

Los factores que influyen en el salario emocional de los servidores de la Unidad de Finanzas Criminales (DEEDD) de la Fiscalía General de la Nación en el 2022

Lizeth Sneyder Marroquín Gómez

Código: 75020221111

Director

Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar al título de Especialista de Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Seminario Integrador II

Bogotá, D.C

20 de Noviembre de 2022

Resumen

El presente proyecto se realizó con el objetivo de identificar el impacto que tiene el salario emocional frente al desempeño laboral de los servidores de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD) de la Fiscalía General de la Nación. Esto con el fin de identificar y fortalecer los factores que afectan el salario emocional y así generar aspectos altamente positivos a la entidad, servidores y a la familia, buscando un balance entre la vida laboral y personal. El diseño metodológico más apropiado en base a los objetivos propuestos tiene un enfoque cuantitativo el cual busca brindar estrategias que el área de talento humano pueda implementar para mejorar el salario emocional de la unidad. En ese sentido, se diseñó una encuesta propia con 41 preguntas realizada en Google forms, bajo las demandas y necesidades de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD), luego se envió por el correo institucional a 103 servidores que desarrollan actividades administrativas y misionales, teniendo un resultado de 91 encuestas contestadas, así dando cumplimiento a nuestra muestra mínima (89) encuestados. Para el procesamiento de la información se trabajó con el programa estadístico y de análisis de datos R estudio (Software para análisis estadístico y gráficos) tomando como base las respuestas de la encuesta. Luego de aplicar la encuesta y analizar los resultados se determinó que el salario emocional tiene una relación positiva en el ámbito laboral de los servidores de la DEEDD (Dirección Especializada de Extinción del Derecho de Dominio) de la Fiscalía General de la Nación, pero que se requieren mejorar algunos factores que nos mostró el estudio que pueden aumentar.

Palabras Clave: salario emocional, salud física, salud mental, satisfacción laboral, programas de bienestar, motivación personal.

Abstract

This project was carried out with the objective of identifying the impact of the emotional salary on the work performance of the servants of the Criminal Finance Unit (DEEDD) of the Fiscalia General de la Nacion. This in order to identify and strengthen the factors that affect the emotional salary and thus generate highly positive aspects to the entity, servants and family, seeking a balance between work and personal life. The most appropriate methodological design based on the proposed objectives has a quantitative approach which seeks to provide strategies that the human talent area can implement to improve the emotional salary of the unit. In that sense, we designed our own survey with 41 questions carried out in Google forms, under the demands and needs of the Criminal Finance Unit (DEEDD), then sent by institutional mail to 103 servers that develop administrative and missionary activities, having a result of 91 surveys answered, thus complying with our minimum sample (89) respondents. For the processing of the information, we worked with the statistical and data analysis program R studied (Software for statistical analysis and graphics) based on the survey responses. After applying the survey and analyzing the results, it was determined that the emotional salary has a positive relationship in the workplace of the servers of the DEEDD (Specialized Directorate of Extinction of Property Rights) of the Fiscalia General de la Nacion, but that it is necessary to improve some factors that the study showed us that can increase.

Key words: emotional salary, physical health, mental health, job satisfaction, wellness programs, personal motivation.

Tabla de contenido

Perfil del integrante	7
Formulación del problema.....	8
Justificación.....	13
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
Marco referencial.....	15
Metodología.....	23
Desarrollo metodológico.....	26
Análisis de resultados y discusión.....	28
Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	40
Referencias.....	42
Anexos.....	45

Lista de tablas

Tabla 1. Cuantiles salario emocional.....	28
Tabla 2. Distribución por sexo.....	30
Tabla 3. Formación académica.....	31
Tabla 4. Numero hijos de los servidores.....	33
Tabla 5. Refuerzo actividades bienestar social.....	33
Tabla 6. Refuerzo actividades bienestar lúdico.....	34
Tabla 7. Impedimentos asistencia actividades bienestar.....	35

Lista de gráficos

Grafico 1. Salario emocional.....	28
Grafico 2. Distribución por sexo.....	29
Grafico 3. Histograma de edad.....	30
Grafico 4. Personas por nivel académico.....	31
Grafico 5. Histograma de antigüedad en la entidad.....	32
Grafico 6. Barplot de número de hijos de los servidores.....	32
Grafico 7. Refuerzo de actividades de bienestar social.....	33
Grafico 8. Refuerzo de actividades de Bienestar Lúdicas.....	34
Grafico 9. Impedimento asistencia a las actividades de bienestar.....	35

Perfil del integrante

Lizeth Marroquín Gómez, tiene 48 años, casada, con un hijo de 24 años, nació en la ciudad de Bogotá, reside en el barrio Modelia, es Ingeniera Industrial egresada de la Universidad Autónoma de Colombia en el año 2003, su experiencia laboral siempre ha estado relacionada con el talento humano, trabajó en el Banco de Bogotá en el área de Recursos Humanos a lo largo de 5 años, luego laboró en el Fondo de Empleados de Incolbestos manejando los temas de tesorería y del balance social (Salud, Capacitaciones y Bienestar) durante 15 años, actualmente se encuentra laborando en la Fiscalía General de la Nación como enlace de recursos físicos y algunos temas de Personal en la Dirección Especializada de Extinción del Derecho de Dominio (DEEDD) desde hace 9 años. Quiso hacer la especialización como meta personal que tenía postergada, para complementar y enriquecer sus conocimientos profesionales y poder aportar a su institución o al área donde se encuentra, con el fin de tener la oportunidad de un ascenso. Le encanta trabajar con las personas, se le facilita la comunicación y tiene excelente disposición.

Formulación del problema

El presente proyecto tiene como objetivo dar a conocer a la Unidad para las Finanzas Criminales de la Fiscalía General de la Nación (DEEDD) la importancia de fortalecer los factores que están influyendo en el salario emocional de sus servidores y que a su vez sirva como modelo para las otras Dependencias.

El salario emocional es la unión de varios factores emocionales que permite tener una medición de cómo se sienten los empleados de la entidad, por tal motivo es importante que las áreas de talento humano lo tengan implementado en sus empresas. Actualmente la Unidad para las Finanzas Criminales de la Fiscalía General de la Nación (DEEDD) no tiene este tipo de medición, por lo que la información de los empleados sobre este tema es intangible y sus falencias son difíciles de identificar. Con esta información se puede tener una base para establecer los programas de talento humano que fortalezcan y mejoren el bienestar de los servidores.

Actualmente, las entidades públicas deben aplicar un sistema de estrategias que pueda disipar las dificultades y orientarse rápidamente hacia nuevas oportunidades de desarrollo, por lo tanto, la identificación de causas asociadas a la motivación laboral se debe considerar en relación entre bienestar, cultura y desarrollo mediante la creatividad y la solidaridad humana, pues son ejes que fortalecen el desarrollo de las personas.

Se propone la realización de una investigación basada en el modelo de teoría del comportamiento, que permita compartir y generar conocimiento de las causas que generan la motivación laboral en los servidores de las entidades públicas, como estrategia para brindar mayor bienestar entre dichos funcionarios, su familia y el entorno que lo rodea.

Se requiere identificar claramente las necesidades a nivel emocional de los servidores que pertenecen a esta área a través una encuesta que arroje una visualización de los factores que están afectando a esta población en la parte motivacional.

Es importante tener en cuenta las preferencias de las nuevas generaciones versus las generaciones que actualmente se encuentran laborando en la entidad, en cuanto a la implementación del “salario emocional” puede ir encaminado en diferentes horizontes, ya que cada una de estas generaciones claramente presentan necesidades distintas pero, que apuntan a un mismo deseo que es sentirse a gusto en su lugar de trabajo, es importante partir que en la mayoría de ocasiones el funcionario se encuentra más en su lugar de trabajo que en su hogar, concluyendo así que estos comparten más con sus compañeros de trabajo que con su misma familia.

Tomemos un punto muy importante, la calidad de vida del colaborador, ya que la motivación laboral inicia desde su entorno familiar, la forma como se vive gracias al salario recibido con el que puede sustentar sus necesidades, generando mayor productividad y buen desempeño (David & Quintero, 2016).

Entre los hallazgos que hicieron (David & Quintero, 2016), mencionan que las relaciones sociales entre la entidad a la que está vinculado un empleado público son directamente proporcionales al rendimiento y la capacidad tanto de resolver cómo afrontar problemas dentro de la misma, mediante incentivos como estímulos para una estabilidad favorable entre el empleado y su entorno. Es así como los estímulos generan congruencia entre la entidad y el empleado público para lograr un trabajo con objetivos similares y una misma finalidad, provocando armonía en la productividad por ambas partes (David & Quintero, 2016).

En este sentido, un creciente número de trabajos señalan que el uso de una serie de prácticas de recursos humanos, entre las que se encuentran procesos rigurosos de selección de trabajadores, formación y desarrollo de la carrera profesional, evaluación del rendimiento y gestión de la retribución, pueden mejorar los conocimientos y las habilidades de los empleados e incrementar su satisfacción, lo que permitirá retener a los mejores en la empresa.

El salario emocional ha sido incorporado en las empresas actuales, las cuales buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y un buen clima laboral, (Citado por Castañeda, Salinas & Uribe, 2016) plantea que las empresas saben que hoy en día hay que trabajar el marketing del talento a largo plazo, creando organizaciones en las que los profesionales puedan utilizar y desarrollar su talento, en las que trabajar sea una experiencia memorable por tal razón cabe resaltar que tanto la motivación como la satisfacción laboral son dos conceptos fundamentales en el salario emocional ya que lo que se busca por medio de estas, es que el empleado se sienta motivado, satisfecho, sano y orgulloso de hacer parte de una organización. De esta forma fomentar el sentido de pertenencia y aumentar su productividad que de fondo es lo que le interesa a la entidad.

De esta forma es importante 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 y 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 entidad en donde trabajan las personas y así se puedan considerar más valiosos que un aumento de sueldo (Emocional, 2016).

La motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos para la consecución de los objetivos de la empresa. La retribución económica por sí sola no es suficiente fuente de motivación laboral, el trabajador espera recibir además un salario emocional, que podemos definir como toda retribución que recibe el trabajador distinto del dinero. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Las empresas deben invertir en estos factores, que implican bajos costos y aumento de la motivación del trabajador. Un empleado motivado buscará la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma. (García Sanz, 2012).

“Las personas con altos niveles de autoestima presentan conductas saludables y optimismo” (Rodríguez y Cañón, 2012), lo que se traduce en “estados emocionales positivos, aprovechamiento de fortalezas y capacidades, calidad de vida física y mental” (Quiceno y Vinaccia, 2012). Conforme a estas afirmaciones podemos decir que la felicidad es relativa y en cada persona suele verse reflejada de manera individual y cuenta con sus particularidades, ya que lo puede ser muy emocionante o grandioso para unos, en otros casos sea molesto o de poco interés. Todo esto se sujeta al ser humano y su forma cambiante de ser y ver las cosas. No obstante, es importante destacar que este proceso de felicidad no solo depende del trabajador cuando hablamos del área laboral, también se ve involucrado y de forma directa son los directivos quienes deben presentar su intención, deseo y/o voluntad de capacitar a las personas para mejorar sus condiciones laborales permitiéndoles ser más óptimos, eficientes y ágiles, a través del descubrimiento de sus habilidades y fortalezas tanto de forma solitaria como en los trabajos en equipo. Aquí se debe iniciar una ardua labor de sensibilización con todo el equipo de trabajo involucrado y se debe orientar sobre los resultados que se esperan y lo que lograría no solo la empresa como tal si no las personas que trabajan en ella.

Los objetivos de la Unidad de Finanzas Criminales (DEEDD) son:

1. Disminuir la rotación de personal.
2. Elevar los niveles de productividad.
3. Recuperar el sentido de pertenencia.

4. Mejorar las relaciones interpersonales.
5. Apoyo entre los equipos de trabajo.
6. Afianzar las fortalezas de los servidores.
7. Reforzar el compromiso con la entidad.
8. Aumento de confianza y motivación.
9. Disminuir el ausentismo laboral.
10. Mejorar la salud mental de los funcionarios.

La Unidad requiere urgentemente implementar la medición del “Salario Emocional” que permita evaluar de forma más eficiente el bienestar de sus servidores. Dentro de la revisión bibliográfica y mi experiencia laboral se pueden considerar las siguientes actividades como un aporte al mejoramiento del salario emocional:

Tiempo libre: Muchas veces se cuenta con tiempo libre, pero este no es de calidad, por eso es importante evaluar estos espacios y poderlos aprovechar, instaurar zonas de descanso donde se pueda encontrar lugares de juegos, pequeñas salidas, o algún compartir en las horas de almuerzo.

Crecimiento personal y profesional: Tener la oportunidad de poder estudiar, realizar un curso, formarse en algo que nos gusta, que nos apasiona o que en algún momento soñamos hacerlo, es una forma de poder cumplir sueños. Existen muchas personas que desean seguir formándose, pero no cuentan con los recursos, es por ello que la unidad debe buscar convenios donde se le brinden oportunidades de estudio a los servidores, un beneficio que ayudará potencialmente al funcionario, pero directamente a la institución al poder contar con personal más calificado.

Horarios flexibles y días compensatorios: Realizar flexibilidad de horarios en casos de presentar situaciones o novedades administrativas que permitan que los servidores puedan realizar sus labores desde otro sitio diferente a su puesto de trabajo.

Planes de beneficios familiares: La principal razón de levantarse a trabajar día a día a luchar es la familia porque son quienes le ponen un tinte y empuje al querer cumplir un logro, por ello es muy importante incluir dentro del programa de bienestar los beneficios para estas personas que son tan representativas para el servidor, como convenios para estudio, convenios con la caja de compensación y actividades que integren la familia.

Generar un buen clima laboral: Como hemos mencionado anteriormente el servidor puede pasar más del 60% de su día en la entidad donde sus compañeros de trabajo pasan a ser con quienes más contacto tienen, más que con su misma familia. Es importante contar con un clima

laboral que permita estar en plenitud, generar un ambiente de apoyo, promover como eje fundamental un trato basado en el respeto mediante estrategias, integrar un comité de convivencia laboral, tarea que a veces se torna un poco complicada pero que brinda los mejores resultados al poder contar con él.

Exaltación de logros en público: Es el agradecimiento frente a esfuerzos, talentos o logros que haya tenido un funcionario; palabras tan sencillas como “gracias, hiciste un buen trabajo”, “sigue así fue un buen aporte”, hace que la personas se sienta importante para la entidad y que su trabajo está aportando, es importante que no todos los momentos de referirse a los funcionarios sean para descalificar o realizar llamados de atención, recordar que en algún momento esté ha hecho algo bueno que contribuye a la consecución de logros.

Sin dejar de lado las nuevas oportunidades que se han generado a través de la emergencia sanitaria por el COVID-19, donde muchas empresas encontraron oportunidades de diversificar sus horarios de trabajo y flexibilizarse dando la oportunidad a sus colaboradores de desarrollar sus labores desde los hogares, facilitándoles el compartir tiempo con sus familias y estar más tiempo en sus hogares.

De acuerdo a lo anterior se puede identificar múltiples opciones para mejorar (son hipótesis que se quieren corroborar con el modelo de regresión lineal múltiple) con la implementación de una medición del salario emocional, incluyendo algunos factores con costos bajos y otros con altos, pero llegando a ser tan versátil y flexible que se convierta en una de las estrategias más usadas por eso el auge de esta nueva tendencia para las organizaciones.

La implementación de este tipo de proyectos en la Entidad se hace necesaria partiendo de que no se han presentado proyectos similares que respondan a las necesidades de responder: ¿Qué Factores influyen en el salario emocional de los servidores de la Unidad de Finanzas Criminales (DEEDD) de la Fiscalía de General de la Nación?

Justificación

El desarrollo de esta investigación corresponde a un interés personal y profesional en la búsqueda de aplicar los conocimientos en el área de talento humano, a fin de determinar la efectividad y el impacto que tiene el salario emocional frente al desempeño laboral de los servidores y cómo genera aspectos altamente positivos a la entidad, servidores, familia y en general a la sociedad.

El salario emocional ha empezado a generar un interés en la sociedad como principal forma de la retención de talentos en una institución, motivación personal, sana competitividad, aumento de la felicidad y productividad, buscando el balance entre la vida laboral y la personal. Por ello es de vital importancia que las entidades conozcan, desarrollen e implementen este tema, mejorando el clima laboral y de esta manera tener personas más sanas emocionalmente, más felices por ende familias más unidas.

El aporte de esta investigación es generar unas recomendaciones que aporten al crecimiento del salario emocional de los servidores de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD) basándonos en los resultados de la regresión lineal Múltiple. Si la entidad enfoca sus esfuerzos en la satisfacción laboral adicional al salario monetario, la respuesta de los funcionarios será más favorable en su productividad.

La realización de este trabajo será un suministro importante para la Unidad de las Finanzas Criminales (DEEDD) como mejora de prácticas en materia de gestión del talento humano, en la toma de decisiones acertadas y en la valoración del potencial humano.

1. Objetivo general

Implementar la medición del salario emocional en la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD) de la Fiscalía General de la Nación, para entender mejor como se sienten los servidores en su ámbito laboral.

2. Objetivos específicos

2.1 Realizar un diagnóstico sobre el salario emocional de los servidores de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD).

2.2 Identificar los factores que me afectan el salario emocional de los servidores.

2.3 Proponer estrategias específicas que pueda implementar el área de talento humano para mejorar el salario emocional de la Unidad.

Marco referencial

Las empresas hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello han incursionado en fórmulas – más allá de los requisitos legales – como el salario emocional y el conocimiento de cómo implementarlo en su empresa. Este tema se ha venido desarrollando en varios países, entre ellos España, que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al buscar una solución a la problemática del conflicto trabajo-familia. Así, el salario emocional se ha convertido en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y un buen clima laboral. Al respecto, Carrión (2008) plantea que las empresas saben que hoy en día hay que trabajar el marketing del talento a largo plazo, creando organizaciones en las que los profesionales puedan utilizar y desarrollar su talento, en las que trabajar sea una experiencia memorable, en las que el talento no sea sistemáticamente desaprovechado ante la indiferencia de todos.

Definiciones

-Salario: “Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” Gay Puyal (2009).

-Emocional: “Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” Gay Puyal (2009), como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida.

-Salario Cualitativo: Identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

-Salario emocional: Es “toda aquella retribución no económica que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares” (González y De Avise, 2017).

Elementos del Salario Emocional

Según (Castro Velázquez, 2009, pág27) es de vital importancia citar:

-Oferta de Trabajo: Cuando disminuye la mano de obra en relación al capital y trabajo, los empresarios, se hallan en la necesidad de competir para contratar a los trabajadores incrementan los sueldos.

- La productividad: Los salarios aumentan cuando crece la productividad que depende de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible, es por esta razón que en países desarrollados los salarios son elevados debido a la alta calificación de la mano de obra.

- Oportunidades de desarrollo: Capacitación, gestión del talento humano, coaching, mentoring y plan carrera.

-Balance de vida: Esquemas de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación.

-Bienestar psicológico: Reconocimiento, autonomía, retos profesionales y reconocimientos en la comunidad.

-Entorno laboral: Clima de compañerismo, sentido de familia y equipo.

-Cultura laboral: Responsabilidad social, ética en el lugar de trabajo y relación con líderes.

- Poder de negociación: Los sindicatos y las asociaciones políticas aumentan el poder negociador lo que ayuda en el reparto de riqueza más igualitario.

Herramientas como las anteriores mejoran y aumentan la productividad de los empleados y la calidad de vida de los mismos, permitiendo al mismo tiempo que la empresa tenga un nivel de progreso constantemente elevado, para el caso de este proyecto de investigación la empresa objeto es la Fiscalía General de la Nación específicamente el área de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD) esta es una entidad de la rama judicial del poder público con plena autonomía administrativa y presupuestal, cuya función está orientada a brindar a los ciudadanos una cumplida y eficaz administración de justicia, en la cual se busca la implementación de un salario emocional que contribuye a la visión donde los servidores se inspiren cada vez más a dar lo mejor de sí.

Un término muy importante en el desarrollo de acciones que promueven el salario emocional es la inteligencia emocional, según Enríquez, Martínez y Guevara (2015) este concepto

privilegia la capacidad del individuo para conocerse a sí mismo, comprender a los demás y regular las emociones de modo que estén al servicio de su proyecto de vida, de este modo permite al individuo encontrar la productividad y el rendimiento en el terreno laboral. Por ende, permite al trabajador desarrollar competencias como el autocontrol, la empatía, el optimismo, entre otras, y de este modo se puedan establecer relaciones de convivencia sanas no solo en su ámbito laboral sino también en su entorno familiar.

El salario emocional frente a la pandemia del COVID-19, de acuerdo al informe especial de la CEPAL (2020) para América Latina, concluye en que el virus transcurre en momentos de crisis, es decir, “el mundo se enfrenta a una crisis sanitaria y humanitaria sin precedentes en el último siglo, esta no es una crisis financiera sino de personas, de salud y bienestar” (Bárcena, 2020), debido a las cifras de contagios y de fallecidos. Es por esto que, es necesario actuar y brindar beneficios a los trabajadores que se vieron afectados por este virus a nivel personal o familiar, con el fin de compensarlos en alguna medida. En una investigación realizada por la Fundación “Más Humano” (2020), menciona el caso de España donde se aplica el salario emocional en la escala del COVID-19 por gerentes de Recursos Humanos de diferentes sectores, demostrando una representación de lo que realmente debería brindarse en tiempos de crisis sanitaria, donde los gerentes ofrecen un carácter más humano en el ámbito laboral.

No obstante, el panorama laboral nunca fue el mismo después de la sobreexposición factores de riesgo frente a la salud de los trabajadores (Ortega, 2020). Por lo que el desempeño laboral es clave ante la crisis sanitaria del COVID-19 y sobre todo, el reconocimiento al trabajador por su desempeño y participación al formar parte del ambiente de trabajo con condiciones favorables. Adicionalmente, “El mercado laboral, es y ha sido el medio para sostener la vida de las personas, de sus familiares y del desarrollo social” (Cedeño & Chávez, 2020), la remuneración económica no es el único indicador utilizado por la competencia laboral, pues ha dejado de ser decisivo, los empleados para su permanencia y satisfacción se enfocan en otros tipos de retribuciones como lo constituyen los beneficios que representan mayor satisfacción, ya que para el hombre actual es importante satisfacer las necesidades personales y familiares, a lo que el autor Howatt (2011) se refieren como beneficios emocionales, con gran aporte en la calidad de vida.

Palomo (2010), afirma que el ingreso monetario por un sueldo siempre podrá ser mejorado por otra organización, pero el factor que marca la diferencia y logra trabajadores leales a sus organizaciones es el emocional, es por esto que un reto estratégico de las empresas hoy en día es

dar la iniciativa del compromiso hacia el personal, reconociendo que es lo que los motiva en realidad a cada uno de ellos. Asimismo, refiere los intangibles que son proporcionados por una organización, como un complemento del salario que incrementa la satisfacción de los trabajadores y haciendo más atractiva a la empresa entre el mercado laboral.

El objetivo del salario emocional, Gómez (2011) argumenta que se basa en proporcionar a los empleados beneficios que generen percepciones de comodidad y fidelidad con la compañía (como se citó en Espinosa, Díaz y Palacios, 2017). Esto genera múltiples beneficios a la organización para incrementar la motivación en el talento humano para el desarrollo integral del individuo, es decir, mayor será el interés de pertenecer en la compañía que permite tener y llevar a cabo objetivos que empoderen, estimulen y generen crecimiento profesional, personal y familiar por parte de los trabajadores; por otro lado, la motivación también incrementa la productividad en cuanto a términos financieros ya que el personal se preocupa más por el progreso de la organización.

Asimismo, al favorecer a la retención y atracción del personal, las organizaciones deben apuntar e implementar los objetivos generales de la misma, para mantenerse vigentes y competitivos en el mercado global que está en constante desarrollo, y por medio de estos se genera una percepción a nivel emocional y de lealtad con la entidad y las personas de tal forma que se sentirán menos atraídas a las ofertas de la competencia, lo que beneficia la retención; el último objetivo es que por medio del salario emocional se evidencia que aumentan las condiciones de un clima organizacional favorable, de lo contrario, habría inconformismo, desmotivación y baja productividad.

Según Núñez y Santiago (2014) el salario emocional al ser un factor motivador de los empleados, también mejora la opinión que ellos tienen de la empresa, es por esto que está dividido en dos, en elementos intrínsecos, los cuales hacen referencia a los factores subjetivos percibidos por los colaboradores, es decir, la recompensa, el reconocimiento del buen trabajo o la satisfacción al realizar las tareas asignadas; y los elementos extrínsecos, son los factores con un costo cuantificable para la organización y que el trabajador percibe como un beneficio, estos son la retribución flexible, las medidas de conciliación en la vida personal y laboral, y por último los servicios complementarios.

Una investigación realizada por Caro (2016), tenía como objetivo llevar a cabo un acercamiento a la conceptualización del salario emocional a través de la medición de la efectividad

de las políticas que buscan el bienestar laboral de las empresas y que estas organizaciones tengan como característica que sean destacadas como los mejores lugares para laborar en el país, debido a que de ello surge el establecimiento de un panorama que recomienda poner en práctica la aplicación de políticas de salario emocional y profundizar en otras que ya se encuentren implementadas. Esto se evidencia en una investigación realizada por Pasamar y Valle (2011), donde la trascendencia del trato hacia los colaboradores como capital humano, es fundamental para la organización y herramienta de cambio, mejora y crecimiento en el ámbito empresarial. Estos autores indican que la actual tendencia en las empresas son los modelos de política retributiva, los cuales permiten orientar a los trabajadores facilitando las herramientas y lograr un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Por consiguiente, Castro (2009) expresa que el salario emocional tiene cinco elementos que lo representan (como se citó en Carrillo, 2016):

1. El primero es la oferta de trabajo y oportunidades de desarrollo, el cual indica que cuando disminuye la mano de obra en relación al capital y trabajo, esto conlleva a los empresarios a tener la necesidad de competir para contratar a los trabajadores con el incremento de los sueldos y la garantía de un buen clima laboral, debido a que es el lugar donde el trabajador y la empresa establecen una relación que determinan distintas formas de organización de la producción.

2. El balance de vida, se refiere a los esquemas de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación;

3. El bienestar psicológico, es el reconocimiento al hacer un buen trabajo en la organización, autonomía, son retos profesionales y reconocimientos al grupo de trabajo;

4. Entorno laboral, se constituye a partir de una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y garantizar la productividad y la calidad de vida de los empleados;

5. La cultura laboral es la responsabilidad social, ética en el lugar de trabajo y relación con líderes.

La flexibilidad en la actualidad es una de las tendencias en las organizaciones, por parte de las áreas de recursos humanos, a causa de que forma parte de los procesos de cambio y modernización; existe un debate en lo que respecta a los efectos que tienen los cambios en el ambiente de trabajo, ocasionados principalmente por la implementación de estrategias de flexibilidad (Madero, Ortiz y Guerra, 2021), como existen acciones de mejora en las condiciones

de trabajo con efectos en los resultados individuales y colectivos de la empresa, también se señala que el ambiente de trabajo es uno de los principales afectados cuando las estrategias de flexibilidad no son implementadas correctamente, ya que tiene como consecuencia generar al personal malestar, enojo, frustración, entre otras actitudes negativas, que con el paso del tiempo se van corrigiendo, pero de todas maneras, el proceso de estabilidad y aceptación a las nuevas condiciones resulta ser más lento y en ocasiones doloroso, debido a que afecta finalmente la satisfacción del colaborador y su permanencia.

El trabajo flexible, hace referencia como un acuerdo laboral, donde se pone a disposición de los empleados la opción de decidir cuándo, dónde y durante cuánto tiempo realizan cada una de las tareas establecidas y que están relacionadas con el trabajo (Hall y Atkinson, 2006). Dicho de otra manera, un acuerdo de trabajo flexible podría clasificarse en cuatro categorías: primero las que incluyen un cambio en las horas de trabajo, es decir, menos horas o cambiando las horas de inicio y salida, es conocido como horario flexible; lo segundo es un cambio de lugar en el área organizacional, como realizar las actividades laborales sincrónicas remoto; después se tiene en cuenta un esquema de trabajo en espacios abiertos, es decir, compartir espacios de trabajo; finalmente, se pueden considerar como esquemas de pagos flexibles, como los aspectos de compensación variable, ofrecer una remuneración a los empleados para fortalecer el cumplimiento de ciertos objetivos laborales y la asignación de un incentivo económico fuera de su ingreso salarial determinado (Hoyos, Restrepo y Mejía, 2005).

Algo a resaltar frente a lo anterior es el tema de bienestar laboral frente a la salud mental en las organizaciones, afirman Herrera, Betancur, Jiménez y Martínez (2017) que en Colombia desde los años setenta se vio la necesidad de inducir en las organizaciones la importancia de generar bienestar laboral, ya que unos aspectos negativos que disminuían aquel bienestar eran la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral, el riesgo psicosocial causado por estrés y la falta de comunicación entre los miembros de las organizaciones, presentando discordias o malos entendidos. Esto da a entender el bienestar como aquella necesidad que es fundamental para el ser humano, es por esto que incentiva las emociones positivas de los trabajadores en la empresa ayuda a reducir o incluso a eliminar problemas de índole personal y grupal a través de una mejor actitud.

Por ello, resulta pertinente efectuar un análisis de hasta dónde resulta conveniente la extensión o reducción de la jornada laboral, Llano (2014) menciona que la OMS ha definido como salud laboral, el análisis frente a la conveniencia de los horarios de trabajo flexibles en el ámbito

personal, organizacional, familiar y social, concluyendo con que el abordaje de la flexibilidad laboral como factor del salario emocional y se ilustra con ejemplos y modelos, los efectos positivos que las jornadas flexibles han demostrado tanto en productividad como en bienestar.

Gómez (2011) indica que existen una serie de beneficios del salario emocional que ayudan a incrementar el nivel de productividad y competencia de la organización, es lo que también llama como motivación, que según Medina, Gallegos y Lara (2008) para motivar y satisfacer al personal, se debe reconocer los aportes individuales que cada trabajador realiza en la empresa, es por esto que se tienen en cuenta los antecedentes debido a que permiten conocer su rendimiento, comportamiento y su actividad laboral con el fin de llegar a establecer estrategias para mejorar, con capacitaciones y formación sobre relaciones dentro del área laboral. La evaluación, además de obtener información sobre la actividad del personal, permite garantizar el logro de los objetivos de la empresa y el aporte que cada trabajador ha brindado para el cumplimiento de los mismos, ya que tiene como consecuencia una retribución acorde a los resultados obtenidos, generando una mayor motivación al personal.

La retribución y el reconocimiento para los autores Thomson y Tarodo (2000) son dos factores distintos, la retribución hace referencia a incentivos financieros y tangibles, es decir, dinero, salario fijo y variable, paga extra etcétera, por otro lado, el reconocimiento implica un premio emocional por un buen trabajo. Por tanto, la motivación y satisfacción del personal se da mediante el reconocimiento y retribución del aporte individual a la organización que cada trabajador realizó, dado que por todo aquello que recibe como consecuencia de la eficiencia y contribución que este ha tenido en la entidad, concuerda con las expectativas laborales de los individuos.

De acuerdo a Abad (2008), los resultados de aquellos beneficios evidencian que el personal de una organización se siente respetado y valorado, debido a que conserva una actitud positiva, con mayor confianza y habilidad por opinar, contribuir y colaborar a cada una de las labores a cumplir. Si se logra satisfacer de este modo a cada uno de los trabajadores de la empresa, se crearía un entorno vital, agradable, motivador y enérgico para progresar y destacar en el mercado organizacional al incorporar el reconocimiento como base cultural de la empresa, asegurando un clima laboral positivo y productivo. Es por esto que los beneficios del salario emocional son:

Reconocimiento personal y laboral

Es aquello que se le da a una persona cuando demuestra diferencia óptima en su desarrollo laboral, puede ser la distinción que manifiesta un elogio o agradecimiento a través de una recompensa por su conocimiento y buen trabajo (Cepeda, Salguero y Sánchez, 2015). Se demuestra aprecio hacia los empleados que cumplen con cada labor en la organización de manera correcta, influyendo significativamente en la retención del personal al ser un elemento motivador.

Incentivar a los trabajadores

Permitir al personal que aporten a la empresa cada uno de sus talentos y conocimientos, aplicando una cultura para incentivar su permanencia con planes de inversión que incluyan beneficios sociales, revisiones salariales, jornada justa entre otras, para garantizar, o al menos asegurar, la permanencia en el medio y largo plazo (Prieto, 2013).

Cultura y valoración del compromiso mutuo

Esta área según Uribe (2003) examina el alcance y la profundidad con que se desarrolla, involucra y apoya al personal para que participen en el mejoramiento de su calidad de vida, ya que determina si se fomenta el desarrollo de las personas para que sean más autónomas y creativas, con la capacidad de colaborar y comprometerse activamente con el mejoramiento de la empresa, sus procesos, productos y servicios.

Planificación del trabajo

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) consideran que una estrategia es la determinación de la misión o propósito fundamental de una empresa, la adopción de cursos de acción y asignación de recursos para lograr fines planteados (citado en García et al., 2017). Además, un plan a largo plazo debe ser desarrollar los recursos humanos y materiales de la empresa, donde se relacionan con la determinación del propósito organizacional, la cual debe llevarse a cabo para una planificación eficaz.

Metodología

El presente estudio se realiza con un diseño metodológico de la investigación que parte desde un enfoque cuantitativo, el cual implica la recolección de datos a través de una encuesta, con base en la medición numérica para tabular y codificar la información y así establecer patrones de comportamiento.

Enfoque

Para el desarrollo de este proyecto se seleccionó un enfoque cuantitativo, que estará basado en un estudio descriptivo que permitirá analizar y conocer el salario emocional de los servidores de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD) y los factores que lo afectan, con el fin de proponer estrategias adecuadas para mejorarlo.

Método

El método que se implementará en la presente investigación es el analítico, teniendo en cuenta que se va a estudiar el problema objeto, se realizará la evaluación de los hechos identificando el problema, generando conclusiones y planteando una posible solución del problema.

Diseño

Se estableció que por ser un enfoque cuantitativo su diseño más apropiado es el de investigación - acción, donde se estudiará una problemática específica que requiere solución y permite vincular el estudio de los problemas y necesidades de formación en un contexto determinado por medio de programas de bienestar laboral, de manera que se logre fortalecer el salario emocional.

Población y muestra

La población objeto son los funcionarios de la unidad para las finanzas criminales (DEEDD) de la Fiscalía General de la Nación, específicamente los que realizan funciones administrativas y misionales. El tamaño de la población son 140 personas con un nivel de confianza del 97% y un margen de error del 7%, lo que arroja un tamaño de muestra de 89 personas.

Formula muestra

$$M = TP / (1 + (((ME\% * ME\%) * (TP - 1)) / (2,17 * 2,17 * 0,5 * 0,5)))$$

$$M = \text{Muestra} \quad TP = \text{Total Población} \quad ME = \text{Margen Error}$$

$$M = (140) / (1 + (((7\% * 7\%) * (140 - 1)) / (2,17 * 2,17 * 0,5 * 0,5)))$$

$$M = (140) / (1 + (((0,0049) * (139)) / (1,177225)))$$

$$M = 140 / (1 + ((0,6811) / (1,177225)))$$

$$M = 140 / (1 + (0,5785639958376))$$

$$M = 140 / (1,5785639958376)$$

$$M = 88,688 \approx 89$$

Técnicas para la recolección de la información.

Para la recolección de datos se aplicará una encuesta diseñada que permitirá conocer el salario emocional de los funcionarios de la Unidad para las Finanzas Criminales de la Fiscalía General de la Nación.

Instrumento para la recolección de la información.

Se realizará una encuesta con 41 preguntas por medio del google forms. La finalidad del instrumento es identificar como se encuentra el salario emocional de cada uno de los servidores.

La encuesta se aplicará a 103 servidores de la Unidad de Finanzas Criminales (DEEDD) durante el segundo semestre del año 2022, esperando como mínimo que 89 servidores la contesten, para dar cumplimiento a los parámetros de confiabilidad y al margen de error propuesto (Confiabilidad 95% y Margen de error 7 %). Para revisar en detalle las preguntas de la encuesta se sugiere ir al Anexo 1.

Análisis de información.

Para el análisis de la información se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a lo siguiente: Revisión de los datos obtenidos en la encuesta, tabulación, codificación por el programa Rstudio, generación de la regresión lineal, presentación gráfica y tablas.

Aspectos deontológicos de la investigación:

Es importante tomar en cuenta la ética como parte del desarrollo de la presente investigación. En consecuencia, se tomarán los siguientes lineamientos a fin de cumplir con los aspectos deontológicos de la investigación.

- Brindar información sobre el propósito del proyecto de investigación a cada participante (que conforma la muestra) que respondió la encuesta.
- Formular claramente las preguntas de la encuesta con un lenguaje pertinente y claro, así como la especificación de algún término técnico utilizado en la encuesta con el propósito de asegurar la comprensión de las preguntas formuladas.

- Asegurarse que los encuestados participan de manera voluntaria, y hacerles claridad que es anónima.
- Se solicitó el permiso a la Delegada para las Finanzas Criminales y en específico a la Dirección (DEEDD) previo a la realización de la encuesta y él envió de la misma por el correo institucional.
- Respetar la confidencialidad y privacidad de las respuestas individuales brindadas por los participantes, es decir, no se hará públicas opiniones de un sujeto en particular, sino que se la información será generalizada.
- Citar adecuadamente y respetar los derechos de los autores consultados, para lo cual la investigación tendrá un reporte de entrega final.

Desarrollo Metodológico

El diseño de la investigación es de tipo Investigación-acción, dado que el propósito de la misma es determinar el tipo de relación que existe entre las variables definidas y el salario emocional de los servidores, por medio de la objetividad con una medición exhaustiva y controlada, buscando certeza de la misma. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el cual implica la recolección de datos para probar las hipótesis, con base en la medición numérica. La población que se escogió según la muestra fueron los servidores de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD), teniendo en cuenta los cargos administrativos y misionales.

Se diseñó una encuesta propia con 41 preguntas realizada en Google forms, bajo las demandas y necesidades de la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD), luego revisada y aprobada por la Directora. Esta se envió por el correo institucional a 103 servidores que desarrollan actividades administrativas y misionales, iniciando el 25 de agosto y terminando el 09 de septiembre de 2022, teniendo un resultado de 91 encuestas contestadas, así dando cumplimiento a nuestra muestra mínima (89 encuestados).

La encuesta está compuesta de ítems cuyas respuestas serán presentadas con las siguientes características (Ver Anexo 1):

- Escala de 1 a 10
- Binaria
- Escalas segmentadas por subgrupos.
- Preguntas de respuesta abierta.
- Preguntas con diferentes opciones de respuesta cualitativas.

Teniendo en cuenta que se debe seleccionar una única respuesta.

Para el procesamiento de la información se trabajó con el programa estadístico y de análisis de datos R estudio (Software para análisis estadístico y gráficos) tomando como base las respuestas de la encuesta. Después de diseñar el código en Rstudio empezamos el análisis y lectura de los resultados:

1. Se ilustra la variable dependiente (Variable Y=Salario Emocional) en un boxplot con su tabla de cuantiles respectivos.
2. Se mostrará en gráficos y tablas las variables que me definen el perfil de los encuestados: Sexo, edad, nivel académico, antigüedad en la entidad y número de hijos.

3. Se mostrará en gráfico y tablas las variables que me orientan hacia el tipo de actividades que los servidores quieren que se refuercen.
4. Se realizará un análisis conjunto por medio de una regresión lineal múltiple para visualizar las variables que me afectan al salario emocional (significativas) y en cuanto magnitud es su impacto.
5. Se realizarán las recomendaciones para la Unidad de Finanzas Criminales (DEEDD) a la Directora y al enlace de talento humano para reforzar las actividades que mostraron significancia.
6. Se propondrán recomendaciones y conclusiones para mejorar el salario emocional.

Análisis de Resultados y Discusión

Teniendo la información codificada, su procesamiento se hizo a través del programa Rstudio. Al respecto, la ilustración de la variable dependiente (Salario Emocional), luego se presentará el perfil de los encuestados, los tipos de actividades para reforzar, la validez y confiabilidad del instrumento a través de la Regresión Lineal Múltiple. Por último, en línea con nuestros objetivos de investigación, se determinará la influencia de las variables independientes en el salario emocional.

A continuación, ilustraremos los análisis individuales de las variables mencionadas anteriormente para este procedimiento:

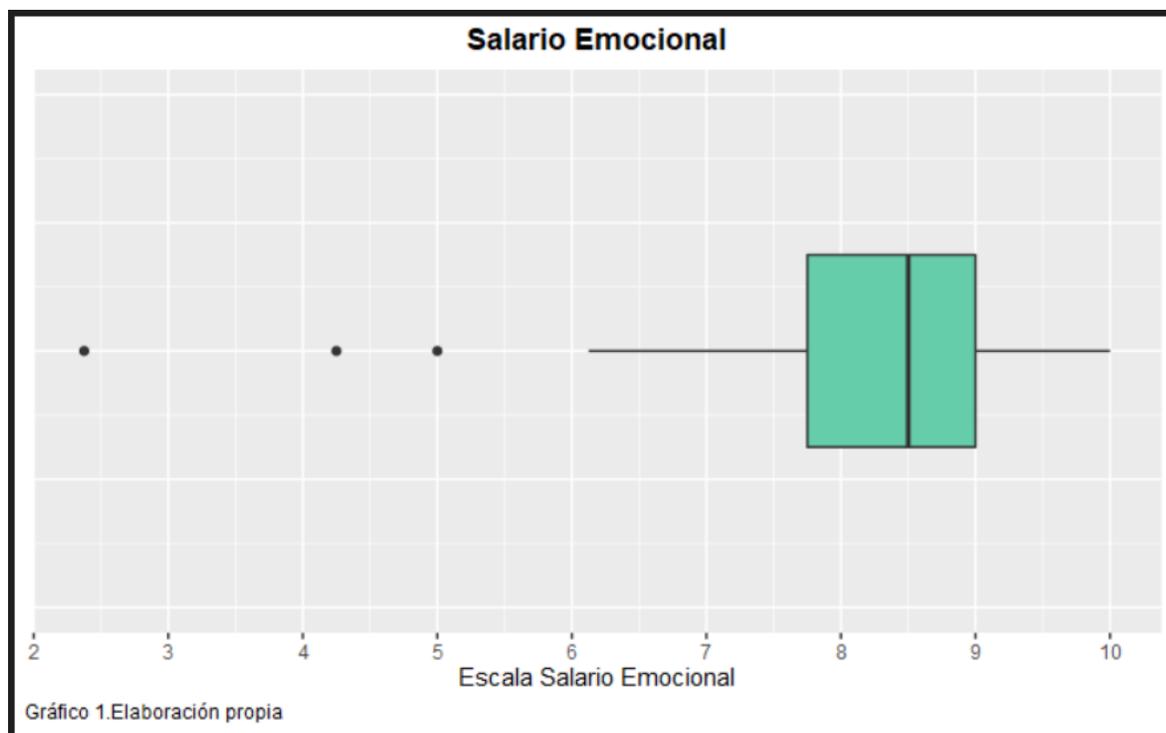


Tabla de cuantiles salario emocional

Quantil	0%	25%	50%	75%	100%
Valor	2.375	7.750	8.500	9.000	10.000

Tabla 1. Elaboración propia

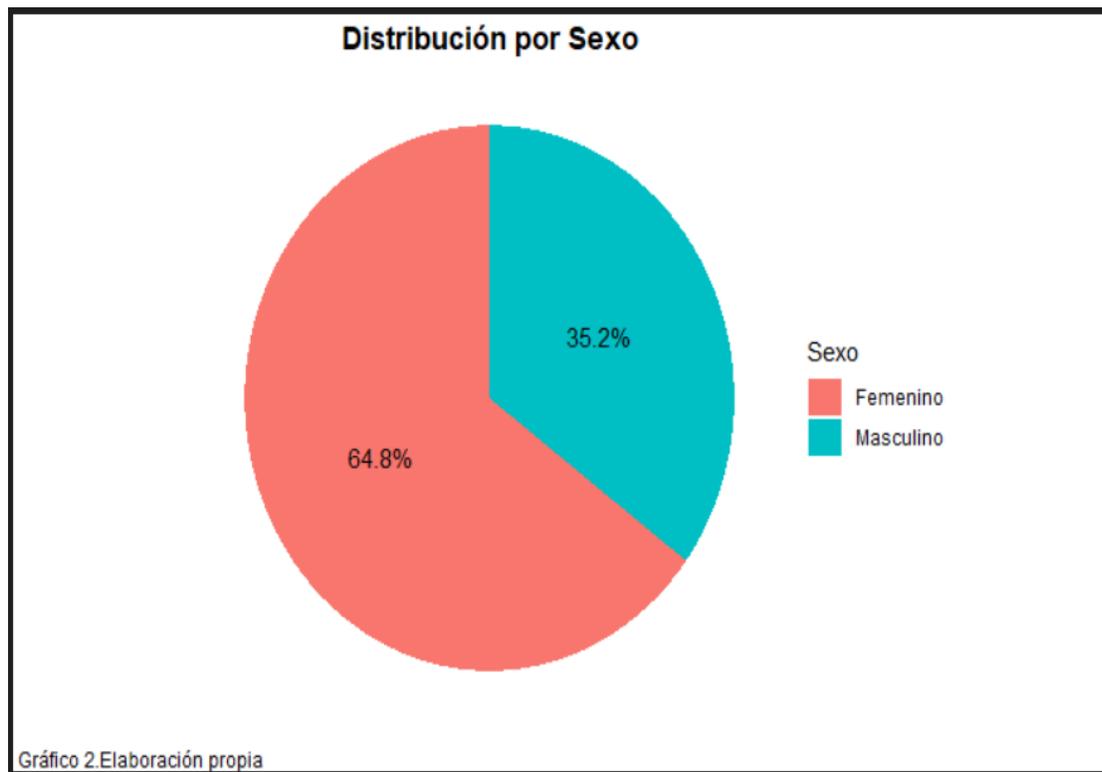
En este punto analizaremos la variable de salario emocional, que fue construida a base de un promedio de ocho (8) ítems de la encuesta realizada en la entidad.

Al hacer un estudio a los datos recolectados, se pudo determinar que el salario emocional es favorable en la muestra, dado que la mediana (Quantil 50) es 8.5 en la escala de salario emocional, concluyendo que el 50% de los servidores tienen un salario emocional mayor a 8.5 en la escala de este ítem.

Observando la tabla de cuantiles y el boxplot (Diagrama de caja) podemos concluir que solo el 25% de los empleados tiene un salario emocional menor a 7.750 en la escala de este ítem, por otra parte, nuestro cuantil cero (0) es muy bajo al tener un valor de 2.375 pero en el gráfico se ve reflejado que este valor, junto a los 3 siguientes valores son outliers (valores atípicos).

Esto teniendo en cuenta que las respuestas de las 8 variables con las que se construyó la escala de salario emocional se registraron en un rango de 1 a 10, donde 10 es el nivel máximo de aceptación con respecto a los componentes del salario emocional. En ese sentido, se obtuvo un puntaje promedio que sería nuestra media de 8.239011.

Sexo de los Servidores Encuestados

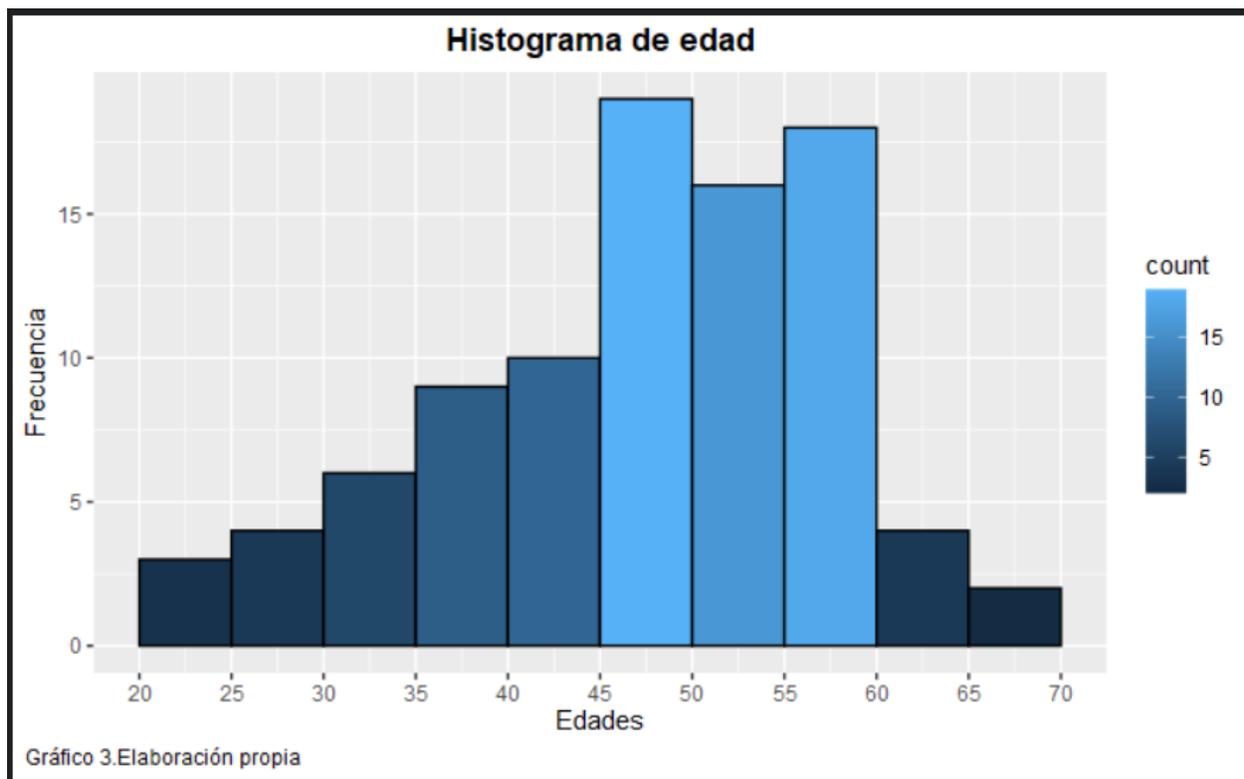


Sexo	Femenino	Masculino	Total
Cantidad	59	32	91
Porcentaje	64,835%	35,164%	100%

Tabla 2.Elaboracion propia

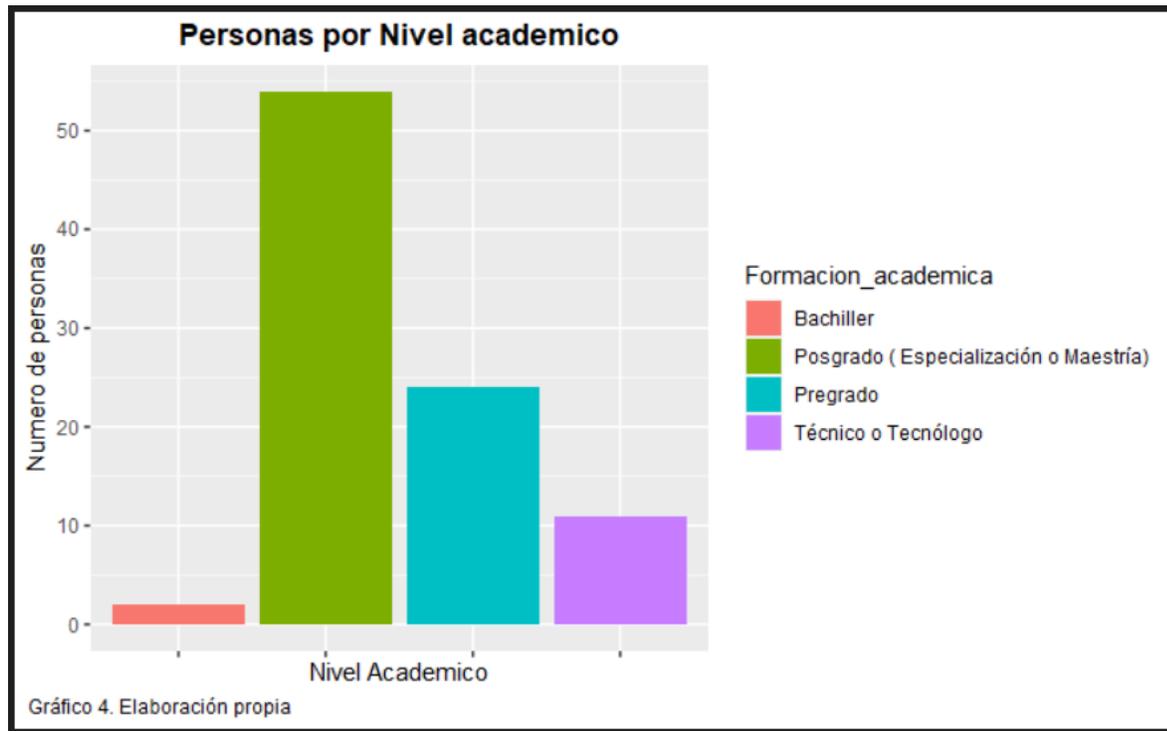
Se observa que los servidores encuestados de la dirección DEEDD fueron en su mayoría de sexo femenino de nacimiento (59), casi duplicando a los servidores de sexo masculino de nacimiento (32).

Edad de los Servidores Encuestados



EL histograma de la variable edad nos permite observar que el grupo más representativo de los servidores de la DEEDD se encuentran entre 45 y 60 años de edad.

Nivel Académico de los Servidores Encuestados

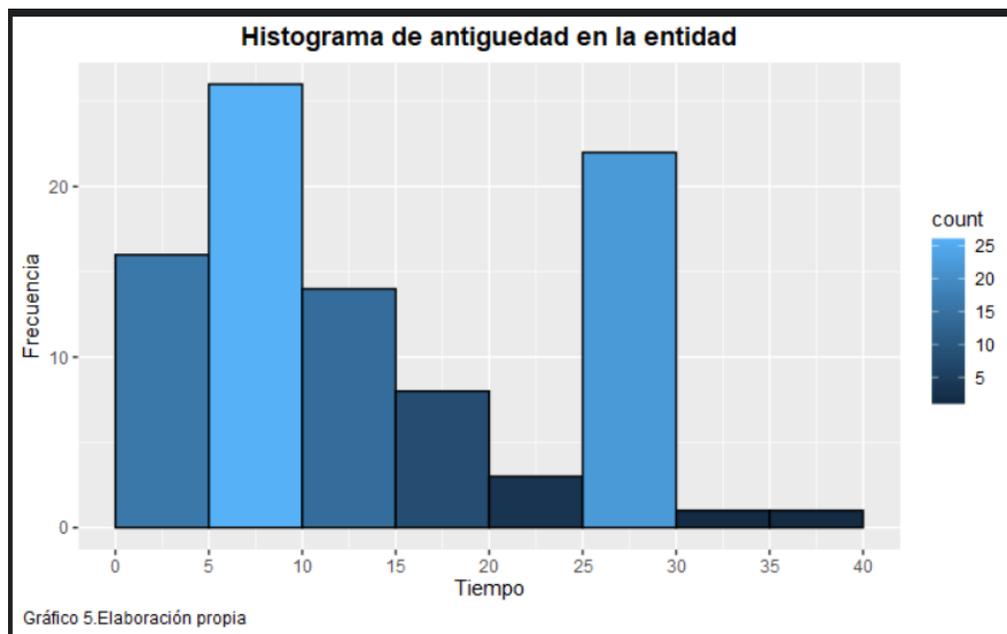


Nivel académico	Bachiller	Posgrado	Pregrado	Técnico o Tecnólogo	Total
Núm. servidores	2	54	24	11	91

Tabla 3. Elaboración propia

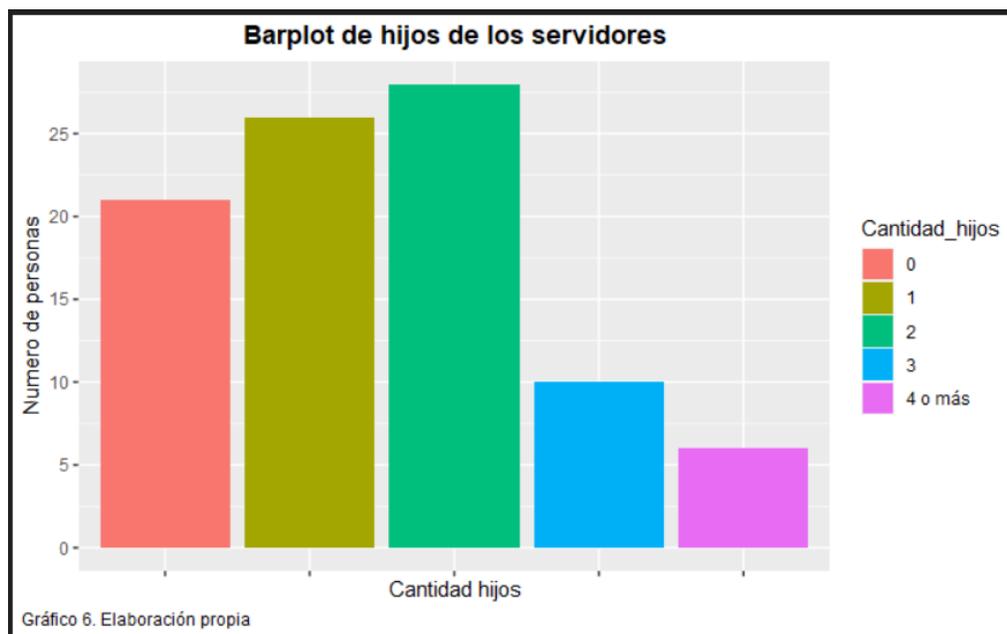
Se observa que el 59.34 % de los servidores de la DEEDD tienen posgrado, por lo tanto, se debe motivar al 41.65% de los restantes para que logren llegar a este nivel académico. Por otra parte, observamos que ninguno de los servidores tiene doctorado, por lo que sería importante realizar facilidades económicas y de tiempo para que puedan acceder a estos programas en universidades nacionales e internacionales.

Antigüedad en la Entidad de los Servidores Encuestados



En la antigüedad de permanencia en la entidad observamos que se destacan 2 grupos representativos: de 5 a 10 años y de 25 a 30 años. Con este último grupo se concluye que estos servidores se encuentran en un periodo de transición de pre-pensionados y reten social.

Número de Hijos

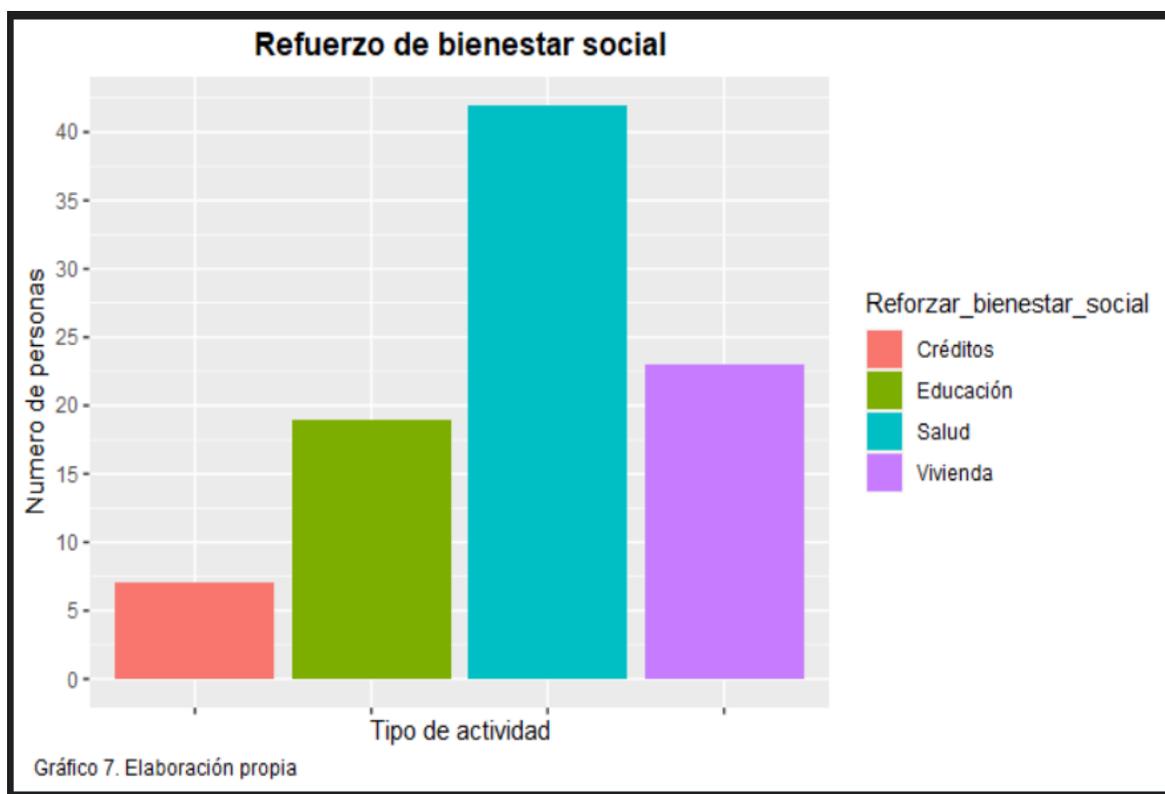


Núm de Hijos	0	1	2	3	4	Total
Núm. de Servidores	21	26	28	10	6	91

Tabla 4.Elaboracion propia

Se observa en la gráfica y en la tabla que la mayoría de encuestados tiene 1 o 2 hijos, representando el 59.34% de los encuestados. Sin embargo, no podemos dejar a un lado el tercer grupo (No tiene hijos) al que pertenecen 21 servidores, significando el 23.07% de toda la muestra.

Refuerzo de Actividades de Bienestar Social

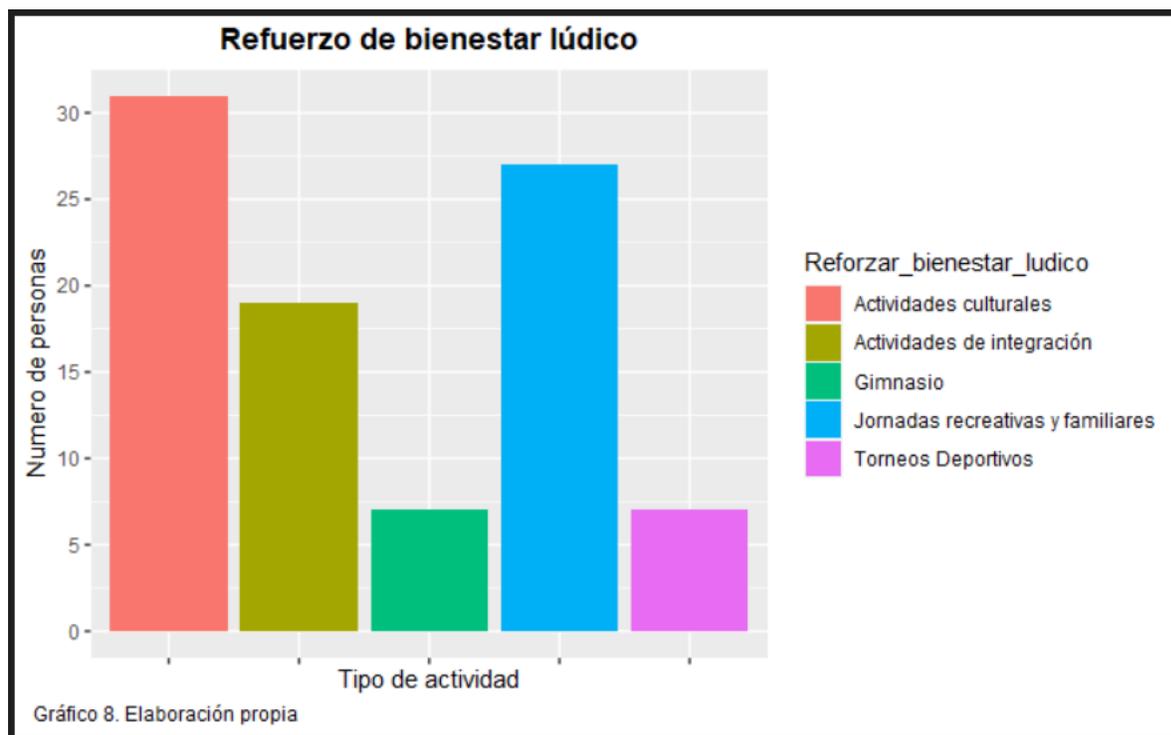


Actividad bienestar social	Créditos	Educación	Salud	Vivienda	Total
No. Servidores	7	19	42	23	91

Tabla 5.Elaboracion propia

Los servidores sugieren en su mayoría que se refuercen las actividades sociales relacionadas con la salud, este grupo representa el 46.15% de la muestra, siendo casi el doble del segundo grupo (vivienda) que representa el 25.27% de los encuestados.

Refuerzo de Actividades de Bienestar Lúdico



Actividades	Actividades Culturales	Actividades de Integración	Gimnasio	Jornadas recreativas familiares	Torneos deportivos	Total
No. Servidores	31	19	7	27	7	91

Tabla 6. Elaboración propia

Se observa que los servidores requieren que se les proporcionen más actividades culturales y Jornadas recreativas y familiares. Esta es una oportunidad para solicitar al Departamento de bienestar su enfoque para estos dos tipos de actividades para DEEDD. Estos dos grupos representan el 63.73% de la muestra encuestada.

Impedimento asistencia actividades de Bienestar



Actividades	Carga laboral	Cupos limitados	Descono.	No autorización	Falta motivación	No Gusto	Total
No. Servidores	25	42	9	2	8	5	91

Tabla 7. Elaboración propia

Se evidencia en la gráfica que los servidores no participan de las actividades porque los cupos son muy limitados y por su carga laboral. Se considera que es de gran importancia revisar este tema con la Directora, porque las actividades de bienestar están diseñadas para mantener a los servidores con buena salud mental y física.

Modelo de regresión lineal múltiple con MCO (Mínimos cuadrados ordinarios)

	R -squared 0.6618			
	Estimate	std.error	t value	Pr (> t)
(Intercept)	1.893970	2.254811	0.840	0.40410
Femenino	0.115587	0.229268	0.504	0.61591
Edad	-0.002188	0.016484	-0.133	0.89482
Formación académica	-0.325719	0.167929	-1.940	0.05691 **
Antigüedad entidad	-0.001106	0.014725	-0.075	0.94038
Personas hogar	-0.051498	0.107116	-0.481	0.63234
Cantidad hijos	-0.024909	0.118333	-0.211	0.83395
Mascota	-0.078159	0.209145	-0.374	0.70988
Ambiente hogar	0.321288	0.159115	2.019	0.04772 ***
Frecuencia alcohol	0.038337	0.054283	0.706	0.48264
Frecuencia cigarrillo	-0.052490	0.053777	-0.976	0.33276
Horas celular	-0.117090	0.108743	-1.077	0.28570
Tiempo Desplazamiento	0.060834	0.109909	0.553	0.58188
Horas sueño	-0.096533	0.298762	-0.323	0.74768
Salud adicional	0.264425	0.264725	0.999	0.32168
Utilidad capacitaciones	0.158596	0.057681	2.750	0.00778****
Flexibilidad horarios	0.094234	0.048105	1.959	0.05455 **
Accesibilidad guardería	-0.010238	0.032946	-0.311	0.75702
Deterioro salud mental	0.188031	0.278584	0.675	0.50218
Deterioro salud física	-0.378444	0.277421	-1.364	0.17737 *
Adecuadas herramientas	0.105350	0.079813	1.320	0.19163 *
Frecuencia actividad física	0.005110	0.044194	0.116	0.90831
Bienestar social	0.028417	0.239598	0.119	0.90597
Suficiente Bienestar social	0.069778	0.055461	1.258	0.21298 *
Bienestar lúdico	0.152519	0.224990	0.678	0.50032
Suficiente bienestar lúdico	-0.001142	0.050533	-0.023	0.98203
Familia bienestar	0.255273	0.239057	1.068	0.28967
Calidad de vida	0.206911	0.115741	1.788	0.07863 **
Signif.codes :	****= 0.01	***=0.05	**=0.1	*=0.22

Ecuación del modelo de regresión lineal múltiple

$$\begin{aligned} \text{Salario emocional}_i = & \beta_0 + \beta_1(\text{Femenino}_i) + \beta_2(\text{Edad}_i) + \beta_3(\text{Formación académica}_i) + \beta_4(\text{Antigüedad entidad}_i) + \\ & \beta_5(\text{Personas hogar}_i) + \beta_6(\text{Cantidad hijos}_i) + \beta_7(\text{Mascota}_i) + \beta_8(\text{Ambiente hogar}_i) + \beta_9(\text{Frecuencia alcohol}_i) + \\ & \beta_{10}(\text{Frecuencia cigarrillo}_i) + \beta_{11}(\text{Horas celular}_i) + \beta_{12}(\text{Tiempo desplazamiento}_i) + \beta_{13}(\text{Horas sueño}_i) + \\ & \beta_{14}(\text{Salud adicional}_i) + \beta_{15}(\text{Utilidad capacitaciones}_i) + \beta_{16}(\text{Flexibilidad horarios}_i) + \beta_{17}(\text{Accesibilidad guardería}_i) + \\ & \beta_{18}(\text{Deterioro salud mental}_i) + \beta_{19}(\text{Deterioro salud física}_i) + \beta_{20}(\text{Adecuadas herramientas}_i) + \\ & \beta_{21}(\text{Frecuencia actividad física}_i) + \beta_{22}(\text{Bienestar social}_i) + \beta_{23}(\text{Suficiente bienestar social}_i) + \\ & \beta_{24}(\text{Bienestar lúdico}_i) + \beta_{25}(\text{Suficiente bienestar lúdico}_i) + \beta_{26}(\text{Familia bienestar}_i) + \\ & \beta_{27}(\text{Calidad vida}_i) + e_i \end{aligned}$$

De todas las variables de las cuales se recolectaron datos se concluye que solamente nos sirven 8 items que realmente explican el salario emocional. Hay 5 con una significancia de por lo menos del 90 % y otras 3 con significancia de por lo menos 78%. Estas variables son Calidad de vida, Flexibilidad de horarios, Utilidad Capacitaciones, Ambiente del hogar, Formación académica, Deterioro de salud física, Adecuadas herramientas y Suficiente Bienestar Social. La significancia se adquiere al rechazar mi Ho (Hipótesis Nula) de que $\beta = 0$, es decir que mi variable independiente no tiene una incidencia real en el salario emocional.

Con estas 5 variables significativas podemos sacar las siguientes conclusiones:

- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de calidad de vida, el salario emocional aumenta en promedio 0.206 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.
- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de flexibilidad de horarios, el salario emocional aumenta en promedio 0.094 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.
- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de utilidad de las capacitaciones, el salario emocional aumenta en promedio 0.158 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.
- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de ambiente en el hogar, el salario emocional aumenta en promedio 0.321 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.
- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de formación académica, el salario emocional se reduce en promedio 0.325 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.

- Si la persona considera que sus funciones laborales pueden llegar a afectar su salud física, el salario emocional se reduce en promedio 0.378 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.
- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de adecuadas herramientas, mi salario emocional aumenta en promedio 0.105 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.
- Por cada aumento de 1 unidad en la escala de suficiente bienestar social, el salario emocional aumenta en promedio 0.069 unidades de la escala de salario emocional manteniendo las demás variables constantes.

Los resultados de la presente investigación permitieron analizar la relación entre la aplicación del salario emocional y su ámbito laboral de los servidores de una de las Direcciones de la Delegada para las Finanzas Criminales (DEEDD). Estos resultados han sido obtenidos a través de encuestas virtuales registradas. En cuanto a la herramienta de recolección de datos utilizada, previo a su aplicación, la encuesta fue sometida a la revisión de la Directora de la DEEDD y se ajustó a las necesidades y propuso mejoras con el objetivo de que el instrumento permita obtener la información deseada. Como resultado, se certificó la validez de los resultados obtenidos. Es de resaltar que la Directora facilitó el acceso a los 103 servidores que la conforman; sin embargo, no se pudo obtener respuestas de dicha cantidad de colaboradores puesto que algunos se encontraban de vacaciones o con alguna novedad administrativa cuando se envió el correo masivo de la encuesta. Además, por respeto a su privacidad, se optó por no enviar recordatorios para completar la encuesta. Sin embargo, se recibieron 91 encuestas contestadas, lo que permite obtener resultados con márgenes de error y niveles de confianza aceptables según la práctica usual.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se evidencia que se pudieron cumplir con los objetivos propuestos y se concluye lo siguiente:

Es importante aclarar que es la primera vez que se realiza este tipo de medición en la Unidad para las Finanzas Criminales (DEEDD) y después del análisis de la variable de salario emocional se evidenció que es bastante útil para comprender el ámbito laboral de los servidores de esta unidad.

Al hacer un estudio a los datos recolectados, se pudo determinar que el salario emocional es favorable en la muestra, dado que la mediana (Quantil 50) es 8.5 en la escala de salario emocional, concluyendo que el 50% de los servidores tienen un salario emocional mayor a 8.5 en la escala de este ítem. Teniendo en cuenta los cuantiles (Tabla 1) y el boxplot (Gráfico 1) se puede concluir que solo el 25% de los servidores tiene un salario emocional menor a 7.750 en la escala de este ítem, por otra parte nuestro cuantil cero (0) es muy bajo al tener un valor de 2.375 pero en el gráfico 1 se ve reflejado que este valor, junto a los 3 siguientes valores son outliers (valores atípicos). Es relevante mencionar que se obtuvo un puntaje promedio de 8.239011 en la escala de salario emocional.

Es relevante mencionar que las variables de las cuales se recolectaron los datos, únicamente sirven 8 ítems (Calidad de vida, Flexibilidad de horarios, Utilidad Capacitaciones, Ambiente del hogar, Formación académica, Deterioro de salud física, Adecuadas herramientas y Suficiente Bienestar Social) por estar dentro del margen de significancia del 78%, garantizando en ese mismo porcentaje (78%) un impacto real sobre el salario emocional.

Finalmente es importante realizar en un periodo de un año nuevamente la encuesta, con su respectivo análisis y ver si las recomendaciones realizadas sobre las 8 variables significativas dieron su efectividad, revisando el valor de los cuantiles, el promedio y la media del salario emocional, esto con el fin de verificar si se logró el aporte de esta investigación.

Recomendaciones

Se evidencia que a mayor calidad de vida mayor será el salario emocional, esto puede ir encaminado a tener a opciones como: tener diferentes esquemas de trabajo, realizar convenios para adquisición de vivienda y planes complementarios de salud según el análisis individual.

Según el análisis, a mayor flexibilidad de los horarios en caso de novedades administrativas mayor será el salario emocional, se recomienda establecer medio día al mes y también la opción de manejar alternancia laboral para poder cumplir con sus funciones en un espacio diferente a la oficina.

Se evidencia que entre más utilidad tengan las capacitaciones para los servidores mayor será el salario emocional, se debe enfocar en temas de manejo estrés, yoga, en capacitaciones proyecto de vida o emprendimientos, teniendo en cuenta que se tiene una población entre los 45 y 60 años que hacen parte del grupo de pre pensionados o reten social.

Se evidencia que entre mejor sea el ambiente en el hogar de los servidores mayor será el salario emocional, se recomienda que para mantenerla se refuercen las actividades culturales y jornadas recreativas familiares. Es importante que se tenga en cuenta con el área de bienestar que amplíen los cupos de participación y como recomendación a la Directora de la Unidad se distribuya mejor la carga laboral para que los servidores puedan participar. Esto hace que exista un balance entre su vida laboral y familiar.

Se evidencia que a mayor formación académica va disminuyendo el salario emocional, esto hace pensar que los servidores de esta unidad requieren más actividades de bienestar que les brinde satisfacción y distracción. Sacarlos de la parte normativa y académica en la cual están todo el tiempo.

Se evidencia que si el servidor considera que sus funciones laborales pueden afectar su salud física se reduce su salario emocional, esto muestra que se debe tener un programa de pausas activas y exámenes médicos periódicos con la ARL donde se revisen el tema de posturas y rutinas en los puestos de trabajo.

Se evidencia que entre más adecuadas sean las herramientas de trabajo brindadas por la entidad mayor será el salario emocional, se recomienda programar visitas con la ARL que revisen el tema de adecuación de puesto de trabajo y examinen si el servidor tiene las herramientas adecuadas para el desempeño de sus funciones.

Se evidencia que entre mayor sea la suficiencia de las actividades de bienestar social destinadas a los servidores mayor será el salario emocional. Se recomienda con el área de bienestar realizar una revisión de las actividades y tener en cuenta que la población de la unidad en su mayoría son mujeres (64.8%) para que vayan encaminadas a este grupo.

Referencias

Herrera, Leticia. (2017). *Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella*. Recuperado de: <https://bit.ly/3EIh0Uv>

Quintero, Mayra. (2021). *Orientación de la felicidad en el ámbito laboral Ensayo como opción de grado para el Diplomado Gestión de la Felicidad*. Recuperado de: <https://bit.ly/3EEJUEQ>

Comunicaciones Grupo Logis. (2019). Recuperado de: <https://bit.ly/3v85jDd>

Hernández, O., Rodrigo, A., & Osorio, Luis., (2016). *El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10726/1655>

Abad, Raúl (2008). *Cómo evitar la fuga de los mejores empleados*. Microsoft Corporation. Centro para Empresas y Profesionales. Recuperado de: <https://bit.ly/3vGWP1O>

Bárcena, A. (2020). *Coyuntura, escenarios y proyecciones hacia 2030 ante la presente crisis de Covid-19 3 Secretaria Ejecutiva*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: <https://bit.ly/2OoLyEL>.

CEPAL (2020). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Informe Especial No. 3. ECLAC. Recuperado de: <https://bit.ly/3b4ZGuD>

Cedeño-Bravo, A.P., & Chávez-Carrillo, R.A. (2020). *Análisis comparativo de las herramientas IS-TAS 21 y FPSICO en personal del sector financiero*. Revista San Gregorio, 1(39), 143-161. Recuperado de: <https://bit.ly/380A7df>

Caro, N. (2016). *Salario emocional en la organización colombiana*. (Tesis). Recuperado de: <https://bit.ly/3Orpns5>

Carrillo Guerrero, J. A. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora PS* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Recuperado de: <https://bit.ly/3926A6e>

Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). Reconocimiento: *Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED*. (Tesis para obtener título profesional de especialistas en gestión humana de las organizaciones). Universidad Piloto de Colombia, Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3v9hQ9H>

Espinosa, E., Díaz, M. F. & Palacios, Y. (2017). *Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano* [Tesis de especialización, Universidad EAN]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/9062>.

Enríquez Argoti, E., Martínez Romero, J. A., & Guevara Porras, L. M. (2015). *Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*. Recuperado de: <https://bit.ly/38f8QXu>

Fundación más Humano (2020, julio 30). *El salario emocional, un factor clave para las organizaciones en la crisis del Covid-19*. Recuperado de: <https://bit.ly/3p6uJe8>.

García Guilianny, J. E., Duran, S. E., Cardeño Pórtela, E., Prieto Pulido, R., García Cali, E., & Paz Marcano, A. (2017). *Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad*. Recuperado de: <https://bit.ly/3LiJWoI>

González, F., & De Avice, A. (2017). *Qué es y cómo se paga el salario emocional*. *Revista de negocios del IEEM*, 80. Recuperado de: <https://bit.ly/3rIkhOn>

Gómez, C. (2011). *El salario emocional*. Recuperado de: <https://bit.ly/3Mqh2mt>

Howatt, W.A. (2011). *Por qué el personal permanece y por qué se va: Cómo atraer y retener empleados talentosos*. Panorama Editorial.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13. Recuperado de: <https://bit.ly/3xKy9eN>

Hall, L. and Atkinson, C. (2006). *Improving working lives: Flexible working and the role of employee control*. *Employee Relations*. 28(4): 374-386.

Hoyos, J. E., Restrepo, L. S. y Mejía, S. E. (2005). *Sistema de compensación variable para empresas del sector de alimentos*. *Scientia et Technical*. 11(29): 63-68.

Llano, P. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. Recuperado de: <https://bit.ly/3EIqeQx>

Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. *Revista de Administração pública*, 42(6), 1213-1230. Recuperado de: <https://bit.ly/3v9XCwA>

Madero, S., Ortiz, O., & Guerra E. (2021). *Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual*. *Revista Ciencia UAT*. Recuperado de: <https://bit.ly/3vbs30I>

Núñez, P., & Santiago, P. (2014). *Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Recuperado de: <https://bit.ly/3Lcm0TP>

Ortega, M. (2020). *Efectos del Covid-19 en El comportamiento del consumidor: Caso Ecuador. Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(20), 233-247. Recuperado de: <https://doi.org/10.17163/ret.n20.2020.03>.

Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín). Recuperado de: <https://bit.ly/3EJ4BiU>

Palomo, T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.

Pasamar, S., y Valle, R. (2011). *Conciliación de la vida profesional–personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?* *Universia Business Review*, 14–31. Recuperado en <https://bit.ly/3EEvtke>

Thomson, K., & Tarodo, A. R. (2000). *El capital emocional*. ESIC Editorial. Recuperado de: <https://bit.ly/3KfA90Z>

Uribe, Rafael Ignacio Pérez. *Propuesta de un modelo de gestión humana y cultura organizacional para pymes innovadoras*. *Revista escuela de administración de negocios*, 2003, no 47. Recuperado de: <https://bit.ly/3k47yBi>

El análisis del tamaño de la muestra fue realizado a través de Survey Monkey (<https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>)

5. En una escala del 1 al 10 califique la frecuencia con la que recibe reconocimiento por su trabajo de parte de su jefe, donde 1 es nunca y 10 es siempre *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca	<input type="radio"/>	Siempre									

6. En una escala del 1 al 10 indique la facilidad con la que se relaciona con sus compañeros, donde 1 es nunca me relaciono y 10 es siempre me relaciono *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nunca relaciono	<input type="radio"/>	Siempre relaciono									

7. En una escala del 1 al 10 indique que tan respetuosa es la comunicación en su área de trabajo, donde 1 es muy irrespetuosa y 10 es muy respetuosa *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muy irrespetuosa	<input type="radio"/>	Muy respetuosa									

8. En una escala del 1 al 10 califique el nivel de empatía que tiene con su equipo de trabajo, donde 1 es empatía nula y 10 Mucha empatía *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Empatía nula	<input type="radio"/>	Mucha empatía									

9. Seleccione su Sexo de nacimiento *

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino

/
li

10. 10. ¿Qué edad tiene en años?. Por favor colocar la respuesta solamente en número (E). Si tiene 20 años, colocar "20" en la línea de respuesta) *

11. 11. ¿Cuál es su nivel de formación académica? *

Marca solo un óvalo.

- Bachiller
 Técnico o Tecnólogo
 Pregrado
 Posgrado (Especialización o Maestría)
 Doctorado

12. 12. Indicar su antigüedad en la entidad en años (Si su antigüedad es inferior a 1 año, colocar "1"). Por favor colocar la respuesta solamente en número(E). Si lleva 20 años en la entidad, colocar "20" en la línea de respuestas)

13. 13. Indique con cuántas personas vive, incluyéndose usted *

Marca solo un óvalo.

- 1
 2
 3
 4
 5 o más

14. 14. ¿Cuántos hijos tiene? *

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3
 4 o más

/
||

19. 19. ¿En promedio cuantas horas al día utiliza el celular? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 hora
 Entre 1 - 3 horas
 Entre 4 - 7 horas
 Entre 8 - 11 horas
 Más de 11 horas

20. 20. ¿Cuánto tiempo diario utiliza para el desplazamiento de su casa al trabajo y del trabajo a la casa(tiempo total de la suma de los 2 recorridos)? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 hora
 Entre 1 - 2 horas
 Entre 2 - 3 horas
 Entre 3 - 4 horas
 Más de 4 horas

21. 21. ¿Cuántas horas duerme en promedio al día? *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 hora
 Entre 1 - 4 horas
 Entre 5 - 7 horas
 Entre 8 - 11 horas
 Más de 11 horas

22. 22. ¿Cuenta con algún programa de salud adicional al Plan Obligatorio de Salud (POS)? Como salud adicional se hace referencia a medicina prepagada, planes de EPS complementarios entre otros. *

Marca solo un óvalo.

23. 23. En una escala del 1 al 10 califique la utilidad de las capacitaciones brindadas *
por la entidad, donde 1 es no me aportan nada y 10 es me aportan mucho

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
No aportan	<input type="radio"/>	Aportan mucho								

24. 24. En una escala del 1 al 10 califique que tan flexibles son los horarios laborales *
en cuanto a las novedades personales(permisos, diligencias, calamidades, etc)
que se le presentan?, donde 1 es nada flexibles y 10 es muy flexibles

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nada flexibles	<input type="radio"/>	Muy flexibles								

25. 25. En una escala del 1 al 10 califique la accesibilidad del ingreso de los hijos a la *
guardería de la entidad, donde 1 es imposible el ingreso y 10 es muy fácil ingreso

Marca solo un óvalo.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Imposible ingreso	<input type="radio"/>	Muy fácil ingreso								

26. 26. ¿Considera que el desarrollo de sus funciones laborales puede llegar a *
deteriorar su salud mental?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

27. 27. ¿Considera que el desarrollo de sus funciones laborales puede llegar a *
deteriorar su salud física?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

32. 32. ¿Cuál de las siguientes actividades de bienestar social (salud ,capacitación ,créditos, vivienda) le gustaría que la entidad reforzara para mejorar su calidad de vida? Por favor solo seleccione una opción *

Marca solo un óvalo.

- Vivienda
 Salud
 Educación
 Créditos

33. 33. ¿Ha participado en actividades de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, actividades culturales) en esta entidad? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

34. 34. En una escala del 1 al 10 califique si la cantidad de actividades de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, actividades culturales) realizadas por esta entidad en el año son suficientes para todos los servidores, donde 1 son insuficientes y 10 es son suficientes. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Insuficientes	<input type="radio"/>	Suficiente									

35. 35. ¿Cuál de las siguientes actividades de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, actividades culturales) le gustaría que la entidad reforzara para mejorar su calidad de vida? Por favor solo seleccione una opción *

Marca solo un óvalo.

- Torneos Deportivos
 Jornadas recreativas y familiares
 Actividades de integración
 Actividades culturales
 Gimnasio

36. 36. ¿Actualmente su grupo familiar participa en actividades de bienestar lúdico y/o bienestar social propuestas por la entidad? Ejemplo: celebración día de la familia, beneficios de la caja de compensación familiar , entre otras. *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

37. 37. ¿Cuál de los siguientes motivos es un impedimento para participar en las en las actividades de bienestar lúdico y/o bienestar social?. Por favor seleccione solo una opción *

Marca solo un óvalo.

- Carga laboral
 El jefe no le da la autorización
 Las actividades no son de mi gusto
 Falta de motivación
 Desconocimiento de la programación de las actividades
 Cupos muy limitados

38. 38. ¿Considera que incluir una sala de descanso y relajación en las instalaciones de la entidad contribuye a la mejora de alguna de las siguientes opciones?. Por favor seleccionar solo una opción *

Marca solo un óvalo.

- Salud física
 Salud mental
 Ambas
 Ninguna

39. 39. ¿Considera que incluir el acompañamiento de un coach para aspectos personales y laborales en las instalaciones de la entidad, contribuye a la mejora de alguna de las siguientes opciones?. Por favor seleccionar solo una opción

Marca solo un óvalo.

- Salud física
 Salud mental
 Ambas
 Ninguna

40. 40. En una escala de 1 al 10 califique su calidad de vida actual, donde 1 es muy mala calidad y 10 es muy buena calidad

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Muy mala calidad	<input type="radio"/>	Muy buena calidad									

41. 41. Cuál de los siguientes esquemas de trabajo considera que son mejor para su calidad de vida

Marca solo un óvalo.

- Totalmente presencial
 Totalmente trabajo en casa
 Alternancia

Muchas gracias por su tiempo y participación

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Anexo 2

A continuación, anexo el código realizado en el programa Rstudio para la realización del análisis de datos en las estadísticas descriptivas y la realización del modelo de regresión lineal con MCO.

Proyecto

Lizeth Marroquin

23/9/2022

```

### Librerías que vamos a utilizar
library(dplyr)

##
## Attaching package: 'dplyr'

## The following objects are masked from 'package:stats':
##
##   filter, lag

## The following objects are masked from 'package:base':
##
##   intersect, setdiff, setequal, union

library(readr)
library(tidyverse)

## -- Attaching packages ----- tidyverse 1.
3.1 --

## v ggplot2 3.3.5      v purrr  0.3.4
## v tibble  3.1.3      v stringr 1.4.0
## v tidyr   1.1.3      v forcats 0.5.1

## -- Conflicts ----- tidyverse_conflict
s() --
## x dplyr::filter() masks stats::filter()
## x dplyr::lag()    masks stats::lag()

library(readxl)
library(ggplot2)
library(scales)

##
## Attaching package: 'scales'

```

```
## The following object is masked from 'package:purrr':
##
##   discard

## The following object is masked from 'package:readr':
##
##   col_factor

library(wooldridge)
library(stargazer)

##
## Please cite as:

## Hlavac, Marek (2018). stargazer: Well-Formatted Regression and Summary Statistics Tables.

## R package version 5.2.2. https://CRAN.R-project.org/package=stargazer

library(ggthemes)
```

Exportar base de datos y ver los nombres de las variables y eliminar columna de “marca temporal”

```
Base <- read_xlsx("Base datos.xlsx")
names(Base)

## [1] "Marca temporal"
## [2] "1. En una escala del 1 al 10 califique que tan satisfecho se encuentra con su remuneración salarial, donde 1 es muy insatisfecho y 10 es muy satisfecho"
## [3] "2. En una escala del 1 al 10 califique su estado de salud mental, donde 1 es pésimo estado y 10 es excelente estado"
## [4] "3. En una escala del 1 al 10 califique su estado de salud física, donde 1 es pésimo estado y 10 es excelente estado"
## [5] "4. En una escala del 1 al 10 indique el nivel de motivación que siente para trabajar en esta entidad, donde 1 es muy desmotivado y 10 es muy motivado"
## [6] "5. En una escala del 1 al 10 califique la frecuencia con la que recibe reconocimiento por su trabajo de parte de su jefe, donde 1 es nunca y 10 es siempre"
## [7] "6. En una escala del 1 al 10 indique la facilidad con la que se relaciona con sus compañeros, donde 1 es nunca me relaciono y 10 es siempre me relaciono"
## [8] "7. En una escala del 1 al 10 indique que tan respetuosa es la comunicación en su área de trabajo , donde 1 es muy irrespetuosa y 10 es muy respetuosa"
## [9] "8. En una escala del 1 al 10 califique el nivel de empatía que tiene con su equipo de trabajo, donde 1 es empatía nula y 10 Mucha empatía"
## [10] "9. Seleccione su Sexo de nacimiento"
## [11] "10. ¿Qué edad tiene en años?. Por favor colocar la respuesta solamente en número ( Ej. Si tiene 20 años, colocar \"20\" en la línea de respuesta)
```

```

"
## [12] "11. ¿Cuál es su nivel de formación académica?"
## [13] "12. Indicar su antigüedad en la entidad en años (Si su antigüedad es inferior a 1 año, colocar \"1\").Por favor colocar la respuesta solamente en número(Ej. Si lleva 20 años en la entidad, colocar \"20\" en la línea de respuestas)"
## [14] "13. Indique con cuantas personas vive, incluyéndose usted"
## [15] "14. ¿Cuántos hijos tiene?"
## [16] "15. ¿Tiene mascota?"
## [17] "16. En una escala del 1 al 10 califique el ambiente en su hogar, donde 1 es un pésimo ambiente y 10 es un excelente ambiente"
## [18] "17. En una escala del 1 al 10 indique la frecuencia con la que consume bebidas alcohólicas semanalmente, donde 1 es no consume y 10 es consume muy frecuentemente"
## [19] "18. En una escala del 1 al 10 indique la frecuencia con la que fuma cigarrillo semanalmente, donde 1 es no fuma y 10 es fuma muy frecuentemente"
## [20] "19. ¿En promedio cuantas horas al día utiliza el celular?"
## [21] "20. ¿Cuánto tiempo diario utiliza para el desplazamiento de su casa al trabajo y del trabajo a la casa( tiempo total de la suma de los 2 recorridos)?"
## [22] "21. ¿Cuántas horas duerme en promedio al día?"
## [23] "22. ¿Cuenta con algún programa de salud adicional al Plan Obligatorio de Salud (POS)? Como salud adicional se hace referencia a medicina prepagada, planes de EPS complementarios entre otros."
## [24] "23. En una escala del 1 al 10 califique la utilidad de las capacitaciones brindadas por la entidad, donde 1 es no me aportan nada y 10 es me aportan mucho"
## [25] "24. En una escala del 1 al 10 califique que tan flexibles son los horarios laborales en cuanto a las novedades personales(permisos, diligencias, calamidades, etc) que se le presentan?, donde 1 es nada flexibles y 10 es muy flexibles"
## [26] "25. En una escala del 1 al 10 califique la accesibilidad del ingreso de los hijos a la guardería de la entidad, donde 1 es imposible el ingreso y 10 es muy fácil ingreso"
## [27] "26. ¿Considera que el desarrollo de sus funciones laborales puede llegar a deteriorar su salud mental?"
## [28] "27. ¿Considera que el desarrollo de sus funciones laborales puede llegar a deteriorar su salud física?"
## [29] "28. En una escala del 1 al 10 califique que tan adecuadas son las herramientas que le brinda la empresa para la ejecución de sus labores, donde 1 son nada adecuadas y 10 son totalmente adecuadas"
## [30] "29. En una escala del 1 al 10 indique la frecuencia con la que practica actividad física, donde 1 es nunca practica y 10 practica muy frecuentemente"
## [31] "30. ¿Ha participado en actividades de bienestar social (salud, capacitación, créditos, vivienda) en esta entidad?"
## [32] "31. En una escala del 1 al 10 califique si la cantidad de actividad es de bienestar social (salud, capacitación, créditos, vivienda) realizadas por esta entidad en el año son suficientes para todos los servidores, donde 1 son insuficientes y 10 es son suficientes."

```

```
## [33] "32. ¿Cuál de las siguientes actividades de bienestar social (salud ,capacitación ,créditos, vivienda) le gustaría que la entidad reforzara para mejorar su calidad de vida? Por favor solo seleccione una opción"
## [34] "33. ¿Ha participado en actividades de bienestar lúdico (deporte, rec reación, actividades de integración, actividades culturales) en esta entidad?
"
## [35] "34. En una escala del 1 al 10 califique si la cantidad de actividad es de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, act ividades culturales) realizadas por esta entidad en el año son suficientes para todos los servidores, donde 1 son insuficientes y 10 es son suficientes.
"
## [36] "35. ¿Cuál de las siguientes actividades de bienestar lúdico (deport e, recreación, actividades de integración, actividades culturales) le gustarí a que la entidad reforzara para mejorar su calidad de vida? Por favor solo se leccione una opción"
## [37] "36. ¿Actualmente su grupo familiar participa en actividades de bien estar lúdico y/o bienestar social propuestas por la entidad? Ejemplo: celebr ación día de la familia, beneficios de la caja de compensación familiar , ent re otras."
## [38] "37. ¿Cuál de los siguientes motivos es un impedimento para partici par en las en las actividades de bienestar lúdico y/o bienestar social?. Por f avor seleccione solo una opción"
## [39] "38. ¿Considera que incluir una sala de descanso y relajación en las instalaciones de la entidad contribuye a la mejora de alguna de las siguien tes opciones?. Por favor seleccionar solo una opción\r\n"
## [40] "39. ¿Considera que incluir el acompañamiento de un coach para aspect os personales y laborales en las instalaciones de la entidad, contribuye a la mejora de alguna de las siguientes opciones?. Por favor seleccionar solo una opción"
## [41] "40. En una escala de 1 al 10 califique su calidad de vida actual, do nde 1 es muy mala calidad y 10 es muy buena calidad"
## [42] "41.Cuál de los siguientes esquemas de trabajo considera que son mejo r para su calidad de vida"
```

```
Base$`Marca temporal` <- NULL
```

Renombrar variables y ver su nuevo nombre

```
Base <- rename(Base, Satisfaccion_salarial =`1. En una escala del 1 al 10 cal ifique que tan satisfecho se encuentra con su remuneración salarial, donde 1 es muy insatisfecho y 10 es muy satisfecho`)
Base <- rename(Base, Salud_mental =`2. En una escala del 1 al 10 califique su estado de salud mental, donde 1 es pésimo estado y 10 es excelente estado`)
Base <- rename(Base, Salud_fisica =`3. En una escala del 1 al 10 califique su estado de salud física, donde 1 es pésimo estado y 10 es excelente estado`)
Base <- rename(Base, Motivacion_trabajo =`4. En una escala del 1 al 10 indique el nivel de motivación que siente para trabajar en esta entidad, donde 1 es muy desmotivado y 10 es muy motivado`)
Base <- rename(Base, Reconocimiento_jefe =`5. En una escala del 1 al 10 calif ique la frecuencia con la que recibe reconocimiento por su trabajo de parte d e su jefe, donde 1 es nunca y 10 es siempre`)
```

```

Base <- rename(Base, Facilidad_relacionamiento = `6. En una escala del 1 al 10
indique la facilidad con la que se relaciona con sus compañeros, donde 1 es n
unca me relaciono y 10 es siempre me relaciono`)
Base <- rename(Base, Respeto_comunicacion = `7. En una escala del 1 al 10 indi
que que tan respetuosa es la comunicación en su área de trabajo , donde 1 es
muy irrespetuosa y 10 es muy respetuosa`)
Base <- rename(Base, Empatía_equipo = `8. En una escala del 1 al 10 califique
el nivel de empatía que tiene con su equipo de trabajo, donde 1 es empatía nu
la y 10 Mucha empatía`)
Base <- rename(Base, Sexo=`9. Seleccione su Sexo de nacimiento`)
Base <- rename(Base, Edad = `10. ¿Qué edad tiene en años?. Por favor colocar 1
a respuesta solamente en número ( Ej. Si tiene 20 años, colocar `20` en la
línea de respuesta`)
Base <- rename(Base, Formacion_academica = `11. ¿Cuál es su nivel de formación
académica?`)
Base <- rename(Base, Antigüedad_entidad = `12. Indicar su antigüedad en la ent
idad en años (Si su antigüedad es inferior a 1 año, colocar `1`).Por favor
colocar la respuesta solamente en número(Ej. Si lleva 20 años en la entidad,
colocar `20` en la línea de respuestas`)
Base <- rename(Base, Personas_hogar = `13. Indique con cuantas personas vive,
incluyéndose usted`)
Base <- rename(Base, Cantidad_hijos = `14. ¿Cuántos hijos tiene?`)
Base <- rename(Base, Mascota = `15. ¿Tiene mascota?`)
Base <- rename(Base, Ambiente_hogar = `16. En una escala del 1 al 10 califique
el ambiente en su hogar, donde 1 es un pésimo ambiente y 10 es un excelente a
mbiente`)
Base <- rename(Base, Frecuencia_alcohol = `17. En una escala del 1 al 10 indiq
ue la frecuencia con la que consume bebidas alcohólicas semanalmente, donde 1
es no consume y 10 es consume muy frecuentemente`)
Base <- rename(Base, Frecuencia_cigarrillo = `18. En una escala del 1 al 10 in
dique la frecuencia con la que fuma cigarrillo semanalmente, donde 1 es no fu
ma y 10 es fuma muy frecuentemente`)
Base <- rename(Base, Horas_celular=`19. ¿En promedio cuantas horas al día uti
liza el celular?`)
Base <- rename(Base, Tiempo_desplazamiento = `20. ¿Cuánto tiempo diario utiliz
a para el desplazamiento de su casa al trabajo y del trabajo a la casa( tiemp
o total de la suma de los 2 recorridos)?`)
Base <- rename(Base, Horas_sueno = `21. ¿Cuántas horas duerme en promedio al d
ía?`)
Base <- rename(Base, Salud_adicional = `22. ¿Cuenta con algún programa de salu
d adicional al Plan Obligatorio de Salud (POS)? Como salud adicional se hace
referencia a medicina prepagada, planes de EPS complementarios entre otros.`)
Base <- rename(Base, Utilidad_capacitaciones = `23. En una escala del 1 al 10
califique la utilidad de las capacitaciones brindadas por la entidad, donde 1
es no me aportan nada y 10 es me aportan mucho`)
Base <- rename(Base, Flexibilidad_horarios = `24. En una escala del 1 al 10 ca
lifique que tan flexibles son los horarios laborales en cuanto a las novedade
s personales(permisos, diligencias, calamidades, etc) que se le presentan?, d
onde 1 es nada flexibles y 10 es muy flexibles`)
Base <- rename(Base, Accesibilidad_guarderia = `25. En una escala del 1 al 10

```

```

califique la accesibilidad del ingreso de los hijos a la guardería de la entidad, donde 1 es imposible el ingreso y 10 es muy fácil ingreso`)
Base <- rename(Base, Deterioro_salud_mental = `26. ¿Considera que el desarrollo de sus funciones laborales puede llegar a deteriorar su salud mental?`)
Base <- rename(Base, Deterioro_salud_fisica = `27. ¿Considera que el desarrollo de sus funciones laborales puede llegar a deteriorar su salud física?`)
Base <- rename(Base, Adecuadas_herramientas = `28. En una escala del 1 al 10 califique que tan adecuadas son las herramientas que le brinda la empresa para la ejecución de sus labores, donde 1 son nada adecuadas y 10 son totalmente adecuadas`)
Base <- rename(Base, Frecuencia_actividad_fisica = `29. En una escala del 1 al 10 indique la frecuencia con la que practica actividad física, donde 1 es nunca practica y 10 practica muy frecuentemente`)
Base <- rename(Base, Bienestar_social = `30. ¿Ha participado en actividades de bienestar social (salud, capacitación, créditos, vivienda) en esta entidad?`)
Base <- rename(Base, Suficiente_bienestar_social = `31. En una escala del 1 al 10 califique si la cantidad de actividades de bienestar social (salud, capacitación, créditos, vivienda) realizadas por esta entidad en el año son suficientes para todos los servidores, donde 1 son insuficientes y 10 es son suficientes.`)
Base <- rename(Base, Reforzar_bienestar_social = `32. ¿Cuál de las siguientes actividades de bienestar social (salud ,capacitación ,créditos, vivienda) le gustaría que la entidad reforzara para mejorar su calidad de vida? Por favor solo seleccione una opción`)
Base <- rename(Base, Bienestar_ludico = `33. ¿Ha participado en actividades de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, actividades culturales) en esta entidad?`)
Base <- rename(Base, Suficiente_bienestar_ludico = `34. En una escala del 1 al 10 califique si la cantidad de actividades de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, actividades culturales) realizadas por esta entidad en el año son suficientes para todos los servidores, donde 1 son insuficientes y 10 es son suficientes.`)
Base <- rename(Base, Reforzar_bienestar_ludico = `35. ¿Cuál de las siguientes actividades de bienestar lúdico (deporte, recreación, actividades de integración, actividades culturales) le gustaría que la entidad reforzara para mejorar su calidad de vida? Por favor solo seleccione una opción`)
Base <- rename(Base, Familia_bienestar = `36. ¿Actualmente su grupo familiar participa en actividades de bienestar lúdico y/o bienestar social propuestas por la entidad? Ejemplo: celebración día de la familia, beneficios de la caja de compensación familiar , entre otras.`)
Base <- rename(Base, Impedimento_bienestar = `37. ¿Cuál de los siguientes motivos es un impedimento para participar en las en las actividades de bienestar lúdico y/o bienestar social?. Por favor seleccione solo una opción`)
Base <- rename(Base, Sala_descanso = `38. ¿Considera que incluir una sala de descanso y relajación en las instalaciones de la entidad contribuye a la mejora de alguna de las siguientes opciones?. Por favor seleccionar solo una opción\r\n`)
Base <- rename(Base, Coach = `39. ¿Considera que incluir el acompañamiento de un coach para aspectos personales y laborales en las instalaciones de la entidad, contribuye a la mejora de alguna de las siguientes opciones?. Por favor

```

```

seleccionar solo una opción`)
Base <- rename(Base, Calidad_vida = `40. En una escala de 1 al 10 califique su
calidad de vida actual, donde 1 es muy mala calidad y 10 es muy buena calidad
`)
Base <- rename(Base, Esquemas_trabajo = `41.Cuál de los siguientes esquemas de
trabajo considera que son mejor para su calidad de vida`)

names(Base)

## [1] "Satisfaccion_salarial"      "Salud_mental"
## [3] "Salud_fisica"              "Motivacion_trabajo"
## [5] "Reconocimiento_jefe"       "Facilidad_relacionamiento"
## [7] "Respeto_comunicacion"      "Empatia_equipo"
## [9] "Sexo"                       "Edad"
## [11] "Formacion_academica"       "Antiguedad_entidad"
## [13] "Personas_hogar"           "Cantidad_hijos"
## [15] "Mascota"                   "Ambiente_hogar"
## [17] "Frecuencia_alcohol"        "Frecuencia_cigarrillo"
## [19] "Horas_celular"            "Tiempo_desplazamiento"
## [21] "Horas_sueno"               "Salud_adicional"
## [23] "Utilidad_capacitaciones"   "Flexibilidad_horarios"
## [25] "Accesibilidad_guarderia"    "Deterioro_salud_mental"
## [27] "Deterioro_salud_fisica"     "Adecuadas_herramientas"
## [29] "Frecuencia_actividad_fisica" "Bienestar_social"
## [31] "Suficiente_bienestar_social" "Reforzar_bienestar_social"
## [33] "Bienestar_ludico"           "Suficiente_bienestar_ludico"
## [35] "Reforzar_bienestar_ludico"  "Familia_bienestar"
## [37] "Impedimento_bienestar"     "Sala_descanso"
## [39] "Coach"                     "Calidad_vida"
## [41] "Esquemas_trabajo"

```

Crear promedio salario emocional y sus estadísticas descriptivas

```

Base$Salario_emocional <- apply(Base[,c(1,2,3,4,5,6,7,8)], 1, mean, na.rm =
TRUE)

```

```

## Estadísticas descriptivas Salario Emocional

```

```

quantile(Base$Salario_emocional)

```

```

##      0%      25%      50%      75%     100%
##  2.375  7.750  8.500  9.000 10.000

```

```

mean(Base$Salario_emocional)

```

```

## [1] 8.239011

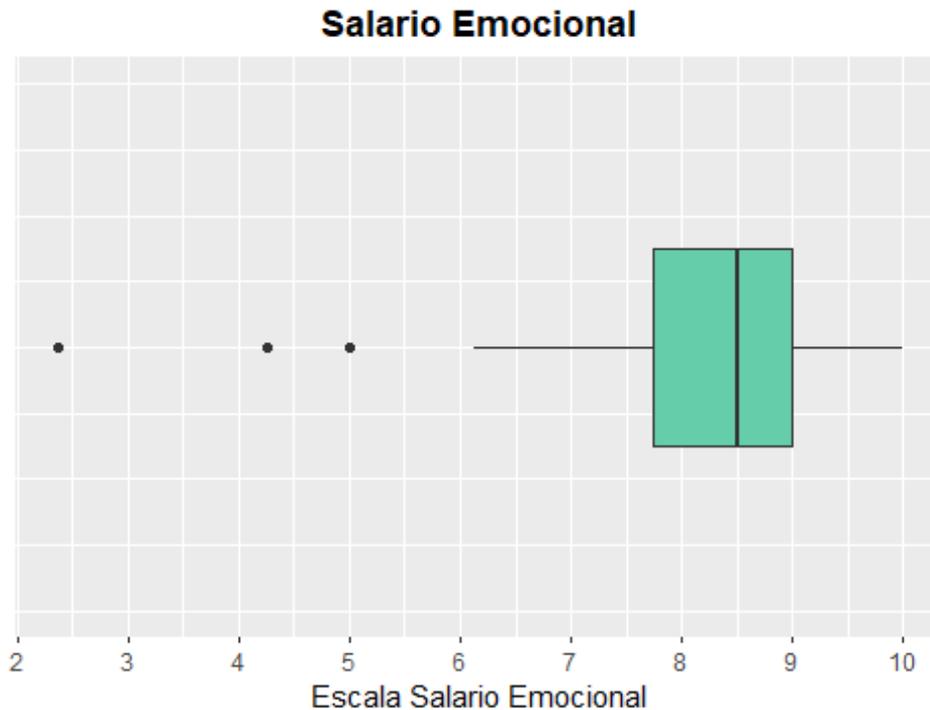
```

```

Grafico1<- ggplot(Base,aes(x=Salario_emocional)) +geom_boxplot(fill = "aquamarine3")+ labs(title = "Salario Emocional",x = "Escala Salario Emocional",caption = "Gráfico 1.Elaboración propia") + scale_x_continuous(breaks = seq(2 ,10, 1))+ ylim(-1,1)+ theme_get()+ the

```

```
me(axis.text.y = element_blank(),axis.ticks.y = element_blank())+theme(plot.t
itle = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))
Grafico1
```



```
## convertimos en porcentaje el sexo
Porcentaje <- Base %>%
  group_by(Sexo) %>%
  count() %>%
  ungroup() %>%
  mutate(percentage=`n`/sum(`n`) * 100)

tablasexo <- table(Porcentaje$Sexo)

## Estadísticas descriptivas Sexo
tablasexo <- table(Porcentaje)
tablasexo

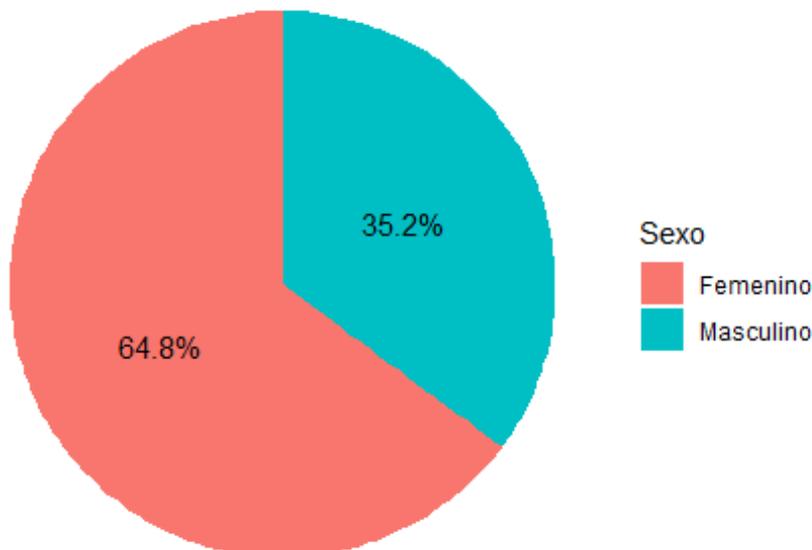
## , , percentage = 35.1648351648352
##
##          n
## Sexo      32 59
## Femenino  0  0
## Masculino  1  0
##
## , , percentage = 64.8351648351648
##
##          n
```

```
## Sexo      32 59
## Femenino  0  1
## Masculino 0  0
```

Estadísticas descriptivas Sexo

```
Grafico2 <- ggplot(Porcentaje, aes(x=1,y=percentage, fill = Sexo)) +
  geom_bar(stat = "identity") +
  geom_text(aes(label = paste0(round(percentage,1),"%")),
            position = position_stack(vjust = 0.5)) +
  coord_polar(theta = "y")+
  theme_void()+
  labs(title = "Distribución por Sexo",caption = "Gráfico 2.Elaboración propia")
+theme(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))
Grafico2
```

Distribución por Sexo



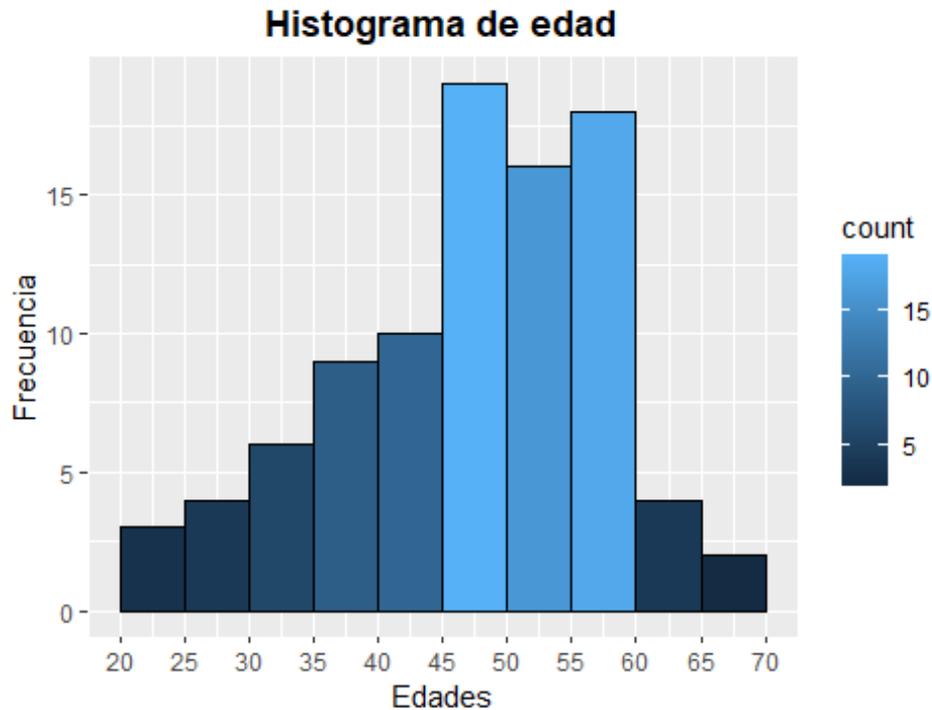
opia

Estadísticas descriptivas de Edad

```
nbreaks <- pretty(range(Base$Edad), n = nclass.Sturges(Base$Edad),
                  min.n = 1)
```

```
Grafico3<- ggplot(Base,aes(x= Edad)) +geom_histogram(breaks = nbreaks, aes(fill = ..count..),col = "black",position = "identity")+labs(title = "Histograma de edad",x = "Edades",y = "Frecuencia",caption = "Gráfico 3.Elaboración propia")
+ theme_get()+theme(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))
+ scale_x_continuous(breaks = seq(20,70,5))
```

Grafico3



Estadísticas descriptivas Formación academica

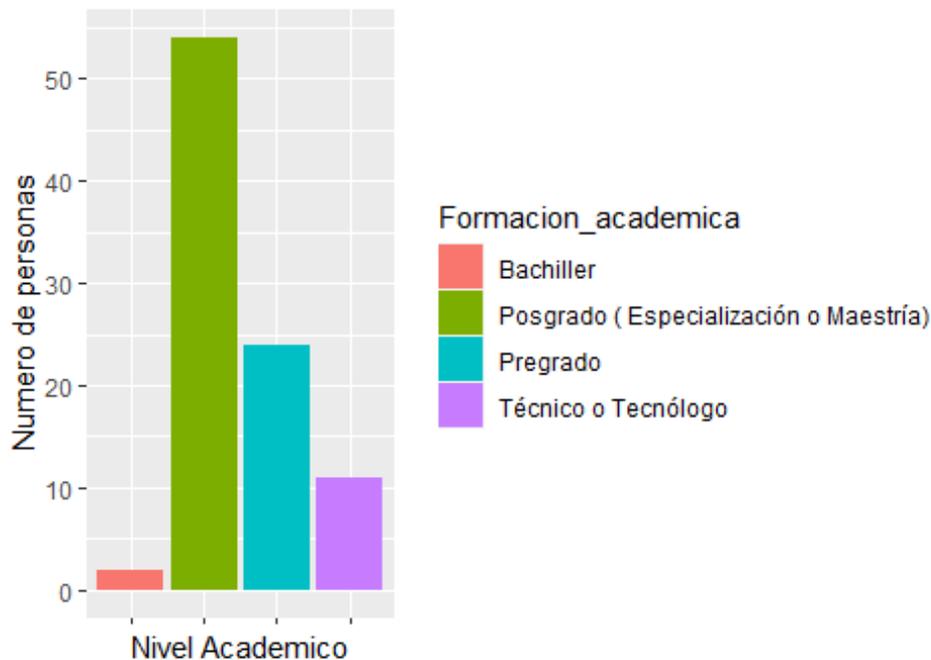
```
tabla_academico <- table(Base$Formacion_academica)
tabla_academico
```

```
##
##          Bachiller Posgrado ( Especialización o Maestr
ía)
##                2
54
##          Pregrado          Técnico o Tecnól
ogo
##                24
11
```

```
Grafico4 <- ggplot(Base,aes(x= Formacion_academica))+geom_bar( aes(fill= Form
acion_academica))+ theme_get() + theme(axis.text.x = element_blank())+theme
(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))+scale_y_continuous(bre
aks = seq(0 ,60, 10)) + labs(title = "Personas por Nivel academico",x = "Nive
l Academico",y = "Numero de personas")+labs(caption = "Gráfico 4. Elaboración
propia
")
```

Grafico4

Personas por Nivel académico



```

Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Técnico o Tecnólogo'] <-
- "Tecn"
Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Posgrado (Especialización o Maestría)'] <- "Posgrado"

tabla_antiguedad_entidad <- table(Base$Antiguedad_entidad)
tabla_antiguedad_entidad

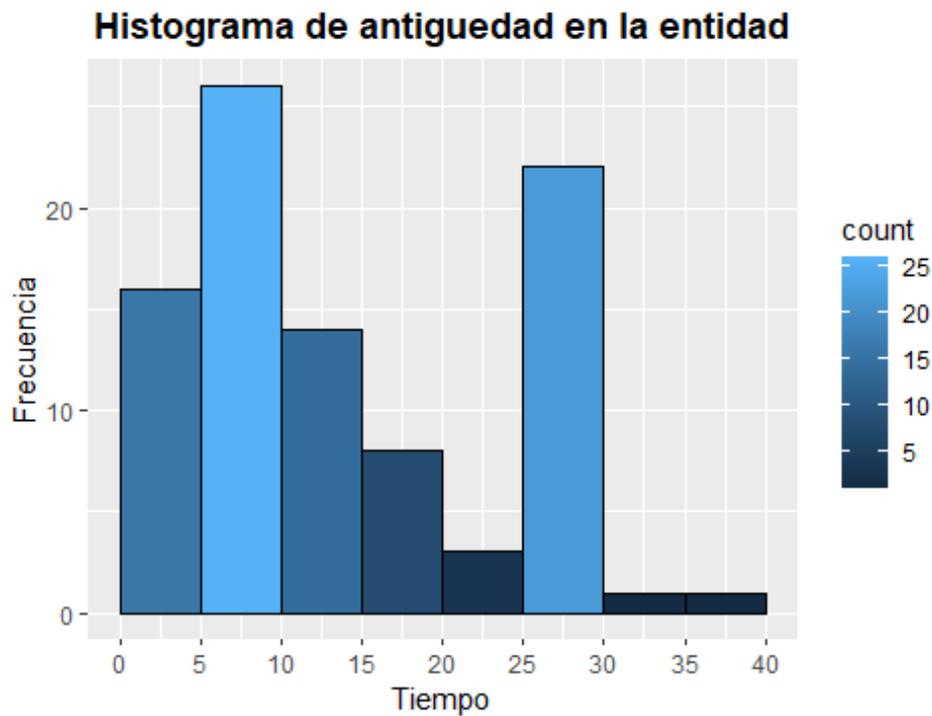
##
## 1 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 19 23 25 26 27 28 29 30 32
40
## 7 7 1 1 6 3 5 4 8 3 4 3 1 3 2 3 3 2 1 4 7 5 1 5 1
1

nbreaks <- pretty(range(Base$Antiguedad_entidad), n = nclass.Sturges(Base$Antiguedad_entidad),
min.n = 1)

Grafico5<- ggplot(Base,aes(x= Antiguedad_entidad)) +geom_histogram(breaks= nbreaks,aes(fill =.count..),col = "black",position = "identity")+labs(title = "Histograma de antiguedad en la entidad",x = "Tiempo",y = "Frecuencia",caption = "Gráfico 5.Elaboración propia") + theme_get()+theme(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5)) + scale_x_continuous(breaks = seq(0,40,5)) + scale_y_continuous(breaks = seq(0,30,10))

```

Grafico5



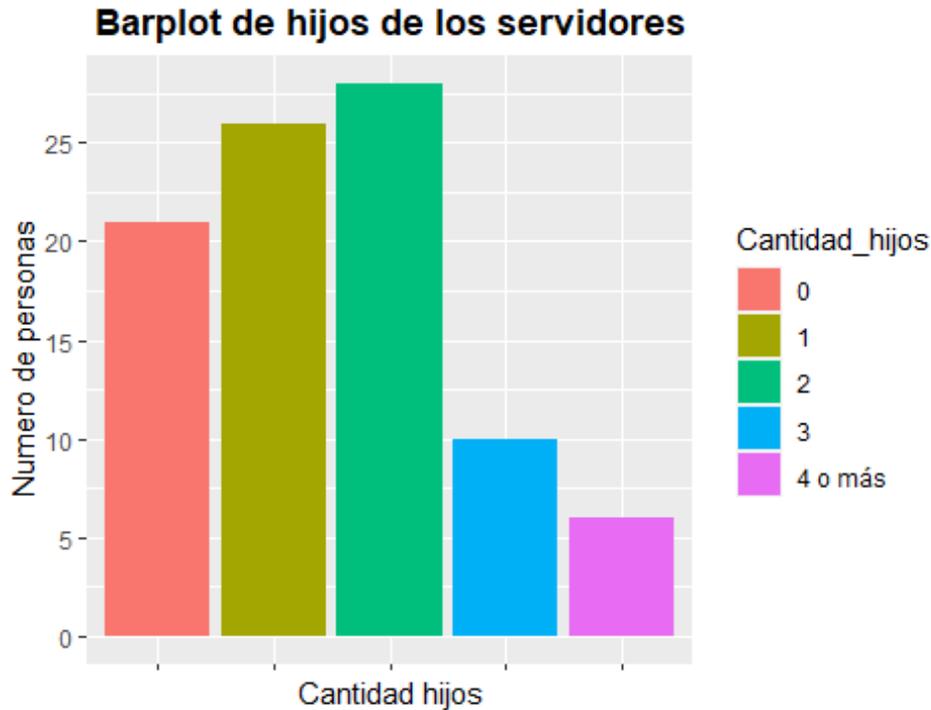
Estadísticas descriptivas de hijos

```
tabla_hijos <- table(Base$Cantidad_hijos)
tabla_hijos
```

```
##
##      0      1      2      3 4 o más
##     21     26     28     10      6
```

```
Grafico6 <- ggplot(Base, aes(x= Cantidad_hijos))+geom_bar( aes(fill= Cantidad_
hijos))+ theme_get() + theme(axis.text.x = element_blank())+theme(plot.titl
e = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))+scale_y_continuous(breaks = seq(
0 ,60, 5)) + labs(title = "Barplot de hijos de los servidores",x = "Cantidad
hijos",y = "Numero de personas")+labs(caption = "Gráfico 6. Elaboración propi
a
")
```

Grafico6



```
Base$Cantidad_hijos[Base$Cantidad_hijos == '4 o más'] <- 4
```

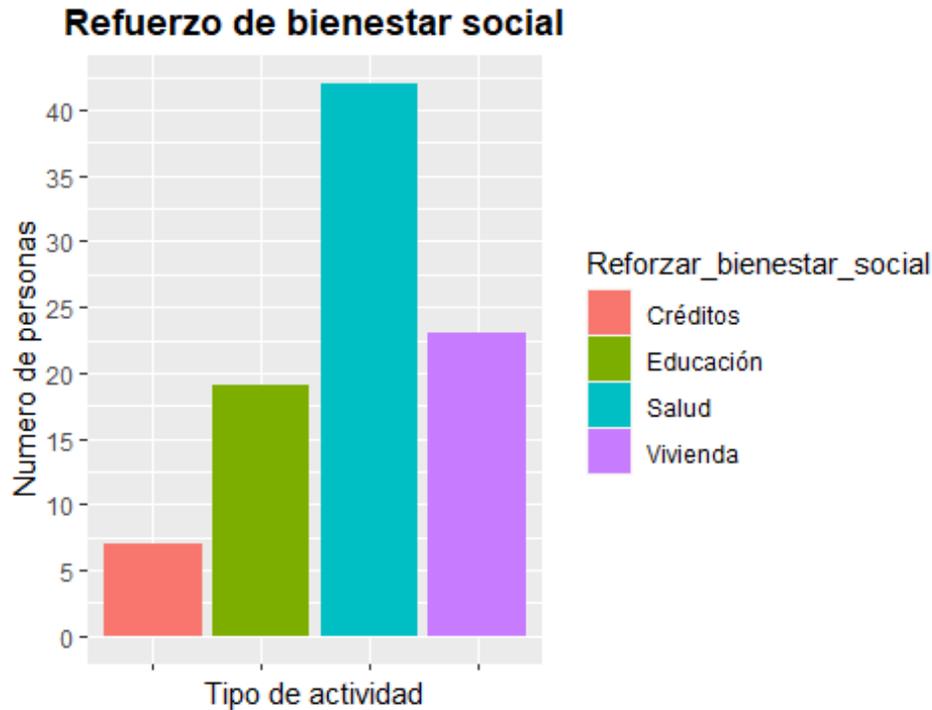
```
## Estadísticas descriptivas de refuerzo bienestar social
```

```
tabla_bienestar_social <- table(Base$Reforzar_bienestar_social)
tabla_bienestar_social
```

```
##
## Créditos Educación Salud Vivienda
## 7 19 42 23
```

```
Grafico7 <- ggplot(Base, aes(x= Reforzar_bienestar_social))+geom_bar( aes(fill
= Reforzar_bienestar_social))+ theme_get() + theme(axis.text.x = element_bla
nk())+theme(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))+scale_y_co
ntinuous(breaks = seq(0 ,50, 5)) + labs(title = "Refuerzo de bienestar social
",x = "Tipo de actividad",y = "Numero de personas")+labs(caption = "Gráfico 7
. Elaboración propia
")
```

```
Grafico7
```



Estadísticas descriptivas de refuerzo bienestar Ludico

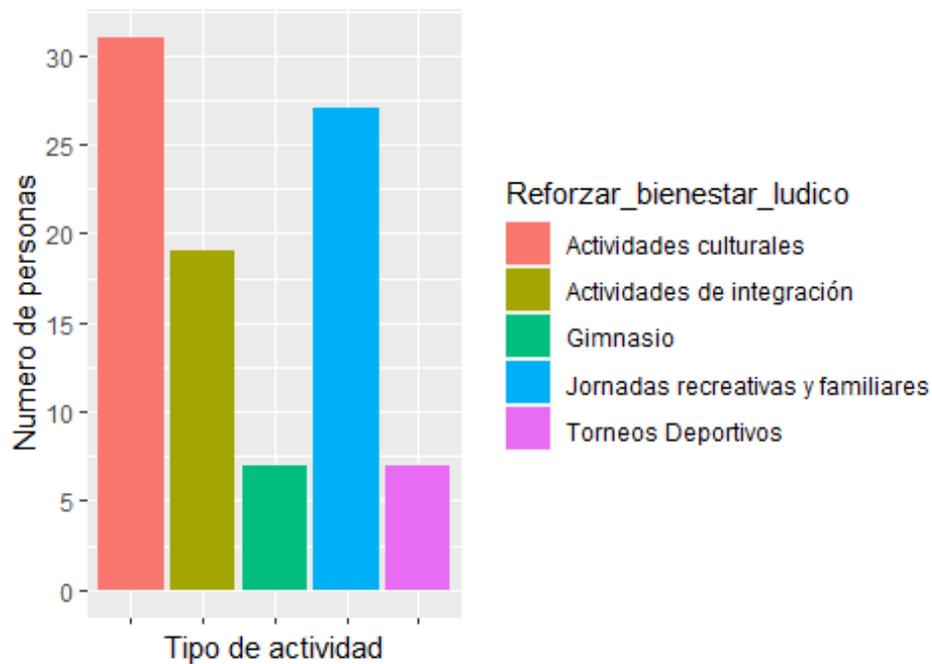
```
tabla_bienestar_ludico <- table(Base$Reforzar_bienestar_ludico)
tabla_bienestar_ludico
```

```
##
##           Actividades culturales           Actividades de integración
##                               31                               19
##           Gimnasio Jornadas recreativas y familiares
##                               7                               27
##           Torneos Deportivos
##                               7
```

```
Grafico8 <- ggplot(Base, aes(x= Reforzar_bienestar_ludico))+geom_bar( aes(fill
= Reforzar_bienestar_ludico))+ theme_get() + theme(axis.text.x = element_bla
nk())+theme(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))+scale_y_co
ntinuous(breaks = seq(0 ,40, 5)) + labs(title = "Refuerzo de bienestar lúdico
",x = "Tipo de actividad",y = "Numero de personas")+labs(caption = "Gráfico 8
. Elaboración propia
")
```

Grafico8

Refuerzo de bienestar lúdico



```
Base$Reforzar_bienestar_ludico[Base$Reforzar_bienestar_ludico == 'Actividades culturales'] <- "Act.Cult"
Base$Reforzar_bienestar_ludico[Base$Reforzar_bienestar_ludico == 'Actividades de integración'] <- "Act.Integ"
Base$Reforzar_bienestar_ludico[Base$Reforzar_bienestar_ludico == 'Gimnasio'] <- "Gym"
Base$Reforzar_bienestar_ludico[Base$Reforzar_bienestar_ludico == 'Jornadas recreativas y familiares'] <- "Jor.Fam"
Base$Reforzar_bienestar_ludico[Base$Reforzar_bienestar_ludico == 'Torneos Deportivos'] <- "Torn.Dep"
```

Estadísticas descriptivas de impedimento para participar bienestar

```
tabla_impedimento_bienestar <- table(Base$Impedimento_bienestar)
tabla_impedimento_bienestar
```

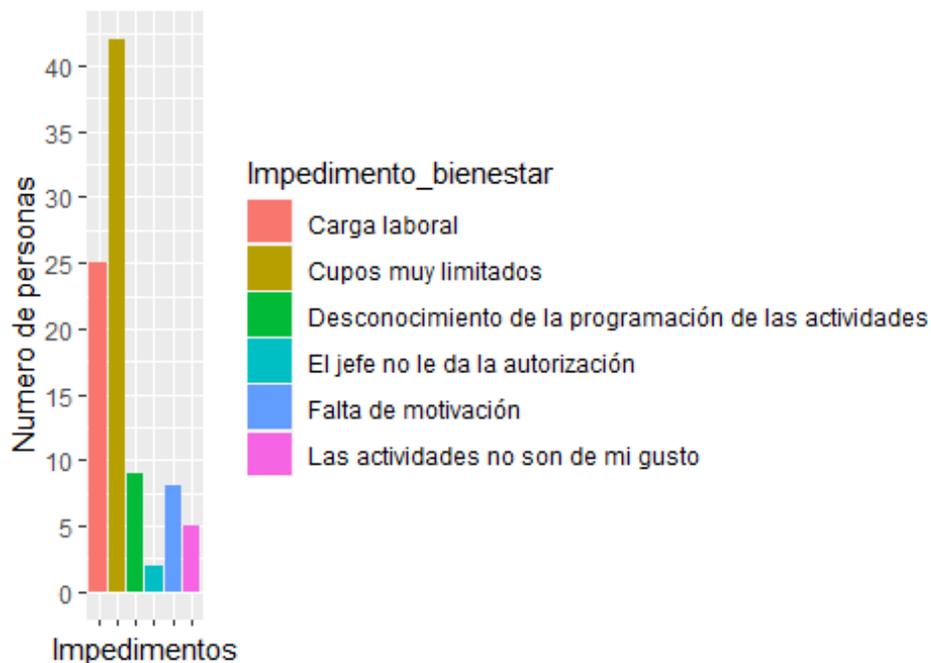
```
##
##                               Carga laboral
##                               25
##                               Cupos muy limitados
##                               42
## Desconocimiento de la programación de las actividades
##                               9
##                               El jefe no le da la autorización
##                               2
##                               Falta de motivación
##                               8
```

```
##          Las actividades no son de mi gusto
##                                     5

Grafico9 <- ggplot(Base,aes(x= Impedimento_bienestar))+geom_bar( aes(fill= Im
pedimento_bienestar))+ theme_get() + theme(axis.text.x = element_blank())+t
heme(plot.title = element_text(face = "bold",hjust = 0.5))+scale_y_continuous
(breaks = seq(0 ,50, 5)) + labs(title = "Impedimento participación bienestar"
,x = "Impedimentos",y = "Numero de personas")+labs(caption = "Gráfico 9. Elab
oración propia
")
```

Grafico9

Impedimento participación bienestar



```
Base$Impedimento_bienestar[Base$Impedimento_bienestar == 'Carga laboral'] <-
"Carg.Lab"
Base$Impedimento_bienestar[Base$Impedimento_bienestar == 'Cupos muy limitados
'] <- "Limitación"
Base$Impedimento_bienestar[Base$Impedimento_bienestar == 'Desconocimiento de
la programación de las actividades'] <- "Descon"
Base$Impedimento_bienestar[Base$Impedimento_bienestar == 'El jefe no le da la
autorización'] <- "No Autor"
Base$Impedimento_bienestar[Base$Impedimento_bienestar == 'Falta de motivación
'] <- "F.Motiv"
Base$Impedimento_bienestar[Base$Impedimento_bienestar == 'Las actividades no
son de mi gusto'] <- "No Gusto"
```

```
## Volví una dummy Genero y renombre variable Sexo(9)
```

```

Base$Sexo[Base$Sexo == 'Femenino'] <- 1
Base$Sexo[Base$Sexo == 'Masculino'] <- 0
Base <- rename(Base, Femenino=`Sexo`)

## volver escala categoria de escolaridad(11)
Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Bachiller'] <- 1
Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Tecn'] <- 2
Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Pregrado'] <- 3
Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Posgrado'] <- 4
Base$Formacion_academica[Base$Formacion_academica == 'Doctorado'] <- 5

##cambiar 5 o mas por 5 en cantidad personas del hogar (13)
Base$Personas_hogar[Base$Personas_hogar == '5 o más'] <- 5

##cambiar 5 o mas por 5 en cantidad de hijos (14)
Base$Cantidad_hijos[Base$Cantidad_hijos == '4'] <- 4

## Volví una dummy mascota(15)
Base$Mascota[Base$Mascota == 'Sí'] <- 1
Base$Mascota[Base$Mascota == 'No'] <- 0

## volver escala categoria de uso de celular (19)
Base$Horas_celular[Base$Horas_celular == 'Menos de 1 hora'] <- 1
Base$Horas_celular[Base$Horas_celular == 'Entre 1 - 3 horas'] <- 2
Base$Horas_celular[Base$Horas_celular == 'Entre 4 -7 horas'] <- 3
Base$Horas_celular[Base$Horas_celular == 'Entre 8 - 11 horas'] <- 4
Base$Horas_celular[Base$Horas_celular == 'Más de 11 horas'] <- 5

## volver escala categoria de tiempo de transporte (20)
Base$Tiempo_desplazamiento[Base$Tiempo_desplazamiento == 'Menos de 1 hora'] <- 1
Base$Tiempo_desplazamiento[Base$Tiempo_desplazamiento == 'Entre 1 - 2 horas'] <- 2
Base$Tiempo_desplazamiento[Base$Tiempo_desplazamiento == 'Entre 2 -3 horas'] <- 3
Base$Tiempo_desplazamiento[Base$Tiempo_desplazamiento == 'Entre 3 - 4 horas'] <- 4
Base$Tiempo_desplazamiento[Base$Tiempo_desplazamiento == 'Más de 4 horas'] <- 5

## volver escala categoria de tiempo de sueño (21)
Base$Horas_sueno[Base$Horas_sueno == 'Menos de 1 hora'] <- 1
Base$Horas_sueno[Base$Horas_sueno == 'Entre 1 - 4 horas'] <- 2
Base$Horas_sueno[Base$Horas_sueno == 'Entre 5 - 7 horas'] <- 3
Base$Horas_sueno[Base$Horas_sueno == 'Entre 8 - 11 horas'] <- 4
Base$Horas_sueno[Base$Horas_sueno == 'Más de 11 horas'] <- 5

## Volví una dummy salud adicional al POS(22)

```

```

Base$Salud_adicional[Base$Salud_adicional == 'Sí'] <- 1
Base$Salud_adicional[Base$Salud_adicional == 'No'] <- 0

## Volví una dummy si funciones Laborales deteriora salud mental?(26)
Base$Deterioro_salud_mental[Base$Deterioro_salud_mental == 'Sí'] <- 1
Base$Deterioro_salud_mental[Base$Deterioro_salud_mental == 'No'] <- 0

## Volví una dummy si funciones Laborales deteriora salud fisica?(27)
Base$Deterioro_salud_fisica[Base$Deterioro_salud_fisica == 'Sí'] <- 1
Base$Deterioro_salud_fisica[Base$Deterioro_salud_fisica == 'No'] <- 0

## Volví una dummy si participa bienestar social?(30)
Base$Bienestar_social[Base$Bienestar_social == 'Sí'] <- 1
Base$Bienestar_social[Base$Bienestar_social == 'No'] <- 0

## Volví una dummy si participa bienestar Ludico?(33)
Base$Bienestar_ludico[Base$Bienestar_ludico == 'Sí'] <- 1
Base$Bienestar_ludico[Base$Bienestar_ludico == 'No'] <- 0

## Volví una dummy si familia participa bienestar?(36)
Base$Familia_bienestar[Base$Familia_bienestar == 'Sí'] <- 1
Base$Familia_bienestar[Base$Familia_bienestar == 'No'] <- 0

```

Revisar si todas las variables estan en numerico

```

sapply(Base,class)

##      Satisfaccion_salarial      Salud_mental
##      "numeric"                "numeric"
##      Salud_fisica             Motivacion_trabajo
##      "numeric"                "numeric"
##      Reconocimiento_jefe      Facilidad_relacionamiento
##      "numeric"                "numeric"
##      Respeto_comunicacion     Empatia_equipo
##      "numeric"                "numeric"
##      Femenino                 Edad
##      "character"              "numeric"
##      Formacion_academica      Antiguedad_entidad
##      "character"              "numeric"
##      Personas_hogar           Cantidad_hijos
##      "character"              "character"
##      Mascota                  Ambiente_hogar
##      "character"              "numeric"
##      Frecuencia_alcohol       Frecuencia_cigarrillo
##      "numeric"                "numeric"
##      Horas_celular            Tiempo_desplazamiento
##      "character"              "character"
##      Horas_sueno              Salud_adicional
##      "character"              "character"
##      Utilidad_capacitaciones  Flexibilidad_horarios
##      "numeric"                "numeric"

```

```
## Accesibilidad_guarderia Deterioro_salud_mental
## "numeric" "character"
## Deterioro_salud_fisica Adecuadas_herramientas
## "character" "numeric"
## Frecuencia_actividad_fisica Bienestar_social
## "numeric" "character"
## Suficiente_bienestar_social Reforzar_bienestar_social
## "numeric" "character"
## Bienestar_ludico Suficiente_bienestar_ludico
## "character" "numeric"
## Reforzar_bienestar_ludico Familia_bienestar
## "character" "character"
## Impedimento_bienestar Sala_descanso
## "character" "character"
## Coach Calidad_vida
## "character" "numeric"
## Esquemas_trabajo Salario_emocional
## "character" "numeric"
```

No son numericos : Femenino,Formación academica,Personas hogar,Cantidad hijos, Mascota,Horas Celular, Tiempo desplazamiento,Horas sueño, Salud adicional,Deterioro salud mental,Deterioro salud fisica,Bienestar social,Bienestar ludico ,Familia bienestar,

NO son numericos pero deben quedar como characterReforzar bienestar social, Reforzar bienestar ludico,Impedimento bienestar(preguntas abiertas),Sala descanso,coach, esquemas de trabajo

Transformo variables del modelo en numericas

```
Base$Femenino <- as.numeric(Base$Femenino)
Base$Formacion_academica <- as.numeric(Base$Formacion_academica)
Base$Personas_hogar <- as.numeric(Base$Personas_hogar)
Base$Cantidad_hijos <- as.numeric(Base$Cantidad_hijos)
Base$Mascota <- as.numeric(Base$Mascota)
Base$Horas_celular <- as.numeric(Base$Horas_celular)
Base$Tiempo_desplazamiento <- as.numeric(Base$Tiempo_desplazamiento)
Base$Horas_sueno <- as.numeric(Base$Horas_sueno)
Base$Salud_adicional <- as.numeric(Base$Salud_adicional)
Base$Deterioro_salud_mental <- as.numeric(Base$Deterioro_salud_mental)
Base$Deterioro_salud_fisica <- as.numeric(Base$Deterioro_salud_fisica)
Base$Bienestar_social <- as.numeric(Base$Bienestar_social)
Base$Bienestar_ludico <- as.numeric(Base$Bienestar_ludico)
Base$Familia_bienestar <- as.numeric(Base$Familia_bienestar)
```

Crear una base exclusiva del modelo

```
Base_modelo <- select(Base, Salario_emocional, Femenino, Edad, Formacion_academica, Antiguedad_entidad, Personas_hogar, Cantidad_hijos, Mascota, Ambiente_hogar, Frecuencia_alcohol, Frecuencia_cigarrillo, Horas_celular, Tiempo_desplazamiento, Horas_sueno, Salud_adicional, Utilidad_capacitaciones, Flexibilidad_horarios, Accesibilidad_guarderia, Deterioro_salud_mental, Deterioro_salud_fisica, Adecuadas_her
```

```
ramientas,Frecuencia_actividad_fisica,Bienestar_social,Suficiente_bienestar_s
ocial,Bienestar_ludico,Suficiente_bienestar_ludico,Familia_bienestar,Calidad
vida)
```

Regresion

```
modelo.1 <- lm(Salario_emocional ~ Femenino + Edad + Formacion_academica + An
tiguiedad_entidad + Personas_hogar + Cantidad_hijos + Mascota + Ambiente_hogar
+ Frecuencia_alcohol + Frecuencia_cigarrillo + Horas_celular + Tiempo_desplaz
amiento + Horas_sueno + Salud_adicional + Utilidad_capacitaciones + Flexibili
dad_horarios + Accesibilidad_guarderia + Deterioro_salud_mental + Deterioro_s
alud_fisica + Adecuadas_herramientas + Frecuencia_actividad_fisica + Bienesta
r_social + Suficiente_bienestar_social + Bienestar_ludico + Suficiente_bienes
tar_ludico + Familia_bienestar + Calidad_vida,Base_modelo )
```

```
options(scipen=999)
summary(modelo.1)
```

```
##
## Call:
## lm(formula = Salario_emocional ~ Femenino + Edad + Formacion_academica +
##   Antiguiedad_entidad + Personas_hogar + Cantidad_hijos + Mascota +
##   Ambiente_hogar + Frecuencia_alcohol + Frecuencia_cigarrillo +
##   Horas_celular + Tiempo_desplazamiento + Horas_sueno + Salud_adicional
## +
##   Utilidad_capacitaciones + Flexibilidad_horarios + Accesibilidad_guarde
##   ria +
##   Deterioro_salud_mental + Deterioro_salud_fisica + Adecuadas_herramient
##   as +
##   Frecuencia_actividad_fisica + Bienestar_social + Suficiente_bienestar_
##   social +
##   Bienestar_ludico + Suficiente_bienestar_ludico + Familia_bienestar +
##   Calidad_vida, data = Base_modelo)
##
## Residuals:
##   Min      1Q  Median      3Q      Max
## -2.6140 -0.3613  0.1027  0.4597  1.8963
##
## Coefficients:
##              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
## (Intercept)    1.893970   2.254811   0.840  0.40410
## Femenino        0.115587   0.229268   0.504  0.61591
## Edad           -0.002188   0.016484  -0.133  0.89482
## Formacion_academica -0.325719   0.167929  -1.940  0.05691 .
## Antiguiedad_entidad -0.001106   0.014725  -0.075  0.94038
## Personas_hogar  -0.051498   0.107116  -0.481  0.63234
## Cantidad_hijos  -0.024909   0.118333  -0.211  0.83395
## Mascota         -0.078159   0.209145  -0.374  0.70988
## Ambiente_hogar   0.321288   0.159115   2.019  0.04772 *
## Frecuencia_alcohol  0.038337   0.054283   0.706  0.48264
## Frecuencia_cigarrillo -0.052490   0.053777  -0.976  0.33276
```

```

## Horas_celular          -0.117090    0.108743   -1.077    0.28570
## Tiempo_desplazamiento  0.060834    0.109909    0.553    0.58188
## Horas_sueno           -0.096533    0.298762   -0.323    0.74768
## Salud_adicional       0.264425    0.264725    0.999    0.32168
## Utilidad_capacitaciones 0.158596    0.057681    2.750    0.00778 **
## Flexibilidad_horarios  0.094234    0.048105    1.959    0.05455 .
## Accesibilidad_guarderia -0.010238    0.032946   -0.311    0.75702
## Deterioro_salud_mental 0.188031    0.278584    0.675    0.50218
## Deterioro_salud_fisica -0.378444    0.277421   -1.364    0.17737
## Adecuadas_herramientas 0.105350    0.079813    1.320    0.19163
## Frecuencia_actividad_fisica 0.005110    0.044194    0.116    0.90831
## Bienestar_social       0.028417    0.239598    0.119    0.90597
## Suficiente_bienestar_social 0.069778    0.055461    1.258    0.21298
## Bienestar_ludico       0.152519    0.224990    0.678    0.50032
## Suficiente_bienestar_ludico -0.001142    0.050533   -0.023    0.98203
## Familia_bienestar     0.255273    0.239057    1.068    0.28967
## Calidad_vida          0.206911    0.115741    1.788    0.07863 .
## ---
## Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
##
## Residual standard error: 0.8548 on 63 degrees of freedom
## Multiple R-squared:  0.6618, Adjusted R-squared:  0.5168
## F-statistic: 4.566 on 27 and 63 DF,  p-value: 0.000000352

```

Anexo 3

La base de datos derivada de la encuesta y utilizada para todo el procedimiento de análisis de datos se puede encontrar es el siguiente google drive :

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1VB71DvemakTJVUVsiuwkx_PR6bqjtJ9f/edit?usp=share_link&ouid=106994639564415303690&rtpof=true&sd=true

Si desea implementar el código de R studio ilustrado en el anexo 2 por favor no cambiar el nombre de la base de datos al descargarla y hacerlo en formato “xlsx”.