

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y
PERCEPCIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL
EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE
LIMPIEZA INDUSTRIAL, LIMA, 2020”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Jorge Esteban Capristan Caceres

Asesor:

Mg. Randolph Fernando Ñiquen Levy

<https://orcid.org/0000-0002-6745-4045>

Lima – Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	45809977
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	CESAR FLORES ROSALES	08203692
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	AUGUSTO PAZ CAMPANA	07945812
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y PERCEPCIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE LIMPIEZA INDUSTRIAL, LIMA, 2020

ORIGINALITY REPORT

14%	15%	4%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.unfv.edu.pe Internet Source	6%
2	repositorio.utelesup.edu.pe Internet Source	4%
3	repositorio.unheval.edu.pe Internet Source	4%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Randolf Ñiquen Levy



Ac

DEDICATORIA

A mi Familia,

Por su invaluable y permanente apoyo en el logro
de mis objetivos a lo largo de mi vida.

Jorge Capristán

AGRADECIMIENTO

A mi familia, que a lo largo de mi trayecto profesional me motivaron día a día en mi camino de aprendizaje y a mi novia que significó un gran apoyo y motivación para continuar pese a que los pronósticos no sean muy alentadores.

Jorge Capristán

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. <i>Problemas Específicos</i>	14
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	14
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	14
1.4. HIPÓTESIS	15
1.4.1. <i>Hipótesis general</i>	15
1.4.2. <i>Hipótesis específicas</i>	15
1.5. JUSTIFICACIÓN	16
1.5.1. <i>Justificación teórica</i>	16
1.5.2. <i>Justificación práctica</i>	16
1.5.3. <i>Justificación metodológica</i>	16
1.6. ANTECEDENTES	17
1.6.1. <i>Antecedentes Nacionales</i>	17
1.6.2. <i>Antecedentes Internacionales</i>	19
1.7. BASES TEÓRICAS.....	21
1.7.1. <i>Salario Emocional</i>	21
1.7.2. <i>Productividad Laboral</i>	30
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	40

2.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
2.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	41
2.4.	PROCEDIMIENTO	42
2.5.	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	42
2.6.	CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	45
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....		46
1.1.	ANÁLISIS DESCRIPTIVO	46
1.1.1.	<i>Análisis descriptivo de la variable Salario emocional.....</i>	46
1.1.2.	<i>Análisis descriptivo de la variable Productividad laboral</i>	51
1.1.3.	<i>Comparación entre salario emocional y productividad laboral.....</i>	57
1.1.4.	<i>Comparación salario emocional y las dimensiones de la variable productividad laboral</i>	58
1.2.	ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	62
1.2.1.	<i>Pruebas de normalidad</i>	62
1.2.2.	<i>Proceso de prueba de hipótesis.....</i>	63
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		70
1.3.	DISCUSIÓN	70
1.4.	CONCLUSIONES	74
REFERENCIAS		76
ANEXOS		81
o	ANEXO 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA	81
o	ANEXO 2 – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	82
o	ANEXO 3 – INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	83

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Niveles de medición de variables</i>	43
<i>Tabla 2. Validadores por Juicio de Expertos</i>	44
<i>Tabla 3. Validación de instrumentos por juicio de expertos</i>	44
<i>Tabla 4. Tabla categórica de prueba Alfa de Cronbach</i>	45
<i>Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad</i>	45
<i>Tabla 6. Distribución de frecuencias de la variable Salario emocional</i>	47
<i>Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión Clima Organizacional</i>	49
<i>Tabla 8. Distribución de frecuencia la dimensión Desarrollo Profesional</i>	50
<i>Tabla 9. Distribución de frecuencias de la dimensión Bienestar personal</i>	51
<i>Tabla 10. Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral</i>	53
<i>Tabla 11. Distribución de frecuencias de la dimensión Eficiencia</i>	54
<i>Tabla 12. Distribución de frecuencias de la dimensión Competitividad</i>	55
<i>Tabla 13. Distribución de frecuencias de la dimensión Rentabilidad</i>	56
<i>Tabla 14. Tabla cruzada Salario emocional * productividad laboral</i>	58
<i>Tabla 15. Tabla cruzada Salario emocional * Dimensión eficiencia</i>	59
<i>Tabla 16. Tabla cruzada Salario emocional * Dimensión competitividad</i>	60
<i>Tabla 17. Tabla cruzada Salario emocional * dimensión rentabilidad</i>	62
<i>Tabla 18. Pruebas de normalidad de las variables de estudio</i>	64
<i>Tabla 19. Nivel de correlación</i>	65
<i>Tabla 20. Correlación entre las variables Salario emocional y Productividad laboral</i>	66
<i>Tabla 21. Correlación entre el salario emocional y la dimensión eficiencia</i>	67
<i>Tabla 22. Correlación entre el salario emocional y la dimensión competitividad</i>	68
<i>Tabla 23. Correlación entre el salario emocional y la dimensión rentabilidad</i>	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Teoría de la Motivación-Higiene</i>	31
Figura 2. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Salario emocional</i>	47
Figura 3. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Clima organizacional</i>	48
Figura 4. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Desarrollo profesional</i>	49
Figura 5. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Bienestar personal</i>	51
Figura 6. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral</i>	52
Figura 7. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Eficiencia</i>	54
Figura 8. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Competitividad</i>	55
Figura 9. <i>Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Rentabilidad</i>	56
Figura 10. <i>Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la productividad laboral</i>	57
Figura 11. <i>Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la dimensión eficiencia</i>	59
Figura 12. <i>Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la dimensión competitividad</i>	60
Figura 13. <i>Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la dimensión rentabilidad</i>	60

RESUMEN

La presente investigación titulada: Relación del salario emocional y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020, tiene como objetivo determinar la relación del salario emocional y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa Pyme en Lima, Perú.

La metodología indica que el enfoque es cuantitativo y sigue un diseño correlacional, transversal y no experimental, cuya muestra fue de tipo censal y estuvo constituida por 16 colaboradores de una pyme del sector servicios de limpieza industrial para entidades públicas y privadas.

Para la recolección de datos se consideró como instrumento al cuestionario, el cual consta de 18 preguntas sobre las variables de estudio. Del 1 al 9, mide la variable salario emocional y del 10 al 18 mide la variable productividad laboral. Dicho instrumento se validó por juicio de expertos, los cuales señalaron que es aplicable y por confiabilidad según Alfa de Cronbach que dio un resultado de 0,94, el cual se entiende que el cuestionario es de consistencia interna alta.

El análisis de los resultados demuestra que la implementación de un programa de salario emocional se relaciona de manera significativa en el incremento de la productividad laboral de las empresas además formar capital humano de calidad que produce rentabilidad en la empresa. Las conclusiones del estudio sostienen el salario emocional se relaciona de manera significativa en la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza industrial.

PALABRAS CLAVES: Salario Emocional, Productividad Laboral, Eficiencia, Rentabilidad.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, en el ámbito internacional, las organizaciones se enfrentan a retos donde los recursos tecnológicos y financieros no son la única preocupación para hacerle frente un mercado cada vez más competitivo. La productividad se convierte en un valioso beneficio estratégico para las empresas, ya que es fundamental para que sus productos o servicios alcancen los niveles de competitividad necesarios en el contexto globalizado (Medina, 2012). La manera en que una organización trata a sus empleados impacta en su rendimiento, y las prácticas laborales de alto rendimiento, que incluyen la mejora del conocimiento y motivación de los empleados, son clave en este sentido. Incluso si una organización no emplea estas prácticas, la gestión de recursos humanos debe garantizar que cuente con personal calificado para sus tareas esenciales (Robbins 2010). Por ello, la gestión del talento humano es imprescindible para lograr resultados en cuanto a una adecuada productividad laboral. Llevar una eficiente administración del recurso humano dentro de una organización puede generar una gran diferenciación, tanto como un buen referente de imagen empresarial, así como generar un buen desempeño laboral, teniendo como consecuencia posicionamiento dentro del mercado.

A lo largo del tiempo, ha habido un cambio en la percepción de los impulsores de la productividad laboral. En el pasado, se asociaba estrechamente el rendimiento con la recompensa financiera, pero ahora reconocemos la importancia de factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el sentido de propósito en el trabajo. Este cambio ha llevado a valorar un enfoque más holístico en la gestión de recursos humanos, donde se

busca crear un entorno que fomente el crecimiento personal y profesional de los empleados, resultando en una visión más completa de los factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral. (Davis y Newstrom, 2003, como se cita en Terán, 2017)

Esto viene desde la revolución industrial, donde las primeras iniciativas para medir la productividad laboral de sus colaboradores se enfocaron en la medición de la producción. Sin embargo, esto llevó a que se cree el Consejo Productivo Anglo-Americano, el cuál sirve como cimiento para la creación del Centro de Productividad en Japón, lo que ayudó a tener presente el concepto social de la productividad donde uno de sus objetivos es el aspecto mental, el cual busca incrementar la motivación de los empleados. La productividad se considera, además, como un motor que estimula el esfuerzo constante para mejorar en las tareas diarias. Esto cobra relevancia al reconocer que la productividad no solo está relacionada con la eficiencia operativa, sino también con el bienestar y la motivación de los trabajadores (Morales, 2014).

En el contexto peruano, la ocupación laboral se focaliza principalmente en las microempresas o pymes, las cuales absorben un poco más del 40% de los puestos de trabajo. Este segmento cuenta con un total de 3 millones de personas empleadas, y aproximadamente el 51% de las empresas en este grupo tienen una plantilla de uno a diez trabajadores. (Semanaeconómica.com, 2018). Ante esta realidad, la competencia empresarial en un grupo de microempresas que retienen talento humano para generar rentabilidad es volátil dada la debilidad de las empresas pymes en el aspecto financiero, legal y tributario.

Siendo este el escenario, se debe evidenciar y promover la calidad de la productividad laboral como factor clave de rentabilidad y sostenibilidad en el mercado y en el tiempo. Ante esto, es importante saber ¿Qué hace emerger la eficiencia en la productividad de los colaboradores de una empresa? En primer lugar, es importante afirmar que el talento

humano está rezagado en el entorno pyme, dada la realidad empresarial que afrontan estas organizaciones en el Perú.

La productividad laboral se refiere a la cantidad de bienes producidos por cada persona ocupada durante un periodo determinado. Cambiar el número de trabajadores no garantiza automáticamente un aumento en la productividad; este solo se logra cuando los trabajadores desarrollan sus habilidades, capacidades e impulsan la innovación para producir más en el mismo tiempo. (Miranda y Toirac 2010).

Con relación a la empresa de limpieza industrial y saneamiento ambiental, se dedica a brindar servicios de limpieza y mantenimiento industrial para empresas y organizaciones del sector privado y público. Al constituir una empresa pyme, se evidencian diferentes aristas administrativas y de perfil de riesgo en microempresas del sector servicios, dada su alta dependencia del factor humano para la continuidad de los contratos, la disponibilidad de los trabajadores, y la calidad del servicio brindado. Dicha organización tiene un conjunto de colaboradores organizados en un equipo profesional que comprende administradores y personal operario para el servicio de limpieza. El servicio de mantenimiento y limpieza se fusiona con la percepción que tiene el cliente de la imagen de la empresa a la que realiza los servicios. Este último punto, la percepción del cliente puede convertirse en un factor de distinción o un verdugo de la empresa por la calidad de los servicios ofrecidos por la fuerza laboral de la empresa de servicios.

En ese sentido, la presente investigación sobre la relación de las variables salario emocional y productividad laboral pasando por el análisis de las dimensiones antes señaladas, para involucrar puntos estratégicos que sirvan de punto de partida para otras investigaciones en gestión del talento humano y productividad laboral, siendo así se ha

planteado como interrogante la pregunta que se indica en la formulación del problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

PG: ¿Cuál es la relación entre salario emocional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020?

1.2.1. Problemas Específicos

PE¹: ¿Cuál es la relación entre salario emocional y percepción de la eficiencia laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020?

PE²: ¿Cuál es la relación entre salario emocional y la percepción de la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020?

PE³: ¿Cuál es la relación entre salario emocional y la percepción de la rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre salario emocional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

OE¹: Determinar la relación entre salario emocional y la percepción de la eficiencia laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

OE²: Determinar la relación entre salario emocional y la percepción de la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

OE³: Determinar la relación entre salario emocional y la percepción de la rentabilidad de los de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

HG: El salario emocional se relaciona significativamente con la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

HE¹: El salario emocional se relaciona significativamente con la percepción de la eficiencia laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

HE²: El salario emocional se relaciona significativamente con la percepción de la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

HE³: El salario emocional se relaciona significativamente con la percepción de la rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica

El presente estudio se realizará con el fin de conocer el grado de relación de las variables salario emocional y productividad laboral y servir como fuente de información a otros investigadores en el conocimiento de esta relación. Por otro lado, será una contribución en el conocimiento de las dimensiones implicadas en cada una de las variables propuestas y su forma de abordarlas en el marco de la investigación.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación se realiza con el propósito de conocer la relación de las variables salario emocional y productividad laboral de una empresa de limpieza industrial, ya que en la actualidad se vienen generando muchos problemas en la productividad de los colaboradores, lo cual traerá como consecuencia afectaciones en la rentabilidad de la empresa de limpieza industrial.

1.5.3. Justificación metodológica

La investigación es relevante desde el punto de vista metodológico, ya que servirá para orientar los estudios a partir del conocimiento de la relación entre las variables salario emocional y productividad laboral. Así también el instrumento que se utiliza en esta investigación podrá aplicarse en estudios de similar objetivo. Asimismo, el instrumento que es válido y confiable para medir la relación de las variables propuestas puede ser utilizado por otros investigadores.

1.6. Antecedentes

En el presente estudio se utilizaron principalmente fuentes primarias para realizar la presente tesis: Tesis pregrado y post grado a nivel nacional e internacional que analizaron las variables de estudio y las dimensiones que fundamentan la importancia del estudio:

1.6.1. Antecedentes Nacionales

Mayta y Paucar (2022) en la ciudad de Lima, en su tesis para licenciatura en administración, se desarrolla una investigación descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo. Buscan encontrar relación entre las variables el salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora. Para ello, se aplicó un cuestionario de 38 ítems a 48 personas, del cual se obtiene como conclusión tras el análisis de los datos obtenidos, que existe una correlación positiva y significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora, según un coeficiente de Tau b de Kendall de 0.663 y coeficiente Rho de Spearman de 0.805. Además, se encontró que la percepción del salario emocional se relaciona positivamente con la satisfacción con el reconocimiento laboral de los colaboradores.

Rodríguez (2018) en la ciudad de Lima, en una tesis para Bachiller en Administración, sustentó "Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018". Se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, de corte transversal y no experimental, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de Makro de Santa Anita en el año 2018. Este estudio se aplicó a 123 colaboradores de diferentes áreas y se obtuvo como conclusión que existe relación significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa

Makro SA (Rho de Spearman = 0,596, correlación positiva moderada; $p = 0.000 < 0.05$). Así también hay relaciones entre el balance de vida y el rendimiento laboral tienen relación estrecha, y existe relación significativa entre el entorno y el rendimiento laborales.

Michán, (2017) en la ciudad de Lima, en una tesis para maestría en Gestión Pública, sustentó "Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017". Tesis descriptiva correlacional básica, no experimental y de corte transversal. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, desarrolló una investigación experimental con una población de 24 trabajadores a la que se aplicó un instrumento de recolección de datos con 30 ítems por variable. Las conclusiones de esta investigación nos indican que se ha determinado la existencia de una relación directa y significativa entre el talento humano y el salario emocional hallando una correlación moderada (Coef. corr. = 0.56), por lo que el salario emocional es eficiente para la motivación y retención del talento humano.

Quispe (2015) en la ciudad de Andahuaylas, en su tesis para Bachiller, sustentó "Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha", Andahuaylas; se realizó un estudio descriptivo correlacional, donde el objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Para esta investigación se aplicó una encuesta a 64 trabajadores de la institución durante el período 2015, donde se usaron cuestionarios específicos para medir el clima organizacional y el

desempeño laboral, compuestos por 15 ítems cada uno, los cuales presentan unos coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.864 y 0.873 para el cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral, respectivamente. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: La correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue de 0.743, indicando una relación directa y positiva moderada y una relación entre estas variables era significativa, con un valor p menor a 0.01. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha. Esta relación afecta los ámbitos de comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones, productividad, motivación laboral.

Espinoza, Ramos y Vílchez (2017), en la ciudad de Lima, en su tesis para Bachiller sustentó “Aplicación del salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores en Centrum Católica Graduate Business School, Lima”, tuvo como objetivo evaluar la aplicación del salario emocional y su influencia en la calidad del clima laboral de los trabajadores en CENTRUM Católica Graduate Business School, Lima. Las conclusiones arribadas del estudio la aplicación del salario emocional influye significativamente en la calidad del clima laboral de la institución (correlación positiva moderada = 0.64). Asimismo, un resultado de 94.20% indica que los reconocimientos al mejor trabajador influyen significativamente en la calidad del clima laboral del Centrum Católica.

1.6.2. Antecedentes Internacionales

Robles y Muñoz (2020) en el artículo titulado “Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos.” Desarrollaron una investigación

descriptivo-explicativo correlacional, la cual fue aplicada por medio de un cuestionario o test a 163 personas que pertenecían al área de enfermería. Se utilizó una metodología inductiva-deductiva donde se llegó a la conclusión de que existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral, el cual guarda relación al aspecto de presión dentro del trabajo, lo cual lleva a los colaboradores a tener problemas tanto dentro como fuera del ambiente laboral.

Gonzalez (2016) en la ciudad de Bogotá, en una tesis para Bachiller, sustentó “El salario emocional y el mejoramiento de la productividad”. El objetivo de la tesis fue determinar la relación del salario emocional como fundamento del mejoramiento de la productividad. Desarrolló una investigación experimental con una población de 50 personas que laboran dentro de la Dirección, todos habitantes de la cabecera departamental, Quetzaltenango, comprendidos entre las edades de 18 a 60 años, de diversas religiones y diverso estado civil. Las conclusiones de esta investigación señalan que la comunicación organizacional influye positivamente en la eficiencia laboral pues permiten que los colaboradores estén informados (Coef. corr. = 0,63, correlación moderada regular). Así también, los medios de comunicación facilitan la comunicación interna y positiva en el desarrollo del trabajo, y la comunicación informal afecta la eficiencia de los procesos.

Torres, Triviño y Martínez (2016) en la ciudad de Bogotá, en una tesis para Bachiller, sustentó “El salario emocional: factor de eficiencia y competitividad empresarial”, el objetivo de la tesis fue identificar los componentes que podrían incluirse en la implementación de un modelo de Compensación Emocional que se orienta al fortalecimiento del compromiso y motivación laboral para una mejor calidad de vida laboral. Las conclusiones de esta investigación señalan que el salario

emocional se relación significativamente con la motivación y desempeño de los empleados (Coef. corr. = 0,67, correlación moderada), ya que el salario emocional incrementa la motivación y el desempeño de los trabajadores, asimismo busca un equilibrio entre la vida laboral y personal, y, a su vez, la compensación emocional logra fidelización de los empleados y aumenta la competitividad.

Pullupaxi (2014), en la ciudad de Quito, en su tesis para Bachiller sustentó "Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda.", tuvo como objetivo analizar la influencia del salario emocional y sus efectos en el desempeño laboral de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda. Las conclusiones de esta investigación señalan que el salario emocional aplicado por esta organización es un factor inherente y que tiene relación significativa con el desempeño laboral de sus colaboradores (correlación significativa moderada Coef. corr. = 0,68). Estos resultados son en relación a los análisis de los valores obtenidos tanto del salario emocional como del desempeño laboral del grupo de empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda. Asimismo, se señala en el estudio que, de los cuatro factores del salario emocional, el de mayor relevancia es el de retribución estándar que se encuentra compuesto por los beneficios de; capacitaciones, reconocimientos, préstamos y anticipos, agasajos y festejos que la organización provee a sus trabajadores.

1.7. Bases Teóricas

1.7.1. Salario Emocional

El salario emocional va más allá del aspecto tangibles, convirtiéndose en una herramienta que permite a las organizaciones fomentar un clima organizacional

arraigado en principios sólidos de cultura empresarial. Al mismo tiempo, el clima laboral se define el conjunto de beneficios sociales y políticas de conciliación laboral, abarcando retribuciones no económicas (Soleri, 2018). Así pues, el clima organizacional está vinculado al aspecto psicológico. En este sentido, el salario emocional desempeña un papel esencial en la configuración del clima organizacional. Se refiere a los beneficios y políticas que contribuyen a aumentar el valor percibido por el colaborador en términos de bienestar no exclusivamente económico. El propósito es elevar el nivel de satisfacción del colaborador con su trabajo y fomentar su bienestar emocional en el entorno laboral o centro de trabajo.

Espinoza, Ramos y Vílchez (2017) Indican que el salario emocional abarca todas las formas de compensación, retribución y contraprestación no monetaria que un empleado recibe como reconocimiento por su contribución laboral (p. 23). En este contexto, el salario emocional se define como la percepción que tiene un trabajador respecto a la contraprestación recibida por su contribución laboral, excluyendo aspectos monetarios. Dentro de las diversas formas de retribución no monetaria se encuentran las políticas relacionadas con la flexibilidad de horarios laborales, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, el empoderamiento, entre otros.

Gómez (2011) como una forma de retribución no monetaria que constituye la porción de incentivos no económicos ofrecidos a los trabajadores (p. 6). Es decir, No se enfoca en lo financiero, persigue diferentes estímulos con el fin de que el trabajador mejore su percepción del entorno laboral y su compromiso con las tareas asignadas. El salario emocional se materializa mediante diversos componentes que buscan generar un impacto positivo en el rendimiento laboral.

Es fundamental destacar que el salario emocional constituye un elemento constante en aquellas empresas que pasan a formar parte del "best places to work". No considerar esta forma de retribución no económica puede afectar la capacidad de la empresa para posicionarse como un entorno atractivo para atraer talento.

1.7.1.1. Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Las promociones o ascensos representan una oportunidad significativa para el desarrollo personal, asunción de mayores responsabilidades y el aumento del estatus social del individuo. En este contexto, la percepción de equidad con respecto a las políticas organizacionales también reviste importancia crucial. Mantener la percepción de que las políticas son transparentes, justas y exentas de ambigüedades, lo cual contribuye a la elevación de la satisfacción. (Quispe, 2012). Las promociones o ascensos dentro de una organización representan oportunidades para el crecimiento profesional, asunción de mayores responsabilidades y un incremento en el estatus personal. La obtención de una posición profesional más destacada se considera una forma de salario emocional, dado que no se trata de una compensación monetaria directa, sino que conlleva beneficios intangibles.

El hecho de ser promovido o ascender puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados, al brindarles la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades, enfrentar desafíos adicionales y recibir un reconocimiento más amplio por su rendimiento. Asimismo, el aumento en el estatus social puede contribuir a fortalecer la autoestima y a generar una sensación de mayor valoración dentro de la organización.

Las consecuencias derivadas de la insatisfacción pueden tener un impacto adverso en la productividad organizacional y resultar en un deterioro de la calidad del entorno laboral. Estos efectos se reflejarían en una disminución del rendimiento laboral, un incremento en las quejas, mayores índices de ausentismo y un aumento en la rotación de personal (Leiva, 2007). La perspectiva de Leiva señala que la insatisfacción laboral de los empleados se vincula con una disminución en su rendimiento. Esta falta de satisfacción puede resultar en una carencia de motivación y bienestar, lo cual, a su vez, conduce a una reducción en los niveles de productividad y eficiencia.

Adicionalmente, la ausencia de satisfacción puede acarrear consecuencias adversas, como una disminución en la productividad, incremento en las tasas de ausentismo y un alza en la rotación de personal.

1.7.1.2. Clima Organizacional

El clima organizacional, entendido como una parte importante de la calidad de vida laboral, tiene un impacto significativo en la productividad y el desarrollo del capital humano dentro de una organización. Se cree que tiene un impacto significativo en las actitudes y comportamientos de las personas en el entorno organizacional; puede contribuir de manera positiva o negativa a la convivencia social y al progreso humano en el ámbito laboral (Ramos, 2012). Según Ramos, el clima organizacional se refiere al entorno social y psicológico que existe dentro de una organización. Este tiene un impacto en cómo se sienten los trabajadores, cómo interactúan y cómo realizan su trabajo. Un buen ambiente de trabajo, caracterizado por relaciones saludables, comunicación efectiva y apoyo mutuo, mantiene a los empleados motivados,

fomenta su participación y promueve su bienestar.

Por otro lado, un ambiente organizacional desfavorable, caracterizado por conflictos, falta de comunicación, falta de reconocimiento, etc., puede causar descontento y disminuir la productividad. Además, puede tener un impacto en el crecimiento humano de los empleados, limitando su desarrollo profesional y personal.

Los elementos del clima organizacional actúan como un filtro que moldea la dinámica de la convivencia laboral con el fin de inspirar a los colaboradores, fomentar su eficiencia, aumentar su productividad y generar satisfacción profesional. (Noboa, 2018). El objetivo al establecer un entorno laboral favorable es aumentar la motivación de los empleados para aumentar la eficiencia laboral, la productividad y la satisfacción en el desarrollo profesional.

Conforme a la definición de Hellrieger, Phelps y Slocum (1974), el Clima Organizacional se describe como "un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización específica y/o sus subsistemas, y que puede ser influenciado por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y su entorno" (Sandoval, Magaña y Surdez, 2013). Según lo mencionado, las interacciones constantes entre la organización, sus miembros y el entorno en el que trabajan forman el clima organizacional. Estos componentes juegan un papel importante en la forma en que las personas ven y experimentan el entorno laboral dentro de la organización. Desde sus inicios en la década de los setenta con la aparición de los mercados, se han delineado los fundamentos del clima organizacional a través de diversas teorías que le

han conferido significado a medida que ha transcurrido el tiempo. Este concepto se ha vuelto más complejo y ahora incluye elementos como la cultura empresarial, los principios organizativos, la orientación empresarial y, finalmente, la psicología de las organizaciones.

El concepto de clima organizacional ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo. Inicialmente, se centraba en el estudio de las prácticas organizacionales, pero con el transcurso de los años, ha evolucionado hacia un enfoque más integral que examina la interrelación de factores clave como la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de servicio. Esta transición refleja un cambio en la comprensión del clima organizacional, pasando de una perspectiva más superficial a un análisis más profundo de cómo diversos elementos influyen y se entrelazan en el entorno laboral. Las teorías desarrolladas para abordar este fenómeno han contribuido a consolidar un marco conceptual que permite comprender mejor la complejidad y la interconexión de factores que influyen en la dinámica del clima organizacional en la actualidad (Mayuri, 2017)

Sandoval (2004) afirma que “toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades”.

De este modo, el clima organizacional de una empresa puede caracterizarse por elementos como la confianza, el progreso y el respeto, o, por el contrario, por aspectos como el temor, la exigencia o la desorganización en las relaciones entre colegas y superiores. En este contexto, el desempeño laboral no se limita únicamente a las características y personalidad del

colaborador, sino que también está intrínsecamente vinculado a la percepción que tiene este respecto a su entorno laboral para llevar a cabo sus funciones. La dinámica del clima organizacional, por tanto, emerge como un componente crucial que influye directamente en la forma en que los empleados se relacionan con sus responsabilidades y en el desarrollo general de sus labores (Beteta y Villanueva, 2017).

Según Chiang (2010), la concepción de las organizaciones como entornos psicológicamente significativos ha dado origen al concepto de clima organizacional. La relevancia de este concepto radica en su impacto directo en las personas, influyendo tanto en su comportamiento como en sus estados emocionales. Al aludir a su entorno laboral, es común que los individuos recurran al término "clima". La frecuente utilización de esta expresión en el lenguaje cotidiano sugiere que el concepto ostenta una importancia considerable para los individuos en el desarrollo de sus interacciones laborales.

Conforme a la perspectiva de Chiavenato (1992), el clima organizacional se conceptualiza como el medio interno de una organización, caracterizado por la atmósfera psicológica específica que prevalece en su seno. El autor señala que este concepto abarca distintos aspectos de la situación organizacional, los cuales se entrelazan de manera variable. Estos comprenden factores estructurales como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales y los reglamentos internos. A su vez, incorpora factores sociales, tales como las actitudes, los sistemas de

valores y las pautas de comportamiento social, que son objeto de promoción o sanción en la dinámica organizacional.

1.7.1.3. Desarrollo Profesional

El desarrollo personal se presenta como una característica intrínseca de cada colaborador, destacándose por la motivación de expandirse tanto a nivel personal como profesional dentro de una organización. Según Fernández (2002), "el desarrollo profesional es el proceso mediante el cual las personas avanzan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones". (p. 3).

Existen diversos modelos de desarrollo profesional, entre ellos, según Fernández (2002):

1. Modelos de ciclo de vida. Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión (Blake, 1997).

2. Modelos basados en la organización. Las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas (Pineda, 1995).

3. Modelo del patrón de dirección. Describe cómo contemplan las personas su profesión. (Fernández, 2002, p.3)

De otro lado, García (1999) sostiene que:

el desarrollo profesional y personal significa crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o

departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto. (citado por Miranda, Hernández De la Rosa, Hernández Luque, 2015, p. 108).

En este sentido, la dimensión desarrollo profesional del presente estudio, radicará en la relación de este aspecto intrínseco al colaborador para formular actitudes y proactividad en beneficio de la organización.

1.7.1.4. Bienestar Personal

Como bienestar personal se tiene que es la percepción de comodidad y confort que siente el colaborador dentro de una organización.

Así, Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, afirman que

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. (2017, p. 3)

De otro lado, Calderón, Murillo y Torres (2003) sostienen que “para medir el bienestar se ha hecho por medio de la satisfacción en el trabajo, entendida como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento”

El bienestar laboral se relaciona con la satisfacción en el trabajo, y ésta a su vez con el clima organizacional, estos conceptos son relacionados, aunque son diferenciados. Las características de las empresas en especial en el manejo de conflictos, liderazgo de los directivos y trabajo en equipo son

valores esenciales para el bienestar laboral y personal del colaborador.

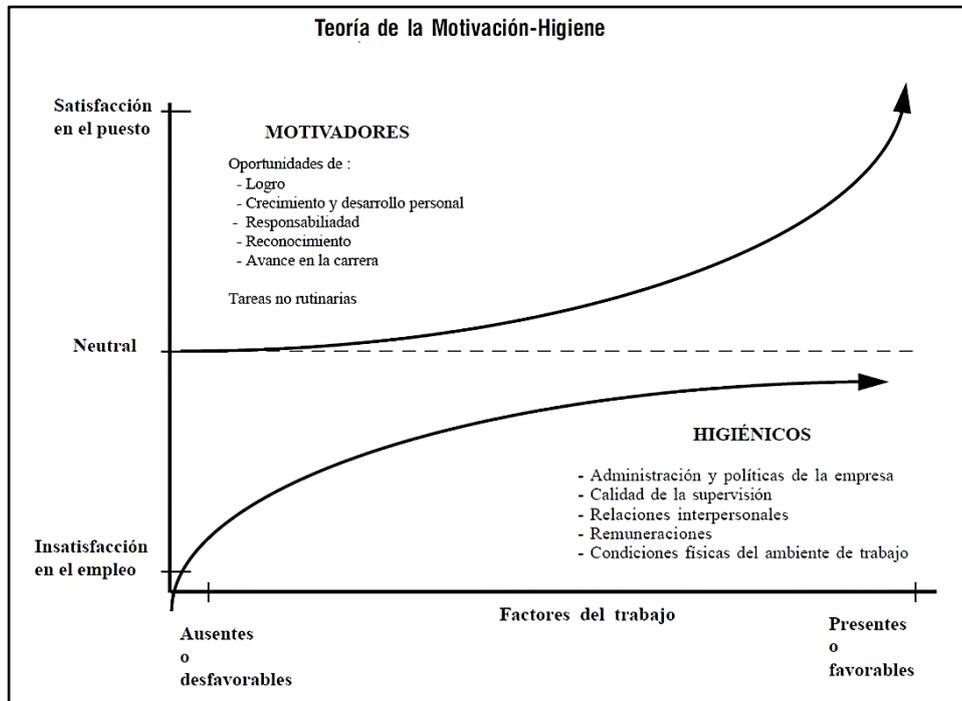
1.7.2. Productividad Laboral

Desde el inicio de la era laboral y el establecimiento de empresas, el capital humano ha sido el recurso preeminente con el que cuentan las organizaciones para la consecución de sus objetivos. En consecuencia, la productividad guarda una relación esencial con la gestión del recurso humano y el desempeño de los empleados en el seno de una organización. En este contexto, los problemas relacionados con la estabilidad laboral impactan negativamente en la productividad laboral de la empresa, resultando en costos adicionales para la organización.

La eficiencia en la productividad laboral guarda estrecha relación con la rotación del personal, la cual encuentra su fundamentación en la teoría de los dos factores propuesta por Frederick Herzberg. De acuerdo con Herzberg (1959), se identifican factores higiénicos o generadores de insatisfacción, así como factores motivadores o satisfactores, los cuales desempeñan un papel crucial en la percepción y satisfacción de los empleados dentro de su entorno laboral. Este marco teórico arroja luz sobre la influencia directa que ciertos elementos ejercen sobre la productividad laboral, destacando la importancia de comprender y abordar de manera integral tanto los aspectos higiénicos como los motivadores para optimizar la eficiencia y la satisfacción en el ámbito laboral.

Figura 1

Teoría de la Motivación-Higiene



Fuente: Pinto, J. M. (2002). Teoría de la Motivación-Higiene. El legado de Frederick Irving Herzberg

La importancia de la productividad laboral reside en su carácter fundamental para maximizar los recursos humanos de una empresa, contribuyendo así a su rentabilidad óptima. En este contexto, la estrecha relación entre la productividad laboral y la rotación del personal adquiere particular relevancia, ya que el flujo constante de empleados incide directamente en la capacidad de la organización para optimizar su eficiencia operativa y lograr resultados financieros óptimos.

Según Deloitte (2018), el proceso de selección promedio para un puesto requiere 45 días, mientras que el tiempo promedio para que un trabajador alcance el nivel de productividad es de 60 días. Como resultado, la cantidad total de días que no son productivos es de 105 días, lo que equivale al 28,7% del año laboral. Según Jiménez, Delgado y Gaona (2001), se destaca la contribución de David

Sumanth en la formulación de un modelo conocido como Productividad Total Operativa. Este modelo se erige como una herramienta integral para evaluar el estado actual de la productividad en una empresa, presentando de manera cuantitativa los insumos medibles pertinentes. Su enfoque se centra en la identificación de los insumos más representativos, sobre los cuales se definen estrategias específicas de mejora con el propósito de elevar la eficiencia productiva en la organización.

Este modelo es relevante para el estudio actual en el contexto de la formación profesional dual porque tiene en cuenta elementos intangibles como la habilidad técnica del alumno y la fluidez de las operaciones, que tienen un impacto directo en la capacidad productiva del trabajador industrial.

Sin embargo, es importante destacar que el modelo de Productividad de Sumanth se basa en elementos tangibles y cuantificables con el objetivo de proporcionar indicadores enfocados en mejorar los procesos empresariales, todo ello con un enfoque eficiente en términos de costos, sin tener en cuenta explícitamente la competitividad y la innovación tecnológica.

En particular, la fase de adaptación del modelo Sumanth carece de explicación sobre cómo se integra el proceso de adquisición de tecnología de terceros en la estrategia global del negocio, a pesar de que es una parte integral de un proceso continuo.

1.7.2.1. Productividad Hora-Hombre

La productividad se define como una métrica de eficiencia que evalúa el aprovechamiento de los factores de trabajo y capital para generar valor económico y bienes en un periodo de tiempo específico, según lo señalado por Galindo y Ríos (2015) la productividad abarca todo incremento en la

producción que no se atribuye a aumentos en el trabajo, el capital o cualquier otro insumo intermedio utilizado en el proceso de producción (Galindo y Ríos, 2015, p. 2).

1.7.2.2. Dimensiones de la productividad laboral

Eficiencia

En los últimos años, las Pequeñas y Medianas Empresas (Pyme) han sido objeto de investigaciones, principalmente debido a su destacado papel en la generación de empleo. En la actualidad, se dispone de un conocimiento más detallado acerca de las características inherentes a estas empresas, así como de sus fortalezas y debilidades.

En este contexto, las debilidades identificadas pueden mermar las fortalezas de las Pyme, conduciéndolas hacia un riesgo elevado de supervivencia limitada y baja competitividad. La mejora de la eficiencia en las operaciones de estas organizaciones emerge como una parte integral de la solución a este desafío.

Diversos autores han teorizado sobre la eficiencia, explorando sus diversos aspectos y ofreciendo perspectivas valiosas para abordar la problemática antes mencionada.

Según Romero (2012) La eficiencia es un concepto clave que se aborda desde diferentes perspectivas. En términos económicos, se refiere al equilibrio entre el costo de producir un producto o servicio y la cantidad de tiempo y recursos que se emplean en ese proceso. Por otro lado, la eficiencia técnica se enfoca en medir cómo se realiza la producción en relación con la

cantidad de recursos utilizados. Estos dos aspectos, la eficiencia económica y técnica, son esenciales para evaluar y mejorar el rendimiento general de una actividad o proceso. En resumen, la eficiencia es un factor crucial en la gestión de recursos y tiempo para lograr resultados óptimos.

Así también otros autores conceptualizan la eficiencia como "Los resultados de cumplir funciones en un determinado plazo con pocos recursos y altos resultados satisfactorios" (Rojas, Jaimes y Valencia, 2017).

Por otro lado, sobre la competitividad se señala lo siguiente:

Según Martínez (2002) en un contexto de globalización, la competitividad se erige como un factor determinante para las empresas. En este escenario, las organizaciones se ven compelidas a implementar herramientas y conceptos técnicos de racionalización, sistematización y estandarización del trabajo. El objetivo es fomentar una conducta motivada entre los trabajadores, orientada hacia la eficiencia y calidad en sus labores. En este entorno altamente competitivo, la aplicación de prácticas que optimizan la gestión del trabajo se convierte en una necesidad imperante para garantizar la viabilidad y éxito de las empresas en el mercado global.

En este sentido, la competitividad emerge como la fuerza impulsora que impulsa la aplicación de diversas teorías y herramientas tecnológicas. El propósito de estas iniciativas es mejorar la eficiencia del trabajador y fomentar un desempeño laboral de calidad. En un entorno altamente competitivo, la adopción de enfoques innovadores y tecnologías se convierte en un elemento crucial para garantizar la eficiencia y la excelencia en el

rendimiento de los empleados, contribuyendo así al éxito global de la organización.

Competitividad

Las Teorías de Competitividad de Porter en 1979, han sentado el marco teórico para conceptualizar los términos ventaja competitiva aplicado al ámbito empresarial, industrial y nacional. Tras una serie de documentos publicados y reconocidos a nivel mundial por su importante aporte en materia económica, Porter ha planteado las siguientes teorías sobre competitividad que se consideran pilares de toda organización o nación:

- Cadena de Valor (empresa)
- Cinco Fuerzas Competitivas (industria)
- Diamante de la Ventaja Competitiva (nación)

Para el presente trabajo, la teoría Diamante de la Ventaja Competitiva es aplicable al caso del análisis del emprendedor peruano, quien requerirá de estas ventajas competitivas para que la idea de negocio además de ser exitosa logre ser sostenible en el tiempo.

Según Porter (1996), afirma también que la ventaja competitiva nace fundamentalmente del valor que una empresa es capaz de crear para sus compradores, que exceda el costo de esa empresa por crearlo. Buitrago (2008), señala que Porter postula que las ventajas competitivas que influyen en la estrategia competitiva de una compañía determinan las consecuencias de rentabilidad a largo plazo de un mercado o algún segmento de este (p. 31).

Entre las limitaciones que se verifican de la aplicación de las Teorías de Porter a las empresas, resaltan que las mismas requieren de condiciones en

el mercado y su aplicación escapa de la situación real; así también, las teorías de Porter carecen de adecuación a la nueva realidad por lo cual no pueden ser medible del todo en el nuevo mercado. David Yoffie (1993) plantea como contrateoría a la de Porter, que el intercambio de bienes y servicios que en realidad se producen en el mundo real, denominada, estrategia de comercio internacional, funciona en la medida que las fuerzas competitivas sólo tienen vigencia en mercados con ciertos requerimientos: competencia empresarial, saturación del mercado, nula influencia de gobiernos, producción *low cost* y eficiencia en la producción.

1.7.2.3. Teoría de la Rentabilidad - ROI

Según Vargas (2007), el concepto de rentabilidad se refiere al costo mínimo de los recursos utilizados para llevar a cabo un trabajo específico, así como a la ganancia obtenida en un periodo determinado.

Asimismo, según el diario Gestión (2014), se indica que brindar incentivos es una táctica eficaz para incrementar la eficiencia. Este método no solo aumenta la rentabilidad, sino que también permite la entrega de recompensas como premios o incentivos financieros. La aplicación de incentivos se presenta como una estrategia para reducir los gastos operativos o aumentar las ventas.

De acuerdo con Robert Kiyosaki (2000), evaluar la rentabilidad de una inversión implica revisar su desempeño histórico, comparando la cantidad invertida con la utilidad generada. Kiyosaki destaca que las utilidades no solo dependen de la inversión en sí, sino también de las cualidades del propietario o inversor. En este enfoque, se reconoce la

importancia de considerar tanto los aspectos financieros como las habilidades y características del propietario al analizar la rentabilidad de una inversión.

La Teoría de Rentabilidad Económica y Financiera evalúa la eficiencia en la utilización de los recursos financieros de una empresa. La rentabilidad económica se determina principalmente por el margen, a veces también por la rotación. El Retorno sobre la Inversión (ROI) establece una relación entre los ingresos generados por una inversión y los activos empleados para generar esos ingresos. La fórmula del ROI se puede reorganizar para proporcionar información detallada sobre los factores que componen la tasa de retorno.

El análisis de Du Pont señala que el ROI se ve afectado por la rotación de activos y el margen de utilidad. La rotación mide la productividad de los activos en relación con las ventas, indicando cuántos pesos de ventas se generan por cada peso invertido en activos. El margen de utilidad, por su parte, refleja la proporción de utilidades con respecto a las ventas, revelando cuánto de cada peso vendido se convierte en utilidad después de cubrir los gastos.

El Retorno de la Inversión (ROI) se define como el valor del retorno de inversión sobre los activos. En una empresa eficiente, la utilización de recursos financieros, aportados por accionistas y acreedores, se traduce en beneficios. Si una empresa utiliza recursos financieros considerables, pero obtiene beneficios mínimos, indica una eficiencia limitada. En contraste, si utiliza pocos recursos pero obtiene beneficios considerables, demuestra una eficiencia destacada en la gestión de sus recursos disponibles.

Una limitación al calcular el ROI radica en la determinación de lo que constituye el retorno de inversión para la empresa, lo cual debe estar claramente definido y alineado con el perfil de la misma. Asimismo, es esencial conocer la inversión real realizada en un lapso específico. Las variaciones en los resultados históricos pueden no reflejar completamente la teoría. Si una empresa ha obtenido un beneficio aparentemente alto pero no se tiene claridad sobre los recursos utilizados, es imposible hacer afirmaciones sobre la eficiencia de la inversión realizada y, por consiguiente, sobre el retorno correspondiente.

1.7.2.4. Salario emocional como estrategia de rentabilidad

Según Cabrera (2018), la teoría sostiene que los factores organizacionales fundamentales que influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral se reflejan en el desafío de las demandas diarias, un sistema de recompensas apropiado, las condiciones laborales, el respaldo de compañeros, el liderazgo de los superiores y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo. Estos elementos juegan un papel crucial en la percepción general de los empleados sobre su entorno laboral y su nivel de satisfacción en el trabajo.

En la actualidad, los trabajadores muestran preferencia por empleos que les permitan aplicar sus habilidades, desempeñar una variedad de tareas, tener autonomía en sus responsabilidades y recibir retroalimentación sobre su rendimiento. En este sentido, encuentran satisfacción en enfrentar desafíos moderados. En consecuencia, un sistema de recompensas debe ser percibido como equitativo por parte de los empleados para generar satisfacción,

evitando ambigüedades y alineándose con sus expectativas. Aunque los salarios ya no sean la principal fuente de satisfacción laboral, continúan siendo importantes y altamente valorados en las organizaciones.

En este contexto, el salario emocional, conceptualizado como una compensación más allá del aspecto financiero, ha surgido como una estrategia de gestión del talento humano en empresas que buscan mejorar sus métricas de desempeño laboral y reducir la rotación de personal. Es esencial fomentar la idea entre los empleados de que tienen la responsabilidad de construir su entorno y condiciones de trabajo, asegurando así un rendimiento laboral de calidad y una rentabilidad sostenida para las empresas a lo largo del tiempo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación será no experimental, correlacional y de corte transversal, porque se busca conocer la relación entre las variables salario emocional y productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza industrial, 2020.

El diseño de la investigación es no experimental, se asume como sustento que las variables se observarán tal como se encuentra en el espacio geográfico, no se realizará ninguna manipulación o experimentación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) y de tipo transversal, porque la información que se recogerá de la muestra de estudio será una vez y en un periodo establecido (Bernal, 2010).

La investigación se enmarca en el nivel correlacional que según Valderrama (2013), quien señala que “[...] los estudios correlacionales, al evaluar el agrado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la relación [...] se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p. 45).

2.2. Población y muestra

Según Selltiz (1980, citado por Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2015), “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones y deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo” (p. 139). Para la presente investigación, la población está constituida por 16 colaboradores de una empresa de Limpieza Industrial y Saneamiento Ambiental, que corresponden a colaboradores en planilla con más de tres meses de labores en la empresa.

El método de muestreo de tipo censal donde el tamaño de la muestra será el total de la población de estudio. Para el desarrollo del hallazgo de resultados, la muestra corresponde a la totalidad de colaboradores por constituir una población pequeña.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica que se ha considerado para la recolección de datos de esta investigación es la encuesta que consiste en “[...] la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación [...] La recogida de datos se realiza a través de un cuestionario” (López-Roldan y Fachelli 2015, p. 8). Dicha técnica se complementará con el cuestionario, mediante el cual se recogerán los datos de los colaboradores de la empresa indicada.

Según Hernández et al. (2014), el instrumento “es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.217). En el presente estudio, el instrumento será el Cuestionario, el cual incluye 18 preguntas relacionadas con las variables de estudio. Las 9 primeras corresponden a las dimensiones de la variable salario emocional y las 9 últimas, a las dimensiones de la variable productividad. La escala que se ha considerado es Likert, teniendo en cuenta 5 valores (Totalmente de acuerdo = 5, de acuerdo = 4, neutral = 3, en desacuerdo = 2 y totalmente en desacuerdo = 1).

La puntuación total obtenida por cada una de las variables de estudio (salario emocional y productividad) oscila entre 0 y 45 puntos y se subdivide en tres niveles:

Tabla 1*Niveles de medición de variables*

Nivel	Puntuación total
Bajo	Puntuación total entre 0 a 15 puntos
Medio	Puntuación total entre 16 a 30 puntos
Alto	Puntuación total entre 31 a 45 puntos

Nota. Fuente: Elaboración propia

2.4. Procedimiento

Se solicitó a la empresa el permiso para la recolección de datos. Luego, se aplicó el cuestionario a todos colaboradores que cumplieran los criterios de inclusión para el estudio, El procedimiento de recolección de datos consistió en recepcionar las respuestas de los cuestionarios que fueron llenados por los 16 colaboradores de la empresa objeto de estudio. Los valores de las respuestas fueron objetivos y relacionados a las dimensiones e indicadores de las variables antes expresadas. Después se elaboró una base de datos en Excel, luego se trasladó al software estadístico SPSS para realizar la estadística descriptiva y estadística inferencial a fin de conocer los resultados por cada pregunta en tablas y gráficos porcentuales, luego las pruebas de hipótesis respectiva a fin de cumplir con los objetivos propuestos en la investigación.

2.5. Validez del instrumento

Para la validación del instrumento se consideró dos tipos de validaciones: la validez por juicio de expertos y la confiabilidad mediante la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach. La Torre (2007, p. 48) señala que la validez consiste en el grado de exactitud de la característica, rasgo o dimensión que se pretende medir, por lo cual es relevante

caracterizar el tipo de validez de la prueba aplicada. Para determinar la validez del instrumento en dicha investigación se llevó a cabo a través del juicio de expertos.

La validación por juicio de expertos se realizó mediante especialistas en investigación y experiencia en las variables de estudio, los cuales aportaron en desde su especialización y su experiencia profesional.

Tabla 2

Validadores por Juicio de Expertos

Nº	Nombre de experto	Grado académico	Años de experiencia	Cargo actual	Institución
1	Walter Vásquez Mondragón	Doctor	18 años	Docente contratado	UCV
2	Lida Fernández Monge	Magíster	15 años	Docente contratado	UTP
3	Betty Quintana Tenorio	Doctor	15 años	Docente contratado	UIGV

Nota. Fuente: Elaboración propia

Los cuestionarios fueron validados por tres expertos de dicha evaluación se evidencia la siguiente tabla:

Tabla 3

Validación de instrumentos por juicio de expertos

Nº	Nombre de experto	Porcentaje de validación de instrumento
1	Walter Vásquez Mondragón	83%
2	Lida Fernández Monge	84%
3	Betty Quintana Tenorio	88%

	Resultado:	85%
--	-------------------	-----

Nota. Fuente: Elaboración propia

A partir de la tabla anterior, se concluye que los expertos determinaron el instrumento puede aplicarse en la recolección de datos necesarios del estudio.

El nivel de confiabilidad de los instrumentos de medición se averiguó mediante la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems de los cuestionarios. En la siguiente tabla, se presentan los valores que se tomaron como referencia para interpretar el coeficiente de confiabilidad.

Tabla 4

Tabla categórica de prueba Alfa de Cronbach

Coefficiente	Relación
0,00 +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Marcada
0,80 a 1,00	Muy alta

Nota. Fuente: Valderrama (2013)

En siguiente tabla, se pueden observar los resultados obtenidos mediante el programa SPSS 24 acerca del estadístico de fiabilidad: Alfa de Cronbach.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,94	10

Nota. Fuente: SPSS, versión 24.

Como se puede apreciar, el análisis de fiabilidad mostró el resultado de 0,94, el cual según la tabla de valores se cumple que el instrumento de medición es de consistencia interna "muy alta".

2.6. Consideraciones éticas

Para el presente estudio, los colaboradores de una empresa de limpieza industrial recibieron la información antes de su participación, por lo cual tuvieron conocimiento del objetivo de la investigación. Asimismo, se respetaron los principios éticos de anonimato y confidencialidad, esto quiere decir, que no se publicó ni brindó los datos personales de cada uno de los participantes tanto varones como mujeres, siendo en este caso la información proporcionada por los datos de campo de manejo exclusivo del investigador. Además, respecto a la participación colaborativa en el estudio, se contó con su libre participación, para la recolección de datos sobre las variables de estudio a través de la aplicación de un cuestionario de 18 preguntas con escala Likert.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se describen las estadísticas de los datos recogidos de cada una de las variables salario emocional y productividad laboral, el proceso estadístico consiste en presentar los resultados e interpretarlos, así mismo se probará las hipótesis que se plantearon en el diseño metodológico. Además, es conveniente señalar que todas las pruebas se aplicaron considerando un nivel de significancia de 5%.

1.1. Análisis descriptivo

Se pasan a presentar los resultados descriptivos que fueron obtenidos a través del cuestionario, el cual consta de 18 preguntas e incluye las dos variables de estudio.

1.1.1. Análisis descriptivo de la variable Salario emocional

En relación con la variable Salario emocional, los datos fueron recogidos de la información proporcionada por los 16 participantes, que son los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020, los cuales van desde la pregunta 01 hasta la 9. La variable salario emocional está compuesta por tres dimensiones: clima organizacional, desarrollo profesional y bienestar personal. A continuación, se presentan las tablas y los gráficos ordenados según la variable y sus respectivas dimensiones.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable Salario emocional

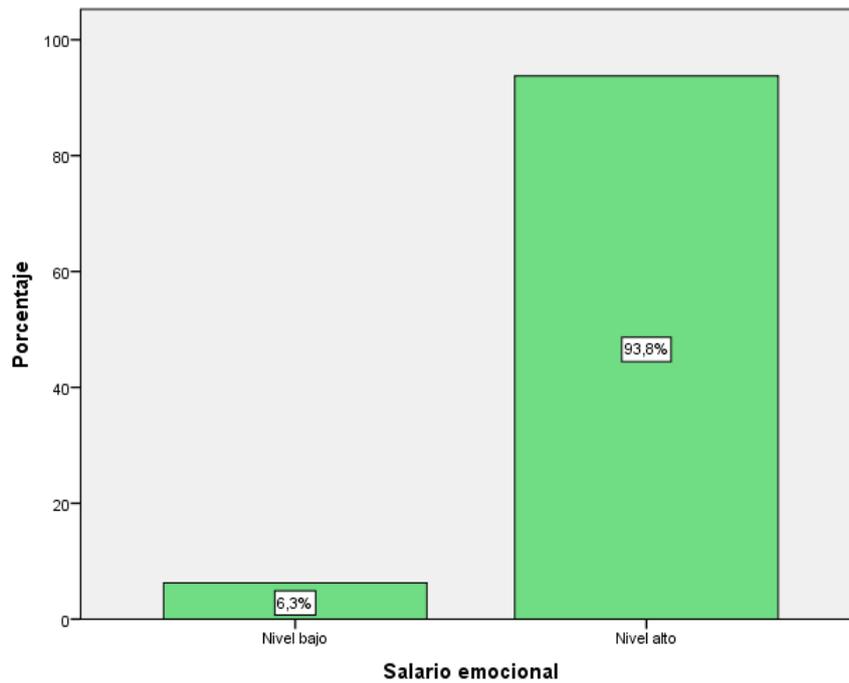
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3

Nivel alto	15	93,8	93,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Salario emocional



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de la empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que la mayoría se encuentra en un “Nivel Alto” (93,8%) respecto al salario emocional. Mientras que un 6,3% se encuentra en un “Nivel Bajo”. Lo que nos da a entender que la mayoría de los trabajadores se encuentra satisfecho con el salario percibido en la empresa incluyendo al clima organizacional, al desarrollo profesional y al bienestar personal.

Tabla 7

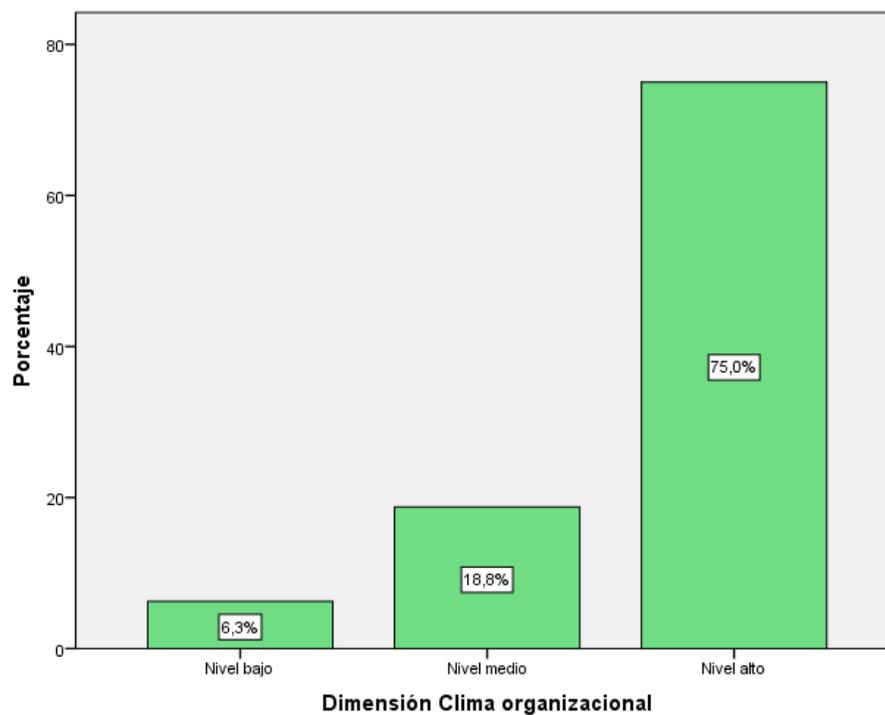
Distribución de frecuencias de la dimensión Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3
	Nivel medio	3	18,8	18,8	25,0
	Nivel alto	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 3

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Clima organizacional



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que un porcentaje de 75% se encuentra en un “Nivel Alto” sobre la dimensión clima organizacional. Por su parte, el 18,8% está en el “Nivel Medio”, mientras que un 6.3% está en el “Nivel

Bajo". Se entiende que los trabajadores en su mayoría advierten un buen clima organizacional en la empresa.

Tabla 8

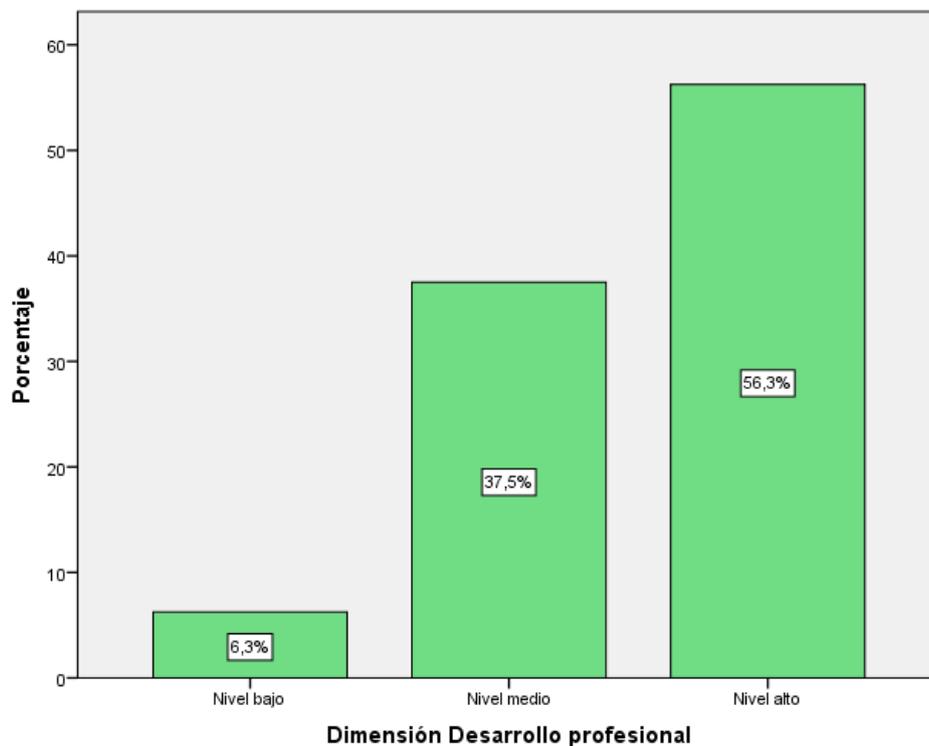
Distribución de frecuencia la dimensión Desarrollo Profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3
Nivel medio	6	37,5	37,5	43,8
Nivel alto	9	56,3	56,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 4

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Desarrollo profesional



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que un porcentaje de 56,3% se encuentra en un “Nivel Alto” sobre la dimensión desarrollo profesional. Por otro lado, el 37,5% está en el “Nivel Medio”, mientras que un 6.3% se halla en el “Nivel Bajo”. Esto es que más del 50% de los trabajadores se encuentra con un buen desarrollo profesional. El resto está en un nivel medio o bajo.

Tabla 9

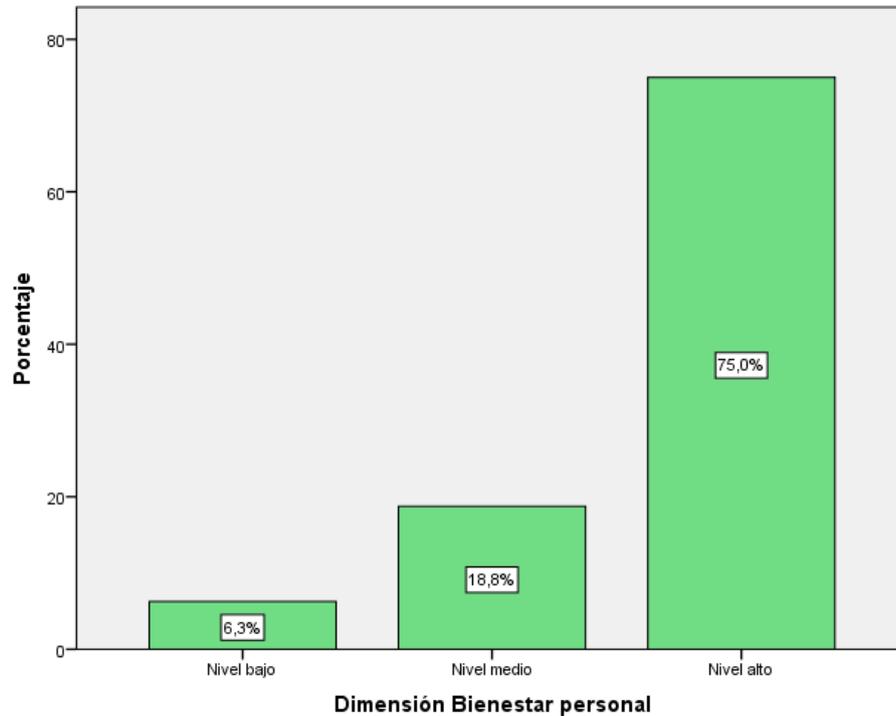
Distribución de frecuencias de la dimensión Bienestar personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3
	Nivel medio	3	18,8	18,8	25,0
	Nivel alto	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Nota: Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 5

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Bienestar personal



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que un porcentaje de 75% se encuentra en un “Nivel Alto” sobre la dimensión bienestar personal. Por otro lado, el 18,8% está en el “Nivel Medio”, mientras que un 6.3% se halla en el “Nivel Bajo”. Quiere decir que la mayoría de los trabajadores muestra un alto nivel de bienestar personal en la empresa.

1.1.2. Análisis descriptivo de la variable Productividad laboral

En relación con la variable Productividad laboral, los datos fueron recogidos de la información proporcionada por los 16 participantes, que son los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020, los cuales van desde la pregunta 10 hasta la 18. La variable productividad laboral está compuesta por tres dimensiones: eficiencia, competitividad y rentabilidad.

A continuación, se presentan las tablas y los gráficos ordenados según la variable y sus respectivas dimensiones.

Tabla 10

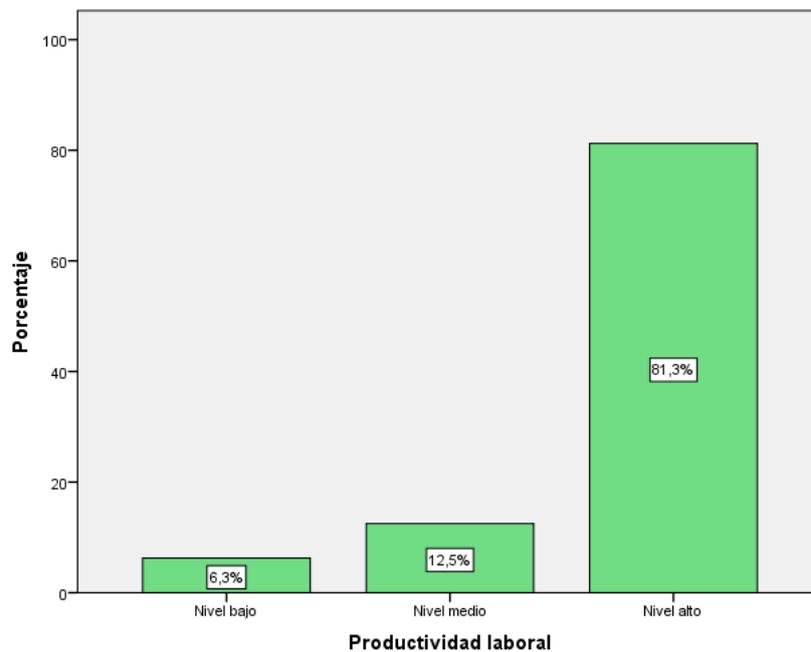
Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3
	Nivel medio	2	12,5	12,5	18,8
	Nivel alto	13	81,3	81,3	100,0
Total		16	100,0	100,0	

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 6

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que la mayoría se

encuentra en un "Nivel Alto" (81,3%) respecto a la productividad laboral. Por otro lado, el 12,5% se encuentra en un "Nivel Medio. Mientras que un 6,3% se encuentra en un "Nivel Bajo". Lo que nos da a entender que la mayoría de los trabajadores refleja un alto nivel de productividad laboral en la empresa incluyendo a la eficiencia, la competitividad y la rentabilidad.

Tabla 11

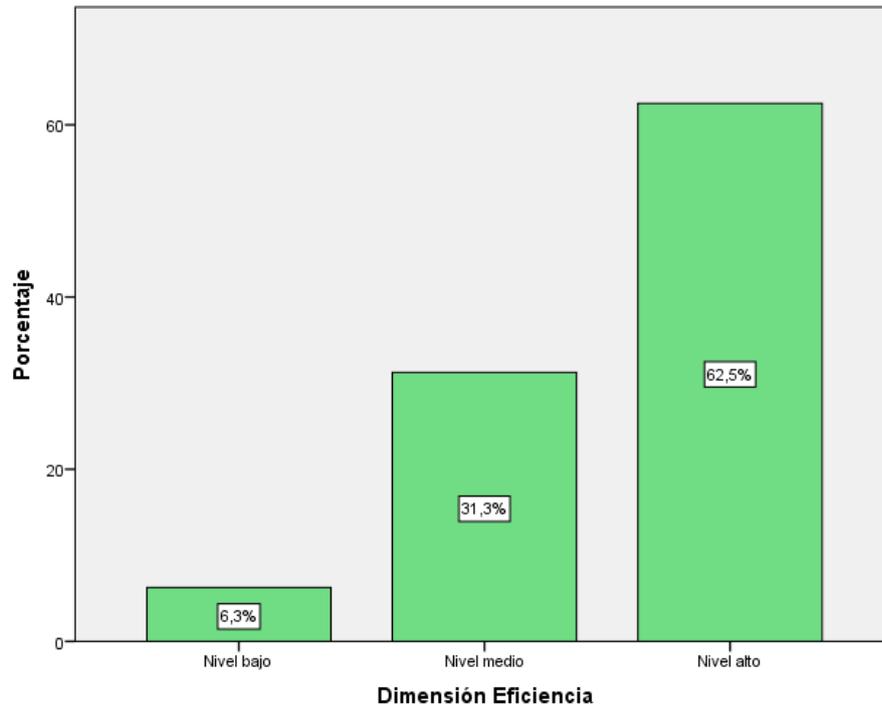
Distribución de frecuencias de la dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3
	Nivel medio	5	31,3	31,3	37,5
	Nivel alto	10	62,5	62,5	100,0
Total		16	100,0	100,0	

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 7

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Eficiencia



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que un porcentaje de 56,3% se encuentra en un “Nivel Alto” sobre la dimensión desarrollo profesional. Por otro lado, el 37,5% está en el “Nivel Medio”, mientras que un 6.3% se halla en el “Nivel Bajo”.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión Competitividad

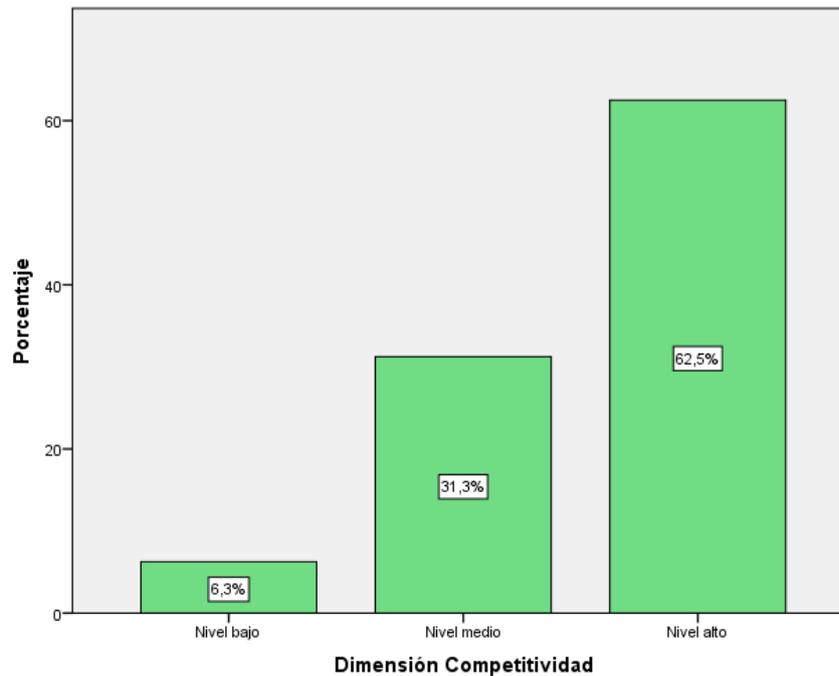
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3
	Nivel medio	5	31,3	31,3	37,5
	Nivel alto	10	62,5	62,5	100,0

Total	16	100,0	100,0
--------------	----	-------	-------

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 8

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Competitividad



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que un porcentaje de 56,3% se encuentra en un “Nivel Alto” sobre la dimensión desarrollo profesional. Por otro lado, el 37,5% está en el “Nivel Medio”, mientras que un 6.3% se halla en el “Nivel Bajo”.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la dimensión Rentabilidad

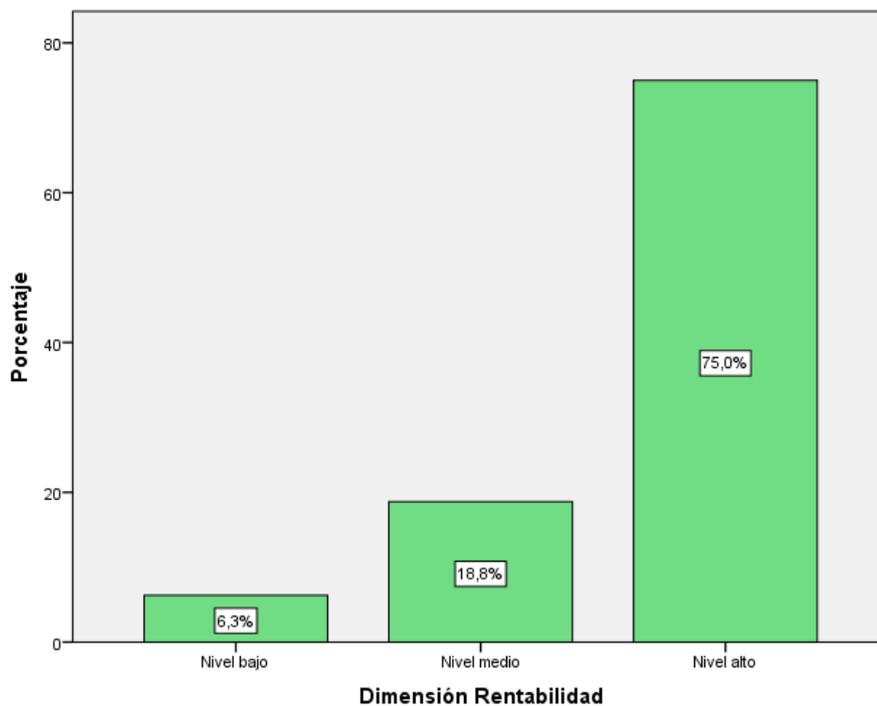
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	1	6,3	6,3	6,3

Nivel medio	3	18,8	18,8	25,0
Nivel alto	12	75,0	75,0	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 9

Gráfico de barras de la distribución de frecuencias de la dimensión Rentabilidad



Del cuestionario realizado a los 16 participantes, colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, se obtuvo como resultado que un porcentaje de 56,3% se encuentra en un “Nivel Alto” sobre la dimensión desarrollo profesional. Por otro lado, el 37,5% está en el “Nivel Medio”, mientras que un 6.3% se halla en el “Nivel Bajo”.

1.1.3. Comparación entre salario emocional y productividad laboral

Tabla 14

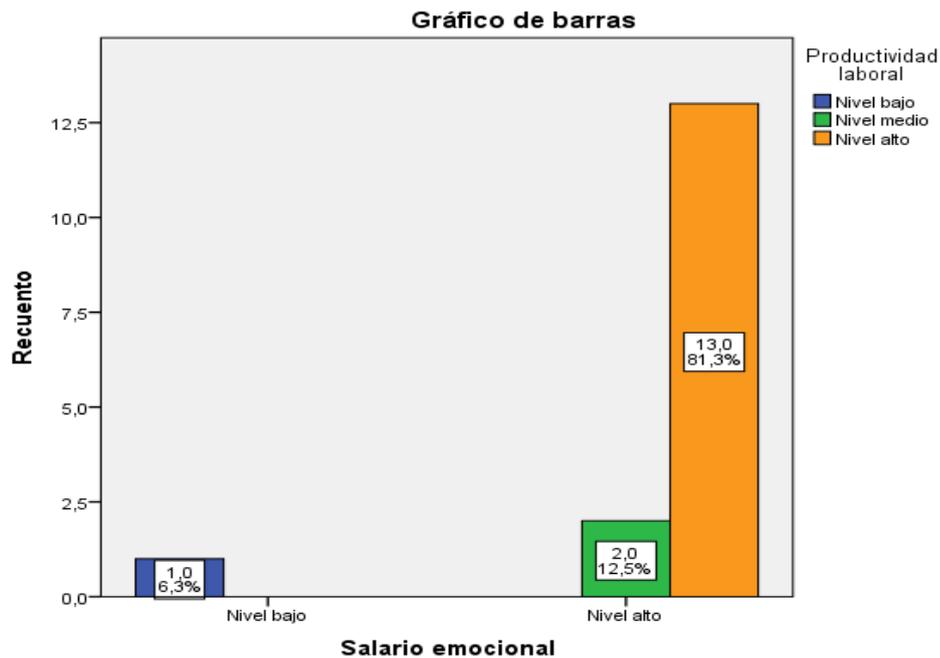
*Tabla cruzada Salario emocional * productividad laboral*

		Productividad laboral				Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Salario emocional	Nivel bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Nivel alto	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	12,5%	81,3%	93,8%
Total	Recuento	1	2	13	16	
	% del total	6,3%	12,5%	81,3%	100,0%	

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 10

Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la productividad laboral



Como se puede apreciar tanto en la tabla como en la figura anteriores, la mayoría de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial muestran un nivel alto de productividad laboral (81,3%) y también tienen un alto nivel de salario emocional. Aunque hay una minoría de 6,3% que se halla en un nivel bajo.

1.1.4. Comparación salario emocional y las dimensiones de la variable productividad laboral

Tabla 15

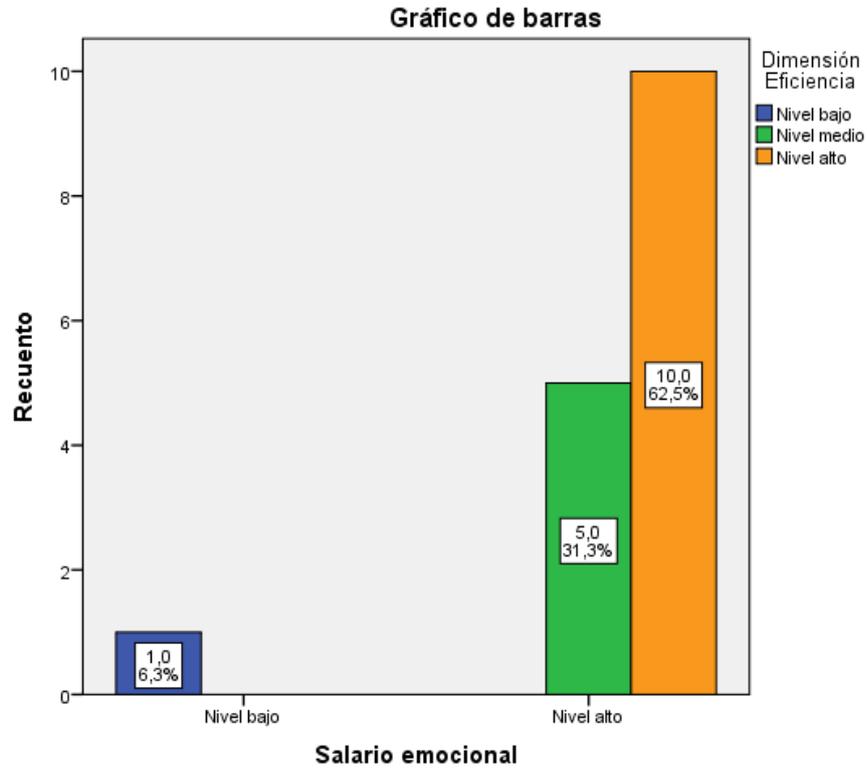
*Tabla cruzada Salario emocional * Dimensión eficiencia*

		Tabla cruzada Salario emocional*Dimensión eficiencia				
		Dimensión Eficiencia			Total	
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Salario emocional	Nivel bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Nivel alto	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	31,3%	62,5%	93,8%
Total		Recuento	1	5	10	16
		% del total	6,3%	31,3%	62,5%	100,0%

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 11

Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la dimensión eficiencia



Como se puede apreciar tanto en la tabla como en la figura anteriores, la mayoría de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial muestran un nivel alto en la dimensión eficiencia (62,5%) y también tienen un alto nivel de salario emocional. Aunque hay una minoría de 6,3% que se halla en un nivel bajo.

Tabla 16

*Tabla cruzada Salario emocional * Dimensión competitividad*

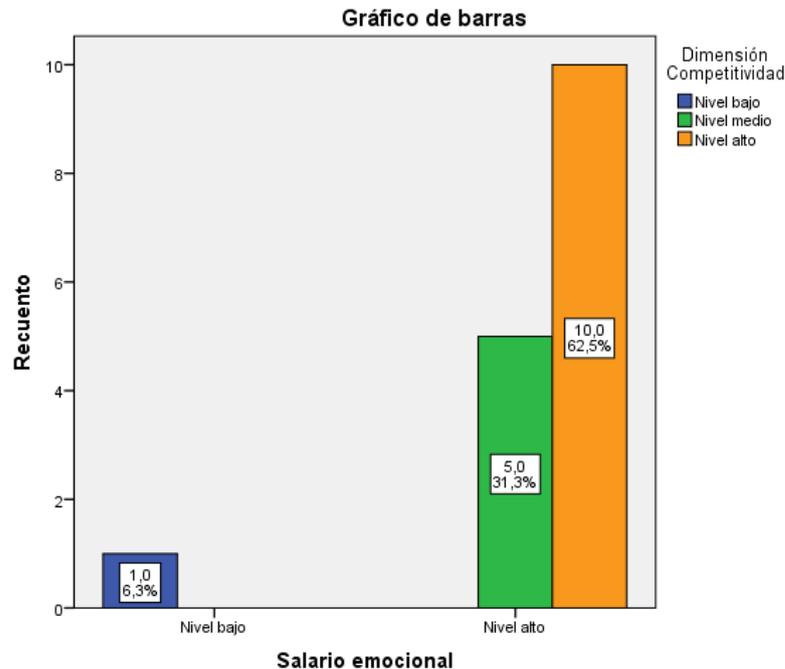
		Dimensión Competitividad			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Salario emocional	Nivel bajo	Recuento	1	0	0	1
	Nivel alto	Recuento	0	5	10	15

Salario emocional	Nivel alto	% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
		Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	31,3%	62,5%	93,8%
Total		Recuento	1	5	10	16
		% del total	6,3%	31,3%	62,5%	100,0%

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 12

Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la dimensión competitividad



Como se puede apreciar tanto en la tabla como en la figura anteriores, la mayoría de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial muestran un nivel alto en la dimensión competitividad (62,5%) y también tienen un alto nivel de salario emocional. Aunque hay una minoría de 6,3% que se halla en un nivel bajo.

Tabla 17

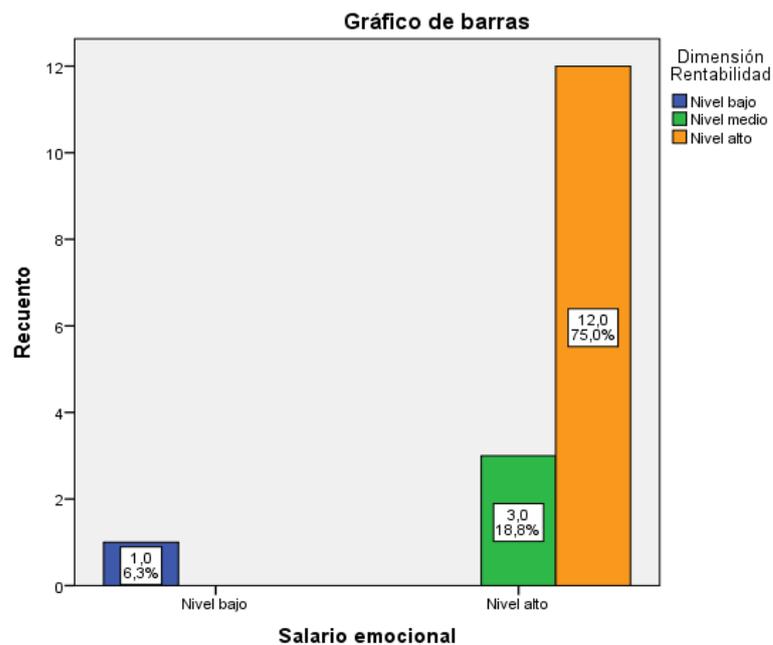
*Tabla cruzada Salario emocional * dimensión rentabilidad*

		Dimensión Rentabilidad				Total
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Salario emocional	Nivel bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
	Nivel alto	Recuento	0	3	12	15
		% del total	0,0%	18,8%	75,0%	93,8%
Total		Recuento	1	3	12	16
		% del total	6,3%	18,8%	75,0%	100,0%

Nota. Fuente: La empresa de limpieza industrial

Figura 13

Gráfico de barras de la comparación entre el salario emocional y la dimensión rentabilidad



Como se puede apreciar tanto en la tabla como en la figura anteriores, la mayoría de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial muestran un nivel alto en la dimensión rentabilidad (75%) y también tienen un alto nivel de salario emocional. Aunque hay una minoría de 6,3% que se halla en un nivel bajo.

1.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

El análisis estadístico se realiza en base a dos variables, como se señaló anteriormente, como variable independiente se tiene al Salario emocional y como variable dependiente Productividad laboral.

Antes de realizar el análisis estadístico, se realizó la prueba de distribución normal de los datos para tomar decisiones sobre los estadísticos a considerar para el análisis de correlación, tal como se muestra a continuación.

1.2.1. Pruebas de normalidad

La prueba de normalidad para 16 datos de las variables Salario emocional (variable independiente) y Productividad laboral (variable dependiente) se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 24. Se consideró el estadístico de Shapiro - Wilk.

La toma de decisiones se basó en el valor de significancia detallado de la siguiente manera:

Si p valor (significancia) es $> 0,05$, la distribución de datos es normal.

Si p valor (significancia) es $< 0,05$, la distribución de datos no es normal.

A continuación, se presentan los resultados de las pruebas de normalidad de dichas variables.

Tabla 18

Pruebas de normalidad de las variables de estudio

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Salario emocional	,778	16	,001
Productividad laboral	,816	16	,005

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla anterior, se observa que la variable salario emocional obtiene un nivel de significancia 0,001, el cual es menor que p-valor (0.05), de ello se infiere que los datos analizados no presentan una distribución normal. Asimismo, se observa que la variable Productividad laboral obtiene un nivel de significancia 0,005, el cual es menor que p-valor (0.05), de ello se infiere que los datos analizados no presentan una distribución normal. Por ello, la prueba idónea es la no paramétrica y como se trata de variables ordinales se optará por la prueba estadística Rho de Spearman.

1.2.2. Proceso de prueba de hipótesis

Como se ha podido apreciar en la prueba de normalidad, aplicada a cada una de las variables de estudio y por las consideraciones indicadas en el apartado se aplicará la prueba estadística de correlación Rho de Spearman. Esta es una prueba no paramétrica que permite verificar el grado de relación que tienen las variables de estudio (ordinales) y sus respectivas dimensiones, en relación con la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en la presente investigación.

El nivel de asociación o correlación entre las variables se determinará de acuerdo con los datos de la tabla.

Tabla 19

Nivel de correlación

Grado	Interpretación
(+/-) 1.00	Correlación perfecta
(+/-) 0.9 - (+/-) 0.99	Correlación muy fuerte o muy alta
(+/-) 0.7 - (+/-) 0.89	Correlación fuerte o alta
(+/-) 0.4 - (+/-) 0.69	Correlación moderada o regular
(+/-) 0.2 - (+/-) 0.39	Correlación débil o baja
(+/-) 0.1 - (+/-) 0.20	Correlación muy débil o muy baja
0	Correlación nula

Nota. Fuente: Valderrama, 2013.

Además, la toma de decisiones de aceptación o rechazo de la hipótesis será conforme a lo siguiente:

Se acepta la hipótesis nula (H_0) si la significancia es $p > 0.05$

Se acepta la hipótesis alterna (H_a) si la significancia es $p < 0.05$

A continuación, se presente el desarrollo de la prueba de hipótesis, según la prueba estadística seleccionada.

1.2.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre salario emocional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre salario emocional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Tabla 20

Correlación entre las variables Salario emocional y Productividad laboral

			Salario emocional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,591*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	16	16
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,591*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	16	16

Nota. (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.24

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que el coeficiente de correlación mide el nivel o grado de influencia, según el resultado se obtiene $R_s = 0,591$, el cual indica que hay correlación moderada o regular.

Del análisis anterior, se desprende que como el valor p es menor que 0.05 ($0.016 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe relación entre salario emocional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.2.2.2. Proceso de prueba de hipótesis específicas

1.2.2.2.1 Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis alterna 1 (H_a): Existe relación entre salario emocional y la percepción de la eficiencia laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Hipótesis nula 1 (H₀): No existe relación entre salario emocional y la percepción de la eficiencia laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Tabla 21

Correlación entre el salario emocional y la dimensión eficiencia

			Salario emocional	Dimensión Eficiencia
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,529*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	16	16
	Dimensión Eficiencia	Coefficiente de correlación	,529*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	16	16

Nota. (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.24

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que el coeficiente de correlación mide el nivel o grado de influencia, según el resultado se obtiene $R_s = 0,529$, el cual indica que hay correlación moderada o regular.

Del análisis anterior, se desprende que como el valor p es menor que 0.05 ($0.035 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe relación entre salario emocional y la percepción de la eficiencia de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.2.2.2.2 Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis alterna 2 (Ha): Existe relación entre salario emocional y la percepción de la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Hipótesis nula 2 (Ho): No existe relación entre salario emocional y la percepción de la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Tabla 22

Correlación entre el salario emocional y la dimensión competitividad

			Salario emocional	Dimensión Competitividad
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	16	16
Dimensión Competitividad	Dimensión Competitividad	Coefficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	16	16

Nota. (**) La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V.24

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que el coeficiente de correlación mide el nivel o grado de influencia, según el resultado se obtiene $R_s = 0,650$, el cual indica que hay correlación moderada o regular.

Del análisis anterior, se desprende que como el valor p es menor que 0.05 ($0.006 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe relación entre salario emocional y la percepción de la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1.2.2.2.3 Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis alterna 3 (Ha): Existe relación entre salario emocional y la percepción de la rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Hipótesis nula 3 (Ho): No existe relación entre salario emocional y la percepción de la rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

Tabla 23

Correlación entre el salario emocional y la dimensión rentabilidad

			Salario emocional	Dimensión Rentabilidad
Rho de Spearman	Salario emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,607*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	16	16
	Dimensión Rentabilidad	Coeficiente de correlación	,607*	1,000

Sig. (bilateral)	,013	.
N	16	16

Nota. (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS V.24

A partir de la tabla anterior, se puede apreciar que el coeficiente de correlación mide el nivel o grado de influencia, según el resultado se obtiene $R_s = 0,607$, el cual indica que hay correlación moderada o regular.

Del análisis anterior, se desprende que como el valor p es menor que 0.05 ($0.013 > 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se concluye que existe relación entre salario emocional y la percepción de la rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1.3. Discusión

De los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se puede establecer la siguiente discusión e interpretación.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre salario emocional y la percepción de la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020.

1. En la prueba de validez del instrumento se procedió a utilizar el Alpha de Cronbach y se obtuvo como resultado 0,94 de confiabilidad para el instrumento de recolección de datos denominado Cuestionario. Dicho instrumento incluye 18 ítems sobre las variables Salario emocional y productividad laboral, considerando 9 preguntas para la primera variable y 9, para la segunda, teniendo un nivel de confiabilidad del 95% siendo un valor óptimo del Alfa de Cronbach aquel valor que se aproxime más a 1 y que sus valores sean superiores a 0.7, los cuales garantizan la fiabilidad por consistencia interna, en el caso de la investigación el valor obtenido es 0,94 por lo que nos permite decir que el instrumento es fiable y consistente de acuerdo con la tabla de valores de Alfa de Cronbach con una categorización de “elevada”.
2. Según los resultados estadísticos obtenidos de la hipótesis general, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, donde el valor de significancia estadística (Bilateral) es de 0.016 menor a 0.05, lo cual indica que existe una influencia significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el nivel o grado de influencia, según el resultado es de 0,591, que indica que el grado de influencia es

moderada o regular, de ello se desprende que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces, el resultado de esta prueba permite afirmar que existe relación entre salario emocional y productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020. Estos hallazgos se corroboran con lo encontrado por Rodríguez (2018), quien señaló que el salario emocional influye en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Makro S.A., donde se consideran que el modo de vida y el desempeño están estrechamente vinculados. Así también Michán (2017) encontró que el salario emocional influye significativamente en el talento humano, ya que el salario emocional conduce a la motivación y a la retención del colaborador de una empresa.

3. En caso de los resultados obtenidos de la hipótesis específica N° 1, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, donde el valor de significancia estadística (Bilateral) es de 0.035 menor a 0.05, lo cual indica que existe una influencia significativa. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman que mide el nivel o grado de influencia, según el resultado es de 0,529, que indica que el grado de influencia es moderada o regular, de ello se desprende que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces, el resultado de esta prueba permite afirmar que existe relación entre salario emocional y eficiencia laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020. Estos resultados se corroboran con los hallazgos de Gonzalez (2016) en su estudio sobre el salario emocional y el mejoramiento de la productividad, encuentra que el salario emocional, el cual incluye a la comunicación organizacional, influye positivamente en la eficiencia laboral, ya que los colaboradores deben estar siempre informados y que los medios de comunicación facilitan el desarrollo eficiente de los procesos en su desempeño laboral.

4. En caso de los resultados obtenidos de la hipótesis específica N° 2, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, donde el valor de significancia estadística (Bilateral) es de 0.006 menor a 0.05, lo cual indica que existe una influencia significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el nivel o grado de influencia, según el resultado es de 0.650, que indica que el grado de influencia es moderada o regular, de ello se desprende que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces, el resultado de esta prueba permite afirmar que existe relación entre salario emocional y competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020. Estos hallazgos se corroboran con lo encontrado por Torres, Triviño y Martínez (2016), quienes con el objetivo de identificar los componentes que podrían integrar el modelo de compensación emocional arribaron a la conclusión de que el salario emocional se relaciona con la competitividad, porque el primero los motiva y de ese modo se incrementa y mejora su desempeño laboral. Así también Pullupaxi (2014) analizó la influencia del salario emocional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Hospiplan Cía. Ltda. encontrando que el salario emocional es un factor condicionante del desempeño laboral, traducido en nuestro estudio como productividad laboral, en el cual se considera a lo otorgado como son las capacitaciones, los reconocimientos, los anticipos, los préstamos, los agasajos y los festejos que se organizan en beneficio y satisfacción de los empleados de dicha empresa.
5. En caso de los resultados obtenidos de la hipótesis específica N° 3, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, donde el valor de significancia estadística (Bilateral) es de 0.013 menor a 0.05, lo cual indica que existe una influencia significativa. Así mismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman que mide el nivel o grado de

influencia, según el resultado es de 0.607, que indica que el grado de influencia es moderada o regular, de ello se desprende que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces, el resultado de esta prueba permite afirmar que existe relación entre salario emocional y rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020. Estos estudios se corroboran con lo encontrado por Torres, Triviño y Martínez (2016) en su estudio sobre el salario emocional como factor de eficiencia y competitividad empresarial, señala que el salario emocional incrementa la motivación y el desempeño de los empleados porque buscan un equilibrio entre la vida laboral y personal, por ende todo esto es favorable para la organización ya que permite el incremento de la rentabilidad, puesto que el mismo está asociado al buen desempeño laboral de sus colaboradores.

Limitaciones

Restricciones de Tiempo y Recursos: La investigación esta limitada por el tiempo disponible para realizar el estudio y por la dificultad en la disponibilidad de las personas encuestadas.

Restricciones de Acceso a Información: La disponibilidad de datos o el acceso a la información de la empresa genero dificultades.

1. Implicancias Prácticas:

- La investigación proporciona a las empresas de limpieza industrial y a otros sectores, información valiosa sobre cómo el salario emocional impacta en la productividad laboral. Esto podría influir en la formulación de políticas de recursos humanos y estrategias de motivación del personal.

2. Implicancias Metodológicas:

- El estudio sirve como referencia para futuras investigaciones que examinen la relación entre salario emocional y productividad en diferentes contextos o sectores. La metodología utilizada podría ser replicada o adaptada para estudios similares.

Implicancias Teóricas:

- La investigación contribuye al cuerpo teórico existente sobre el salario emocional y la productividad laboral, ofreciendo una perspectiva basada en el contexto peruano. Esto puede enriquecer el entendimiento académico de estas variables y su interacción.

1.4. Conclusiones

Después de analizar los datos de la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El salario emocional se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020., tal como lo demuestran los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman se evidencia que el grado de influencia es moderada o regular (Coef. de Correl. 0,591) y la significancia estadística indica que existe una influencia significativa ($p= 0.0016$).

SEGUNDA: El salario emocional se relaciona con la eficiencia de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020, tal como lo demuestran los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman se evidencia que el grado de influencia es moderada o regular (Coef. de Correl. 0,529) y la significancia estadística indica que existe una influencia significativa ($p= 0.035$).

TERCERA: El salario emocional se relaciona con la competitividad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020, tal como lo demuestran los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman se evidencia que el grado de influencia es moderada o regular (Coef. de Correl. 0,650) y la significancia estadística indica que existe una influencia significativa ($p= 0.006$).

CUARTA: El salario emocional se relaciona con la rentabilidad de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020, tal como lo demuestran los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba estadística Rho de Spearman se evidencia que el grado de influencia es moderada o regular (Coef. de Correl. 0.607) y la significancia estadística indica que existe una influencia significativa ($p= 0.013$).

REFERENCIAS

- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios en Lima Metropolitana. *Revista Persona* No. 10. Recuperado de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/913/862>
- Arias (2005). *Artículo: Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del hospital nacional de niños*, 2004. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a ed.). Colombia: Editorial Pearson.
- Calderón, G, Murillo, S, y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, Vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Castañeda, Y, Betancourt, J, Salazar, N y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex, psicología, psicoanálisis y conexiones*. Departamento de Psicología. Vol. 9. N° 14. Recuperado de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328547/20785360>
- Carro, R. y Gonzalez, D. (2012). Administración de la calidad total. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/1614/1/09_administracion_calidad.pdf

- Chiang, M.; Salazar, C.; Núñez, A. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, vol. 16, núm. 2, 2007, pp. 61-76. Universidad del Bío Bío Chillán, Chile.
- Chiavenato, I. (1992). Clima Organizacional.
- Deloitte. (2018). *El costo de la rotación de personal*.
- Del Valle et al (2017). Análisis del Impacto de Facebook como parte de una estrategia de marketing digital para aumentar las ventas de una empresa inmobiliaria en el Perú, en el siglo XXI. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Págs. 15- 18.
- Espinoza, D.; Ramos, M; Vilchez, H. (2017). *Aplicación del salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores en Centrum Católica Graduate Business School, Lima*. Tesis Grado. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú.
Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1602>
- Galindo, M. y Ríos V. (2015). Productividad. Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México Revista ¿Cómo vamos? Recuperado de: https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Gómez, C. (2011). *El salario emocional*. Colegio de Estudios Superiores de Bogotá.
Recuperado de: <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- Gómez; A.; Rojas, L.; Morales, M. y Pérez, P. (2017). *El salario emocional una estrategia para mejorar el bienestar laboral en CIPRES Seguridad y Protección Ltda*. Tesis. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003788.pdf>

- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Revista Cuadernos de Investigación*, 2 (1). Recuperado de <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, MP. (2010). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill. Quinta Edición. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (5ta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Jiménez, Delgado y Gaona (2001). Modelo de Productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector maquinaria. Recuperado de <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/reving/article/view/2707/3907>
- López-Roldan, P. y Fachelli. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Marulanda, López-Trujillo & Castellanos (2016). Revista Ad-Minister. N°. 29 julio-diciembre 2016. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n29/n29a08.pdf>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 20, Núm. 1, 2018. Recuperado de: <https://redie.uabc.mx/redie/article/download/1347/1613>
- Minchán, O. (2017). Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones

Vulnerables, 2017. Tesis. Facultad de Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6647>

Miranda, A, Hernández De la Rosa, M, Hernández Luque, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas* Vol. 9, No. Especial CICE, septiembre, 2015. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: Editorial San Marcos.

Pullupaxi, P. (2014). *Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda.* Tesis Pregrado. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3628/1/T-UCE-0007-104.pdf>

Quispe V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas*. Tesis. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA. Escuela Profesional de Administración de Empresas. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS. Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, D. (2012). La rentabilidad como factor financiero para medir la eficiencia y productividad de los recursos invertidos en una empresa del sector de prestación de servicios de salud San Juan de Pasto 2009-2011, p. 43. Trabajo de Grado. Facultad

de Ciencias Económicas Administrativas y Contables. Universidad de Nariño.

Recuperado de <http://sired.udenar.edu.co/3182/1/85921.pdf>

Sandoval MC.; Magaña, D.; Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/447/44729878017/>

Semanaeconómica.com (2018). CAF: Productividad laboral del Perú es cinco veces menos de la de EEUU. Recuperado de: <http://semanaeconomica.com/article/economia/macroeconomia/319798-caf-productividad-laboral-del-peru-es-cinco-veces-menos-de-la-de-eeuu/>

Soleri G. (2018). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios*. Un estudio de Funitec (Url), epseb (upc) y epsevg (upc), Tesis doctoral. Facultad de Psicología Organizacional. Universidad Ramón Llul. Recuperado de: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI_DOCTORAL_URL.pdf?sequenc=1

Terán, J. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*. (Tesis de Licenciatura en Administración de Negocios). Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. (2.a ed.) Lima: Editorial San Marcos.

ANEXOS

○ ANEXO 1 – Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre salario emocional y productividad laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019?	Determinar la relación entre salario emocional y productividad laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Existe relación entre salario emocional y productividad laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Metodología: No Experimental, hipotético. Tipo: Correlacional, Explicativo Enfoque: Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Población: Colaboradores de una empresa de servicio de mantenimiento y limpieza
¿Cuál es la relación entre salario emocional y eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019?	Determinar la relación entre salario emocional y eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Existe relación entre salario emocional y eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Muestra: Toda la población por su pequeño tamaño. Técnica de recolección de datos: Observación, encuesta.
¿Cuál es la relación entre salario emocional y competitividad de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019?	Determinar la relación entre salario emocional y competitividad de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Existe relación entre salario emocional y eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Técnica de procesamiento de datos: visualización de datos, SPSS.
¿Cuál es la relación entre salario emocional y rentabilidad de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019?	Determinar la relación entre salario emocional y rentabilidad de los de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	Existe relación entre salario emocional y rentabilidad de los colaboradores de la empresa de limpieza Industrial Dallas SAC, Lima, 2019.	

○ ANEXO 2 – Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable Independiente Salario Emocional	Todos aquellos beneficios y retribuciones no económicas que es otorgada a los colaboradores en toda la organización, como elementos que generen una sinergia de bienestar laboral y mejora del desempeño laboral.	Clima Organizacional	¿Considera que un trabajo bien hecho debe ser reconocido por sus jefes?	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9	Intervalo	Encuesta
			¿Considera que su relación con sus superiores es óptima?			
			¿Considera que su ambiente laboral es agradable para trabajar?			
		Desarrollo Profesional	¿Considera que recibir capacitación le permitirá desempeñarse mejor en sus funciones?			
			¿Le parece importante estudiar después del trabajo?			
			Bienestar Personal			
		¿Considera que el salario monetario es lo más importante para usted?				
		¿Estima usted que recibir beneficios monetarios por puntualidad lo motivaría para un mejor desempeño?				
		¿Cree usted que la administración de su tiempo laboral mejoraría si recibiera capacitación?				
		Variable Dependiente Productividad Laboral	Son los índices de los resultados eficientes de una jornada laboral con el uso de recursos usados asignados al colaborador.			
¿Cree usted que su trabajo es eficiente para sus superiores?						
¿Considera que su trabajo produce mayores beneficios que sus compañeros de labores?						
Competitividad	¿Ha considerado tomar algún curso de capacitación en el corto plazo?					
	¿Considera que ser más competitivo le generaría mejores ingresos monetarios?					
	Rentabilidad			¿Considera usted que entrenarse en alguna área le facilitará su labor?		
¿Ha realizado aportes y logros durante su tiempo de labores en la organización?						
¿Considera que su trabajo es de calidad y le da buena imagen a la empresa?						
¿Le alcanza el tiempo para cumplir todas las tareas durante su jornada laboral?						

○ **ANEXO 3 – Instrumento de Investigación**



UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

"Relación del salario emocional y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza Industrial, Lima, 2020"

CUESTIONARIO

El objetivo del cuestionario es determinar la relación del salario emocional y la productividad laboral de los colaboradores de una empresa de limpieza industrial, Lima, 2020.

Instrucciones

Estimados colaboradores:

Lea cuidadosamente cada pregunta y marca con una "X", la alternativa que refleje su punto de vista:

Escala de valores				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Variable I: <i>Salario emocional</i>	Valores				
Dimensión: Clima organizacional		5	4	3	2	1
1	Un trabajo bien hecho debe ser reconocido por sus jefes.					
2	La relación con mis superiores es óptima.					
3	El ambiente laboral es agradable para trabajar.					
Dimensión: Desarrollo profesional		5	4	3	2	1
4	Recibir capacitación me permite desempeñarme mejor en mis funciones.					
5	Es importante estudiar después del trabajo.					

6	Es importante contar con entrenamiento periódico en mi trabajo.					
---	-----------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Dimensión: Bienestar personal		5	4	3	2	1
7	El salario monetario es lo más importante para mí.					
8	Recibir bonos por puntualidad y eficiencia me motiva a desempeñarme mejor.					
9	Mi jornada laboral mejora si recibo capacitación.					

N°	Variable II: Productividad laboral	Valores				
Dimensión: Eficiencia		5	4	3	2	1
10	Mi trabajo es de calidad y le da buena imagen a la empresa.					
11	Mi trabajo permite las metas de la empresa.					
12	Mi trabajo permite minimizar costos.					
Dimensión: Competitividad		5	4	3	2	1
13	Participo en actividades de capacitación permanente.					
14	La empresa promueve la especialización en mis labores					
15	La especialización me permite ser más competitivo.					
Dimensión: Rentabilidad		1	2	3	4	5
16	Mi trabajo permite obtener ganancias a la empresa.					
17	Mi puntualidad y eficiencia generan mejores resultados para la empresa.					
18	Mi jornada laboral permite que la empresa cumpla con sus clientes.					