

Influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores.

Autores:

Yurany Jeréz Moncada

Sonia Beatriz Salazar Gómez

Jorge Alejandro Suárez Ramírez

Johanna Macias Cruz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

2019, Agosto

Influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores.

Autores:

Yurany Jerez Moncada

Sonia Beatriz Salazar Gómez

Jorge Alejandro Suarez Ramírez

Johanna Macias Cruz

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al
título de
Especialista en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Asesor (a) Disciplinar:

Abogada. Rocío Del Pilar Rojas Rocha

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Facultad de Ciencias Empresariales

Especialización en gerencia en riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

2019, Agosto

Dedicatoria

*A Dios por su gran amor y bondad
al darnos la posibilidad de
continuar nuestros estudios, y por
facultarnos para llevarlo a cabo.*

*A nuestras familias que con su
apoyo día a día son el motor que
nos impulsa a crecer y dar lo
mejor de nosotros.*

Agradecimientos

Agradecemos al todo poderoso por su gran bondad por permitirnos avanzar con nuestro crecimiento académico, profesional y continuar con nuestros estudios a nuestras familias por su comprensión apoyo y colaboración y por ser fuente de inspiración constante; a la universidad Minuto de Dios UNIMINUTO que con su equipo docente, administrativo y directivo facilitan espacios para apropiar y/o crear conocimiento y por ende formación profesional. Al Dr Rodolfo Jaramillo Representante Legal y al Dr. Juan Carlos Llanos Gerente General de SIGMA DENTAL DE COLOMBIA SAS SDCS y sus colaboradores, por abrimos los espacios necesarios en la empresa para desarrollar el proceso de investigación. Y a todos los emprendedores actuales y futuros ya que hacen parte esencial del proceso para el cual nos formamos y a los cuales esperamos aportar para el crecimiento social y económico de nuestro país.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Lista de gráficos	10
Lista de Anexos.....	11
Resumen:.....	12
Introducción	14
1. Problema.....	15
1.1 Descripción del problema.....	15
1.2 Pregunta de investigación.....	17
2. Objetivos.....	18
2.1 Objetivo general	18
2.2 Objetivos específicos.....	18
3. Justificación	19
4. Marco de referencia	21
4.1 Marco teórico	21
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	22
4.3 Marco legal.....	24
5. Metodología.....	24
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	25
5.2 Población y muestra	25
5.3 Instrumentos	26
5.4 Procedimientos.....	26
5.5 Análisis de información.	29
5.6 Consideraciones éticas	30

6. Cronograma.....	31
7. Presupuesto	33
8. Resultados y discusión.....	34
9 Conclusiones	35
10. Recomendaciones	36
11. Referencias bibliográficas.....	37

Lista de tablas

Tabla 1 Cronograma.....	31
Tabla 2 Presupuesto general.....	33
Tabla 3. Género.....	53
Tabla 4. Edad	54
Tabla 5. Antigüedad.....	55
Tabla 6 . Nivel de satisfacción general en la empresa	56
Tabla 7. Nivel de motivación en la empresa	57
Tabla 8 inducción y capacitación.....	58
Tabla 9 Condiciones de trabajo.....	59
Tabla 10. Ambiente laboral.....	60

Lista de figuras

Figura 1 Esquema Enfoque Cualitativo y Cuantitativo	27
Figura 2 Propuesta salario emocional Portada	63
Figura 3 Propuesta salario emocional Qué es Salud a Me y objetivo.	63
Figura 4 Propuesta salario emocional alcance.	64
Figura 5 Propuesta salario emocional panorama actual.	64
Figura 6 Propuesta salario emocional lineamientos estratégicos.	65
Figura 7 Propuesta salario emocional educación y alegría.	65
Figura 8 Propuesta salario emocional educación y alegría buenas prácticas saludables. .	66
Figura 9 Propuesta salario emocional educación y alegría programa de inducción	67
Figura 10 Propuesta salario emocional educación y alegría plan de trabajo	68
Figura 11 Propuesta salario emocional comunicación.	68
Figura 12 Propuesta salario emocional comunicación estrategias.	69
Figura 13 Propuesta salario emocional comunicación plan de trabajo.	69
Figura 14 Propuesta salario emocional liderazgo	70
Figura 15 Propuesta salario emocional liderazgo estrategias.	70
Figura 16 Propuesta salario emocional liderazgo capacitaciones.	71
Figura 17 Propuesta salario emocional liderazgo evaluación	71
Figura 18 Propuesta salario emocional liderazgo plan de trabajo.	72
Figura 19 Propuesta salario emocional reconocimiento	72

Figura 20 Propuesta salario emocional reconocimiento estrategias	73
Figura 21 Propuesta salario emocional reconocimiento plan de trabajo.....	74
Figura 22 Propuesta salario emocional confort.....	74
Figura 23 Propuesta salario emocional confort estrategias.....	75
Figura 24 Propuesta salario emocional confort plan de trabajo.....	75
Figura 25 Propuesta salario emocional presupuesto	76
Figura 26 Propuesta salario emocional conclusiones y recomendaciones.....	77

Lista de gráficos

Gráfico 1 Género.....	53
Gráfico 2. Edad	54
Gráfico 3. Antigüedad.....	55
Gráfico 4 Satisfacción general	56
Gráfico 5. Motivación en la empresa	57
Gráfico 6. Motivación en la empresa	58
Gráfico 7. Condiciones de trabajo.....	59
Gráfico 8. Ambiente laboral.....	60

Lista de Anexos

Anexo A. Recopilación bibliográfica salario emocional.	42
Anexo B Encuesta para evaluar la satisfacción laboral	52
Anexo C Informe de resultados	52
Anexo D Figuras 2, 3, 4, 5, 6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 24, 25 y 26 Propuesta modelo salario emocional “SALUD A ME Siempre con una sonrisa”	63
Anexo E Acta presentación propuesta	79

Resumen:

Este trabajo tuvo como objetivo analizar mediante la recopilación de material bibliográfico la influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores a través de la búsqueda de fuentes científicas como ScienceDirect, Elsevier, Pubmed, Springer, Scopus bajo criterios de búsqueda que nos orientaron sobre como el salario emocional influye en la salud y seguridad de los trabajadores. Para poder documentar la investigación y realizar un diagnóstico en la empresa SDC SAS mediante la aplicación de instrumentos de medición con el fin de corroborar y documentar el tema de investigación y presentar una propuesta de un modelo de estimulación emocional, basado en los resultados obtenidos en la exploración y el diagnóstico para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los trabajadores.

Para llevar a cabo el proceso de investigación se tuvo en cuenta que actualmente los trabajadores en Sigma Dental de Colombia S.A.S SDC SAS manifiestan inconformismo y falta de reconocimiento de beneficios laborales, además que algunos autores ya han tratado el tema del salario emocional como proceso de estimulación laboral en pro del mejoramiento de la salud y la seguridad de los trabajadores. Como lo menciona Cusí, P. F. (2012). La salud física y psicológica puede ser perjudicada por el propio trabajo, por el medio o por las condiciones del lugar, (físico o psíquico) y por los instrumentos de tipo material que en el existen. Si al empleado lo consideramos como un ser humano y no como un mero factor de producción, dicho empleado estará sometido a las satisfacciones de padecimientos propios de su lugar de trabajo; así pues, su bienestar y salud dependerá tanto de su lugar de trabajo como del bienestar de las personas más próximas que desempeñan la actividad laboral conjuntamente con él.

Palabras clave: salario emocional, seguridad y salud en el trabajo, motivación, satisfacción laboral.

Abstract:

The objective of this work was to analyze, through the collection of bibliographic material, the influence of emotional salary on the safety and health of workers through the search of scientific sources such as ScienceDirect, Elsevier, Pubmed, Springer, Scopus under search criteria that guided us about how emotional salary influences the health and safety of workers. To be able to document the investigation and make a diagnosis in the SDC SAS company through the application of measurement instruments in order to corroborate and document the research topic and present a proposal for an emotional stimulation model, based on the results obtained in the exploration and diagnosis to improve the quality of life and the working environment of workers.

In order to carry out the research process, it was taken into account that currently the workers elaborate in Sigma Dental of Colombia SAS SDC SAS manifest nonconformity and lack of recognition of labor benefits, besides that some authors have already treated the issue of emotional salary as a process of work stimulation in favor of improving the health and safety of workers. As mentioned by Cusí, P. F. (2012). Physical and psychological health can be harmed by one's work, by the environment or by the conditions of the place, (physical or psychic) and by the instruments of a material type that exist in it. If the employee is considered as a human being and not as a mere factor of production, said employee will be subject to the satisfactions of illnesses specific to their place of work; thus, their well-being and health will depend both on their place of work and on the welfare of the people closest to them who work together with them.

Keywords: emotional salary, health and safety at work, motivation, job satisfaction.

Introducción

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad determinar la influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores constituyéndose esta como uno de los principales factores para el mejoramiento de la calidad de vida del talento humano en las organizaciones, ya que constantemente se tiene como desafío la creación de nuevos modelos que satisfaga las necesidades de nuestra organización y como compensación para hacer que los colaboradores tengan un equilibrio entre la calidad de vida laboral y familiar.

Es de anotar que las organizaciones ya no solo pueden considerar al trabajador como un elemento más de la empresa, por el contrario, deben ser considerados como el elemento más importante de la organización perseverando en conseguir los estándares de rendimiento y desempeño más altos, descubriendo talentos y conservándolos evitando la rotación de empleados que pueda haber dentro de una organización.

En el final del desarrollo de esta investigación, se trata la discusión entre lo que se ha revisado en información y se contrasta con aquellas que refutan las mismas, haciéndose hincapié en que si realmente se debe hacer a un colaborador muy reconocido sin que esto genere una dependencia fuerte de la empresa con él, o incluso si se reemplaza los incentivos monetarios por este tipo de herramientas motivacionales, pueda generarse un impacto negativo en la organización en los procesos de adaptación. La contribución de este estudio si bien parte de una problemática empresarial, quiere ir más allá abarcando temas donde empresas del entorno puedan obtener una solución en el desempeño de sus trabajadores y por ende mejorando el rendimiento o producción de su empresa.

Para ello es de vital importancia saber cuáles son los factores que motivan a su personal, como son sus reacciones y acciones, con el fin de comprender que los automotiva y que no, esto podría determinar una de las claves del éxito en las organizaciones.

1. Problema

Inconformismo y falta de reconocimiento de beneficios laborales por parte de los trabajadores de SDC SAS.

1.1 Descripción del problema

En las últimas décadas los temas de la salud y la seguridad se han vinculado a todos los ámbitos del ser humano incluido el laboral es por ello que (Parra, 2003), afirma:

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo.

El autor nos relaciona algunos aspectos importantes como: salario, contacto social, actividad física y mental, entre otros. Y si tenemos en cuenta que el salario hace parte fundamental de la relación laboral como se especifica en el (Código Sustantivo del Trabajo CST art 22, 1951) definición 2 Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

De tal modo que al vincularse en la legislación “cualquiera que sea su forma” amplía las formas de compensar a los trabajadores, y es aquí donde se hace relevante vincular el salario emocional como parte fundamental de la salud y la seguridad de los trabajadores en cuanto a la prevención de enfermedad profesional, accidente de trabajo, confort del trabajador y la promoción de la salud como lo afirma (Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012).

“La salud física y psicológica puede ser perjudicada por el propio trabajo, por el medio o por las condiciones del lugar, (físico o psíquico) y por los instrumentos de tipo material que en el existen. Si al empleado lo consideramos como un ser humano y no como un mero factor de producción, dicho empleado estará sometido a las satisfacciones de padecimientos propios de su lugar de trabajo; así pues, su bienestar y salud dependerá tanto de su lugar de trabajo como del bienestar de las personas más próximas que desempeñan la actividad laboral conjuntamente con él”.

Vale la pena aclarar que cuando hablamos de salud, nos referimos al concepto que menciona (Parra, 2003) , basado en la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad la salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabaja.

Para el caso de la empresa SDC SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá (Colombia), la cual presta servicios de call center para el agendamiento de citas odontológicas, al igual que asesorías en el área jurídica y psicosocial, se perciben los aspectos mencionados anteriormente, factores que vienen generando ausentismo y baja calidad en el servicio que la empresa ofrece. Cuando hablamos que el ambiente laboral no solo lo conforma los trabajadores, también los espacios de trabajo, en Sigma se evidencian espacios de trabajo muy encerrados con escasa iluminación y poco flujo de aire, bajo estas condiciones se acumulan virus que pueden producir enfermedades respiratorias como gripe, también existen ambientes calurosos convirtiéndose incómodos para desempeñar las labores, el aire acondicionado de los ventiladores genera molestias y dificultades a la hora de respirar en algunos trabajadores. También se puede evidenciar la falta de reconocimiento por los logros, al momento de la contratación de trabajadores nuevos, estos no reciben una buena inducción, no se dan a conocer los beneficios con los que se cuenta generando confusión en sus funciones, se evidencia la falta de liderazgo por parte del personal que se encuentran responsables de áreas y la comunicación no es asertiva. No cuenta con un programa de bienestar definido, no cuenta con un comité de convivencia laboral, el área de recursos humanos no se encuentra totalmente definida, esto ocasiona inconformidad y desmotivación en sus trabajadores, pudiendo llegar a evidenciarse el síndrome de Burnout “trabajador quemado” convirtiéndose en una enfermedad laboral que se identifica por el cansancio emocional, falta de interés, fatiga emocional y/o física esto se refleja en el entorno en el cual se presentan dichos problemas.

Según el Manual de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo (Aragón, U. G. T., 2006) Se basa en el problema donde “El desgaste profesional que sufren los trabajadores y trabajadoras de los servicios a personas, debido a unas condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales”.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo el salario emocional influye en la seguridad y salud de los trabajadores?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar mediante la recopilación de material bibliográfico la influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores para elaborar programa de estimulación emocional en SDC SAS.

2.2 Objetivos específicos

- Recopilar material bibliográfico a través de la búsqueda de fuentes científicas sobre la influencia del salario emocional en la salud y seguridad de los trabajadores, para documentar la investigación.
- Realizar un diagnóstico en la empresa Sigma Dental de Colombia SAS mediante la aplicación de instrumentos de medición (encuesta), con el fin de medir el nivel de satisfacción del salario emocional que ofrece actualmente SDC SAS.
- Proponer un modelo de salario emocional en SDC SAS, basado en los resultados obtenidos en la investigación y el diagnóstico para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los trabajadores.

3. Justificación

Una de las responsabilidades de las organizaciones hoy en día es velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, es necesario contar con personal sano y seguro durante y fuera de su jornada laboral. Para el año 2019 el gobierno nacional continuó con la regulación para el cumplimiento de estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la (Resolución-0312 13 de febrero, 2019), tanto pequeña como mediana y grandes empresas, independientes de su nivel de riesgo. Para muchas empresas el crear una cultura organizacional basada en la seguridad y salud es un reto bastante complejo; es por ello que a través del método investigación se pretende evidenciar como el salario emocional influye en la seguridad y salud en el trabajo, como puede aportar a crear una cultura de seguridad y salud en los trabajadores sin la necesidad de obligarlos a realizar algo que no quieren.

Según (Puyal, 2006) en el que afirma que “El salario emocional engloba cualquier clase de compensación, contribución no monetaria, que recibe un trabajador a cambio de su aportación laboral. Se denomina salario porque busca la identificación y la relación con la contraprestación, también con la reciprocidad, equidad y frecuencia emocional, porque con independencia del satisfactor de que se trate, vacaciones o atención a necesidades personales, busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos y muy especialmente a los motivos trascendente”.

Teniendo en cuenta que en SDC SAS se está consolidando el área de Talento Humano; los profesionales en la especialización en GSST, hemos decido realizar éste estudio, el cual pretende recopilar información a fin de ser analizada, teniendo en cuenta los factores que están implícitos en el “SALARIO EMOCIONAL”, además mediante la elaboración y utilización de instrumentos acordes al proceso realizar un diagnóstico en la empresa SDC SAS , que permita visualizar los elementos a trabajar para proponer un *Programa de estimulación emocional* , con el ánimo de generar ambientes sanos y el reconocimiento por parte de los trabajadores para asegurar el bienestar y salud de los mismos.

Logrando impactar de forma positiva a los trabajadores en los aspectos del beneficio al trabajador ya que aporta, adiciona, suma, Este beneficio puede ser económico o moral. De igual forma se les brinda un bienestar permitiendo el mejoramiento calidad de la vida de las personas que integran la empresa y la gratificación de los empleados a cambio de su labor logrando que la empresa atraiga y retenga a los trabajadores satisfaciendo sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. Esto es con el fin de obtener costos/beneficios, fijando una remuneración y/o estableciendo un incentivo, por los objetivos propuestos.

Cada integrante del grupo de investigación logró reconocer la importante del salario emocional como método estratégico para aportar a la seguridad y salud de los trabajadores, así como el impacto positivo en el desempeño laboral. La Empresa SDC SAS logra medir el nivel de satisfacción de sus trabajadores en términos de salario emocional de esta manera se identifican fortalezas y oportunidades de mejora con base a ello se elabora la propuesta del modelo de salario emocional. Esta investigación sirve de ejemplo para otras organizaciones que buscan el crecimiento y desarrollo en el tiempo el cual no se logra sino es con la ayuda de su personal, el cual debe estar motivado al reconocer aspectos diferenciales de su entorno laboral. La comunidad de alguna u otra forma puede consultar y aplicar estos conocimientos y enriquecer sus conocimientos ampliando su aprendizaje. Los estudiantes en calidad de investigadores aprenden y amplían sus conocimientos en el proceso siendo una fuente altamente determinante para su formación logrando implementar lo consultado y obtenido durante el desarrollo de las materias y proyecto. De otra forma la especialización, postgrados y UVD logra cada vez más utilizar las herramientas digitales durante su carrera y por medio del uso de los medios digitales determinar consultas y darle respuesta a diversas hipótesis que van surgiendo a medida que se van investigando. Dado esto es un instrumento adecuado para aquellos que desean seguir ampliando sus conocimientos. Ya nivel general a nuestro país ya que actualmente en los planes de desarrollo a nivel gubernamental se da énfasis al proceso de emprendimiento y la presente investigación es un aporte valioso para aquellos emprendedores que en el marco de la ley deben cumplir con el deber de garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores se genera como herramienta para evidenciar procesos diferenciales de una empresa a otra.

4. Marco de referencia

En el presente trabajo para el desarrollo de éste capítulo se realizó mediante un proceso de consulta e investigación, , inicialmente la información fue sustraída de fuentes científicas, para cada uno de los ítems a desarrollar como se observa a continuación, con su respectiva referenciación.

4.1 Marco teórico

Ya en el ámbito empresarial podemos documentar el salario emocional como parte de los incentivos laborales con los que cuentan las empresas como lo manifiesta en sus publicaciones (Prevención-Integral, 2017)

El salario en términos económicos no es más que una sola variable en la gestión del talento humano, y los colaboradores de hoy en día lo saben. No podemos decir lo mismo de las organizaciones, pues pensar que la motivación está asociada únicamente con el salario en dinero equivale a perder talentos que posiblemente puedan irse a la competencia e inclusive desvincularse simplemente porque no se sienten cómodos en la organización. Existen muchos casos para el indicador de rotación de personal, pero los discutiremos en otros artículos; respecto a este tema existe otro indicador representado en beneficios, otras motivaciones y compensaciones que muy probablemente garantizarán mayor satisfacción de las personas en las organizaciones:

El salario emocional son todas aquellas variables que complementan el salario económico, por las que un colaborador desempeña feliz sus funciones, generando compromiso y siendo responsables, donde se siente valorado, escuchado y considerado como parte de un equipo de trabajo y más importante, con sentido de pertenencia hacia la organización, que impacta positivamente su calidad de vida.

Por otro lado, (Parra, 2003) menciona

“El trabajo puede causar daño a la salud. Las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos.

En su artículo *El impacto de las emociones en la salud laboral* (Ortiz, 2001) . Hace referencia a que las emociones son inherentes a la condición humana. “La salud integral de las personas abarca aspectos físicos, emocionales y sociales. La mayor proliferación investigativa en el campo de las emociones ha sido la temática del estrés y su efecto en la salud humana y el empleo”.

De igual manera (Arias Montolla , Portilla, & Castaño Benjumea, 2008) mencionan que “El principal propósito de este artículo es identificar la relación existente entre lo humano y la remuneración, así como las posibles restricciones existentes entre los sistemas de reconocimiento y recompensa, cuyo único objetivo es atraer, retener y motivar a los trabajadores en las organizaciones que buscan ofrecer a las personas alternativas de compensación diferentes a las económicas, sin descartar que deben seguir un plan que incluya la implementación de características estratégicas eficientes para todo sistemas de compensación financiera que cumpla con condiciones adecuadas tanto para los trabajadores como para la empresa. Se quiere además mostrar propuestas alternativas en cuanto a remuneración, que ayuden a la creación de organizaciones más acordes con la estructura actual y a la vez que satisfagan las condiciones del trabajador y lleven al éxito global del negocio”.

Por otro lado (Sánchez Romero, 2018). Realizó investigaciones acerca del riesgo psicosocial y plantea una metodología de trabajo la cual se describe incipientemente a continuación el presente trabajo tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés en los trabajadores de una multinacional que presta servicios de call center en la ciudad de Bogotá y Medellín. Se realiza un estudio descriptivo de corte cuantitativo. Para adquirir los resultados se utiliza la batería de riesgo psicosocial validada en Colombia por el Ministerio de Protección Social (2010) avalada y diseñada por la Pontificia Universidad Javeriana, para este estudio se encuestaron 7337 trabajadores con cargos administrativos y operativos y se destaca los principales riesgos psicosociales por ciudad, género y cargo. De acuerdo a los resultados se establecen las conclusiones y se den las recomendaciones pertinentes para los intervenir los factores de riesgo psicosocial identificados.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Según manifiesta (García Roldán, 2017). En la investigación llevada a cabo se identifica que las dificultades o límites del estudio radican en poder demostrar que las ventajas del salario emocional se acaban transformando en beneficios económicos, pero no todos se pueden realizar como causa-efecto

directa e inmediata. Existen numerosos artículos y estudios sobre el tema y cada día interesan más, lo cierto es que sigue siendo difícil de cuantificar, dificultada añadida porque depende del punto de partida de la cultura de cada empresa, de su sector o de su volumen de empleados y los desarrollos tecnológicos con que cuente. Los costos relacionados con las políticas de conciliación, como permisos, excedencias y cuidado de dependientes. Aquí se incluyen los que probablemente son los principales costes (monetarios u organizativos) del salario emocional para que las organizaciones concedan permisos (remunerados) de maternidad/paternidad superiores a los estatutos y su comportamiento en costos monetarios directos (el pago del salario al empleado durante esos días extra de baja) más costos organizativos (como se organiza, durante ese periodo, el trabajo en el departamento en donde trabaja la persona de baja) ; conceder una jornada reducida para cuidar de un menor comporta un coste organizativo para el departamento donde trabaja esa persona, etc. Los costos relacionados con las políticas de trabajo flexible, varias de las medidas clasificables como de trabajo flexible no implican ningún costo monetario directo, y a veces son clasificadas como de costo cero; sin embargo, puede que si supongan costos organizativos o costos monetarios indirectos, Por ejemplo, tener un horario flexible de entrada y salida del trabajo no supone costos monetarios directos para la empresa; no obstante, puede que si acarree costos en términos de dificultar la coordinación de los miembros de equipo, o la supervisión del trabajo realizado.

La motivación, es el reflejo de la personalidad del individuo, el impacto que tenga la motivación será la manera en que la persona manifieste lo compleja que puede llegar a ser su personalidad.

Por otro lado, (Gómez, 2011) manifiesta que cada empleado tiene una concepción diferente sobre el trabajo, ya que todos poseen percepciones, necesidades, expectativas, personalidad, y cultura diferente. A lo que se suma que las percepciones de lo que se quiere a futuro cambian a medida que se va creciendo, adquiriendo experiencia y madurez; por eso la importancia de tener una estrategia que ayude a la satisfacción del personal en su desempeño laboral.

En el estudio presentado por (Barragán Codina, Castillo, Villalpando Cadena, & Guerra, 2009). Se muestra que la motivación entonces entra a jugar un papel muy importante en los cambios que se necesitan generar dentro de las organizaciones para poder asegurar que el talento humano, sin importar su cargo se sienta satisfecho y feliz trabajando en donde se sienten respaldados en pro de su desarrollo y el de la organización. Así mismo el talento humano tiene ciertas necesidades que busca satisfacer, las organizaciones tienen otras igualmente importantes.

Teniendo en cuenta lo anterior el talento humano debe analizar cuidadosamente los objetivos, visión, misión y estrategia de la organización, pues deben estar de cierta forma

alineados a sus objetivos y expectativas personales, de lo contrario la relación entre organización – talento fracasará. Como consecuencia de lo anterior, se puede ver que la motivación funciona como uno de los factores claves en la retención, si el talento humano, está realmente motivado a trabajar y sabe que sus aportes son para beneficio propio y de la organización, este no dejara de dar lo mejor de el para el logro de los resultados. Las organizaciones que han logrado comprenderlo crean estrategias y tienen una visión clara, simple, accesible y convincente, y las comunican eficazmente a su talento garantizando el logro de los resultados esperados por todos.

4.3 Marco legal

En la actualidad las organizaciones tienen bajo su responsabilidad la identificación, prevención y atención de factores de riesgo que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores, al igual que la promoción de programas que propendan por su bienestar y confort laboral entre los cuales encontramos

El Decreto 1072 (Decreto 1127 de 1991, art. 3) Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 ; Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

La Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

5. Metodología

Inicialmente el proyecto se realizó a través de un método de investigación, consultando referencias bibliográficas en las cuales a través del análisis y casos de éxitos se pretende identificar como el salario emocional influye en la seguridad y salud de los trabajadores; la investigación se encuentra plasmada en la recopilación referencias bibliográficas y casos de éxito,

(ver Anexo A); así mismo y teniendo como objetivo facilitar la obtención de datos y la facilidad de análisis de los mismos se utilizó técnicas cuantitativas, en la cual mediante el uso de preguntas cerradas, que fueron planteadas de forma idéntica y homogénea a los entrevistados, recopilando información que posteriormente se analizó estadísticamente para lograr los objetivos del estudio.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Este proyecto tiene un enfoque mixto; cualitativo, ya que se inicialmente se hizo una investigación bibliográfica del salario emocional como influencia en la seguridad y salud de los trabajadores, de igual manera tuvo un enfoque cuantitativo, puesto que se realizó un diagnóstico a la empresa SDC SAS, en donde hubo recolección de datos por medio de un instrumento, el buscó establecer patrones de comportamiento y medir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

El objeto de investigación del proyecto tuvo un alcance exploratorio de referencias bibliografías que determinen la influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores, así mismo la medición del nivel de satisfacción laboral en aspectos de salarios emocional aplicado a una muestra a la empresa SDC SAS.

5.2 Población y muestra

En Sigma Dental de Colombia SAS se cuenta con un total de 64 trabajadores, de la cual se tomó como muestra 48 trabajadores de manera aleatoria; teniendo en cuenta la fórmula que se establece en muestreo simple cuando se conoce el tamaño de la población

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

En donde:

N= Población

Z= nivel de confianza

E= error permitido

P=Cuando no se conoce el valor generalmente se le da el valor de 0,5

Q= 1-p

Se requirió un nivel de confianza de 95% ($Z=1,96$), y se planteó un error aceptable de 7% ($e=0,07$). Y al no conocer la proporción de individuos que poseen una característica que de estudio se usó el valor por defecto ($p=0,5$).

Al aplicar la fórmula planteada, encontramos que el valor de la muestra es de $n = 48$; es decir que es el número de trabajadores a los cuales se les aplica el instrumento.

5.3 Instrumentos

Para medir el nivel de satisfacción del salario emocional en SDC SAS se elaboró un modelo de encuesta tipo Likert, en la cual las respuestas son puntuadas en un rango de valores que permiten la comprensión de las opiniones y actitudes de los trabajadores de la empresa, plasmada en formato encuesta salario emocional. (ver Anexo B)

5.4 Procedimientos.

El proyecto se llevó a cabo a través de un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo como se observa en la ilustración.

Figura 1 Esquema Enfoque Cualitativo y Cuantitativo



Fuente: Propia

Las variables cualitativas se obtuvieron de la investigación bibliográfica en el cual, a través de la exploración, la comprensión y la interpretación se determinó como el salario emocional influye en la seguridad y salud de los trabajadores y las variables cuantitativas se obtuvieron del diagnóstico organizacional realizada a la empresa seleccionada SDC SAS en donde se realizó la recolección de datos; se evaluaron patrones de comportamiento a nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Como inicio a la exploración, el planteamiento del problema y la justificación para adelantar la presente investigación, se desarrollaron las siguientes fases:

Fase 1. Identificación de Objetivos. Se establecieron los objetivos para dar respuesta a la problemática identificada, siendo el objetivo principal formular una propuesta para Proponer un modelo de estimulación emocional en SDC SAS, basado en los resultados obtenidos en la investigación y el diagnóstico para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los trabajadores. Los elementos del planteamiento del problema son importantes para entender los resultados de la investigación y evaluarlos al finalizar la investigación.

Fase 2. Elaboración del marco teórico. Se procedió a explorar la literatura, enmarcados en el contexto de estudio, aunque no se encontraron muchos estudios sobre el tema de investigación, es decir, sobre propuestas de influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores. En la elaboración del marco teórico se exaltó el marco conceptual, legal y contextual; en el marco conceptual, se revisaron y analizaron los conceptos claves de estudio para la investigación, lo que permitió establecer una perspectiva sistemática de los temas de investigación. En el marco legal, se hizo el análisis del marco normativo del Decreto 1072 (Decreto 1127 de 1991, art. 3) Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21; Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Fase 3. Diseño de la investigación. Para la investigación en SDC SAS, se diseñó y estructuró un instrumento, el cual se sometió a la validación por juicio de experto disciplinar, en el que se revisó el contenido, pertinencia, redacción y adecuación de las preguntas, en la recolección de la información se utilizó la técnica de campo para obtener la información deseada, la cual permite que la búsqueda se realice en el terreno de los hechos. Pese a que esta práctica es de gran relevancia para los estudios que se requieren dar razón a los fenómenos que caracterizan las realidades contextuales, en el caso del actual estudio.

Fase 4. Recolección de la información. En esta fase se aplicó el instrumento (encuesta) a los empleados seleccionados de manera aleatoria de acuerdo con el diseño muestra definido para esta investigación.

Fase 5. Análisis de datos e información. Esta última fase se adelantó a partir de la consolidación de la información obtenida mediante las encuestas en tablas, y gráficas.

Fase 6. Resultados. En esta fase se procedió a efectuar un análisis de las respuestas dadas por los encuestados, luego se revisaron los resultados y su relación con las diferentes definiciones dadas por los expertos en los temas tratados, verificando la concordancia entre los conceptos detallados en el marco teórico y las diferentes apreciaciones encontradas en el análisis de resultados.

Fase 7. Formulación de la propuesta. Con base en los resultados obtenidos se procedió a construir un modelo de estimulación emocional en SDC SAS, basado en los resultados obtenidos en la investigación y el diagnóstico con el objetivo de mantener y/o mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores con el fin de mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los trabajadores.

5.5 Análisis de información.

La información recolectada se procesó y analizó mediante la tabulación de los resultados obtenidos en donde cada pregunta evalúa un aspecto relevante de salario emocional para diagnosticar el nivel de satisfacción del trabajador.

- Pregunta 1 Evalúa la satisfacción general del trabajador
- Pregunta 2 Evalúa la satisfacción de la motivación por parte de la empresa
- Pregunta 3 Evalúa la satisfacción de la Inducción y Capacitación recibida
- Pregunta 4 Evalúa la satisfacción de las condiciones de trabajo
- Pregunta 5 Evalúa la satisfacción del ambiente laboral.

Se aplicó una hoja de cálculo de Excel como herramienta informática para la tabulación y análisis de resultados, el tipo de análisis es cuantitativo y cualitativo, puesto que nos arroja el porcentaje de población satisfecha, medianamente satisfecha e insatisfecha frente a cada factor de salario emocional, así mismo, permite identificar cualitativamente las fortalezas y las oportunidades de mejora que tiene la empresa frente a los aspectos evaluados.

Otras medidas estadísticas relevantes en el alcance del estudio fueron la edad, género y antigüedad en la empresa, el análisis de la información de la encuesta aplicada se evidencia en el Informe de Resultados. (Ver Anexo C).

5.6 Consideraciones éticas

La investigación sobre la influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores en SDC SAS. Se fundamentó en una necesidad identificada por los investigadores, relacionada con las alternativas de salario emocional que podrían mejorar la salud de los trabajadores, por anterior, los objetivos planteados dentro de la investigación poseen características como: concordancia, objetividad y pertinencia con la problemática. En efecto, se hizo una consulta bibliográfica confiable y acorde a la situación que fue debidamente referida en el documento de trabajo con el ánimo de respetar los derechos de autor y el trabajo de investigación realizado por cada uno de ellos. Así mismo, se presentó el proyecto de investigación a los directivos de la Empresa SDC SAS, donde se mostró la finalidad y beneficios a lograr a través del mismo siendo avalado por la junta directiva., se garantizó la confidencialidad y el tratamiento adecuado de los datos entregados por la compañía a través de la firma de un “consentimiento informado”. Además, existe un compromiso por parte de los investigadores de realizar un tratamiento de la información transparente, veraz, responsable y real sobre los resultados del estudio, de acuerdo con la autorización de la empresa, es decir, si se autoriza su publicación y de igual manera se deja clara que el estudio reposará en la empresa y se entrega a la Universidad Minuto de Dios como material de consulta.

El desarrollo del proyecto se inició a partir del mes de enero y finalizó en agosto de 2019 dando cumplimiento a cada una de las actividades planteadas como se muestra en la tabla

Tabla 1 Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto*
		Mes inicial	Mes final	
1	Contextualización del proyecto			
1.1	Conformación de equipo	enero	enero	Equipo confirmado
1.2	Formular problema de investigación	enero	enero	Documento institucional hasta problema de investigación
1.3	Definir objetivos	enero	enero	Documento institucional hasta objetivos
1.4	Elaborar justificación	febrero	febrero	Documento institucional hasta justificación
2	Fundamentación teórica			
2.1	Elaborar marco conceptual	febrero	febrero	Documento institucional hasta marco conceptual
2.2	Elaborar antecedentes	febrero	febrero	Documento institucional hasta antecedentes
3	Diseño metodológico			
3.1	Definir tipo, alcance y muestra	febrero	febrero	Documento institucional hasta tipo, alcance y muestra
3.2	Diseñar instrumentos	febrero	febrero	Documento institucional hasta instrumentos
3.3	Validar instrumentos	febrero	febrero	Documento institucional hasta instrumentos
4	Informe final de anteproyecto			
4.1	Entregar anteproyecto en plantilla institucional	febrero	febrero	Anteproyecto en plantilla institucional
4.2	Entregar anteproyecto en plantilla azul	febrero	febrero	Anteproyecto en plantilla azul
5	Resultados			
5.1	Analizar material bibliográfico a través de la búsqueda de fuentes científicas sobre la influencia del salario emocional en la salud y seguridad de los trabajadores, para documentar la investigación.	marzo	marzo	Documento institucional con el análisis sobre la influencia del salario emocional en la salud y seguridad de los trabajadores.
5.2	Realizar un diagnóstico en la empresa Sigma Dental de Colombia SAS mediante la aplicación de instrumentos de medición con el fin de corroborar y documentar el tema de	mayo	junio	Documento institucional con el diagnóstico

		Sede Virtual y a Distancia		
	investigación.			
5.3	Proponer un modelo de estimulación emocional en SIGMA DENTAL DE COLOMBIA SAS, basado en los resultados obtenidos en la investigación y el diagnóstico para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los trabajadores.	julio	julio	Documento institucional con la propuesta basada en un modelo de estimulación emocional laboral.
6	Conclusiones y recomendaciones			
6.1	Elaborar conclusiones	julio	julio	Documento institucional hasta conclusiones
6.2	Elaborar recomendaciones	julio	julio	Documento institucional hasta recomendaciones
7	Informe final de proyecto de grado			
7.1	Actualizar bibliografía y anexos	julio	julio	Documento institucional hasta bibliografía y anexos
7.2	Elaborar presentación de sustentación	agosto	agosto	Presentación de sustentación

Fuente: Elaboración propia

7. Presupuesto

El presupuesto total del proyecto es de \$ 42.865.000,00 el cual se evidencia en la tabla 2 de los cuales \$6'230.000.00 se llevaron a cabo en el desarrollo del proceso de investigación y los \$36'635.000.00 corresponden a la implementación de la propuesta, la cual se detalla en el anexo D *Propuesta salario emocional*; si la empresa decide implementarla.

Tabla 2 *Presupuesto general*

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida (NO aplica para estudiantes)		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal	\$ 4.000.000			\$ 4.000.000
2. Equipos	\$ -			\$ -
3. Software				\$ -
4. Materiales e insumos	\$ 30.000			\$ 30.000
5. Viajes nacionales	\$ -			\$ -
6. Viajes internacionales*	\$ -			\$ -
7. Salidas de campo	\$ 200.000			\$ 200.000
8. Servicios técnicos				\$ -
9. Capacitación	\$ -			\$ -
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	\$ -			\$ -
11. Producción intelectual: Medición profesional de satisfacción laboral de trabajador	\$ 2.000.000			\$ 2.000.000
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	\$ -			\$ -
13. Propiedad intelectual y patentes	\$ -			\$ -
Total, antes de la implementación de la propuesta				\$ 6.230.000
14. Otra propuesta modelo salario emocional	\$ 36.635.000			\$ 36.635.000
Total, incluida la propuesta modelo salario emocional				\$ 42.865.000

Fuente: Elaboración propia.

8. Resultados y discusión

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en la presente investigación los cuales se detallan según los objetivos planteados así:

- Recopilación del material bibliográfico a través de la búsqueda de fuentes científicas sobre la influencia del salario emocional en la salud y seguridad de los trabajadores. En desarrollo del texto se evidenció como cada una de las citas bibliográficas se correlacionaban con el tema en contexto y en el anexo A, se profundiza aún más sobre el mismo. Ahí se puede observar como en los diferentes textos de estudio el salario emocional ha sido vinculado al bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores corroborando lo establecido en el planteamiento del problema.
- Resultados de la encuesta salario emocional aplicado en SDC SAS. En la encuesta se pudo establecer la importancia desarrollar un modelo de estimulación basado en el salario emocional; entre los aspectos más importantes se pueden destacar como aspectos de mejoramiento ya que mostraron un porcentaje alto de insatisfacción: inducción - capacitación y condiciones de trabajo con el 25 % cada uno; seguido por un 14% en el ambiente laboral. El detalle de estos resultados se puede observar en el anexo C informe de resultados.
- Proponer un modelo de salario emocional en SDC SAS, basado en los resultados obtenidos en la investigación y el diagnóstico para mejorar la calidad de vida y el entorno laboral de los trabajadores.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la búsqueda bibliográfica se planteó la propuesta modelo salario emocional “SALUD A ME *Siempre con una sonrisa*”, la cual tiene como objetivo fundamental promover la estimulación motivacional y contribuir con la seguridad y salud de los trabajadores de Sigma Dental SAS, el detalle del se observa en el Anexo D y Anexo E Acta de presentación de la propuesta

9 Conclusiones

- ✓ En la recopilación del material bibliográfico, en fuentes científicas, una vez indexado y analizado, se pudo establecer que hay estudios que sustentan que el salario emocional sí influye en la seguridad y salud de los trabajadores, ya que, genera bienestar a nivel psicosocial, emocional, motivacional y de confort, lo que con lleva a un gran sentido de pertenencia con la empresa. .
- ✓ Con la realización del diagnóstico, aplicando el instrumento (encuesta), una vez tabulado y analizado, se pudo observar que más del 50% de los trabajadores llevan 1 año o menos vinculados con la empresa, en su mayoría son mujeres en edades entre los 18 a 30 años, en términos genreales se encuentran satisfechos con una valoración del 79%, sin embargo; los aspectos que denotaron una menor calificación son inducción - capacitación y condiciones de trabajo con 33 y 46% respectivamente, esto nos indica que sí hay aspectos importantes y relevantes por mejorar en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo en pro de optimizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Con el material bibliográfico recopilado y los resultados del diagnóstico de satisfacción del salario emocional que ofrece la empresa, se diseñó la “*propuesta de modelo de salario emocional*” desde la perspectiva de los lineamientos estratégicos: *Educación y alegría, comunicación, liderazgo, reconocimiento y confort*; con propósitos específicos para cada uno, temas y actividades a desarrollar , áreas involucradas, responsables de ejecución y recursos requeridos; se elaboró el presupuesto general para la implementación y se presentó en la compañía y como se puede observar en el (Anexo E) acta de presentación de la propuesta las observaciones son positivas con respecto al trabajo de investigación realizado.

10. Recomendaciones

- ✓ Generar espacios donde se pueda desarrollar otra metodología de investigación y/o captura de información, como por ejemplo focus group, teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es pequeño.
- ✓ Ampliar el nivel de alcance de la investigación a la puesta en marcha de la propuesta con el fin de evaluar resultados.
- ✓ Se sugiere establecer mecanismos que mejoren los canales de comunicación entre el área directiva, administrativa y operativa con el fin que el personal pueda expresar y dar a conocer sus sugerencias o aspectos de mejoramiento que involucren la seguridad y salud de los trabajadores y en general del entorno laboral.

11. Referencias bibliográficas

- Alcalá, A. P., & Suarez, J. D. (2013). *Medición del impacto del salario emocional*. Obtenido de Colegio de estudios superiores de administración: <http://hdl.handle.net/10726/947>
- Aragón, U. G. T. (2006). *Manual de Riesgo Psicosocial en el mundo laboral*. Madrid, UGT Aragón.
- Arias Montolla , L., Portilla, L. M., & Castaño Benjumea, J. C. (septiembre de 2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia Et Technica*, 14(39), 265-268. Recuperado el febrero de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503047.pdf>
- Barragán Codina, J. N., Castillo, J., Villalpando Cadena, P., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. Efficient employee's retention strategies: The importance of. *Innovaciones de negocios*, 6(11), 33-43. Obtenido de Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/12509/>
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Vol. 206). UOC.
- Bonilla Bonilla, A. L. (2017). *Análisis de la importancia del concepto de "salario emocional" al interior de las PYMES*. Obtenido de Pontificia Universidad Javeriana Bogotá: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/36343>
- Cifuentes Rocha, S. N. (2017). *La compensación salarial como eje del desempeño y la productividad*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <http://hdl.handle.net/10654/16837>
- Código Sustantivo del Trabajo CST art 22. (7 de Junio de 1951). Colombia: Diario Oficial No. 27.622. Recuperado el 02 de 2019, de www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Csizmadia Viteri, D. T., & Chillogallo Campuzano, E. E. (2017). *NCENTIVOS NO MONETARIOS Y ANTECEDENTES DE SU EFECTO EN LA SATISFACCIÓN*

- LABORAL: UNA REVISIÓN TEÓRICA (Master's thesis)*. Obtenido de Universidad de Especialidades Espíritu Santo UEES: <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/1609>
- Cuesta, E. M. (2014). La Generación Y latinoamericana en las organizaciones: algunos aportes conceptuales y empíricos. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 7(19), 17-31.
- Eraso, E., & Nieto, P. (2011). *Línea de investigación : el salario emocional*. Obtenido de Colegio de Estudios Superiores de Administración: <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/376>
- García Roldán, T. (5 de febrero de 2017). *El salario emocional y su impacto en la cuenta de resultados*. Obtenido de Universat Oberta de Catalunya: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/handle/10609/61865>
- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. Obtenido de Universidad del Valladolid: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Gil Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29, 237-241. Obtenido de https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext&tlng=es
- Gómez, C. (abril de 2011). *El salario emocional (Borrador de administración No. 47)*. Obtenido de Colegio de Estudios Superiores de Administración: <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/291>
- Gonzalez Barón, M., & Laccaste M, A. (2008). *Concepto e historia del síndrome de agotamiento profesional*. Médica Panamericana.
- Guerra Sáenz, P. A., & Sosa Páez, M. (2015). *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo muestra: Olade y países miembros de la región Latinoamérica y del Caribe*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9900>

- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(1), 27-33. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163719>
- Hernández Ortiz, R. A., & Osorio Suárez, L. F. (2016 de Hernández Ortiz, Rodrigo Augusto). *El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia*. Obtenido de Colegio de Estudios Superiores de Administración: <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/1655>
- Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Gala*, 5(1), 34-68. Obtenido de <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>
- Miranda Mesa, M. L., & Uñates Villegas, S. P. (2015). *Los factores biopsicosociales a promover por las organizaciones en sus programas de bienestar laboral para incidir en la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de Universidad de Medellín: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/1257>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ortiz, P. A. (2001). El impacto de las emociones en la salud laboral. *Revista Jurídica de LexJuris*, 4(2). Recuperado el marzo de 2019, de <http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/20012do/lexsaludlaboral.htm>
- Páez Salazar, J. R. (2014). *Disminución de los índices de rotación de personal en la empresa Panatlantic Logistics S.A mediante la aplicación de un plan de salario emocional*. Obtenido de Universidad Central de Ecuador UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3705>
- Park, N., Peterson, C., & Jennifer K, S. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31(1), 11-19. Obtenido de Universidad de Michigan, EE. UU.

- Parra, M. S. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. 5. Santiago de Chile Oficina Internacional del Trabajo OIT, Chile. Recuperado el 02 de 2019, de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOW:https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConceptos_basicos_en_salud_laboral_Conce.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOW
- Prevención-Integral. (13 de Marzo de 2017). *20 beneficios para incrementar el salario emocional en las organizaciones*. Obtenido de Prevención Integral: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/11/02/20-beneficios-para-incrementar-salario-emocional-en-organizaciones>
- Puyal, F. G. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención* (33), 44-47.
- Resolución-0312 13 de febrero. (2019). Ministerio del Trabajo. Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST. Colombia. Obtenido de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de Pearson educación: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=trabajo+de+retos+Robbins&ots=YK98hnm41b&sig=hkTj2SyCNIS4OEaIyRnGKcRPB yQ#v=onepage&q=trabajo%20de%20retos%20Robbins&f=false>
- Rocco, M. (2009). *Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica*. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/csrocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf.
- Salinas Escobar, K. J., Uribe Ramos, D. K., & Castañeda Morales, D. C. (2016). *Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área*

- comercial de las compañías de tecnología.* Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/13998>
- Salinas Escobar, K. J., Uribe Ramos, D. K., & Castañeda Morales, D. C. (2017). *Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología.* Obtenido de Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/13998>
- Sánchez Romero, B. D. (24 de agosto de 2018). *Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en trabajadores de una empresa de call center.* Recuperado el febrero de 2019, de Fundación Universitaria Los Libertadores: <https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/1760>
- Secretaría de Acción Sindical Salud Laboral y M. A. (2009). *Manual de riesgos psicosocial en el mundo laboral.* Obtenido de <https://www.virtualpro.co/biblioteca/manual-de-riesgos-psicosociales-en-el-mundo-laboral>
- Sepúlveda Estrada, M. A. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia.* Obtenido de Universidad Pontificia Bolivariana: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/1329>
- Soler i Blanch, G., & Moreno Pérez, C. M. (2013). Inversión en la retribución tangible para la conciliación laboral. *Intangible Capita*, 9(4), 1021-1041.

Anexos

Anexo A. Recopilación bibliográfica salario emocional.

En el proceso de selección del material bibliográfico se dio prioridad a los siguientes autores ya que, con sus estudios, investigaciones y argumentos permitieron afianzar el proyecto de investigación y así poder llegar a las conclusiones plasmadas en el mismo.

(Secretaría de Acción Sindical Salud Laboral y M. A, 2009) Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente laboral son numerosos y de diferente naturaleza. Integran factores físicos, otros relacionados con la organización y sistemas de trabajo, con la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa. Consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo y el medio ambiente, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

(Rocco, 2009) En esta memoria se define lo que significa el salario emocional y como se han implementado varias medidas para incentivar este factor en los trabajadores en este caso toman de referencia el teletrabajo. También esas herramientas que no pueden ser compensadas con el dinero, dándole la posibilidad al individuo de tener una mejor actitud y reducir el estrés, ello mantiene un ambiente sano. Esta compilación demuestra que esas estrategias y herramientas se pueden usar de forma permanente en las compañías y se puede aplicar. También coloca el salario ligado con la satisfacción laboral, puesto que no es lo mismo que desempeño laboral, para lograr identificar y potenciar cada una de estas cualidades se requiere incentivar más los niveles de compromiso y bienestar apoyada con emociones positivas que crearan un clima laboral más adecuado.

(Cuesta, 2014).²¹ Los factores que explicarían por qué van de un empleo a otro sin dar demasiadas explicaciones, si se les ofrece mayor salario o más tiempo libre o actividades más interesantes, todos han señalado tener algún beneficio extra salarial, realizar algunas observaciones generales. En primer lugar, aparecen diferencias al interior de la región. En algunos aspectos, se observan tres áreas: andina, atlántica y caribe.

En la tesis (Bonilla Bonilla, 2017) Análisis de la importancia del concepto de “salario emocional” al interior de las PYMES, afianza cómo influye el salario emocional en todas las organizaciones para éste caso las MIPYMES. Las variables que componen la medición de la satisfacción se ven afectadas por la buena gestión del capital humano, pues cuando más se conoce la fuerza laboral de

la empresa, se podrá retener a los empleados, generar ambientes de creatividad e innovación, mejora el clima organizacional y mejorar los resultados de la compañía.

También, las personas buscan que haya una mezcla de beneficios salariales como no salariales que ayuden a mejorar su calidad de vida, crecimiento personal, crecimiento profesional y crecimiento económico. Así mismo, las personas necesitan claridad en las funciones que desarrollan en la empresa, capacitaciones e inducciones en los cargos que ocupan ya que dándoles las herramientas necesarias es más fácil que ellos se empoderen, tengan autonomía de sus responsabilidades, entregue mejores resultados y sobre todo que se sienta satisfecho y desarrollado en su cargo.

Por otro lado, la tesis de (Páez Salazar, 2014). Determina métodos y resultados de evaluación del salario emocional. La aplicación de políticas o estrategias de salario emocional dentro del modelo de retribución organizativo tiene beneficios muy importantes. Beneficios que por su propia naturaleza muchas veces no son cuantificables. Fideliza al talento humano, el cual suele residir en personas que por, motivos generacionales o de formación, valoran los beneficios intangibles. Refuerza la implicación en los objetivos de la organización aumenta el compromiso de los trabajadores, ante sus funciones y responsabilidades, tiene un impacto muy positivo en el sentido de pertenencia, flexibiliza la organización haciéndola más competitiva y más orientada a objetivos.

Para la tesis de (Alcalá & Suarez, 2013). Afirma el salario emocional como estrategia de retención tiene un impacto directo sobre los ingresos de la empresa y a su vez sobre la disminución de los llamados costos ocultos de la rotación (Costos de retiro, costos de remplazo y costos de capacitación).

(Soler i Blanch & Moreno Pérez, 2013). En su artículo menciona la crisis económica que afecta desde 2008 obliga a prestar mayor atención a los costes de la empresa con consecuencias, en ocasiones, negativas para los trabajadores. Con un efecto paliativo, se pueden aplicar políticas retributivas adaptadas a las necesidades de las personas y aquello que éstas consideran importantes y, así, adaptar la retribución a su realidad social y económica actual. La presente investigación centra la atención en esta política retributiva que se sustenta en valores humanistas y no tangibles que aportan valor añadido a la gestión de las empresas al facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

En su tesis (Guerra Sáenz & Sosa Páez, 2015). Se concluye que la inclusión del salario emocional en el paquete salarial influye directamente en la calidad de vida de los colaboradores de OLADE, siendo el factor tiempo el elemento motivante que tiene mayor influencia sobre los funcionarios de la organización, con el 95% de aceptación respecto a los otros factores analizados.

En la revista electrónica (Cuesta, 2014). indaga la importancia del salario emocional en la generación y en Latinoamérica. ¿Qué beneficios tiene en su actual trabajo? Sorprende que más del 95% señalara tener beneficios. Si bien la categoría “otros” es mayoría, impacta con fuerza el “casual day” y el “homework”. Un poco menos del 50% declara tener descuentos de todo tipo como beneficio no salarial. Esto muestra que las organizaciones están preocupadas por las condiciones de trabajo de sus jóvenes colaboradores, y toman medidas. Muy interesante resulta observar qué factor tuvo más peso al momento de elegir una carrera. A diferencia de otras épocas en las que las carreras se elegían más por la posibilidad de salida laboral y un futuro ligado a la prosperidad económica o el ascenso social, a nivel de Latinoamérica el 77,3% eligió su carrera por gusto personal contra el 16% que lo hizo por la salida laboral. A la hora de evaluar un empleo, se observa que los intereses son: para el 15%, que haya un clima laboral saludable así la existencia de beneficios (13%). El 38% valora un salario alto y el 27% el prestigio del empleo.

Para la tesis (Eraso & Nieto, 2011). mencionan que en Colombia siguiendo las tendencias laborales y culturales colombianas en la actualidad, se encontró que la satisfacción que siente un empleado en su cargo no se limita a la remuneración económica, sino que está también muy relacionado con contar con un ambiente laboral íntegramente adecuado. Entre varios factores, se hablan de ambiente laboral adecuado cuando existe el sentido de pertenencia, la identificación con un líder de equipo y el gusto de asumir la responsabilidad del cargo asignado. Todos los anteriores salen del tema económico entrando en algo más complejo, pero altamente relevante como lo es emocional que permite que los trabajadores se sientan y motivados en sus cargos.

Para el trabajo investigativo de (Hernández Ortiz & Osorio Suárez, Hernández Ortiz, Rodrigo Augusto). La implementación de una estrategia de salario emocional, potencializa al empleado especialmente a los miembros del referido grupo y esto se ve objetivamente en la disminución de la rotación de personal. Para lo anterior se pretende mediante la aplicación de encuestas y el análisis estadístico de los resultados determinar cuáles de las distintas alternativas de salario emocional se han implementado y si estas han tenido un impacto positivo en las organizaciones colombianas. Las teorías de la motivación de Maslow y McClelland se plantean que a las personas les importa satisfacer sus

necesidades primarias y por ellos buscan mediante el trabajo obtener los recursos económicos que les permitan hacerlo. (Kolb, Osland, Rubin, y Turner, 2007, págs. 103-104) No obstante, existen necesidades elevadas que llevan a la persona a trabajar para satisfacerse en campos no materiales como la realización, el desarrollo intelectual, el reconocimiento, el poder, la interacción social, entre otros. Las nuevas

generaciones llamadas del milenio o Y tiene preferencias más fuertes a estos aspectos no materiales. Lo que quiere decir que estos empleados pueden no sentirse satisfechos con las políticas de remuneración tradicional. Cuando la empresa busca invertir recursos en proporcionar a sus empleados parte de la remuneración en beneficios no económicos se puede afirmar que está brindando un salario emocional.

Por otro lado, la tesis de (Miranda Mesa & Uñates Villegas, 2015). Establece que los factores biopsicosociales son el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del colaborador dentro de la organización y que es proyectado hacia el grupo familiar y la comunidad. La calidad de vida en el trabajo se ha convertido en un proceso permanente de mejora que permite al colaborador tener un desarrollo personal, social y laboral en condiciones favorables de satisfacción, motivación y en un rendimiento laboral positivo, logrando así generar un impacto en la organización tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales por eso concluimos con este trabajo que a través de programas de mejora, comunicación e integración permanente, trabajo en equipo, y actividades que permitan el desarrollo y del colaborador se conecta la calidad de vida en mejora de los colaboradores.

En el trabajo investigativo de (García Sanz, 2012), describe las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza a través de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores para confirmar algunos de los elementos motivadores en el ámbito laboral. Manifestando que, aun en la situación económica que vive el país de inestabilidad e incertidumbre, el trabajador busca satisfacer más necesidades que solo las básicas con el desarrollo de su trabajo, valorándolas incluso al mismo nivel que la retribución económica.. La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo. Por otra parte, las empresas intentarán motivar a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en la consecución de los objetivos deseables por la empresa.

(Salinas Escobar, Uribe Ramos, & Castañeda Morales, Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías

de tecnología, 2017) en su tesis resalta que pretendemos que el positivismo llegue a las organizaciones a través del salario emocional ofreciendo así una visión más amplia a las organizaciones de porque se debe implementar el concepto de salario emocional en Colombia, ya que en la actualidad los empleados están viviendo el día a día presionados y con niveles de estrés muy elevados lo que posteriormente acarrea

consecuencias, una de ellas son las enfermedades físicas y hasta mentales, relaciones familiares destruidas, al igual que relaciones sentimentales, una de las causas puede ser la insatisfacción laboral. Buscamos, además, identificar los factores que mantienen la desmotivación de los empleados de una organización y que finalmente puedan poner en práctica esta iniciativa de implementar el salario emocional en la psicología positiva como estrategia que reducirá la insatisfacción laboral, sentimental, social, académica y demás que puede experimentar una persona.

Para (Park, Peterson, & Jennifer K, 2013) La Psicología Positiva, Construir y mantener una buena vida son objetivos compartidos por todos los individuos y sociedades. La buena vida es feliz, saludable, productiva y con significado, e implica más que la mera ausencia de enfermedades, trastornos y problemas. Los enfoques tradicionales de la psicología se centran principalmente en identificar y reducir los problemas.

Para (Sepúlveda Estrada, 2013), en su tesis de maestría y doctorado menciona que es común encontrar organizaciones poco saludables debido a un contexto organizacional conflictivo lo que conlleva directa e indirectamente a una disminución de la eficiencia y eficacia organizacional, procedente de la insatisfacción laboral que presentan los empleados. Este artículo demuestra diferentes teorías de motivación organizacional, la nomenclatura de los diversos conflictos posibles que se pueden encontrar dentro de una organización y las diferentes estrategias que se pueden emplear para dichos conflictos. Este artículo está basado en un estudio teórico-descriptivo en donde se recopilan diferentes fuentes científicas enfocadas hacia el bienestar psicológico laboral. Debido a que muchas organizaciones sólo se enfocan en la eficacia organizacional, este artículo demuestra que el bienestar psicológico laboral es imprescindible para el buen funcionamiento de las organizaciones, pasando por la eficiencia de los procesos y la eficacia de la misma organización.

Así mismo en la tesis de (Csizmadia Viteri & Chillogallo Campuzano, 2017) , menciona la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la productividad en el trabajo, por lo tanto, cualquier factor que la afecte debe ser tomado en consideración. De esta manera, el objetivo general de la investigación es identificar los efectos que generan los incentivos no monetarios en la satisfacción laboral. Es clave detectar las necesidades e intereses de los colaboradores, para incidir sobre ellos y diseñar un

entorno laboral satisfactorio. Esta revisión literaria destaca la importancia de la satisfacción laboral y las variables que influyen directamente con el éxito y los resultados de la gestión de las personas dentro de la organización. Entre las variables se analizan el salario emocional, la motivación y el balance vida – trabajo. Los resultados de la revisión de los diversos autores demuestran que los incentivos no monetarios son percibidos favorablemente por los trabajadores y pueden influir en el nivel de satisfacción. Se ha

realizado una revisión de los principales trabajos de investigación relacionados con la administración de incentivos no monetarios entre los cuales se destacan las prácticas adoptadas en relación al salario emocional y su impacto en la satisfacción laboral, las estrategias para potenciar e incrementar la felicidad en el trabajo y la importancia que tienen para la nueva generación de los Millennials. A partir de ese enfoque se propone extraer conclusiones útiles como modelo para la gestión y administración de talento humano en las empresas.

En la tesis (Alcalá & Suarez, 2013), establece la medición del impacto emocional con el auge de la Responsabilidad Social Empresarial, la evolución en los instrumentos de Gestión Humana para contribuir al crecimiento empresarial y la cada vez más creciente preocupación del Marketing por ser protagonista no solo desde la perspectiva del cliente externo sino también desde la perteneciente al ámbito del cliente interno, se presenta una alternativa casi imperativa para los empresarios y empleadores de implementar herramientas que contribuyan de manera positiva al desarrollo de sus empleados. Estas herramientas de orden cualitativo que se promocionan como la panacea para el incremento de la rentabilidad y el desempeño corporativo tienen en cuenta lineamientos teóricos que, aunque tienen validez importante en el terreno de la practicidad, carecen de soporte cuantitativo que permitan evaluar una toma de decisiones de carácter constante, longitudinal y participativa para cualquier tipo de empresa, en cualquier lugar, sin importar su actividad económica.

Para la revista científica satisfacción laboral y su relación con el estrés (Guerra, Santander,, & Rodríguez, 2017), establece como objetivo identificar la relación entre satisfacción laboral y estrés en el personal que labora en una institución de educación superior de la ciudad de Quito. En el estudio participaron 128 personas de las cuales 70 fueron hombres y 58 mujeres. Como instrumentos se aplicaron la escala de Satisfacción laboral (S10/12) y el Cuestionario de Estrés Laboral (Prieto T., Teresita, Truco B., Marcelo), lo cual indica que, dentro de la muestra de estudio, el incremento de la puntuación en el cuestionario de satisfacción laboral está relacionado con la disminución de la puntuación en el cuestionario de estrés psicológico.

En la tesis de (Cifuentes Rocha, 2017), menciona que la compensación económica no es la motivación más importante que busca una persona al momento de buscar un trabajo o querer quedarse en la empresa donde está laborando, si es uno de los aspectos tomados en cuenta a la hora de efectuar alguna labor. Este ensayo es de estilo descriptivo en donde se investigan los modelos de compensación existentes y las ventajas que estos traen para la empresa, por medio de la implementación de una política salarial estable en la organización. Con esta investigación se pretende definir que es la política salarial y qué es

salario y las clases de salarios que existen, y además establecer en que se fundamenta la compensación basada en competencia.

Las organizaciones empresariales en la actualidad buscan atraer, retener y motivar al personal y evitar la rotación excesiva a través de un sistema de compensación que permitan que la relación laboral sea más eficaz y que motive al empleado a tener cada vez un mejor desempeño que redunde en la productividad de las organizaciones.

Según la tesis salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología (Salinas Escobar, Uribe Ramos, & Castañeda Morales, Empresa de consultoría en psicología positiva expresada en el salario emocional dirigido al área comercial de las compañías de tecnología, 2016), argumenta la importancia de mencionar que el salario emocional es un término que está asociado a la remuneración de una persona en la que se incluyen fundamentalmente, cuestiones de carácter no económico, cuyo objetivo es satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, al tiempo que mejoramos su calidad de vida. Es así como el salario emocional puede actuar en las personas como un factor motivador y generador de compromiso, por lo tanto, esta práctica no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones o beneficios por parte de la organización en donde trabajen las personas y así puedan considerar más valiosos que una subida de sueldo.

En el libro la actitud en el trabajo de (Robbins, 2004) define que a muchos empleados les entusiasma un trabajo que implique retos. Pero esto se generaliza demasiado a todos los trabajadores. Las organizaciones asignan cada vez más responsabilidades a los trabajadores, con frecuencia sin saber si las desean o cómo las manejarán. Muchos empleados satisfacen sus necesidades de orden superior fuera de su empleo. Cada individuo dispone de 168 horas a la semana, y es raro que el trabajo consuma más del 30 por ciento de ellas, lo que brinda bastantes oportunidades para encontrar fuera del lugar de trabajo la satisfacción de las necesidades superiores, aun en individuos para las que éstas son muy intensas.

También (Barragán Codina, Castillo, Villalpando Cadena, & Guerra, 2009), aunque son pocas las organizaciones que han implementado el Salario Emocional en Colombia, sus resultados han sido bastante positivos y prueban que es una estrategia innovadora y necesaria para las organizaciones interesadas en motivar, atraer y retener al mejor talento humano. El número de organizaciones que tienen este tipo de esquemas de compensación es cada vez más alto y con éste gana peso e importancia los beneficios no monetarios que conforman el Salario Emocional. Salarios Ejecutivos (2009 - 2008) plantea que: “La tendencia apunta a que en

Colombia se dará la agresividad en la compensación variable que se ve en otros mercados, en los que 20 la remuneración variable puede representar más del 50% del salario y, además, el ingreso está atada a resultados a largo plazo”.

De igual manera (Llano Restrepo, 2014). Menciona sobre la flexibilidad laboral y el salario emocional. “La jornada laboral de 8 horas constituye una de las conquistas más reivindicadas en la historia del trabajo. Sin embargo, las demandas de la globalización han inducido a las empresas ya los gobiernos a establecer una diversificación tanto en las formas de contratación, como en los horarios de trabajo. Unas y otros defienden las políticas de flexibilidad laboral como una panacea para resolver los problemas de desempleo y competitividad”.

(Gil Monte, 2012). Habla acerca de Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional los cambios que han ocurrido en las últimas décadas sobre los procesos laborales y el diseño del trabajo son de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico. Estos cambios han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores. El objetivo del estudio es presentar este tipo de riesgos, sus consecuencias, y algunas recomendaciones para promover la salud en el trabajo.

Al igual que (Moreno Jiménez, 2011), menciona el trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud. Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. La imagen popular asociada al trabajo ha sido claramente negativa. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes.

(Hernández Ortiz & Osorio Suárez, Hernández Ortiz, Rodrigo Augusto) menciona que las teorías de la motivación de Maslow y McClelland s plantean que a las personas les importa satisfacer sus necesidades primarias y por ellos buscan mediante el trabajo obtener los recursos económicos que les permitan hacerlo. (Kolb, Osland, Rubin, y Turner, 2007, págs. 103-104) No obstante, existen necesidades elevadas que llevan a la persona a trabajar para satisfacerse en campos no materiales como la realización, el desarrollo intelectual, el reconocimiento, el poder, la interacción social, entre otros. Las nuevas generaciones llamadas del milenio o Y tiene

preferencias más fuertes a estos aspectos no materiales. Lo que quiere decir que estos empleados pueden no sentirse satisfechos con las políticas de remuneración tradicional. Cuando la empresa busca invertir recursos en proporcionar a sus empleados parte de la remuneración en beneficios no económicos se puede afirmar que está brindando un salario emocional.

Anexo B Encuesta para evaluar la satisfacción laboral

Encuesta para evaluar la satisfacción laboral			
<p>La siguiente encuesta tiene un enfoque académico con el fin de medir la satisfacción relacionada con las condiciones de trabajo relativas a la seguridad, salud y salario emocional de la empresa Sigma Dental de Colombia SAS, Agradecemos su colaboración y sinceridad al momento de responder.</p> <p>Marque con una x según corresponda, y en las preguntas tenga en cuenta su nivel de satisfacción con respecto a cada pregunta, indique la razón. Gracias.</p>			
Género	Masculino		
	Femenino		
Edad en rango	De 18 a 30	De 31 a 40	De 41 a 60
Rango de edad			
Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 año a 3 años	De 3 años a 5 años
De 5 años en adelante			
<p>1. ¿Qué tan satisfecho se ha sentido trabajando en esta empresa?</p>			
Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	Razón
<p>2. ¿Qué tan motivado se siente por parte de la empresa?</p>			
Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	Razón
<p>3. ¿Las condiciones de trabajo son seguras y agradables para el desarrollo de sus funciones?</p>			
Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	Razón
<p>4. ¿Qué tan satisfecho se siente con la capacitación que brinda la empresa para el correcto desarrollo de su trabajo?</p>			
Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	Razón
<p>5. ¿Qué tan satisfecho se encuentra frente al ambiente laboral en el que trabaja?</p>			
Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	Razón
<p>Elaborado por: Salazar S; Jerez Y, Suárez A & Macias J.</p>			

Anexo C Informe de resultados

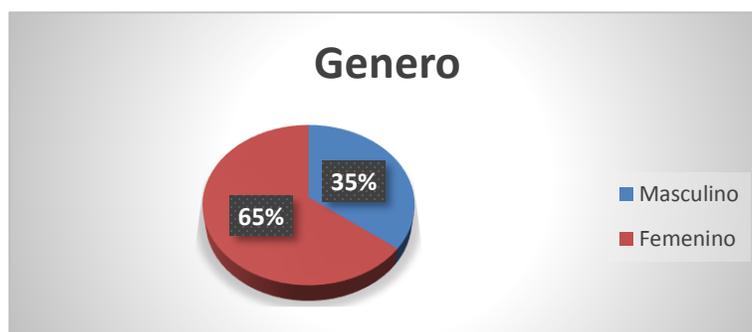
En el anexo se observan las tablas y gráficas de la caracterización principal de la población, al igual que las respuestas dadas a las preguntas planteadas por los investigadores. Para la caracterización se estableció primero el género como se muestra en la tabla 3

Tabla 3.*Género*

Género	# personas	% personas
Femenino	31	65%
Masculino	17	35%
Total	48	100%

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación del 100% de la muestra (48) trabajadores el 65% son mujeres y el 35% hombres, como se observa en el gráfico 1

Gráfico 1 *Género*

Fuente: *Elaboración propia*

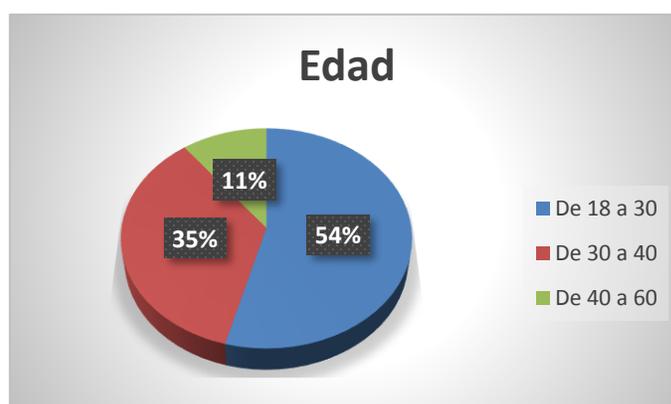
Se establecieron los rangos de edad que muestran en la tabla 4 y .los porcentajes que se observan en el gráfico 2.

Tabla 4. Edad

Rango	Edad # personas
De 18 a 30	26
De 31 a 40	17
De 41 a 60	5
Total	48

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 2. Edad



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación del 100% de la muestra (48) trabajadores el 54% oscilan entre los 18 y 30 años de edad que es un número representativo para la actividad a la cual se dedica la empresa, vale la pena aclarar que en este rango de edad se puede adaptar más fácilmente a condiciones laborales.

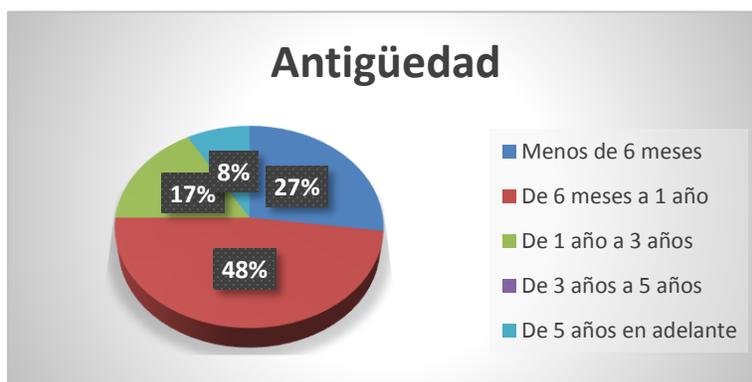
Se registraron los rangos de antigüedad ver la tabla 5 y los porcentajes que se observan en el gráfico 3.

Tabla 5. Antigüedad

Rango	# personas según antigüedad
Menos de 6 meses	13
De 6 meses a 1 año	23
De 1 año a 3 años	8
De 3 años a 5 años	
De 5 años en adelante	4
Total	48

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 3. Antigüedad



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación del 100% de la muestra (48) trabajadores el dato con mayor relevancia es el rango de 6 meses a 1 año con un el 48%, seguido por un 27% con menos de 6 meses como

análisis podemos deducir que la gran mayoría del personal con el que cuenta la empresa es relativamente nuevo.

Para el desarrollo de las preguntas, se inició con el nivel de satisfacción, relacionando 3 categorías a saber: satisfecho, medianamente satisfecho, e insatisfecho como se relaciona en la tabla 6, los cuales se plasmaron en porcentaje en el gráfico 4

Tabla 6 . Nivel de satisfacción general en la empresa

Nivel de satisfacción	# personas
Satisfecho	38
Medianamente Satisfecho	9
Insatisfecho	1
Total	48

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 4 Satisfacción general



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación del 100% de la muestra se puede observar que en cuanto al nivel de satisfacción el 79% de los trabajadores (38) se encuentran satisfechos a nivel general en la empresa seguidos con el 19% medianamente satisfecho, y sólo el 2% es decir 1 persona se encuentra insatisfecho.

De igual manera se tabuló el nivel de motivación en la empresa los datos se muestran en la tabla 7 y los porcentajes en el gráfico 5

Tabla 7. Nivel de motivación en la empresa

Motivación en la empresa	# personas
Satisfecho	22
Medianamente Satisfecho	23
Insatisfecho	3
Total	48

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Motivación en la empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación del 100% de la muestra se puede observar que en cuanto al nivel de satisfacción con respecto a la motivación está concentrada con el 48% medianamente satisfecho y el 46% de los trabajadores, y sólo el 3% es decir 3 personas se encontraron insatisfechas dando como resultado un alto índice de motivación entre los empleados.

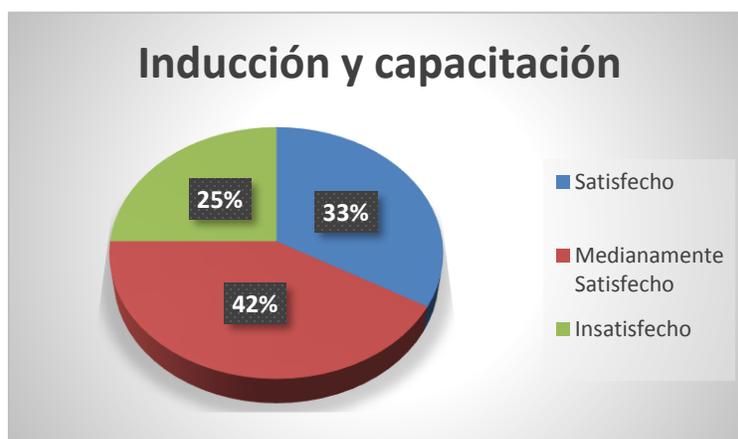
Otro aspecto que se evaluó fue el proceso de inducción y capacitación ya que contribuye en gran parte en la seguridad y salud de los trabajadores el nivel de satisfacción se encuentran registrados en la tabla 8 y el gráfico 6.

Tabla 8 inducción y capacitación

Inducción y capacitación	# personas
Satisfecho	16
Medianamente Satisfecho	20
Insatisfecho	12
Total	48

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Motivación en la empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación del 100% de la muestra se puede observar que en cuanto al nivel de satisfacción por parte de los empleados con el proceso de inducción y capacitación están medianamente satisfechos con el 42% , satisfechos el 33% de los trabajadores, y el 25% se encontraron insatisfechas esto podemos observarlo en el gráfico 6

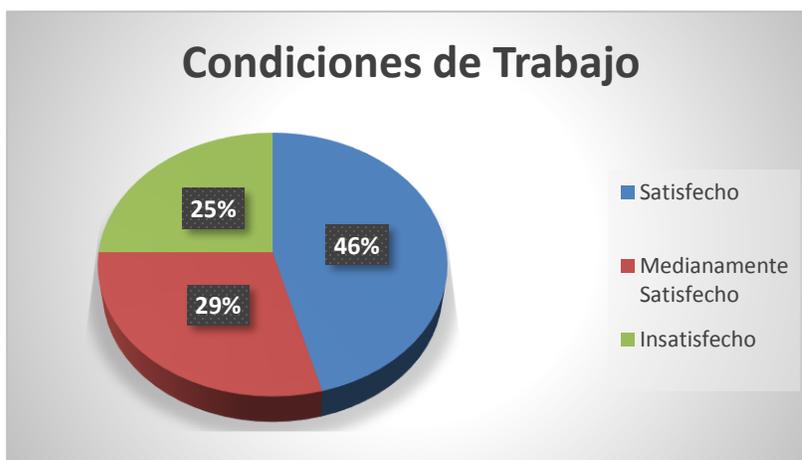
En las condiciones de trabajo se registraron datos en la tabla 8 y el gráfico 7

Tabla 9 Condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo	# personas	% personas
Satisfecho	22	46%
Medianamente Satisfecho	14	29%
Insatisfecho	12	25%
Total	48	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Condiciones de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación del 100% de la muestra se puede observar que en cuanto al nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo por parte de los empleados están satisfechos con el

46%, seguidos de un 29% que se mostraron medianamente satisfechos y el 25% se encontraron insatisfechas esto podemos observarlo en el gráfico 7

El ambiente laboral se registró en la tabla 10 y se establecieron los porcentajes en el gráfico 8

Tabla 10. *Ambiente laboral*

Ambiente laboral	# personas
Satisfecho	33
Medianamente Satisfecho	8
Insatisfecho	7
Total	48

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 8. *Ambiente laboral*



Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación del 100% de la muestra se puede observar el 69 % de los empleados están satisfechos con el ambiente esto se puede observar en el gráfico 8

A parte de la información revisada y analizada con las preguntas, la encuesta también permitió establecer fortalezas y debilidades la cuales se describen en la tabla 11

Tabla 11. Fortalezas y oportunidades de mejora.

Fortalezas	Oportunidades de mejora
Ambiente de trabajo	No hay capacitación definida para los roles
En la oficina de Medellín tenemos un ambiente laboral bastante agradable, es tranquilo, lo mantenemos limpio y ordenado entre todos juntos y ya que no hay separadores, nos facilita la convivencia y la comunicación entre compañeros.	Trabajo en las oficinas de un cliente que no cuenta con las condiciones de salud emocional
Es un buen salario	Ambiente del cliente en donde estoy trabajando es pesado y poco agradable
Es una buena empresa	No hay interés de bienestar sincero hacia el trabajador por parte de los jefes inmediatos, intereses particulares afectan el desarrollo de la labor, no hay procesos de retroalimentación hacia el trabajador asertivos, no hay establecido un plan carrera para el trabajador, procesos de ascenso por dedocracia y no por meritocracia, no hay equidad en intensidad horaria entre los trabajadores
Es una empresa agradable	Condiciones ambientales en las oficinas no son controladas de manera adecuada para el desempeño del trabajador
Estabilidad Laboral	Trato preferencial por parte de los cargos superiores
Cumplimiento en el pago de sus obligaciones laborales	No se tiene en cuenta la opinión del trabajador para la toma de decisiones

Fuente: *Elaboración propia*

Continuación **Tabla 11** Fortalezas y oportunidades de mejora

Fortalezas	Oportunidades de Mejora
Se respira tranquilidad y respeto por parte de los compañeros y superiores	Discriminación para el uso de la infraestructura
	En el área muchas veces el calor es muy fuerte
	A veces siento que sólo soy un número
	Algunas jefaturas no saludan, no sonríen son poco amables con los trabajadores.
	El aire acondicionado no se acomoda a cada una de los compañeros de trabajo, por lo tanto, algunos sufren del frío y otros del calor, algunos hemos estado enfermos por esto.
	No se toman en cuentas fechas y metas importantes para los trabajadores como cumpleaños y logros laborales, por mencionar algunos
	Hace falta un espacio más amplio para tomar las onces o los espacios de compartir
	Hace falta incentivos

Fuente: *Elaboración propia*

Anexo D Figuras 2, 3, 4, 5, 6,7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 24, 25 y 26 Propuesta modelo salario emocional “SALUD A ME Siempre con una sonrisa”

Figura 2 Propuesta salario emocional Portada



Fuente: *Elaboración propia*

Figura 3 Propuesta salario emocional Qué es Salud a Me y objetivo.



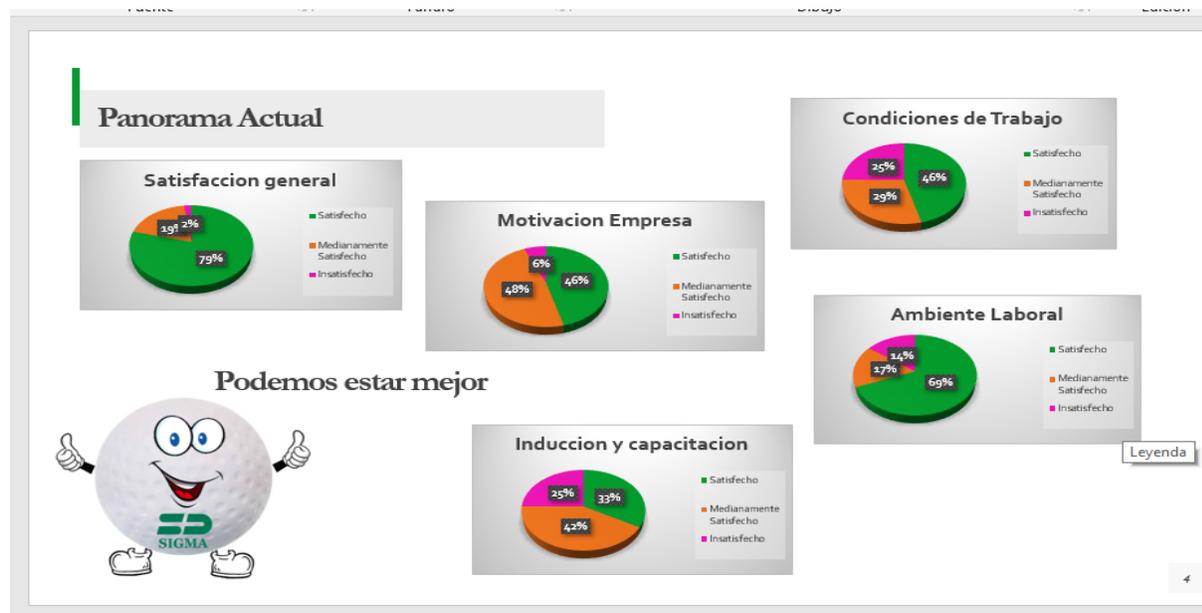
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 4 Propuesta salario emocional alcance. *Sede Virtual y a Distancia*



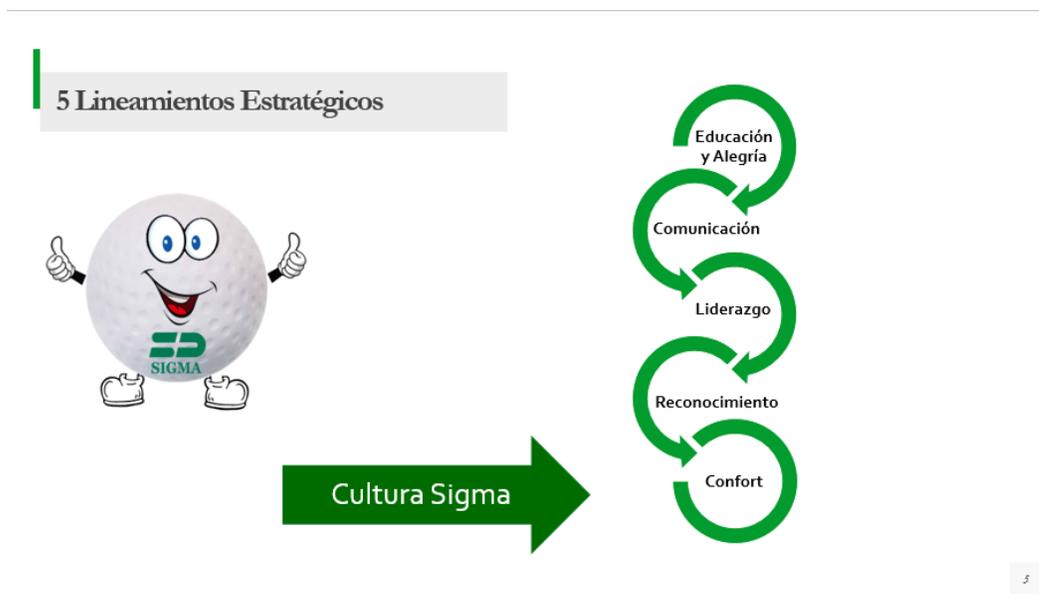
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 5 Propuesta salario emocional panorama actual.



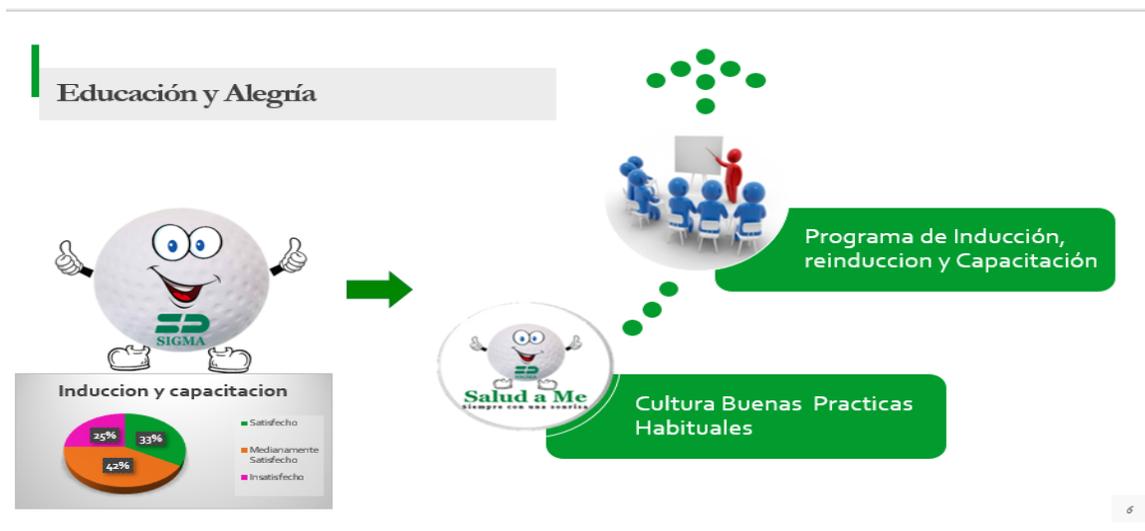
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 6 Propuesta salario emocional lineamientos estratégicos.



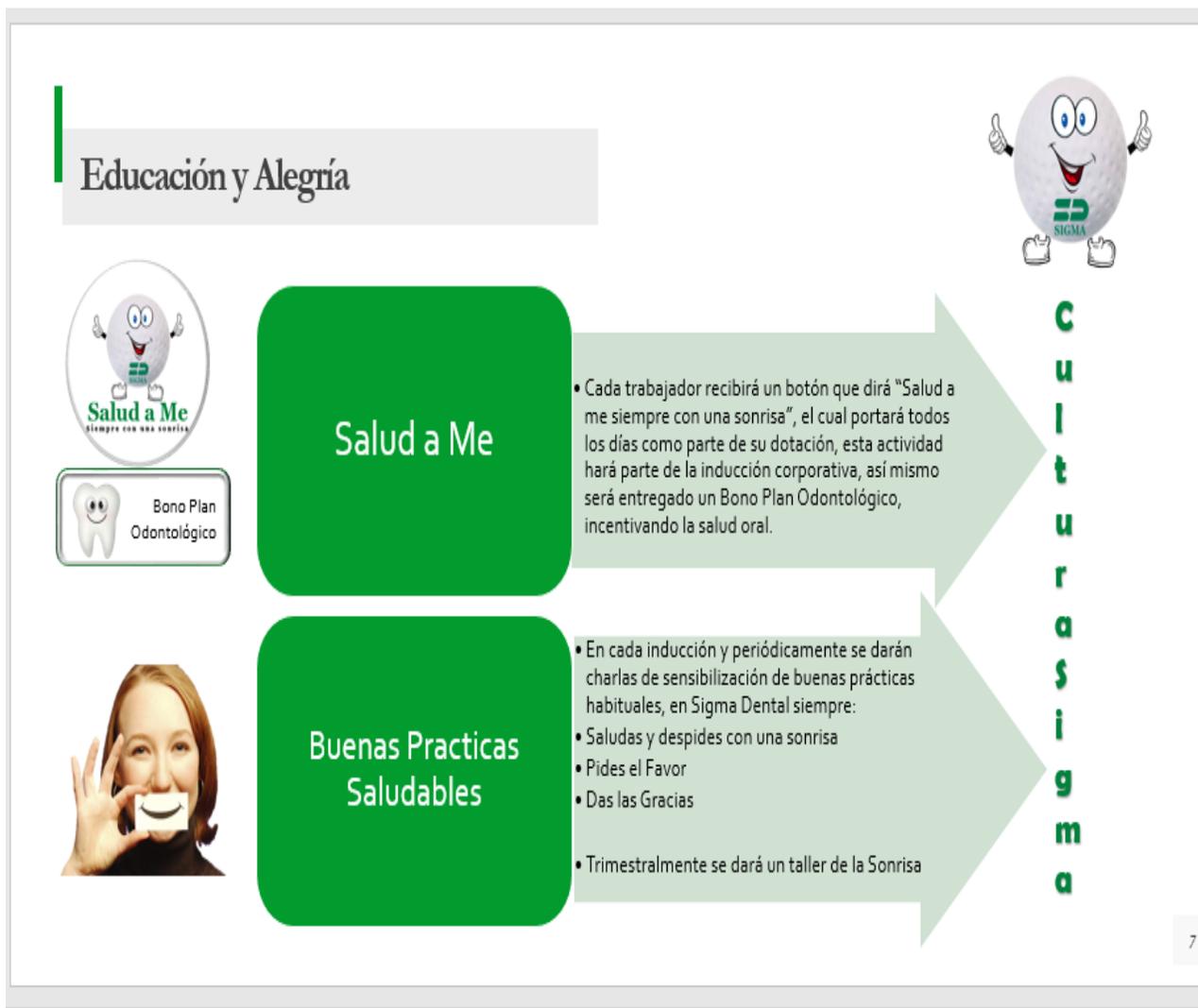
Fuente: Elaboración propia.

Figura 7 Propuesta salario emocional educación y alegría.



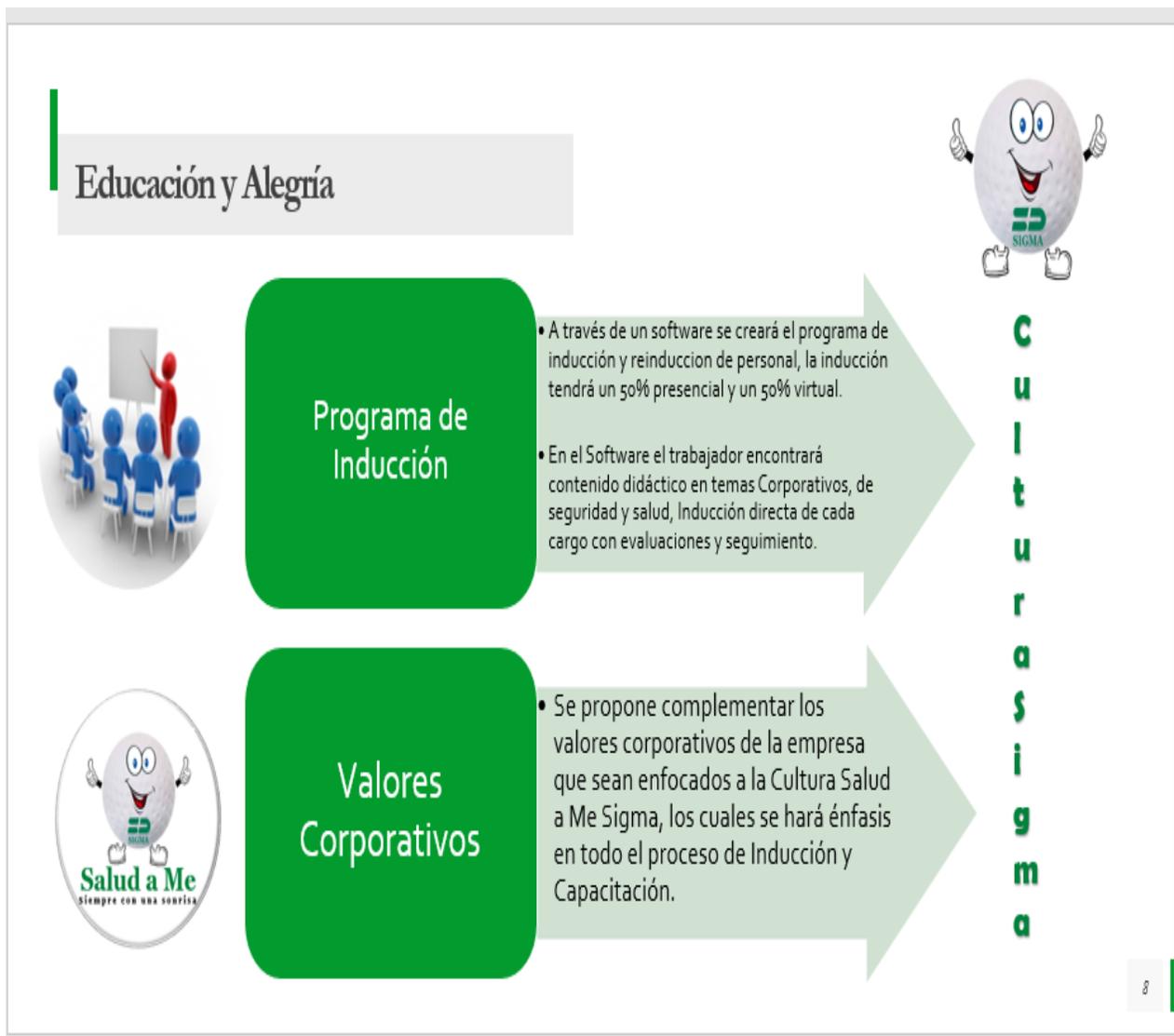
Fuente: Elaboración propia.

Figura 8 Propuesta salario emocional educación y alegría buenas prácticas saludables.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 9 Propuesta salario emocional educación y alegría programa de inducción



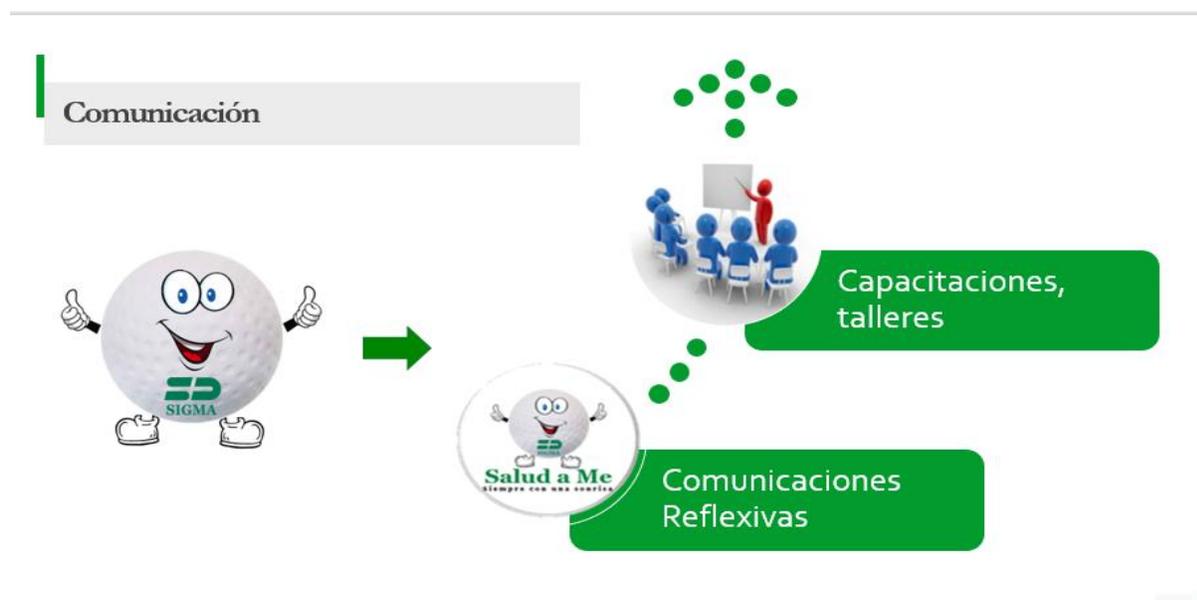
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 10 Propuesta salario emocional educación y alegría plan de trabajo

Educación y Alegría			
Temas:	Buenas Prácticas Habituales Inducción y Capacitación al Personal	Periodicidad : Trimestral Periodicidad: Cada Ingreso	
Actividad:	"SALUD A ME Siempre con una sonrisa"		
Propósitos:	Establecer una cultura de buenas practicas saludables con el propósito de generar un ambiente laboral saludable. Establecer un programa de inducción, reinducción y capacitación al personal con el propósito de garantizar los conocimientos básicos de la organización para el buen desarrollo del nuevo trabajador.		
Áreas:	Todas	Tiempo de Ejecución:	Inducción ocho horas; Charla 1 hora
Recursos:		Físicos:	Salón, botones, pasabocas
		Técnicos:	Computador, proyector, software
		Humanos:	Coaching, Personal de Tecnología
Responsable:	Área de Talento Humano y SST		

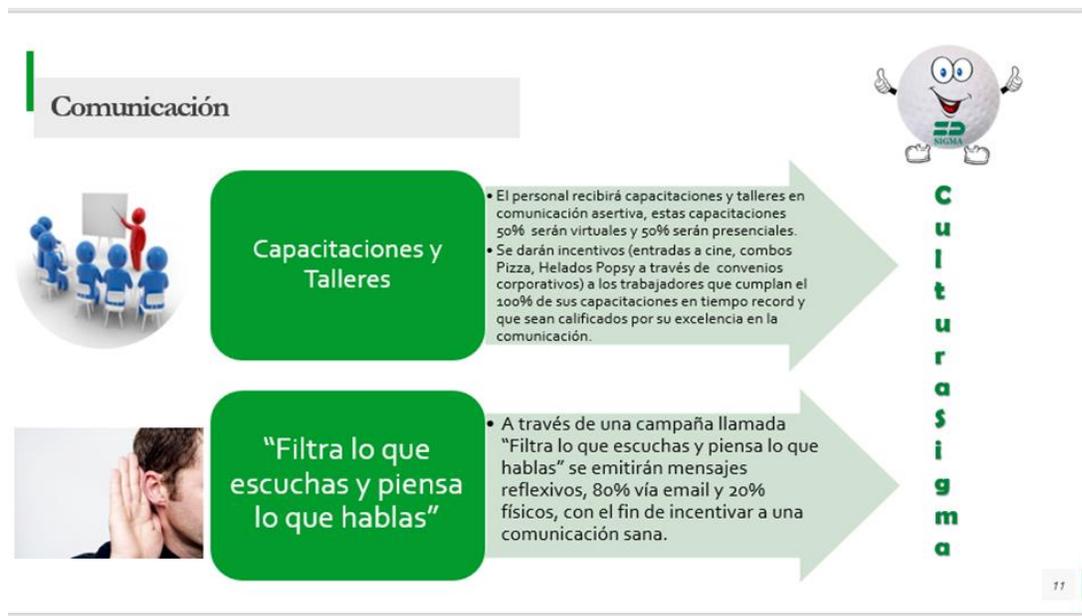
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 11 Propuesta salario emocional comunicación.



Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 12 Propuesta salario emocional comunicación estrategias.



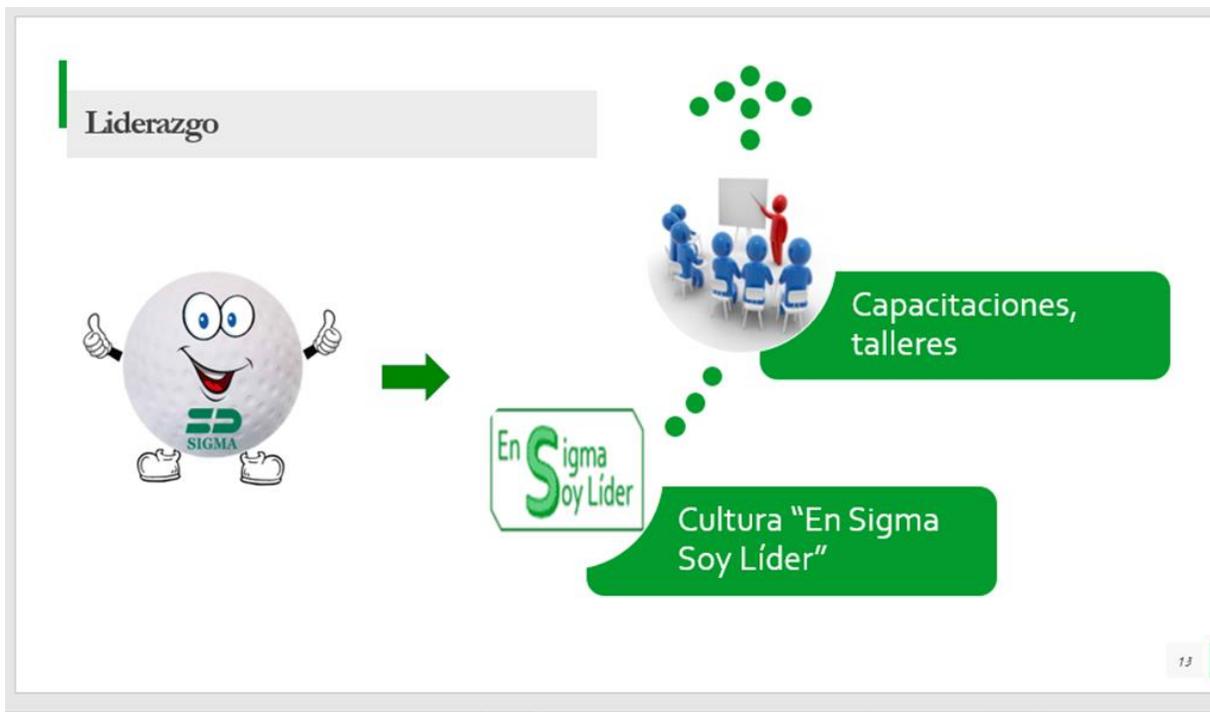
Fuente: Elaboración propia.

Figura 13 Propuesta salario emocional comunicación plan de trabajo.

Comunicación			
Temas:	Comunicación Asertiva Comunicaciones Reflexivas	Periicidad: Trimestral Periicidad: Una vez por semana	
Actividad:	Capacitaciones y talleres Campaña "Filtra lo que escuchas piensa lo que hablas"		
Propósitos:	Coordinar capacitaciones y talleres de comunicación asertiva con el propósito de brindar las herramientas para propiciar una comunicación sana entre los trabajadores. Crear campañas de reflexión comunicativa con el propósito de sensibilizar y propiciar una cultura de comunicación sana.		
Áreas:	Todas	Tiempo de Ejecución:	2 horas
Recursos:		Físicos:	Salón, pasabocas, incentivos
		Técnicos:	Computador, proyector, internet
		Humanos:	Coaching
Responsable:	Área de Talento Humano y SST		

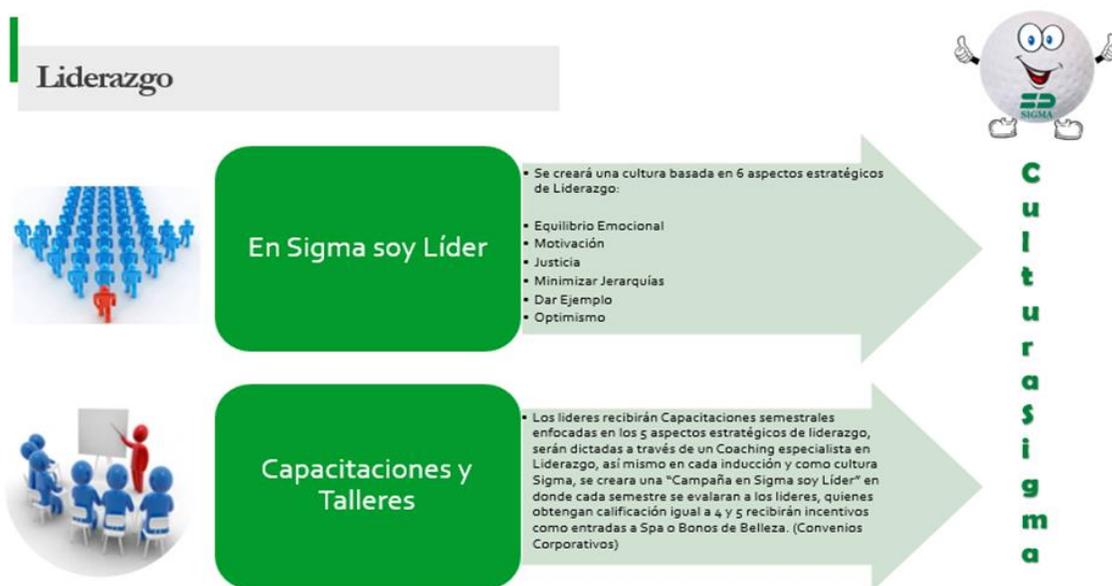
Fuente: Elaboración propia.

Figura 14 Propuesta salario emocional liderazgo



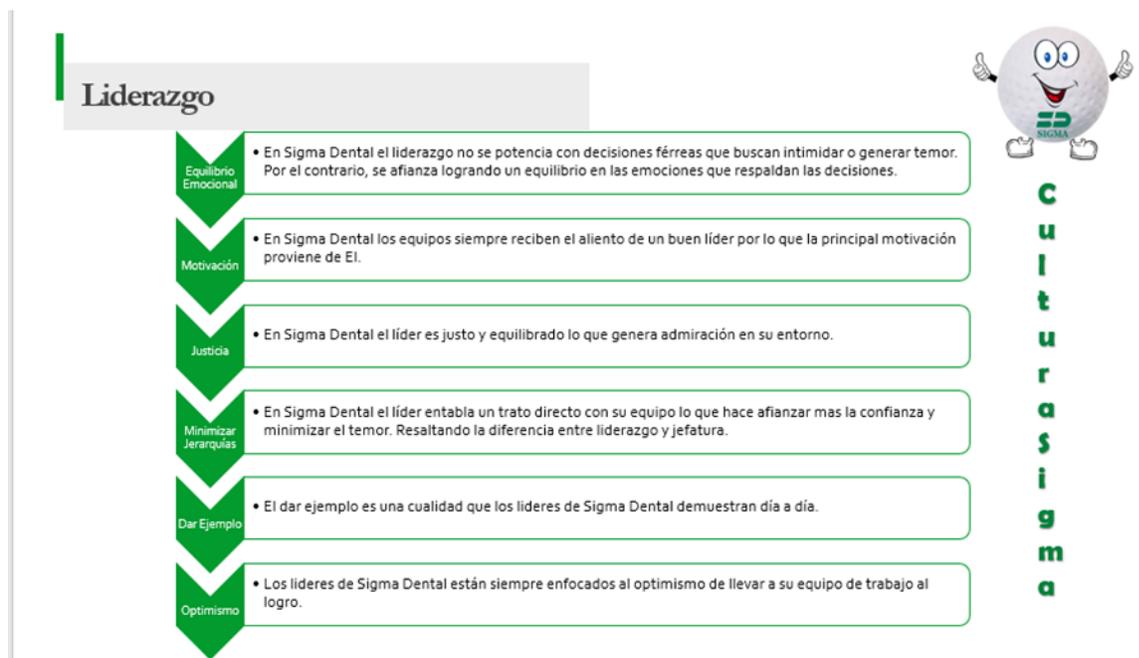
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 15 Propuesta salario emocional liderazgo estrategias.



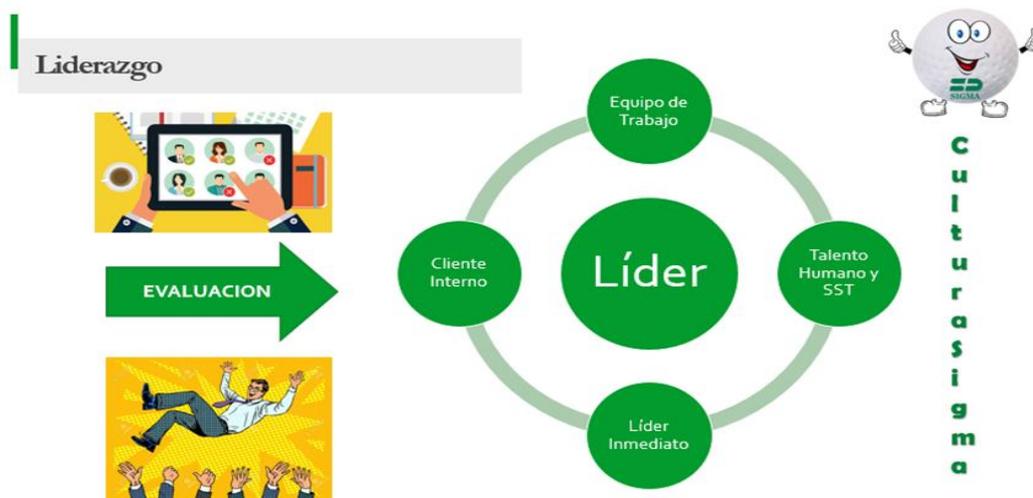
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 16 Propuesta salario emocional liderazgo capacitaciones.



Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 17 Propuesta salario emocional liderazgo evaluación



Fuente: *Elaboración propia.*

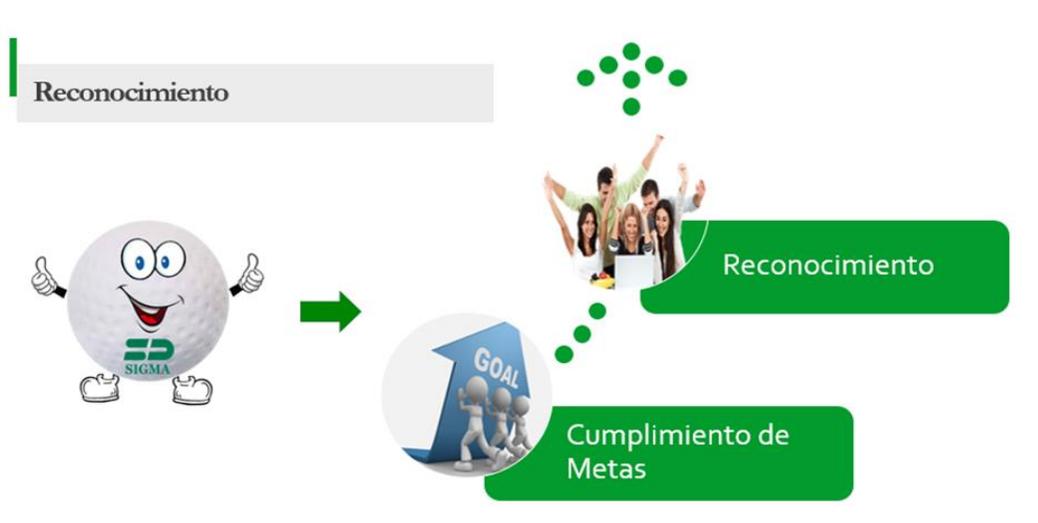
Figura 18 Propuesta salario emocional liderazgo plan de trabajo.

Liderazgo			
Temas:	En Sigma soy Líder Evaluación Liderazgo		Perioidad: Trimestral Perioidad: Semestral
Actividad:	Capacitaciones y talleres Campaña "En Sigma soy Líder"		
Propósitos:	Coordinar capacitaciones y talleres de Liderazgo con el propósito de brindar las herramientas y conocimientos a los Líderes de Sigma Dental para su rol. Crear y coordinar la campaña "En Sigma soy Líder" con el propósito de crear una cultura de liderazgo y no de jefatura.		
Áreas:	Todas	Tiempo de Ejecución:	2 horas
Recursos:		Físicos:	Salón, pasabocas, incentivos
		Técnicos:	Computador, proyector, internet
		Humanos:	Coaching
Responsable:	Área de Talento Humano y SST		

17

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19 Propuesta salario emocional reconocimiento



Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 20 Propuesta salario emocional reconocimiento estrategias



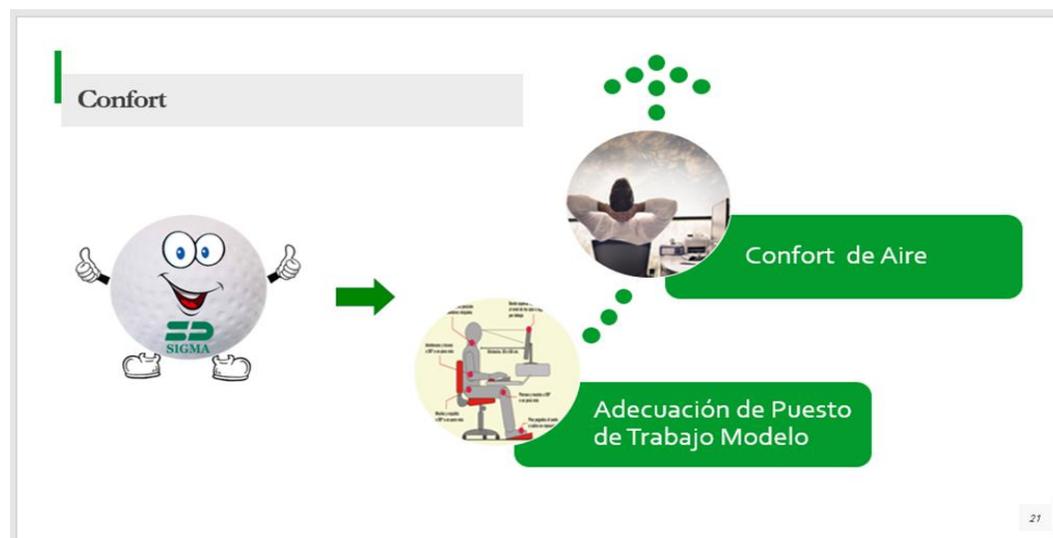
Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 21 Propuesta salario emocional reconocimiento plan de trabajo

Reconocimiento			
Temas:	Cumplimiento de Metas Reconocimiento	Periodicidad: Trimestral	
Actividad:	Medición Cumplimiento de Metas Reconocimiento "Hoy Brillo como una Estrella"		
Propósitos:	Coordinar evaluaciones a las metas propuestas principalmente al área de servicio al cliente con el propósito de medir el cumplimiento. Coordinar la entrega de inventivos y la actividad de reconocimiento "Hoy Brillo como una Estrella" con el fin de reconocer el logro de los trabajadores.		
Áreas:	Todas	Tiempo de Ejecución:	2 horas
Recursos:	Físicos:	Papelería, incentivos	
	Técnicos:	Computador, internet	
	Humanos:	Coordinador	
Responsable:	Área de Talento Humano y SST		

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22 Propuesta salario emocional confort



Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 23 *Propuesta salario emocional confort estrategias*



Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 24 *Propuesta salario emocional confort plan de trabajo*

Confort


Temas:	Confort		
Actividad:	Adecuación de Puestos de Trabajo Confort de Aire		
Propósitos:	<p>Coordinar las adecuaciones de puestos de trabajo con el propósito de minimizar el riesgo de enfermedades y/o molestias musculares.</p> <p>Implementar un sistema de aire acondicionado con el fin de regular la temperatura para minimizar el riesgo de enfermedades y tener un ambiente de trabajo agradable.</p>		
Áreas:	Todas	Tiempo de Ejecución:	Tres Meses
Recursos:		Físicos:	Materiales
		Técnicos:	Sistema de aire
Responsable:		Humanos:	Coordinador y proveedores
			Área de Talento Humano y SST

Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 25 *Propuesta salario emocional presupuesto*

Presupuesto

PROGRAMA	LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	ITEM A DESARROLLAR	COSTO UNITARIO \$ Col	COSTO ANUAL \$ Col	OBSERVACIONES
INCENTIVO SALARIO EMOCIONAL	Educación y Alegría	Taller de la Sonrisa	510.000	2.040.000	Se desarrolla con el área de tecnología de la empresa
		Software	-	-	
		Pasabocas por sesión.	50.000	200.000	
		Botones	200.000	200.000	
	Comunicación	Incentivos Comunicación	500.000	1.000.000	
		Pasabocas por sesión.	50.000	200.000	
		Capacitación Coaching	510.000	2.040.000	
	Liderazgo	Incentivos Liderazgo	500.000	1.000.000	
		Pasabocas por sesión.	50.000	200.000	
		Capacitación Coaching	170.000	680.000	
Reconocimiento	Papelería	25.000	75.000		
	Incentivos	1.500.000	6.000.000		
Sub total				13.635.000	Vlr Aprox.
SG SST	Confort	Adecuación Puestos de Trabajo	8.000.000	8.000.000	
		Sistema de Aire Acondicionado	15.000.000	15.000.000	
Sub total				23.000.000	Vlr Aprox.
TOTAL				36.635.000	Vlr Aprox.

Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 26 Propuesta salario emocional conclusiones y recomendaciones.

Recomendaciones y Conclusiones

Recomendaciones

1. Es importante que una vez implementado el modelo este debe ser permanente por un periodo de tiempo mínimo de 6 meses para poder ver los resultados.

2. Para crear cultura en la compañía es indispensable que el personal que ingresa nuevo a la empresa; no solo sea entrenado por capacitaciones, si no que el personal antiguo contribuya con la buena actitud y el buen ambiente evitando retrocesos.

3. Es recomendable adoptar un buzón de sugerencias que se revise de forma periódica, con el fin de incentivar libremente la comunicación y atender a las distintas necesidades y opiniones de los trabajadores.

Conclusiones

1. Luego de la investigación, diagnóstico y propuesta se puede concluir que el salario emocional influye de manera muy positiva en la seguridad y salud de los trabajadores

2. A través de la capacitación constante y la retro- alimentación de ciertos temas a reforzar. Se lograra crear conciencia y aprendizaje continuo.

3. Por medio de las buenas practicas habituales se generaran nuevas formas de comunicación y recepción haciendo del dialogo y la actitud la herramienta clave para garantizar el éxito de lo propuesto.

Fuente: *Elaboración propia.*

Anexo E Acta presentación propuesta

Bogotá, 01 de agosto de 2019

ACTA PRESENTACION PROPUESTA

Siendo las 2:00 pm en las oficina de Sigma Dental de Colombia S.A.S, se reúnen:

- Humberto Díaz Gerente Administrativo y Financiero
- Flor Alba López Directora Administrativa y Financiera
- Yurany Jerez Líder de Talento Humano y SST en representación Sonia Salazar, Johanna Macías y Alejandro Suarez estuantes de Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Desarrollo: Se hace la presentación formal de la propuesta, producto de la investigación y diagnóstico de salario emocional, realizado a la empresa en meses pasados.

Puntos a presentar:

Objetivos, alcance, panorama actual de la empresa, lineamientos estratégicos, metodología, presupuesto, recomendaciones y conclusiones.

Observaciones por parte de la empresa Sigma Dental:

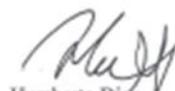
Humberto Díaz:

Excelente trabajo, el análisis y las sugerencias están muy bien diseñados y con un alcance claro y preciso. Con ideas a ser implementadas lo más pronto posible.

Flor Alba López:

El proyecto está muy bien enfocado, nos sirvió de herramienta para realizar algunos cambios con respecto al bienestar de nuestros colaboradores. Este análisis es una referencia para tener los fundamentos en materia adecuada y correcta. Con respecto al presupuesto se sugiere para la empresa realizar una profunda más abierta y enfocada más recordable.

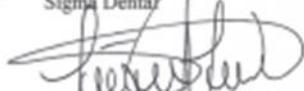
Firmas:



Humberto Díaz
Gerente Administrativo y Financiero
Sigma Dental



Flor Alba López
Directora Administrativa y Financiera
Sigma Dental



Yurany Jerez Moncada
Líder TH y SST
Estudiante Gerencia Riesgos Laborales