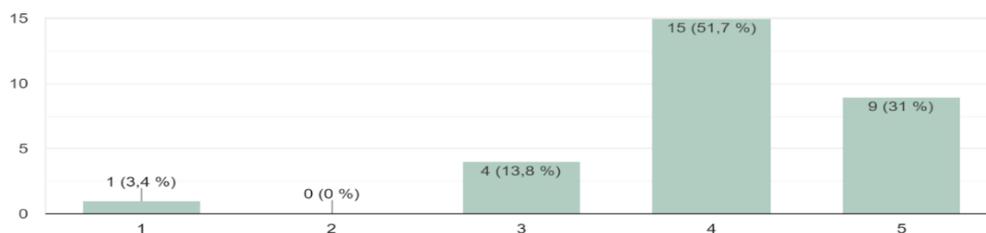
Nota: en la gráfica No. 5, se evalúan las acciones de la organización frente a la incursión de las familias de los trabajadores en las actividades de bienestar, en donde el 83.4% evidencia que las familias son incluidas en las actividades de bienestar. A partir de ello, se puede analizar que es de total grado lograr una correlación positiva entre la familia y el trabajo, manteniendo un equilibrio y logrando mejores resultados de producción.

Figura 6. *Pregunta No. 6: ¿Cuenta usted con un buen equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos por la organización?*



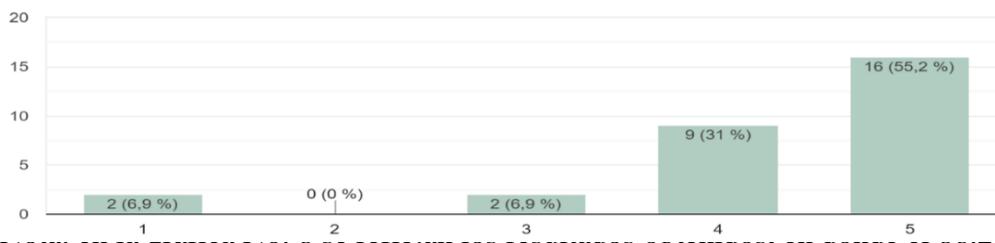
Nota: en la gráfica No. 6 se puede evidenciar que el 73.4% afirma que cuentan con un buen equipo de trabajo para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, siendo el pilar más importante en los procesos de ejecución, planeación y evaluación.

Figura 7. pregunta No. 7: *¿Puede contar con descansos, sin interrupciones laborales?*



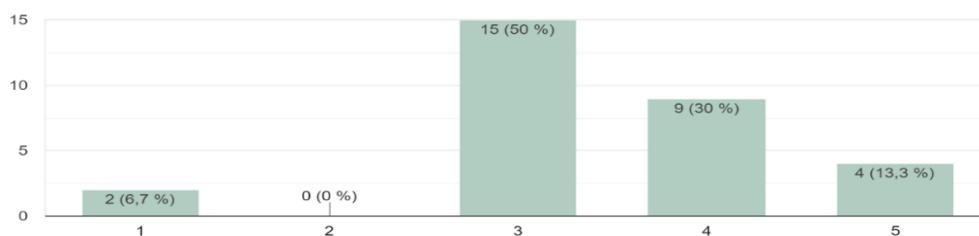
Nota: se evidencia en la gráfica 7 que la población evaluada, manifiesta en un el 82.7% afirma que los descansos son respetados y no se interrumpen con actividades o peticiones laborales. El resto de la muestra, correspondiente al 13.8% afirma que algunas veces se han presentado este tipo de interrupciones. Este tipo de resultados refleja que las organizaciones respetan el espacio de descanso de los empleados, favoreciendo el clima organizacional y la compensación motivacional y emocional.

Figura 8. pregunta No. 8: *¿Existen horarios flexibles que le permitan realizar su trabajo sin necesidad de estar todo el tiempo en la oficina?*



..... 6 afirma que la empresa tiene horarios flexibles para la realización de las actividades laborales, es decir que no deben estar todo el tiempo en la oficina. Aquí se observa que, el horario flexible es un método de bienestar que aprueba a las personas establecer su horario de trabajo con el fin de alcanzar un balance entre la vida personal y laboral.

Figura 9. pregunta No. 9: *¿Se incentiva el buen clima laboral en la organización?*



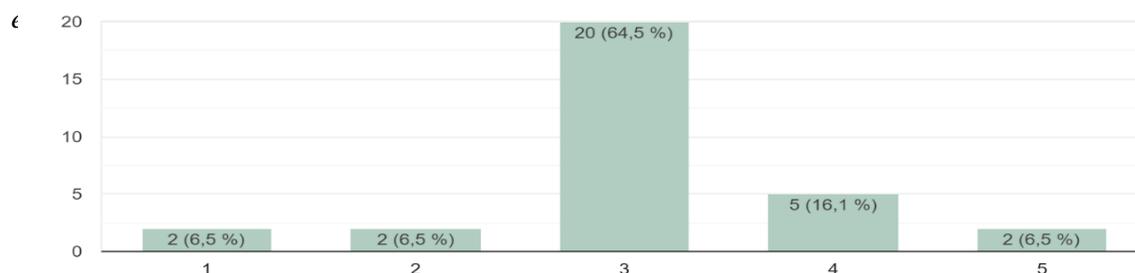
Nota: la gráfica No. 9 indaga sobre los incentivos por el buen clima laboral dentro de la organización, a lo que los participantes responden en un 50% que ocurre en algunas

oportunidades. El 43.3% manifiesta que casi siempre o siempre se incentiva a las personas por el mantenimiento del buen clima laboral, lo que constituye un factor protector para fortalecer los componentes de la compensación emocional en los procedimientos institucionales.

Pregunta No. 10: *¿Se encuentra satisfecho con el cargo y las funciones asignadas por la empresa?*

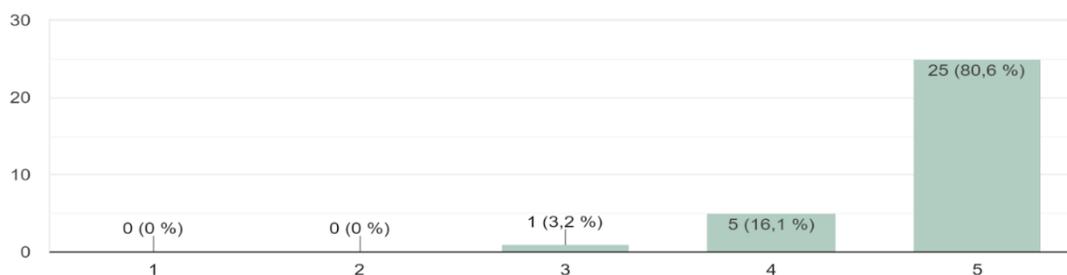
Nota: el 96% de la muestra evaluada afirma sentirse satisfecho en el cargo y con las funciones que tiene asignadas en las organizaciones, lo que constituye un buen indicador de perfil de cargos laborales en la organización. Este indicador es directamente proporcional al nivel de compensación emocional ya que aporta una serie de beneficios que entrega la empresa a los empleados para optimizar los niveles de satisfacción sin requerir un aumento en el salario convenido.

Figura 11. *pregunta No. 11: ¿La organización realiza actividades de bienestar, paseos, deportes,*



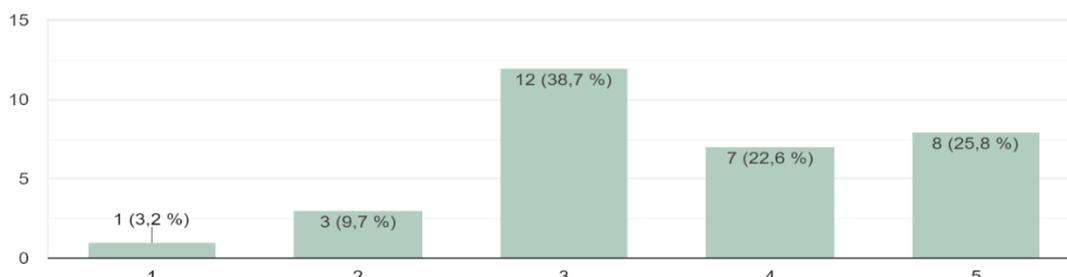
Nota: en la gráfica No. 11 se indaga sobre la realización de actividades de bienestar para los empleados, a lo cual el 64.5% correspondiente a 20 personas, manifiestan que se realizan en algunas oportunidades. El 13% afirma que nunca o casi nunca se realizan actividades y el 22.6% responde que sí se hacen actividades lúdico-deportivas con relación al plan de bienestar organizacional.

Figura 12. *pregunta No. 12: ¿Existen planes que la empresa pague para su beneficio?*



Nota: el 96.7% de los participantes, tal cual se muestra en la gráfica No. 12, afirman que la empresa paga planes de beneficio como lo son los seguros de vida y los planes exequiales, logrando una consolidación de acciones que generan bienestar en los empleados.

Figura 13. pregunta No. 13: *¿La evaluación de desempeño se realiza objetivamente?*



Nota: en cuanto a la realización objetiva de la evaluación de desempeño, la gráfica No. 13 muestra resultados con tendencia a una respuesta positiva, en la que el 48.4% afirma que la evaluación si es objetiva, el 38.7% manifiesta que solo algunas veces y el 12.9% que la evaluación de desempeño no es objetiva.

Figura 14. pregunta No. 14: *¿Las cargas laborales se asignan de acuerdo con los perfiles de cargo?*

Nota: En la gráfica se evidencia que el 91,2% de los trabajadores siempre o casi siempre se asignan las cargas laborales según su perfil profesional, lo que permite tener un equilibrio y control de las actividades.

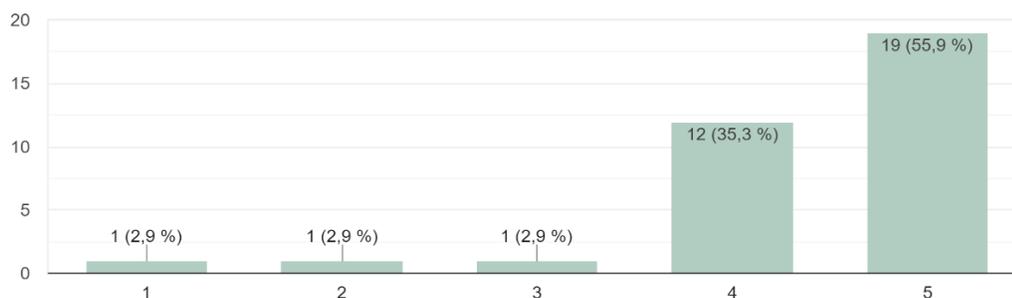
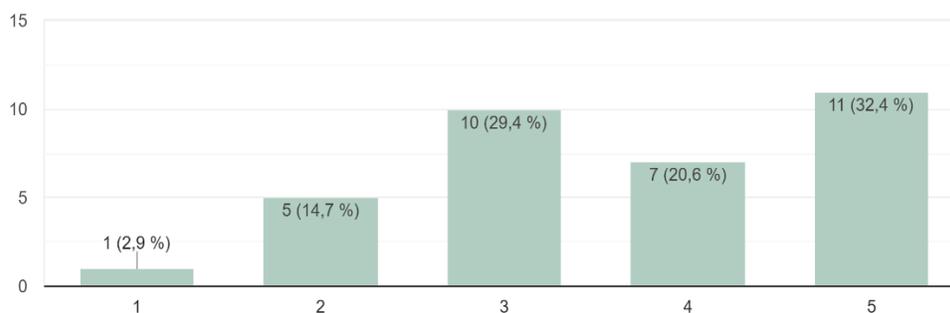
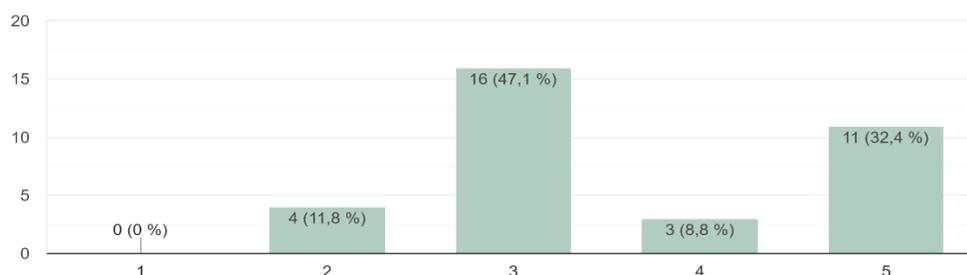


Figura 15. pregunta No. 15: *¿A sus compañeros le importan sus opiniones?*



Nota: Se observa que 32,4 % de la población de estudio, percibe que a sus compañeros si les importan sus opiniones.

Figura 16. pregunta No. 16: *¿Se siente satisfecho con el bienestar laboral que ofrece la empresa?*



Nota: De acuerdo con la gráfica se identifica que la mayor parte de los trabajadores con un 47,1% considera que algunas veces se siente satisfecho con el bienestar laboral que brinda la empresa.

Figura 17. pregunta No. 17: *¿El sistema de incentivos aplica para todos los empleados de la empresa de manera equitativa?*

Nota: Según la gráfica se puede evidenciar que con un 35,3% los participantes aseguran que la empresa no brinda de manera equitativa los incentivos.

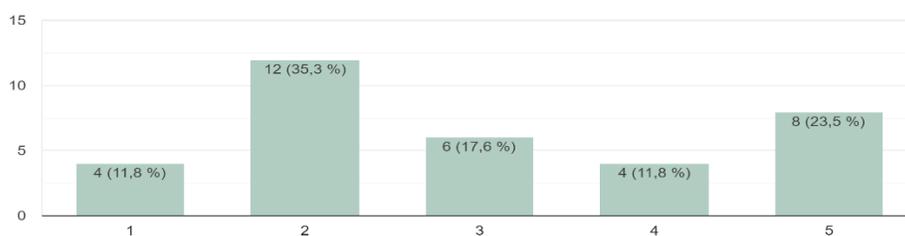
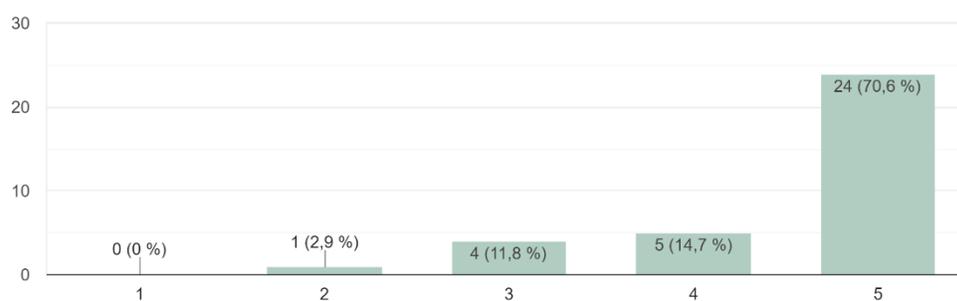
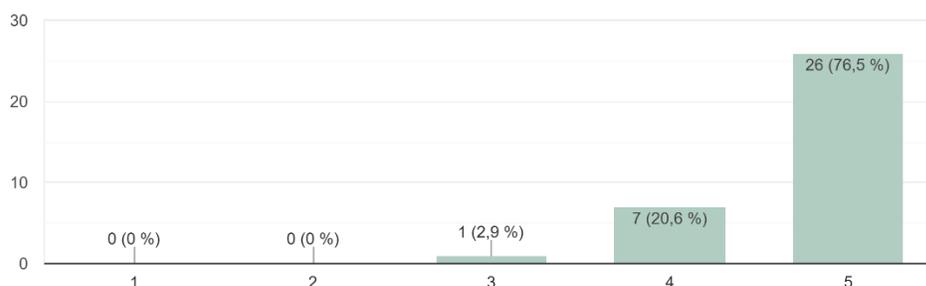


Figura 18. pregunta No. 18: *¿Hay solidaridad y empatía por parte de los superiores y compañeros, cuando algún trabajador se enferma o tiene alguna dificultad?*



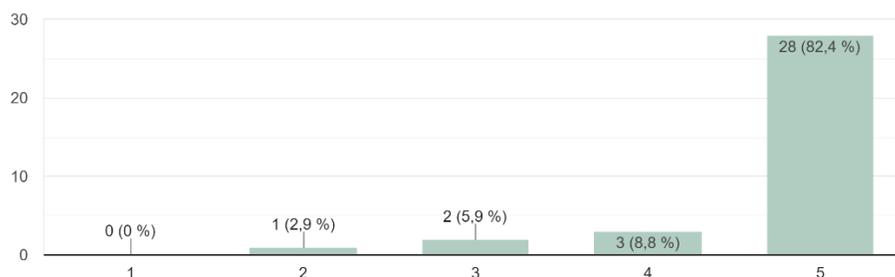
Nota: Siendo un porcentaje representativo, la grafica muestra con un 70,6% que los colaboradores perciben solidaridad y empatía por parte de sus superiores y compañeros en casos de dificultad.

Figura 19. pregunta No. 19: *¿Cuenta con todo lo necesario para desarrollar su trabajo?*



Nota: Según la grafica se determina que el 76,5% cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo, sin embargo, el 23,5% aseguran que algunas ocasiones no cuentan con lo necesario para trabajar, siendo oportunidad de mejora para la organización.

Figura 20. pregunta No. 20: *¿Recomendaría a otras personas trabajar en esta organización?*



Nota: De acuerdo con la gráfica se idéntica que un 82,4% de los trabajadores recomendaría a otras personas trabajar en la empresa. Lo que demuestra que la organización ejerce una buena labor y estructura organizacional teniendo en cuenta los diferentes incentivos emocionales.

Discusión

Así como se menciona en los hallazgos de Consultores 2019 según la teoría de la expectativa, existen diferentes incentivos que estimulan a los colaboradores, sin embargo, se recalca en que uno de estos puede ser el desarrollo profesional. De este modo, se encuentra que la compañía estudiada un 33.3% de la población indicaron que nunca existen posibilidades de

ascenso, así mismo el 26.7% indicó que casi nunca se presentan estas oportunidades. Por lo tanto, este es un factor relevante por implementar por la organización para impulsar y recompensar a sus colaboradores.

Por otro lado, los resultados arrojados en el reactivo de reconocimiento cuando se cumple adecuadamente con una actividad indican que el 53.3% de la población evaluada, siendo esta la mayoría consideran que este reconocimiento solo se presenta algunas veces. Así pues, de acuerdo con lo que plantea Puchol 2007, entre mayor sea la retribución emocional para los trabajadores, se presentará un mejor rendimiento en las labores de los mismos, lo cual puede ser un beneficio que aporte tanto a los trabajadores como a la organización en factores de productividad.

Con respecto a la variable de descansos sin interrupciones laborales, se evidencia que el 51.7% de los trabajadores refieren que casi siempre pueden contar con esta posibilidad. De este modo, este es un aspecto positivo para la organización, pues se encuentra estrechamente relacionado con el bienestar y calidad de vida laboral de los empleados y además concuerda con la investigación realizada por Espinoza A.K., Toscano Moctezuma J.A. 2020 donde se expone que a las personas les interesa más aplicar en empresas donde se implementan aspectos de compensación emocional que en empresas donde pueden tener un buen sueldo.

Según la investigación realizada por Saéz Sanz 2022, se enuncia que la retribución económica no es únicamente lo que contribuye en la permanencia de un cliente interno en la compañía así como que este se sienta a gusto de pertenecer a la misma, pues hoy se tienen en cuenta factores vinculados con los incentivos emocionales. De este modo, esto se puede apreciar en los resultados encontrados en el ítem de horarios flexibles que permiten realizar las labores sin estar en la oficina, pues el 55.2% de los clientes internos indican que siempre pueden tener un horario flexible, el cual es un incentivo emocional y también se encuentra vinculado con el bienestar y calidad de vida laboral de los clientes internos, pues esto permite que inviertan menos tiempo en el transporte permitiéndose así tener espacio para su calidad de vida.

Conclusiones

Como resultado de todo lo obtenido en cuanto el marco teórico y los datos conseguidos producto de esta investigación “ la influencia de compensación emocional en el bienestar laboral de los empleados de la empresa ARISTIZÁBAL & JINETE SAS ”, se puede evidenciar que los empleados perciben algunos beneficios de la empresa muy positivamente sin embargo en otros factores evaluados ellos perciben que no se cumplen o no se han otorgado, de tal forma que influye en elementos conocidos como motivadores, se resalta que los trabajadores identifican los beneficios que son considerados como parte de un salario emocional y su relación con el bienestar.

De acuerdo con lo anterior también se logra determinar la relación directa y significativa entre las variables de compensación emocional con el bienestar, de acuerdo con los siguientes resultados:

1. Existe una relación entre la variable de satisfacción del cargo de acuerdo con el perfil y sus funciones con un 96% y el bienestar, debido a que si existe un agrado por sus actividades más se verá reflejado la satisfacción laboral en todo contexto.

2. Por otro lado se confirma también que con el 96%, los empleados se encuentran satisfechos debido a que indican que a medida que se brinde compensación emocional con los planes o beneficios como seguros, mayor también será el aumento de percepción de incentivos en el bienestar.

3. Otra de las variables evidentemente significativas y relacionadas con el bienestar con el 86% es la flexibilidad de los horarios laborales, ya que pueden realizar su trabajo según sus tiempos sin la necesidad de permanecer o cumplir con horarios exigentes que demanden tiempo más no productividad, ellos cumplen a cabalidad los objetivos propuestos por su área y de esta forma perciben que su bienestar es bueno.

4. La variable de la satisfacción de necesidad de aprendizaje que se encuentra en el 79% también está evidentemente relacionado con el bienestar, debido que se puede percibir como una oportunidad de crecimiento, calidad laboral y bienestar.

Limitaciones y recomendaciones

Las limitaciones encontradas dentro de la investigación fueron las siguientes:

En primer lugar, se puede tomar como limitante que el trabajador no diligencie la encuesta de manera sincera por tal motivo alteraría la situación real de la entidad.

En segundo lugar, se logró evidenciar una brecha abierta en la oportunidad de ascenso dentro de la entidad por reclutamiento interno, lo que conlleva a tener baja satisfacción.

En tercer lugar: se identifica la falta de comunicación entre pares y subordinados en los reconocimientos de sus labores de igual manera en los temas que afectan el clima laboral.

Por lo cual es recomendable realizar mejoras a nivel interno de la organización, por lo cual se debe tener en cuenta en el momento de selección de personal realizar campañas internas antes de proceder con el reclutamiento externo, de esta manera se le brindará al trabajador la oportunidad de ascenso dentro de la compañía, por otro lado, se pueden generar jornadas de feedback positivo entre empleador y empleado, con el fin de reconocer el esfuerzo y trabajo del trabajador. Por último, establecer canales de comunicación efectivos entre las diferentes áreas generando aspectos de mejoramiento, con el fin de aumentar el clima laboral.

Referencias bibliográficas

Ares, A. (2013), *Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral*, Madrid España, Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista, recuperado de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42

Arias Montoya, Leonel, & portilla, Liliana margarita, & castaño Benjumea, Juan Carlos (2008). compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia Et Technica*, XIV(39),265-268.[fecha de Consulta 22 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920503047>

Carrillo, A. (2019, 2 enero). *Teoría de intercambio social: qué es y cuáles son sus autores*. <https://psicologiymente.com/social/teoria-de-intercambio-social>

Castaño B., J. C., Montoya A., L. S., & Restrepo De Ocampo, L. S. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia Et Technica*, 3(43). <https://doi.org/10.22517/23447214.2249>

Chiavenato, I. (2009), *Gestión del talento humano*, Monterrey México, Editorial Mc Graw Hill, recuperado de <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Consultores, A. (2018, 26 abril). *Teoría de las Expectativas de Vroom*. Aiteco Consultores. <https://www.aiteco.com/teoria-de-las-expectativas/>

Consultores, A. (2019, 7 noviembre). *Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación*. Aiteco Consultores. <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>

El espectador. (2022, 8 septiembre). El salario emocional gana terreno en el mundo laboral. ELESPECTADOR.COM. Recuperado 25 de septiembre de 2022, de <https://www.elespectador.com/especiales/el-salario-emocional-gana-terreno-en-el-mundo-laboral/>

Espinoza A. K., Toscano Moctezuma J. A. (2020) Salario emocional : una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

González, A. (2010), “*Tomar conciencia*” de mi salario emocional mejora la productividad de las organizaciones, Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, recuperado de https://www.meta4.es/files/news/observatoriorrh 21_05_10.pdf

Hernández Sampieri. R; Fernández Collado, C & Baptista Lucio, P. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN [Archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hoyos et al, (2005), *Sistema de compensación variable para empresas del sector de alimentos*, Pereira Colombia, Scientia Et Technica, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84911948024.pdf>

Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito. Tomado de <https://www.buscalibre.com.co/libro-el-factor-humano-en-la-empresa/47833077/p/47833077>

Martín, S. (2017). La Satisfacción Laboral en relación con el Salario Emocional. Tesis de licenciatura. Repositorio institucional RIULL <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5658/La%20Satisfaccion%20Laboral%20en%20relacion%20con%20el%20Salario%20Emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .

Ministerio de salud, (s.f), *Resolución 8430 de 1993*, Colombia, recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Poveda et al, (2017), *Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro*, Guayaquil Ecuador, Congreso virtual internacional sobre transformación e innovación en las organizaciones, recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>

Quintero Arango, L. F. (II.) y Betancur Arias, J. D. (2021). Factores para el diseño de políticas de salario emocional. Medellín, Universidad Católica Luis Amigó. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/176127?page=26>.

Rubio et al, (2020), *El concepto de salario emocional*, Revista Científica Retos de la Ciencia, recuperado de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306/159>

Ruiz, L. (2019, 4 julio). *Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>

Sáez Sanz. M. (2022) Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68245/TFM001721.pdf?sequence=1>

Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 6(2), 4-9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>

Universidad de la Sabana, (s.f), *Ley 1090 de 2006*, Bogotá Colombia, recuperado de https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf

Vega Estela, J. E. (2021). Compensación económica, compensación emocional y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroindustrial filial Norte-Chiclayo. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28504?show=full>

Velasco et al, (2012), *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Itsta*, B – Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca, recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/30122?page=32>

Velasco, M. T. (2020). Salario emocional y su relación con la felicidad laboral en docentes tiempo completo de una institución de educación superior de Bucaramanga. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/13287>.

Wilson, Mugizi & Rwothumio, Joseph & Christopher, Amwine. (2021). Compensation Management and Employee Wellbeing of Academic Staff in Ugandan Private Universities during COVID-19 Lockdown. *Interdisciplinary Journal of Education Research*. 3. 1-12. 10.51986/ijer-2021.vol3.01.0 https://www.researchgate.net/publication/349481539_Compensation_Management_and_Employee_Wellbeing_of_Academic_Staff_in_Ugandan_Private_Universities_during_COVID-19_Lockdown

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScCI361EDkvk3_nya0-qfuK1iZukpsTagoHvb4Sra3GAwQCzQ/viewform

Anexo 2. Escala de compensación emocional y bienestar laboral

El objetivo de la presente escala es medir la compensación emocional y el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa Aristizábal y Jinete S.A.S en Bogotá, razón por la cual usted debe responder honestamente, con el fin de poder obtener resultados válidos y confiables.

A continuación, va a encontrar una serie de enunciados en los cuales debe indicar qué tanto está de acuerdo o en desacuerdo con las ideas expresadas. Marque con una X una de las 5 opciones y recuerde que no hay preguntas correctas o incorrectas.

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

ITEM	PREGUNTA	1	2	3	4	5

1	¿Se siente alegre de trabajar y ser parte de la empresa?						
2	¿En la empresa existen posibilidades de ascenso?						
3	¿Hay algún tipo de reconocimiento cuando cumple a cabalidad alguna tarea o logro?						
4	¿El trabajo que realiza satisface sus necesidades de aprendizaje?						
5	¿En la empresa se tiene en cuenta a su familia para el desarrollo de actividades de bienestar?						
6	¿Cuenta usted con un buen equipo de trabajo para cumplir los objetivos propuestos por la organización?						
7	¿Puede contar con descansos, sin interrupciones laborales?						
8	¿Existen horarios flexibles que le permiten realizar su trabajo sin necesidad de estar todo el tiempo en la oficina?						
9	¿Se incentiva el buen clima laboral en la organización?						

10	¿Se encuentra satisfecho con el cago y las funciones asignadas por la empresa?						
11	¿La organización realiza actividades de bienestar, paseos, deportes, fiestas etc?						
12	¿Existen planes que la empresa pague para su beneficio (seguro de vida, seguro Exequial etc)?						
13	¿La evaluación de desempeño se realiza objetivamente?						
14	¿Las cargas laborales se asignan de acuerdo con los perfiles de cargo?						
15	¿A sus compañeros le importan sus opiniones?						
16	¿Se siente satisfecho con el bienestar laboral que ofrece la empresa?						
17	¿El sistema de incentivos aplica para todos los empleados de la empresa de manera equitativa?						

18	¿Hay solidaridad y empatía por parte de los superiores y compañeros, cuando algún trabajador se enferma o tiene alguna dificultad?						
19	¿Cuenta con todo lo necesario para desarrollar su trabajo?						
20	¿Recomendaría a otras personas trabajar en esta organización?						

Anexo 3.

Producto multimedia https://youtu.be/wvJ_ZepQ3uI