

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**TESIS**

**SALARIO EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
AGRÍCOLA CUYUMA S.A. ICA- 2020**

**Presentado por:**

**ELENA ESTELA ROLDAN GARCIA**

**Asesor:**

**Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TÁVARA**

**Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social**

**Huacho – Perú**

**2023**

# SALARIO EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AGRÍCOLA CUYUMA S.A. ICA- 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	pt.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%

**SALARIO EMOCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
AGRÍCOLA CUYUMA S.A. ICA- 2020**

ELENA ESTELA ROLDAN GARCIA

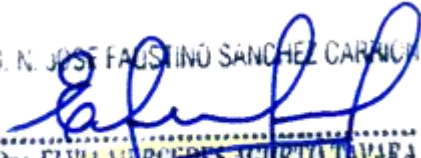
Línea de investigación: Ciencias Sociales Interdisciplinarias

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESOR:** Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TÁVARA

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
HUACHO  
2023**

U. N. JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION

  
Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TÁVARA  
DOCENTE - CTSP 2229

Dra. ELVIA MERCEDES AGURTO TÁVARA

**ASESOR**

M(a). ZOILA GREGORIA RUEDA BAZALAR

**ASESOR**

**PRESIDENTE**

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ

**SECRETARIO**

Dra. MARITZA ISABEL MATINEZ LOLI

**VOCAL**



## DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta ansiada tesis a mi querida madre, pues sin ella no lo hubiera logrado, a mi hermanito Sebastián, a mi tía quien me impulso de una u otra manera a continuar con este proyecto, a mis abuelos, tíos, primos que gracias a su apoyo puedo ofrendar esta increíble tesis; sin su apoyo no lo hubiera logrado.

*Elena Estela Roldan Garcia*

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a dios por proteger a mí a mi familia que en tiempos difíciles como es esta pandemia del Covid-19, estemos bien de salud; agradecer a mi madre quien es mi soporte por lo cual presento mi proyecto de tesis y lograr obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social; a mi hermanito Sebastián, a mis tíos y a una personita que no lo conozco físicamente, pero es parte de mí, mi futuro bebé que gracias a todos ellos y a su apoyo puedo hacer esto realidad.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por permitirme formarme como una profesional.

*Elena Estela Roldan Garcia*

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
<b>Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	17
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	19
1.6 Viabilidad del estudio.....	19
<b>Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
2.1 Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	21
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3 Bases filosóficas.....	29
2.4 Definición de términos básicos.....	30
2.5 Hipótesis de investigación.....	31
2.5.1 Hipótesis general.....	31

2.5.2 Hipótesis específicas.....	31
2.6 Operacionalización de las variables .....	32
<b>Capítulo III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>33</b>
3.1 Diseño metodológico.....	33
3.1.1 Tipo de investigación.....	33
3.1.2 Nivel de investigación .....	33
3.1.3 Diseño de investigación.....	33
3.1.4 Enfoque de investigación.....	33
3.2 Población y muestra .....	34
3.2.1 Población .....	34
3.2.2 Muestra .....	34
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	34
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	36
<b>Capítulo IV: RESULTADOS .....</b>	<b>37</b>
4.1 Análisis de resultados .....	37
4.2 Contrastación de hipótesis .....	41
<b>Capítulo V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>42</b>
5.1 Discusión .....	42
<b>Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>45</b>
<b>6.1 conclusiones 6.1 Conclusiones .....</b>	<b>45</b>
6.2 Recomendaciones .....	46
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>48</b>
7.1 Fuentes documentales.....	48
7.2 Fuentes bibliográficas.....	48
7.3 Fuentes hemerográficas .....	49
7.4 Fuentes electrónicas.....	50
<b>ANEXOS .....</b>	<b>52</b>



01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	52
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	53
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO .....	55

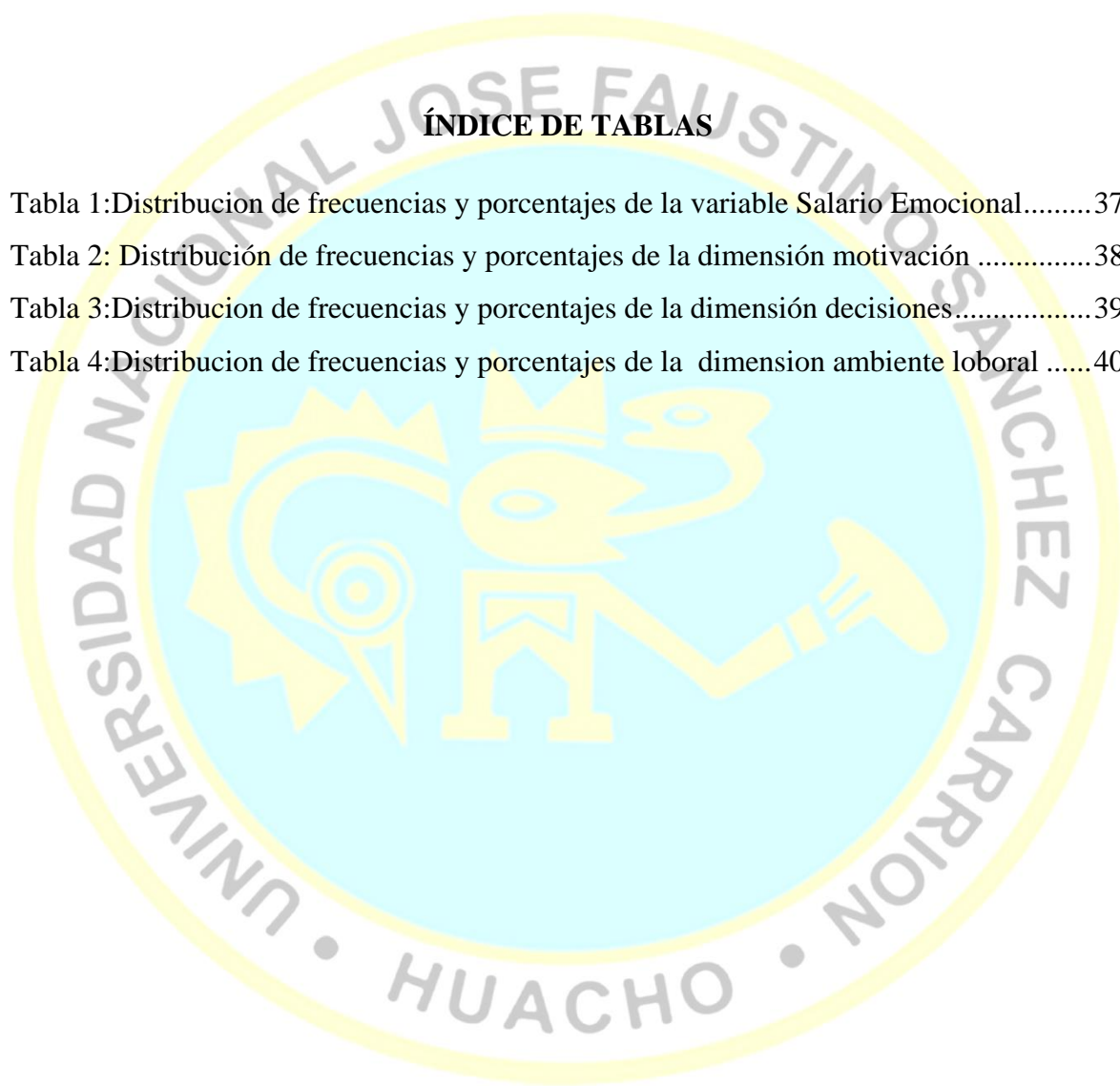


## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Salario Emocional de los trabajadores de la eagrícola Cuyuma S.A. ....	37
Figura 2: La motivación de los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A. ....	38
Figura 3: Las decisiones de los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A. ....	39
Figura 4: El ambiente laboral de los trabadores de la empresa agrícola Cuyuma S.A.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribucion de frecuencias y porcentajes de la variable Salario Emocional.....	37
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación .....	38
Tabla 3: Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimensión decisiones.....	39
Tabla 4: Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension ambiente loboral .....	40



## Resumen

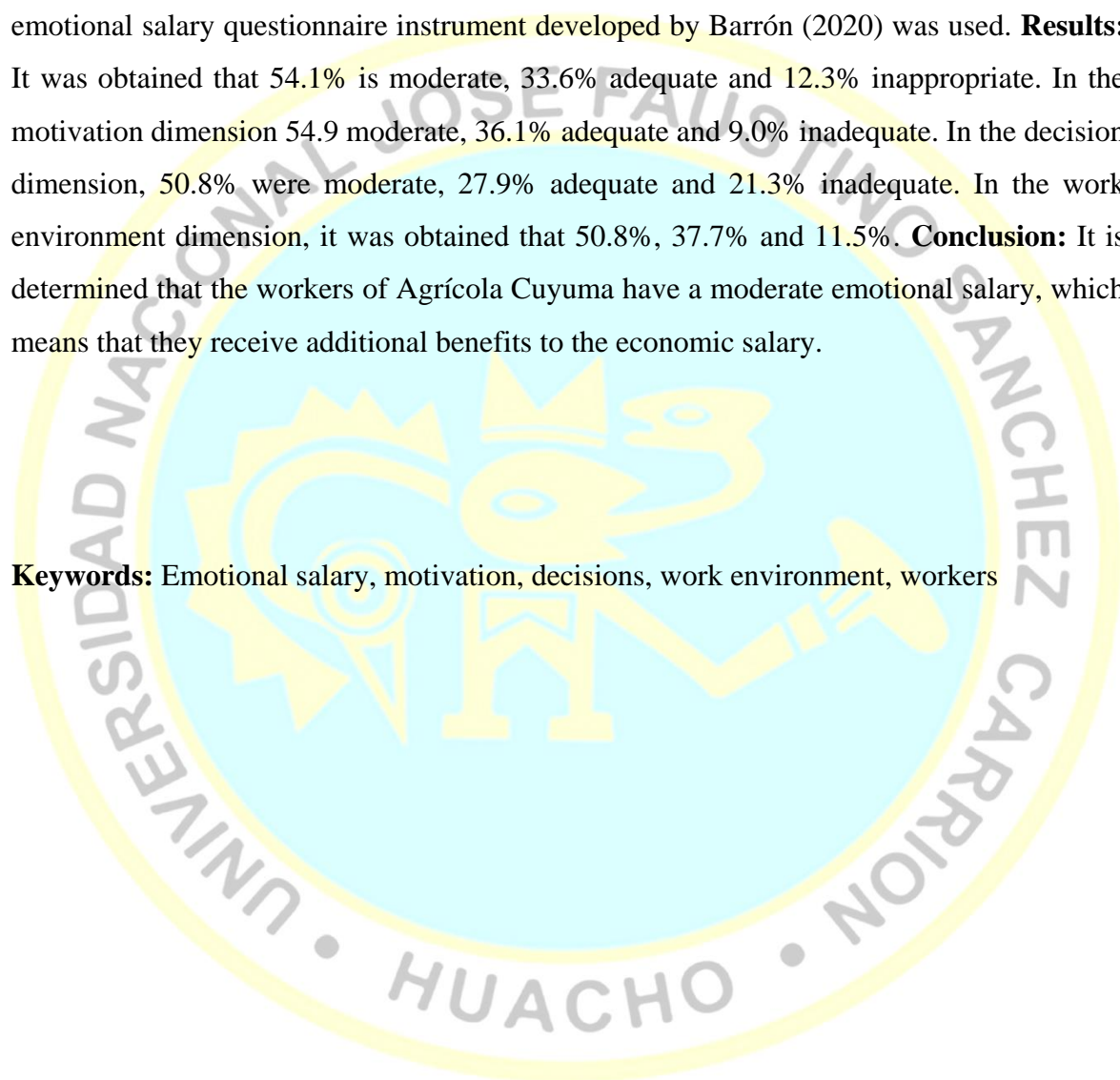
**Objetivo:** Identificar el Salario Emocional en los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A. Ica-2020. **Métodos:** El estudio fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. En cuanto al total de la población estuvo conformada por 122 trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, que fluctúan entre las edades de 18 años a más. Se utilizó el instrumento cuestionario salario emocional elaborado por Barrón (2020). **Resultados:** Se obtuvo que el 54,1% es moderada, 33,6% adecuada y el 12,3% inadecuada. En la dimensión motivación el 54,9 moderado, 36,1% adecuado y el 9,0% inadecuado. En la dimensión decisiones se obtuvo el 50,8% moderado, 27,9% adecuado y el 21,3% inadecuado. En la dimensión ambiente laboral se obtuvo que el 50,8%, 37,7% y el 11,5%. **Conclusión:** Se determinó que los trabajadores de la Agrícola Cuyuma presenta un moderado salario emocional lo que significa que perciben beneficios adicionales al salario económico.

**Palabras clave:** Salario emocional, motivación, decisiones, ambiente trabajo, trabajadores.

## Abstract

**Objective:** Identify the Emotional Salary in the workers of the agricultural Cuyuma S.A. Ica-2020. **Methods:** The study was of a basic type, descriptive level, non-experimental design and quantitative approach. As for the total population, it was made up of 122 workers from Agrícola Cuyuma S.A. Ica, which fluctuate between the ages of 18 and over. The emotional salary questionnaire instrument developed by Barrón (2020) was used. **Results:** It was obtained that 54.1% is moderate, 33.6% adequate and 12.3% inappropriate. In the motivation dimension 54.9 moderate, 36.1% adequate and 9.0% inadequate. In the decision dimension, 50.8% were moderate, 27.9% adequate and 21.3% inadequate. In the work environment dimension, it was obtained that 50.8%, 37.7% and 11.5%. **Conclusion:** It is determined that the workers of Agrícola Cuyuma have a moderate emotional salary, which means that they receive additional benefits to the economic salary.

**Keywords:** Emotional salary, motivation, decisions, work environment, workers



## INTRODUCCIÓN

El salario emocional es elemento clave para las empresas donde el recurso humano es el activo máspreciado que tiene es así como las actividades van en función al bienestar del trabajador donde ellos se sientan identificados y fidelizado gracias a los reconocimientos, beneficios y al ambiente que ofrece la empresa dentro de sus programas y actividades estén enfocados al bienestar y motivación y ello pueda repercutir en su familia.

El trato y las habilidades blandas que muestran los supervisores, encargados y jefes de fundo va a ser determinante la jornada laboral, el salario emocional incrementa, así como la experiencia en su trabajo.

Esta investigación realizada me permitió darme cuenta la rotación del personal en las empresas agroindustriales visitadas que son más frecuentes debido a varios factores entre ellos los más importantes la ausencia del salario emocional y el bajo salario económico, sin embargo, la empresa que se realizó la investigación plantea el salario emocional como una política dentro de la empresa para tener un clima organizacional adecuado y una mano de obra más calificada.

Asimismo, para mejor organización de la Tesis se ordenó a través de los siguientes capítulos:

**CAPÍTULO I:** Aborda el Planteamiento del Problema que considera la realidad problemática, la formulación del problema, objetivos (general y específicos), asimismo la justificación, la delimitación y viabilidad del estudio.

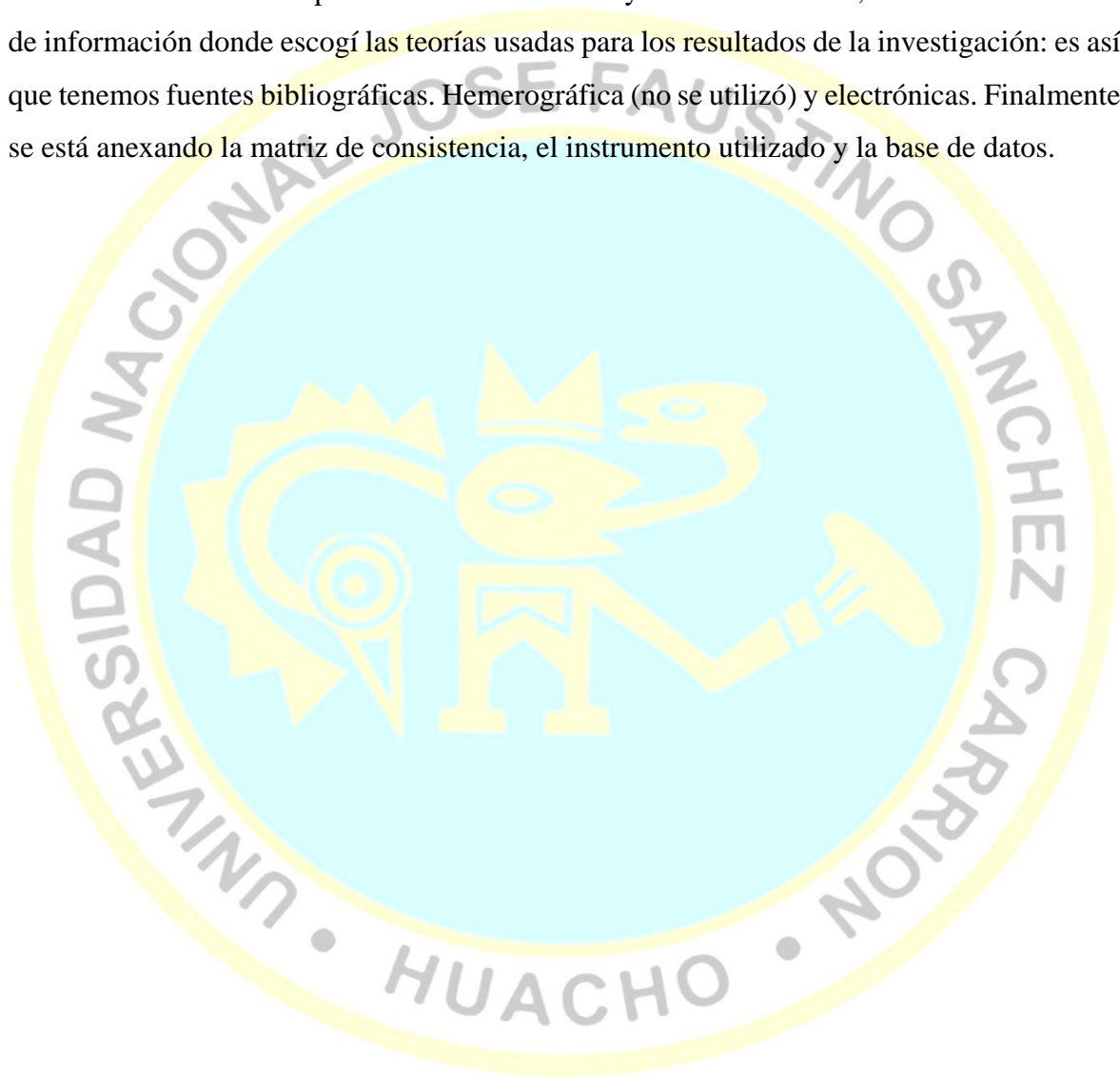
**CAPITULO II:** Trata sobre el marco teórico, donde se señala los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional, seguidamente de las bases teóricas, definición de términos, hipótesis de Investigación y Operacionalización de las variables.

En el **CAPÍTULO III**, correspondiente a la metodología donde se presentará el diseño metodológico, tipo, nivel, diseño de investigación, así como también la población y muestra, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento de la información. Por otra parte, se mostrará el instrumento que se utilizó.

En el CAPÍTULO IV, se encuentra el análisis de resultados que se obtuvo durante la investigación, se presenta las tablas y figuras por objetivos debidamente sustentadas. Seguidamente la contrastación de hipótesis.

En el CAPÍTULO V, se señala las discusiones de la investigación para un mejor entendimiento y comparar puntos de vista.

En el CAPÍTULO VI. Se presenta las conclusiones y recomendaciones, asimismo las fuentes de información donde escogí las teorías usadas para los resultados de la investigación: es así que tenemos fuentes bibliográficas. Hemerográfica (no se utilizó) y electrónicas. Finalmente, se está anexando la matriz de consistencia, el instrumento utilizado y la base de datos.



## **Capítulo I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

De acuerdo con los antecedentes acerca del salario emocional se pueden resaltar diversos trabajos académicos los cuales explican la estrecha relación sobre el trabajo y el salario emocional, en ellos también se resalta la influencia psicoemocional que se tiene; es por ello por lo que cabe resaltar que existen políticas enmarcadas para con el bienestar del trabajador.

Como se cita en el CEPLAN, (2021) Política Nacional Agraria (MINAGRI) – Aprobada publicada por el poder ejecutivo el 23/07/2021 establece abordar las causas y los efectos del bajo nivel de desarrollo competitivo agrario, en concordancia con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021 y la Visión del Perú al 2050 CEPLAN (2021) una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (MTPE) – Aprobada y publicada el 24/07/2021, que tiene como objeto prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud de las trabajadoras y trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan.

Citado en el MINSA (2020) está la política Nacional Multisectorial de Salud (MINSA) - Aprobada y publicada el 24/08/2020, denominada “Perú, País Saludable” es una política liderada por el Ministerio de Salud, con enfoque territorial, formulada de forma consensuada con los sectores responsables de intervenir en los determinantes sociales de salud priorizados y con los Gobiernos Regionales y Locales, que gestionan los servicios de salud en sus respectivas jurisdicciones, estableciendo los cuidados y atenciones de salud que reciben las personas, familias y comunidades a lo largo de su vida y las intervenciones sobre los determinantes sociales de salud priorizados, basada en el enfoque de “Cuidado Integral por Curso de Vida”, los principios del derecho y equidad en salud, la atención primaria de la salud (APS), la determinación social de la

salud, la gestión territorial, MIMP (2019) se resalta la Política de Igualdad de Género, (MPV) – Aprobada y publicada el 04/04/2019 constituye una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. MIMP (2019).

Como se cita en Jerez, Salazar, Suarez y Macías (2019). En el estudio realizado se observan ciertas dificultades o limitaciones que se enraízan en el poder de demostrar que los beneficios del salario emocional se terminarán transformando en beneficios económicos. Actualmente se tiene diversos e innumerables artículos académicos acerca de este tema, debido a que la relación existente entre ambos. En ocasiones las empresas no logran cumplir con la satisfacción de los trabajadores, porque realmente existe una cierta dificultad, porque esto dependerá de la cultura de la empresa, al sector que se dedique, el volumen de empleados que se tenga en las planillas y con las nuevas tecnologías que cuenten en el campo laboral. El coste que va direccionados para el bienestar de los trabajadores va relacionado con las políticas existentes de cada país, estos pueden ser permisos remunerados como en el caso del permiso por maternidad/paternidad. Pese a que se podría ver como un gasto extra, estos realmente buscan satisfacer al trabajador y pueden repercutir en sus jornadas laborales diarias. La remuneración, ciertos beneficios en el horario laboral e incentivos emocionales lograrán motivar a los trabajadores.

Tanto en lo referido en nuestro país existen políticas enmarcadas para con el bienestar de los trabajadores cabe precisar que

Trabajos como el de (Parra, 2003) nos llegan a demostrar que el trabajo es raíz de salud. Mediante el trabajo, las personas pueden llegar acceder a una serie de beneficios que conllevan a una buena salud, hablar de trabajo es hablar de salud, si en una comunidad hay trabajo que no solo satisfaga sus necesidades básicas, sino otros aspectos positivos del trabajo.

Carrillo (2016) en su estudio sobre El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S nos muestra una investigación sobre Psicología Industrial, gestión de personal, específicamente del Salario Emocional y la productividad, donde se tiene como objetivo fundamental, identificar la incidencia del salario emocional en la productividad de los trabajadores de Comercializadora P.S, al fundamentar el salario emocional como motivador según Frederick Herzberg en su teoría bi-factorial los dos factores, extrínsecos e intrínsecos y Saul W. Gellerman en su



libro Motivación y productividad, dónde explica la conducta humana en el trabajo: la gente constantemente busca sus mejores intereses propios. Los autores Krajewski, Ritzman y Malhortra, quienes determinan la productividad en la investigación dividida en dos títulos, Salario Emocional, Productividad, la investigación es correlacional transversal no experimental bajo el método deductivo, la población total fue de 12 trabajadores, y los resultados emitidos en la investigación establecieron que el salario emocional influye en la productividad de los trabajadores.

Otra de las investigaciones recopiladas en esta tesis es la investigación de (Rodríguez Rosas, 2018) quien nos presenta su investigación titulada “Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”, donde se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. La investigación es de tipo aplicada de nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal experimental. El instrumento utilizado fue la encuesta y la muestra la conformaron 123 colaboradores de las diversas áreas de la empresa. Se evaluó la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de Kolmogorov- Smirnov y mediante la correlación de Rho Spearman se realizó el análisis inferencial. A través, del análisis se encontró una correlación significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral ( $p = 0.000 < 0.05$  y Rho de Spearman 0.596, correlación positiva moderada).

Con lo precisado anteriormente puedo indicar que el problema del Salario emocional en los Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020, resulta siendo un tema muy interesante de abordar, a fin de definir como se presenta esta variable en la realidad que ellos viven y los demás podemos percibir, y es que no sólo el ingreso económico es importante en estos tiempos de modernidad, necesitamos ser bien tratados, convivir en armonía y esto es de lo que se trata con el salario emocional y desde mi perspectiva de bachiller en Trabajo Social considero necesario realizar la presente investigación.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se presenta el salario emocional en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se presenta el salario emocional de la motivación de los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020?

¿Cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020?

¿Cómo se presenta el salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020?

¿Cómo el salario emocional impacta en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Identificar cómo se presenta el salario emocional en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

Identificar cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

Identificar cómo se presenta salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

### **1.4 Justificación de la investigación**

En la actualidad, las organizaciones empresariales dependen del desempeño de cada trabajador, ya que son ellos quienes impulsan a la empresa hacia el éxito, este desempeño es quien ayuda a la empresa a crecer económicamente, lo cual beneficiará a los empresarios de cada una de ellas.

Actualmente el desarrollo de las estrategias que potencian y verifican la eficiencia en los trabajadores es un tema necesario a estudiar, lo que busca es mejorar la competitividad de una organización con respecto a sus referentes del mercado. Sin embargo, esta variable está sujeta al desempeño del trabajador, y este puede verse afectado por las emociones positivas o negativas que el colaborador tiene en el momento en que realiza sus funciones; es aquí donde cobra vital importancia el tema del salario emocional de los colaboradores.

Con la presente investigación se quiere dar a conocer que, el trabajador que logre obtener una motivación o salario emocional dentro de la empresa donde se desempeña, será quien aportará beneficiosamente en el progreso de la empresa, los labores que se le designan serán desarrollados exitosamente. Las empresas que emplean la motivación en sus trabajadores obtienen mejores resultados en el crecimiento empresarial, ya que muchos de ellos se pueden identificar con la empresa, ya sea por el apoyo que esta le dio o por motivos de temporalidad dentro de ella.

Las empresas que no cuentan con este incentivo emocional no logran crecer económicamente y muchas de ellas podrían arriesgarse a ser reconocidas de una forma negativa por diversos personajes sociales, lo que generará a un corto o largo plazo la decadencia empresarial. (Rodríguez Rosas, 2018) nos menciona que, actualmente cada vez son más las organizaciones que aplican el salario emocional; empresas como Google, Starbucks e Ikea llevan años incorporando esta estrategia y a la par llevan años obteniendo buenos resultados, todo esto debido a que se demostró que es la mejor forma de mantener felices a sus trabajadores. Lo mejor que puede tener una organización es motivación laboral, y esto se logra a partir de la implementación del salario laboral.

Como nos explica (Terán Ruelas, 2017) El termino salario emocional viene haciéndose cada vez más presente en la actualidad, como una ayuda a mejorar el desempeño laboral.

El salario emocional tiene en cuenta los beneficios y compensaciones no económicas que obtienen los colaboradores en toda organización, tales como, la probabilidad de que los empleados laboren desde su casa unas horas a la semana, celebre fechas especiales, obtengan reconocimientos, entre otros factores que los hace felices.

Por estas razones se justifica la realización de la presente investigación sobre el Salario Emocional de los Trabajadores de los Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S-A. Ica -2020.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **Delimitación geográfica**

Agrícola Cuyuma S.A. Ica., durante el año 2020.

### **Delimitación social**

Trabajadores de la Empresa Agrícola Cuyuma S.A. Ica.

### **Delimitación del estudio conceptual**

De la variable independiente: Salario emocional

### **Delimitación del universo**

Trabajadores de la Empresa Agrícola Cuyuma S.A. Ica.

### **Delimitación del espacio geográfico**

La investigación se desarrolló en la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, durante el año 2020.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

Para el desarrollo del proyecto de investigación es importante evaluar la disponibilidad de los recursos económicos que se utilizó, ya que estos hacen posible el efectuar y terminar este estudio, además cuento con los recursos económicos para sostener los gastos que demandará hacer el proyecto de investigación.

Las ventajas que hay que resaltar en este estudio, es que el grupo de los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A. Ica, es una empresa solidad y prestos a brindar información, puesto que ya conocen a la autora de la investigación.

De otro lado esta investigación fue relevante porque con el desarrollo del estudio se aportaron datos, información y conocimientos nuevos a los ya existentes sobre el tema del Salario emocional en Trabajadores agrícolas.

Cabe resaltar, asimismo, que hoy en día se tenemos acceso a tanto al internet, como a revistas, libros ya sean físicos y virtuales.



## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

En esta investigación he podido recopilar datos internacionales como la de Burgos, Molestina, & Castro (2017) en su trabajo Concepción e Importancia del “Salario Emocional en las Organizaciones Privadas con Fines de Lucro”, en el trabajo de investigación se abordó la importancia en una organización y los principales requerimientos para el manejo del salario emocional, a sus colaboradores que pertenezcan en la institución privada, esta debe dar una imagen de provecho ya que es idónea para el personal debido que el incentivo como factor humano crea en sus miembros una mayor competitividad con un manejo óptimo de productividad beneficiosa en el desenvolvimiento de sus funciones sea cual sea a la que estos pertenezcan en los diferentes niveles de la organización. Mediante la investigación científica demostraron diferentes maneras de implementar el rendimiento y desempeño laboral con igualdad y el reconocimiento de acciones para sus miembros actores del cambio en la actividad empresarial, demostrando así que es un motivo que impulsa a cualquier persona que trabaje en cualquier área de una empresa de manera que explota cualquier ámbito y motiva el área profesional de cualquier individuo para que este otorgue el mejor de sus resultados posibles. En la institución privada el rendimiento es fundamental y la producción debe dar sus mejores resultados posibles pues en el salario emocional se puede alcanzar las metas proyectadas por la empresa puesto que sus trabajadores se verían impulsados por sí mismos a la obtención de resultados eficientes.

Cepeda (2020) en su tesis “El Salario Emocional y la Rotación de Personal en Áreas Administrativas: El Caso de una Empresa Transnacional del Sector de Servicios”. Nos detalla que los principios del salario emocional están basados en teorías de la motivación expuestas por distinguidos autores como Abraham Maslow (teorías de la motivación) o Herzberg (pirámide de las necesidades humanas), que son una de las investigaciones científicas base para llegar a lo en estos tiempos modernos

conocemos como salario emocional, todas ellas se detallaran más adelante. La técnica de investigación fue cualitativa, la cual poseen ciertas singularidades; Pérez Serrano (2007) citado por Cepeda (2020) nos dice que; las cualidades del estudio de caso deben ser particulares, descriptivas, heurísticas e inductivas. El objeto de estudio para esta entidad en específico está enfocado al salario emocional dentro de la organización con el fin de reducir la su rotación de personal. Se aplicó un instrumento de investigación que consistente en una encuesta dirigida a los colaboradores administrativos. Con base en los resultados de las encuestas aplicadas al personal de la empresa, se identificó que un 89% de los encuestados están satisfechos con el trato dentro de la institución. De manera general, las edades van de los 20-30 años. La mayoría de las personas encuestadas (51.7%) consideran que su trabajo no es muy cargado, por lo que tienen tiempo libre para pasarla con su familia, haciendo deporte o en otras ocupaciones que ellos deseen. En conclusión, el buen trabajo no solo debe estar retribuido económicamente, con un buen ambiente laboral sino también psicológicamente, además de potenciar las habilidades para el crecimiento y mejora de los colaboradores y puedan sentirse a realizados dentro de dicha institución.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Rodríguez (2020) en su investigación de: “El Salario Emocional y su Relación con los Niveles de Efectividad de la Universidad Cesar Vallejo – Piura”, persigue como objetivo determinar la relación del Salario Emocional y los niveles de efectividad considerando como estudio la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre en Piura, Perú (año 2018), apoyados en el método cualitativo se emplearán técnicas como el diseño experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, aplicando la fórmula finita , las técnicas de recolección de datos y las encuestas, llegando a la conclusión de que la correlación entre el salario emocional y la efectividad es significativa, aunque es muy baja como para aceptar la hipótesis de que el salario emocional contribuye en forma representativa en la efectividad . Se comprueba que el salario si contribuye notablemente a una mayor eficiencia en el trabajo. Es necesario Implementar las estrategias propuestas de la herramienta Salario Emocional para el aumento de la efectividad, minimizando la insatisfacción y el bajo desempeño en sus funciones. Considerando la importancia del bienestar del trabajador versus el rendimiento laboral se precisa realizar esta investigación.

Barrón (2020) en su investigación sobre: “El Salario Emocional y la Retención de Personal de Campo en las Empresas Vitivinícolas de Pisco – Ica”, realizada dentro de la Universidad Nacional Federico Villareal. El trabajo de investigación tuvo como objetivo ver si existe una relación directa entre el salario emocional y la retención de personal de campo de las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación es el descriptivo con enfoque cualitativo con un nivel de investigación de descriptivo correlacional. Para la investigación se tomó una muestra de 110 trabajadores de campo de una población de 339 trabajadores de campo que trabajaron en las 4 empresas vitivinícolas que se encuentran en Pisco, el periodo de tiempo en donde se hizo la investigación fue en los meses de febrero – marzo del 2019. A la muestra se le aplicó una el instrumento de recolección de datos que fue una encuesta con 61 preguntas, utilizando la escala de Likert. (31 preguntas fueron para la variable de Salario Emocional y 30 preguntas para la variable de Retención de personal). El procesamiento estadístico de los datos se hizo mediante el programa SPSS 25. Las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación fueron de que existe una relación directa significativa entre las variables del salario emocional y la retención de personal de campo de las empresas agrícolas vitivinícolas de Pisco – Ica. (Coef. Spearman = 0.799 y pvalor = 0.00 < 0.01), siendo esta una correlación alta entre las variables.

Figuroa (2019) en su tesis “Salario emocional y retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018” que tuvo como objetivo establecer de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 365 trabajadores, asimismo la muestra fue 187 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, salario, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.946). Los resultados obtenidos respecto a el “Salario emocional”, el 13,9% de los encuestados de la municipalidad casi nunca reciben orientación por parte de su jefe para superar tus brechas de crecimiento profesional, el 24,6% mencionó que la municipalidad casi nunca organiza actividades donde puedas integrar a tu familia, el 10,1% de los



encuestados manifestaron que la municipalidad casi nunca reconoce el trabajo bien hecho. Asimismo, respecto al “Retención del talento humano”, el 13,9% mencionó que no reciben alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual, el 28,9% mencionó que no siente que dentro de la municipalidad tienes estabilidad laboral. Con el estudio se determinó que existe un alta positiva y muy significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,888$ ), por lo que se concluyó que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Neyra (2019) , en su investigación “Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, MICRORED Sayán, 2018. Donde el objetivo general fue establecer de qué manera el estrés laboral influye en la motivación laboral del personal asistencial de salud, Micro Red Sayán, 2018. La metodología fue de diseño no experimental, y tipo transversal, correlacional causal. La población fue 92 trabajadores; y la muestra para los usuarios fue 74 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,891. Los resultados con respecto a la variable “Estrés laboral”, a criterio del 77,1% de los encuestados manifestaron que casi siempre les estresa el tener que tomar decisiones rápidas, el 64,9% tiene conflictos por el rol que desempeña en su centro laboral y el 55,4% mencionaron que les genera estrés las presiones que ejerce su equipo de trabajo a su persona. Por otro lado, con respecto a la variable “Motivación laboral”, 35,1% mencionó que en su centro de trabajo no está libre de peligros, el 35,1% mencionaron que no evitan cualquier competición negativa dentro de su centro laboral. Con un nivel de significancia  $p = 0,00 < 0,05$  y una correlación moderada positiva y muy significativa  $r = -0,729$ , la investigación concluye el estrés laboral influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial de salud, Micro Red Sayán, 2018.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Teoría del Salario Emocional**

Gay (2006) en “Riesgos Psicosociales” nos explica que el término de “Salario Emocional” engloba cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación...no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación

laboral. Es complicado tener una definición genérica debido a la complejidad por número y a veces dificultad de aplicación de alternativas que ofrece y, también, dada la especificidad y singularidad que, en cada organización, alcanza el concepto del salario emocional. Se denomina *salario emocional* porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia, se califica “emocional” porque con independencia del satisfactor de qué se trate vacaciones, atención a necesidades personales, elementos satisfactores en el contexto del clima laboral.

Gay (2006) nos comenta que lo que se le pide a todo satisfactor es que aporte, en cantidad y calidad, satisfacción suficiente a las necesidades personales; pero no siempre somos conscientes de que estas necesidades son singulares, propias, y, también, cambiantes. Dicho de otro modo, pretender la satisfacción de todos, en todo y con los mismos satisfactores, no sólo es utópico, además de insostenible, sino que tiene alta probabilidad de ineficacia en el tiempo. De ahí que, como debería ser con todo tipo de contraprestación, pero aquí mucho más, el salario emocional es poco generalizable y, por el contrario, altamente eficaz y eficiente si se singulariza, flexibiliza y adecua.

¿A quién? Al asalariado, cuyos motivos son singulares y cambiantes. El café para todos, suponiendo que como fórmula sea útil en cualquier tipo de compensación salarial, es especialmente contraindicada para el salario emocional.

### **Teoría de las 4 C's del salario emocional**

Según Gay (2006) en su teoría de las 4 C's, son condiciones de calidad de vida de los colaboradores, por lo cual son de carácter cualitativo y no cuantitativo. Estas condiciones son:

#### **A. Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto.**

Chara & Huanca (2019) nos explican que cuando se habla de condiciones de trabajo, se engloba diferentes ámbitos con los que el colaborador se relaciona diariamente con sus funciones, actividades u obligaciones, los cuales deben estar en óptimas condiciones para el bienestar del colaborador, esto implica que al tener a nuestros empleados en adecuadas condiciones sean éstas físicas, en el aspecto de compensación, en crecimiento profesional, en la carga de trabajo, entre otros, la empresa tendrá mayor estabilidad, menor tasa de ausentismo, mayor crecimiento y

competitividad, ante lo cual se debe tomar en cuenta las siguientes condiciones para mejorar:

Según Abrajam, Contreras & Montoya (2009) citado por Chara & Huanca (2019) quienes señalan los siguientes tipos de condiciones de trabajo los cuales se refieren a las características del tipo de trabajo que realizan los colaboradores:

**Tiempo:** Adecuado al tipo de jornada, horario de trabajo o descansos.

**Prestaciones:** Beneficios que brinda la empresa como: vacaciones, presentes o regalos, utilidades, transporte, servicio médico, uniformes, entre otros.

**Capacitación:** Dar mayor conocimiento en áreas o aspectos que necesita el colaborador para desempeñar su trabajo de mejor manera.

**Oportunidades de Desarrollo:** Ascensos o planes de estudios, formación en la empresa ayuda a que el colaborador tenga una motivación emocional.

**Bienestar:** En cuanto al buen servicio de necesidades básicas de los colaboradores como: instalaciones sanitarias, suministros de agua potables, lugares de descansos, comedores.

## **B. Compañerismo en las relaciones laborales**

Chara & Huanca (2019) ,mencionan que las buenas prácticas y un buen trato entre colaboradores dependen de las condiciones del trabajo que ofrece la empresa a sus colaboradores, ya que así se lograra que los empleados se sientan bien y satisfechos con sus actividades diarias logrando una armoniosa relación laboral incentivando al trabajo en equipo.

## **C. Condiciones ambientales del espacio del trabajador**

Según Pedroso (s/f) citado por Chara & Huanca (2019) ,manifiesta que dentro de las condiciones de trabajo se consideran aspectos ambientales o físicos, los cuales deben ser tomados en cuenta para mejores resultados en el rendimiento de los colaboradores dependiendo del tipo de trabajo.

## **D. Condición de trabajo y familia**

Según Gay (2006) citado por Chara & Huanca (2019), nos dice que se debe establecer una conciliación ante las necesidades de los colaboradores para lograr satisfacción en

cada uno de ellos, en este caso entre el trabajo y familia, para establecer esta conciliación se tomara en cuenta: conocer las necesidades de todos los colaboradores, sostenibilidad al conocer las necesidades, se concreta costes y asignación de recursos, asignación por colectivos, funciones y personas, esto mediante la creatividad (innovación en herramientas de conciliación) y flexibilidad (leyes del marco de relaciones laborales tengan flexibilidad).

Condiciones que dependerán de las necesidades profesionales y personales de la realidad vivencial de cada trabajador, por lo que antes de analizar en qué condiciones debe trabajar la empresa para el bienestar de sus colaboradores se debe conocer las necesidades, ideales y satisfactores puntuales de cada uno para obtener un mejor resultado empresarial.

Es claro entender que las condiciones descritas por Gay, como son las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, compañerismo en las relaciones laborales, condiciones ambientales del espacio del trabajador, condición de trabajo y familia, se hacen operativas en el trabajo que presento por cuanto se enmarcan con certeza en la población sujeto de la investigación que son los trabajadores de la Empresa Cuyuma S.A. ubicada en Ica, está procura que el colaborador trabaje a gusto en la empresa, denotando de otro lado que existe entre los trabajadores camaradería y compañerismo, también de que se evidencia mejora de las condiciones de trabajo donde se desenvuelven para ejecutar su labor tanto en campo como en oficina, asimismo se le da importancia a la condición de trabajo y a sus familias de los trabajadores hecho que lo podemos percibir en las actividades planes y programas que desarrolla la Oficina de Recursos humanos y Servicio Social respectivamente.

### **Teoría Psicológica. (Maslow, 1943)**

La teoría psicológica que abarcaremos será del libro de Abraham Maslow, libro que lleva como título “A Theory of Human Motivation”, donde a través de una jerarquía plasmada en una pirámide que va desde las necesidades biológicas más sencillas como los alimentos, el vivir en un ambiente seguro, o la interacción con la sociedad, hasta las más altas como el menester del reconocimiento y la autorrealización de cada persona.

Rodriguez (2017) nos explica la relación de la pirámide con el tema abordado del salario emocional.

Como podemos ver en la Pirámide, el ser humano va cubriendo sus necesidades poco a poco para sentirse pleno, estas necesidades parten desde la base fisiológica hasta la cúspide de la autorrealización, pasando por la satisfacción de necesidades de seguridad, sociales y de estima o reconocimiento.

El salario emocional, concepto que se ha asociado al sentimiento de satisfacción por parte de una persona en su ambiente laboral, tiene que ver con las dos partes superiores de esta pirámide: la Estima/reconocimiento y la Autorrealización, dos estadios de la personalidad que son atendidos o satisfechos por este “salario”.

El salario emocional sobrepasa la cuestión económica, el salario emocional tiene que ver con la empatía intrínseca de una persona hacia el lugar de donde proviene su ingreso económico. Es, en resumidas cuentas, el cúmulo de factores no monetarios que hacen que una persona se sienta satisfecho o pleno en su trabajo. Salario emocional, la magia de sentirse realizado.

#### **Teoría X. (McGregor, “El lado humano de las organizaciones”, pág. 43, 1960)**

Castillero (2020) nos menciona que la llamada teoría X, es una elaboración de McGregor en 1960 a partir de su obra “El lado humano de las organizaciones” en la que intenta explicar el modo de entender la empresa y al trabajador que había sido mayoritaria hasta el momento.

Esta visión tradicional considera al trabajador como un ente pasivo al que es necesario obligarle a trabajar, un ser holgazán que tiende a trabajar lo menos posible y cuya única motivación para ello es obtener dinero. Se le considera poco informado, incapaz de gestionar los cambios y conflictos y poco ambiciosos. Sin un control exhaustivo no llevarían a cabo sus labores.

Bajo esta consideración, la dirección debe mostrar capacidad de liderazgo y ejercer un control continuado sobre los empleados con el fin de evitar su pasividad. Se controlará el comportamiento de los trabajadores y se asumirán todas las responsabilidades, proporcionándoles tareas limitadas.

El liderazgo se ejerce pues de manera autoritaria y señalando lo que cada uno debe hacer y cómo. Las normas son estrictas y se establecen fuertes sanciones, coacciones y medidas punitivas para mantener a los empleados trabajando. Se usa el dinero y la remuneración como elemento básico de motivación.

### **Teoría Y. (McGregor, 1960)**

Castillero (2020) nos explica también que en la teoría X McGregor explicita la manera tradicional de entender el trabajo que se tenía desde la época de la Revolución Industrial. Sin embargo, considera que se necesitaba partir de una teoría diferente que tuviese una visión diferente del trabajador y su papel en la empresa. *El resultado de ello fue la teoría Y.* pág. 59

Esta teoría indica que la administración debe ser responsable de organizar la empresa y sus recursos con el fin de cumplir con sus objetivos, pero que los empleados no son un elemento pasivo sino activo a menos que sean empujados a ello. También se valora que el compromiso es mayor cuando se observa un reconocimiento de sus logros, y que aplicar las capacidades de los trabajadores puede generar soluciones a problemas organizativos imprevistos o para los que la dirección no tiene una solución válida.

Se trataría pues de ejercer un liderazgo que permita la participación y la confianza, en que se aprecie la labor del trabajador, en que se amplíe y enriquezca el trabajo y responsabilidad personal (por ejemplo, mediante la delegación de responsabilidades) y que se enfoque a la consecución de objetivos en vez de a la autoridad y el poder personal.

### **2.3 Bases filosóficas**

La tesis que presento sobre Salario Emocional de los Trabajadores en la Empresa Cuyuma S.A. se sostiene en la filosofía humanista, por cuanto se aborda al ser humano como centro de nuestra investigación y como señala Morgan, la familia es una categoría histórica que hace posible conocer al individuo en su aspecto económico y en sus relaciones familiares y sociales.

De otro lado, es conveniente señalar que la filosofía humanista cobra significancia en la investigación en tanto se trata de estudiar a los trabajadores de la empresa, así como el enfoque humanista tiene como fin el antropocentrismo (el centro es el ser humano), el cual tiene como objetivo el desarrollo del ser humano ante la sociedad y es lo que trataremos de dar a conocer con respecto a los trabajadores de la Empresa Cuyuma S.A.

## 2.4 Definición de términos básicos

### **El salario**

(Raffino, 2020) nos define el salario como la remuneración, sueldo o estipendio de la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo con lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal. En menos palabras, nos menciona que es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo.

### **Laboral**

(Bambibre, 2018) nos dice que se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

### **Salario emocional**

(Almeda, 2017) en su publicación de estrategias nos explica que el salario emocional son todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados además de su sueldo a final de cada mes.

Es decir, conseguir que el trabajo llene moralmente las expectativas del empleado de tal forma que vea un futuro estable dentro de la compañía y no quiera cambiar.

### **La motivación**

(Valdés Herrera , 2020) dice que es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Explica que, al motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

### **Organización**

(García, 2017) explica la definición de una organización como un sistema definido para conseguir ciertas metas u objetivos. Estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados que desempeñan funciones concretas. También se puede definir como un grupo social integrado por personas, tareas y administración, que se relacionan entre sí dentro de una estructura sistemática con el propósito de alcanzar unas metas. Las entidades o empresas funcionan a través de una serie de normas que previamente han sido fijadas para el cumplimiento de los objetivos.

### **Reconocimiento**

(Diccionario de la lengua española, 2020) define al reconocimiento como la acción y efecto de reconocer o reconocerse.

### **Eficiencia**

(Diccionario de la lengua española, 2020) define la palabra “eficiencia” como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

### **Clima laboral**

(Sánchez, 2010) nos define que el clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa.

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

No se considera por ser una investigación descriptiva.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

No se considera por ser una investigación descriptiva.



## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p><b>Salario Emocional</b></p> <p>Se define como cualquier tipo de compensación intangible que el trabajador percibe a cambio de sus servicios (Bager, 2005, citado por Augusto, Campagnoli, Canuto, u Graziano, 2018)</p>	Motivación	Reconoce los logros Actividades Flexibilidad de horarios Remuneración	¿La empresa reconoce los logros de los trabajadores? ¿las actividades están dirigidas para los trabajadores y sus familias? ¿Tienen flexibilidad de horarios? ¿crees que tu remuneración va acorde a la labor que realizas?
	Decisiones	Alternativas Libertad	¿Crees que tus ideas son importantes? ¿Esperas que otros tomen las decisiones por ti? ¿Piensas y dices las cosas con libertad? ¿Eres consciente de lo que dices y lo que haces?
	Ambiente laboral	Vinculación Aceptación	¿Haces amigos fácilmente y entablas una conversación? ¿Participas activamente de las actividades dentro de la empresa? ¿Crees que eres importante en la empresa? ¿has ayudado en alguna labor a tu compañero?

## **Capítulo III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo, por cuanto se trata de conocer cómo se presenta la variable Salario Emocional en los Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica-2020.

Según Hernández et al. (2014), para desarrollar el enfoque cuantitativo se sigue todo un proceso de manera rigurosa, secuencial y probatoria, mediante la recolección de datos en forma numeral y utilizando análisis estadístico para el cumplimiento de objetivos.

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

De nivel descriptivo, porque como señala Hernández, Fernández & Baptista, (2014), expresan que el nivel descriptivo “busca detallar todas aquellas características y propiedades importantes de cualquier fenómeno que se analice. A su vez también llega a describir las tendencias de un grupo o población” (pág. 92).

#### **3.1.3 Diseño de investigación**

No experimental, porque como señala Carrasco (2010, p.71) define el diseño no experimental como aquel cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. En tal sentido lo que se busca no es manipular la variable sino describir su comportamiento.

#### **3.1.4 Enfoque de investigación**

Enfoque cuantitativo

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

La población universal, objeto de estudio, son los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, que fluctúan entre las edades de 18 años a más.

Carrasco (2006) define a la población como: “conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características mucho más concretas que el universo”. (p. 238).

La población con la que se trabajó es de 122 trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica siendo estos el 100%.

### **3.2.2 Muestra**

No se aplica por cuanto se trabajó con la población total de trabajadores de la Empresa Cuyuma S.A. Ica.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

### **Observación**

Se utilizó la observación, así como todos los sentidos para captar el impacto del salario emocional, en los trabajadores de la empresa Agrícola Cuyuma S.A. Ica.

### **Recolección de datos**

Nos permitió obtener información sobre la variable que se están investigando, en referencia material de información bibliográfica, internet, etc.

### **Instrumento**

Cuestionario elaborado por Paul Ricardo Barrón Paredes en el año 2020-Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración Universidad Federico Villarreal.

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- Nombre del instrumento** : Cuestionario Salario Emocional
- Autores y año** : Cuestionario elaborado por Paul Ricardo Barrón Paredes en el año 2020- Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
- Adaptación** : Año 2020 (Adaptación)
- Objetivo** : Conocer el salario emocional de los trabajadores.
- Sujetos de aplicación** : Trabajadores de la empresa Agrícola Cuyuma
- Administración** : Individual
- Duración** : 15 a 20 min
- Descripción** : El cuestionario consta de 3 dimensiones (Motivación, ambiente laboral y decisiones) 31 ítems
- Interpretación de la escala:**

ESCALA	Sub Escalas			
	SALARIO EMOCIONAL	MOTIVACIÓN	DECISIONES	AMBIENTE LABORAL
Inadecuado	96 a 112	38 a 47	30 a 36	21 a 25
Moderado	113 a 127	48 a 56	37 a 42	26 a 29
Adecuado	128 a 143	57 a 65	43 a 48	30 a 33

**Número de ítems:** 31(14 Salario emocional,10 Motivación y 7 ambiente laboral).

### Propiedades métricas:

**Validez:** El autor del cuestionario quien después de pasar dichos instrumentos por los juicios de expertos obtuvo una validación de 88.4 considerando muy buena para su aplicación. Asimismo, mencionar que es un instrumento tipo Likert

**Confiabilidad:** El instrumento aplicado por el autor arrojó una confiabilidad de 0,820 utilizando el alfa de Cronbach lo cual demuestra una fiabilidad adecuada para su aplicación.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para elegir mi proyecto de investigación, realicé una visita a las diferentes empresas de la ciudad de Ica (Agrícola la Joya S.A., Exportadora Frutícola del Sur S.A. Complejo Agroindustrial Beta S.A. North Bay Produce S.A. Agrícola Cuyuma S.A.), de allí recopilé información de sus políticas, salario emocional o beneficios sociales que brindan a sus trabajadores. Al ver el calor humano y el ambiente laboral adecuado tuve la idea de investigar cuáles eran las políticas, programas y estrategias que conllevan a alcanzar que una empresa tenga a sus trabajadores fidelizados y su rotación de personal no sea continua.

Luego de haber escogido a la empresa con la que iniciaría mi investigación se realizó el trabajo de oficina para la busca de información en las áreas correspondiente y a su vez investigaciones para nuestras referencias y marco teórico así tener una base tanto legal como estudios de teorías científicas ya realizados en temas de salario emocional.

Seguido formulé el problema, objetivos y justificación, una vez realizado todo esto trabajé mi operacionalización de variable, luego la metodología, usando mis recursos, realizando los presupuestos y ciñéndome al cronograma.

## Capítulo IV RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

#### Objetivo General

Identificar cómo se presenta el salario emocional en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica, 2020.

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Salario Emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	15	12,3
Moderada	66	54,1
Adecuado	41	33,6
Total	122	100,0

Fuente: Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica, 2020.

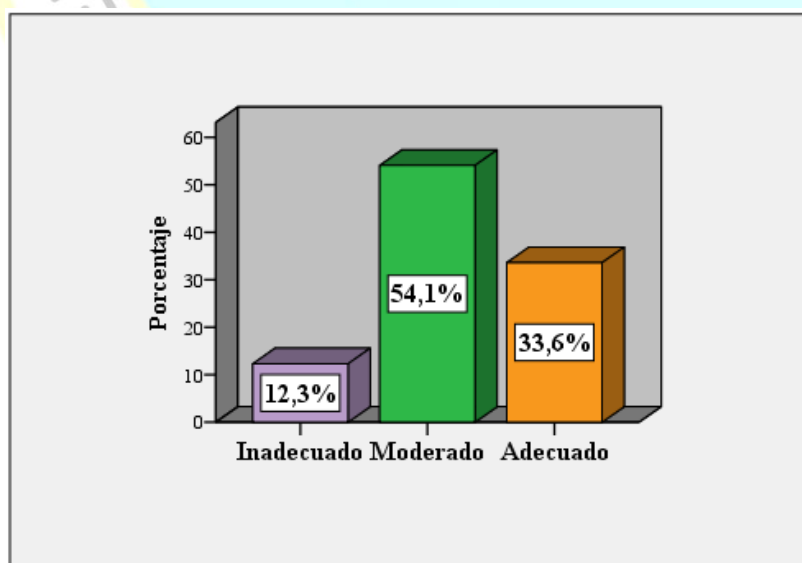


Figura 1: Salario Emocional de los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A.

### Interpretación:

En la tabla se observa que del total de los 122 colaboradores de la empresa Agrícola Cuyuma S.A Ica, se hayo que 66 trabajadores que representa un 54,1 % precisaron tener un moderado salario emocional y 41 trabajadores que representa un 33,6% manifestaron tener un adecuado salario emocional y por último 15 trabajadores que representan un 12,3% afirmaron tener un inadecuado salario emocional en la empresa que laboran haciendo referencia que los colaboradores reciben retribución y compensación no monetaria.

De modo que al observar la tabla nos muestra que hay un moderado salario emocional lo que significa que hay una gran parte de la población no presencian un salario emocional en cuando a su motivación, decisiones y ambiente trabajo.

### Objetivos Específicos 1

Identificar cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	11	9,0
Moderada	67	54,9
Adecuado	44	36,1
Total	122	100,0

Fuente: Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica, 2020.

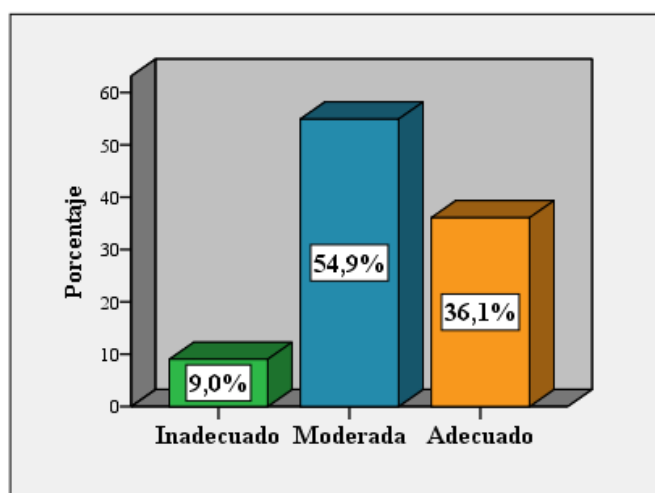


Figura 2: La motivación de los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A.

### Interpretación:

En la tabla 2 se observa que del total de la población encuestada en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, 11 trabajadores que representa el 9% precisaron tener una inadecuada motivación, 64 trabajadores que representa el 54,9% afirmaron que tienen una moderada motivación y 44 trabajadores que representa el 36,1% con motivación adecuada.

Esto significa que hay un gran porcentaje de la población que afirma que hay motivación dentro de la empresa donde manifiestan ser reconocidos por sus logros además de ello reciben actividades dirigidas para los trabajadores y su familia y cuentan con un horario flexible. Reafirmar que hay otra parte de la población que manifiesta que hay inadecuada motivación lo cual hace presenciar que no se sienten motivados por la empresa.

### Objetivos Específicos 2

Identificar cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	26	21,3
Moderada	62	50,8
Adecuado	34	27,9
Total	122	100,0

Fuente: Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica, 2020.

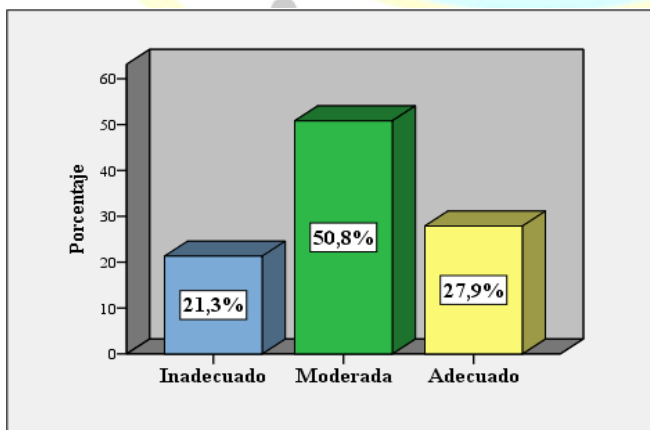


Figura 3: Las decisiones de los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A.



### Interpretación:

En la tabla 3 se observa que del total de la población encuestada en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, 26 trabajadores que representa el 21,3% precisaron tener una inadecuada decisión, 62 trabajadores que representa el 50,8% afirmaron que tienen una moderada decisión y 34 trabajadores que representa el 27,9% con decisión adecuada.

Cabe aclarar que en este punto que una parte de la población de estudio manifiestan que tienen libertad para expresar sus ideas lo cual los conlleva tomar decisiones en su mejoramiento y desempeño ya que la empresa ofrece oportunidades de crecimiento personal y profesional. Precisar que otra gran parte de la población se encuentra en una posición no reconocida por la empresa.

### Objetivos Específicos 3

Identificar cómo se presenta salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.

Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión ambiente laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	14	11,5
Moderada	62	50,8
Adecuado	46	37,7
Total	122	100,0

Fuente: Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica, 2020.

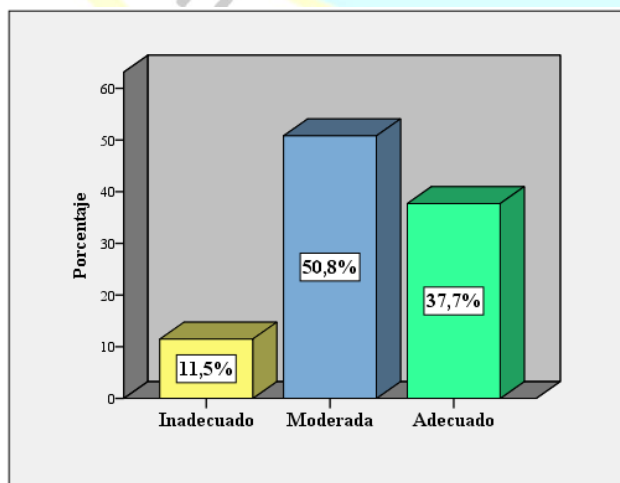


Figura 4: El ambiente laboral de los trabajadores de la empresa agrícola Cuyuma S.A.

**Interpretación:**

En la tabla 4 se observa que del total de la población encuestada en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, 14 trabajadores que representa el 11,5% precisaron tener un inadecuado Ambiente Laboral, 62 trabajadores que representa el 50,8% afirmaron tener un moderado ambiente laboral y 46 trabajadores que representa el 37,7% con un ambiente laboral adecuada.

Esto implica que la mayor parte de la población afirma que el ambiente laboral en la empresa que laboran se realizan actividades, reuniones y capacitaciones para el desarrollo y estabilizar el clima laboral.

**4.2 Contrastación de hipótesis**

No se cuenta con resultados



## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

El objetivo de la investigación sobre Salario Emocional fue para saber si dentro de la Empresa Agrícola Cuyuma S.A. tenían conocimiento o si empleaban dentro del día a día los trabajadores el salario emocional, por tal motivo se empleó el cuestionario elaborado por Paul Ricardo Barrón Paredes en el año 2020- Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.

En los resultados que se obtuvieron en la encuesta nos refleja que la empresa tiene implementado como política social el salario emocional, a su vez tiene dentro su plan anual tienen programas de beneficios sociales y la calidad de vida que lleva cada trabajador dentro de la empresa, cabe resaltar que ellos consideran que es su segunda familia por las horas que pasan dentro de la empresa.

Asimismo, la empresa agrícola en forma preventiva y para fidelizar a sus trabajadores brinda los beneficios o incentivos que no necesariamente tienen que ser monetarios para promover los objetivos y llegara a la visión que tiene como empresa y lograr que el trabajador tenga un balance emocional y pueda trabajar bien.

La investigación que presento sobre Salario Emocional de los Trabajadores de la Agrícola Cuyuma s.a. - 2020, se relaciona con la tesis de Figueroa (2019) denominada “Salario emocional y retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018”, que tuvo como objetivo establecer de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 365 trabajadores, asimismo la muestra fue 187 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, salario, seguridad laboral, reputación

institucional, capacitación y desarrollo. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.946). Los resultados obtenidos respecto a el “Salario emocional”, el 13,9% de los encuestados de la municipalidad casi nunca reciben orientación por parte de su jefe para superar tus brechas de crecimiento profesional, el 24,6% mencionó que la municipalidad casi nunca organiza actividades donde puedan integrar a su familia, el 10,1% de los encuestados manifestaron que la municipalidad casi nunca reconoce el trabajo bien hecho, que es una de las variables en estudio en este trabajo, estos resultados son similares a los obtenidos en nuestra investigación inadecuado 12,3%, moderada 54.1%, adecuado, 33.6%, con lo cual confirmamos la similitud entre ambas investigaciones en los dos primeros resultados, sin embargo en cuanto así tiene adecuado salario emocional difiere favorablemente en nuestra tesis.

Con ello se explica que el salario emocional son todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados además de su sueldo a final de cada mes. Y que esto es importantísimo para cada uno de los trabajadores que genera muchas veces su fidelización hacia su institución o empresa de allí porque es sumamente necesario el tema el salario emocional, se demuestra a la luz de los resultados que en la empresa Agrícola Cuyuma S.A. si se está trabajando con salario emocional, que aún no es en el porcentaje mayoritario, pero que si existe.

De otro lado en cuanto a las teorías utilizadas para que sean soporte de la investigación, resalta la Teoría de las 4 C's del salario emocional del autor Gay, porque encuentra asidero cada una de ellas como son las: Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, compañerismo en las relaciones laborales, condiciones ambientales del espacio del trabajador, condición de trabajo y familia, que se visibiliza en su plan de bienestar social que operativiza a través la gestión empresarial y la oficina de Servicio Social, en donde trata a través de sus actividades busca fomentar y evidenciar que se aplica en esta empresa el salario emocional, con ello podemos decir que se ha logrado sistematizar conocimiento sobre la variable en estudio en las empresas agrícolas, asimismo la Teoría Psicológica. Abraham Maslow, por cuanto en su contenido expresa que está muestra en sus aspectos sustanciales coincidencia con lo abordado en la empresa la atención de las necesidades biológicas como es el alimento, el que pueda vivir en un ambiente seguro, es decir seguridad, o la interacción

con la sociedad, asimismo las necesidades de reconocimiento y la autorrealización de cada persona necesita para sentirse pleno.



## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 conclusiones

**PRIMERO.** El objetivo general se planteó en identificar cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores, lo cual los resultados demostraron que del total de los 122 colaboradores de la empresa Agrícola Cuyuma S.A Ica, se encontró que 66 trabajadores que representa un 54,1 % precisaron tener un moderado salario emocional y 41 trabajadores que representa un 33,6% manifestaron tener un adecuado salario emocional y por último 15 trabajadores que representan un 12,3% afirmaron tener un inadecuado salario emocional en la empresa que laboran haciendo referencia que los colaboradores reciben retribución y compensación no monetaria.

Esto quiere decir que hay un moderado salario emocional lo que significa que hay una gran parte de la población no perciben un salario emocional en cuando a su motivación, decisiones y ambiente trabajo dentro de la empresa.

**SEGUNDO:** El primer objetivo específico se planteó en Identificar cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores, lo cual los resultados demostraron que del total de la población encuestada en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, 11 trabajadores que representa el 9% precisaron tener una inadecuada motivación, 64 trabajadores que representa el 54,9% afirmaron que tienen una moderada motivación y 44 trabajadores que representa el 36,1% con motivación adecuada.

Esto significa que la empresa a través de las capacitaciones y dentro de todos sus programas anuales se preocupa por el personal.

**TERCERO.** El segundo objetivo específico fue Identificar cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores, se demostraron 26 trabajadores que representa el 21,3% precisaron tener una inadecuada decisión, 62 trabajadores que

representa el 50,8% afirmaron que tienen una moderada decisión y 34 trabajadores que representa el 27,9% con decisión adecuada.

Se pudo identificar que se respeta las decisiones de los trabajadores cuando se presentan eventualidades significativas y/o relevantes dentro de la empresa.

**CUARTO.** El tercer objetivo específico se planteó Identificar cómo se presenta salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores, se demostró que 14 trabajadores que representa el 11,5% precisaron tener un inadecuado Ambiente Laboral, 62 trabajadores que representa el 50,8% afirmaron tener un moderado ambiente laboral y 46 trabajadores que representa el 37,7% con un ambiente laboral adecuada.

Esto refleja que el jefe debe de tener una comunicación horizontal y no vertical para los trabajadores y así se identifiquen. Teniendo claro las funciones y tareas en comendada serán de conforme con la realidad.

## **6.2 Recomendaciones**

1. En atención al objetivo general sobre: Identificar cómo se presenta el salario emocional en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020, se recomienda al personal directivo de la empresa incluyan dentro de sus políticas, estrategias, medidas y normas para el desarrollo emocional y bienestar del personal que trabaja dentro de la empresa ya sea campo y administrativo con el propósito de fidelizarlos y alcanzar un favorable incremento del salario emocional.

2. En referencia al objetivo específico 1 sobre: Identificar cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020, se recomienda a la empresa seguir fomentando el reconocimiento y compromiso para los trabajadores, a la vez considerar presupuesto para la inversión ya sea las capacitaciones internas y externas en habilidades blandas, donde aborden temas como trato al personal y comunicación asertiva, promoviendo la motivación de ellos.

3. Respecto al objetivo 2 sobre: Identificar cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020, se recomienda a la empresa, considerar la dinámica de participación de los trabajadores en aquellas decisiones donde ellos pueden dar a conocer su parecer, como la alimentación que reciben o el tipo de uniformes que usaran, asimismo no dejar de lado la infraestructura y los espacios de

esparcimiento donde puedan tomar sus alimentos siguiendo los protocolos de salubridad, brindar lugares estratégicos donde estén ubicados los bidones de agua y estén hidratados durante las horas de labores, el agua que brinden debería alcanzar estándares de calidad para el consumo de los trabajadores; cuando llegue el verano tratar de implementar un horario flexible en ingreso y salida todo ello previo diálogo con ellos.

4. Considerando el objetivo 3 sobre Identificar cómo se presenta el salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020, se recomienda en el ámbito laboral al trabajador social laborar en coordinación con el equipo multidisciplinario a fin de que diagnostique las necesidades del trabajador para que de allí partan las políticas que se aplicaran dentro de la empresa; puede manejarse como estrategia para el bienestar del trabajador y su familia. Cada política se debe trabajar de forma preventiva con un solo objetivo que es el bienestar del trabajador dentro de la empresa, en su familia y la sociedad; como soporte se tendrá al trabajador social para guiar y hacer seguimiento y cumplimiento de esta ya sea porque alguna ley o norma que lo establezca dentro del ámbito laboral nacional e internacional.

5. Finalmente desde la oficina de Trabajo Social, se propone planificar anualmente un proyecto de atención a las necesidades que comprende el salario emocional de los trabajadores, contando con la coordinación con la oficina de recursos humanos y equipo multidisciplinario.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

Poveda Burgos, G., Suraty Molestina, M., & Mackay Castro, R. (2017). CONCEPCIÓN E IMPORTANCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES PRIVADAS CON FINES DE LUCRO. *V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones*. Guayaquil, Ecuador.

### 7.2 Fuentes bibliográficas

Carrillo, J. (2016). *“El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S”*. Quito.

Castillero Mimenza, O. (2020). *La teoría X y la teoría Y de McGregor*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>

Cepeda Rivera, K. E. (2020). *El Salario Emocional y la Rotación de Personal en Áreas Administrativas: El Caso de una Empresa Transnacional del Sector de Servicios*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí.

Chara Mayta , A. C., & Huanca Ramirez, A. (2019). *Influencia del Salario Emocional en la calidad de vida laboral de los analistas de crédito grupal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kori Arequipa - 2019*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

- Figuroa Acuña, D. G. (2019). *Salario emocional y retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Gay Puyal, F. (Diciembre de 2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(33). Recuperado el 20 de Diciembre de 2020
- Jerez Mocada, Y., Salazar Gómez, S. B., Suarez Ramirez, J. A., & Macias Cruz, J. (Agosto de 2019). Influencia del salario emocional en la seguridad y salud de los trabajadores.
- Neyra Ruíz, Y. I. (2019). *Estrés laboral y motivación laboral del personal asistencial de salud, MICRORED Sayán, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral* (Primera edición ed.). Santiago: Organización Internacional del Trabajo 2003.
- Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). EL SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES DE EFECTIVIDAD. *Universidad y Sociedad, 12(1), 141-149*.
- Rodríguez Rosas, H. I. (2018). SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN MAKRO SUPERMAYORISTA S.A., SANTA ANITA, 2018. Lima, Perú.
- Rodríguez Alfonsín, E. (2017). *EL SALARIO EMOCIONAL, LA CÚSPIDE DE LA PIRÁMIDE DE MASLOW*. Obtenido de Acción Social Empresarial ACCSE: <https://www.accionsocialempresarial.com/2017/08/03/el-salario-emocional-la-cuspide-de-la-piramide-de-maslow/#:~:text=El%20salario%20emocional%2C%20concepto%20que,atendidos%20o%20satisfechos%20por%20este%20%E2%80%9C>
- Terán Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Arequipa, Perú.

### 7.3 Fuentes hemerográficas

No se ha considerado

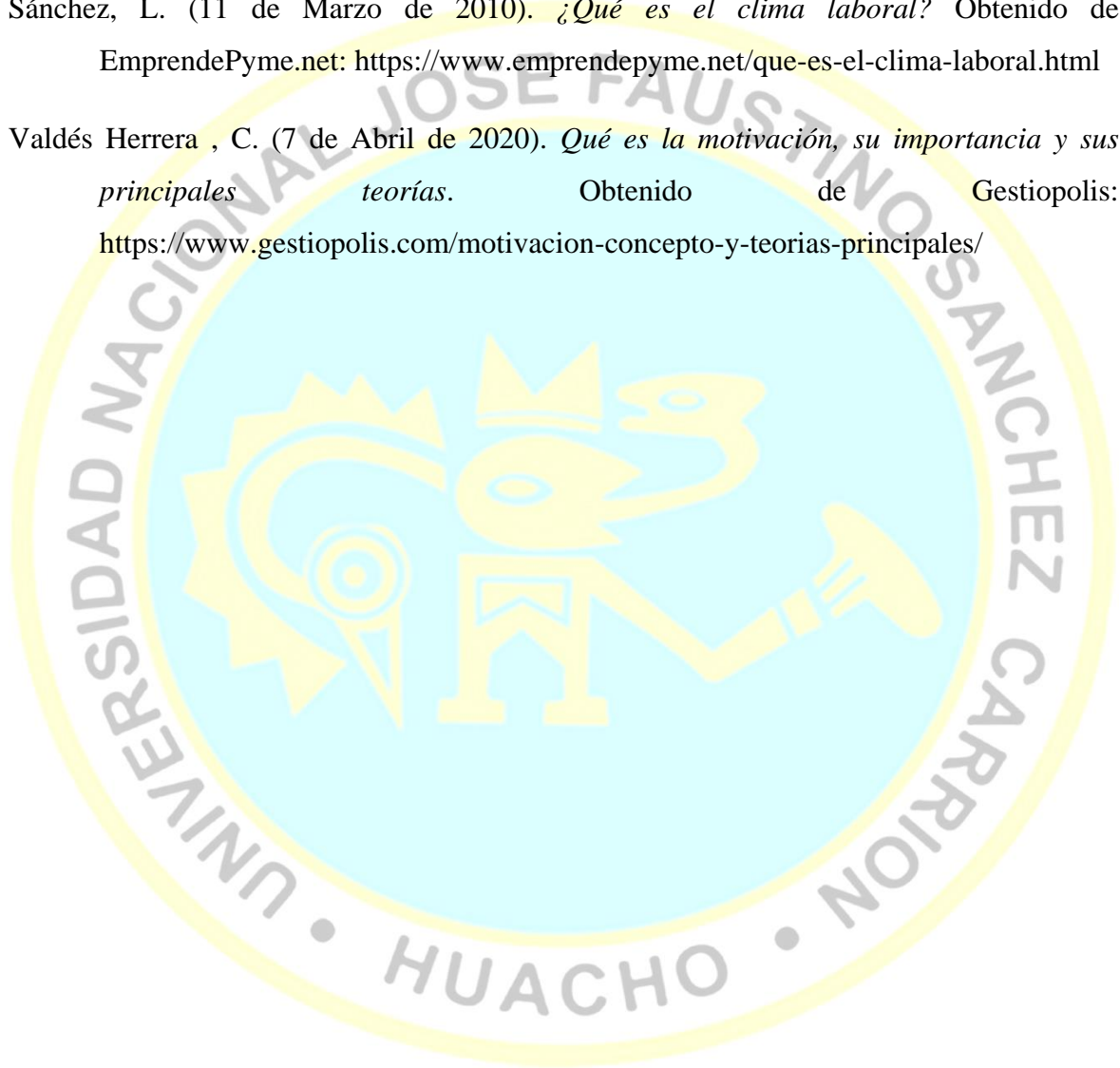
## 7.4 Fuentes electrónicas

- Almeda, C. (6 de Abril de 2017). *Salario Emocional: la clave para fidelizar al talento*. Obtenido de Talent Clue: <http://blog.talentclue.com/salario-emocional>
- Bambibre, V. (Diciembre de 2018). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/laboral.ph>
- Carrasco, L. (26 de Diciembre de 2019). *HRTRENDS By Infoempleo*. Obtenido de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/salario-emocional-clave-para-fidelizar-talento>
- Centro Nacional de Planteamiento Estratégico. (2021) Ceplan entrega avances de Política Sectorial a gobernadores regionales. Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos/\\_ceplan-entrega-avances-de-politica-sectorial-a-gobernadores-regionales/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_ceplan-entrega-avances-de-politica-sectorial-a-gobernadores-regionales/)
- Diccionario de la lengua española*. (2020). Obtenido de Real academia española: <https://dle.rae.es/reconocimiento>
- Diccionario de la lengua española*. (2020). Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/eficiencia>
- Figueroba, A. (2020). *La teoría de las motivaciones de David McClelland*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>
- García, I. (14 de Noviembre de 2017). *Definición de Organización*. Obtenido de Economía Simple Net: <https://www.economiasimple.net/glosario/organizacion>
- Gestipolis. (30 de junio de 2001). *El salario. Teorías económicas, normatividad y administración*. Obtenido de GestiPolis: <https://www.gestipolis.com/el-salario-teorias-economicas-normatividad-y-administracion/>
- Raffino, M. E. (13 de Junio de 2020). *Salario*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/salario/>

Rodríguez Alfonsín, E. (2017). *EL SALARIO EMOCIONAL, LA CÚSPIDE DE LA PIRÁMIDE DE MASLOW*. Obtenido de Acción Social Empresarial ACCSE: <https://www.accionsocialempresarial.com/2017/08/03/el-salario-emocional-la-cuspide-de-la-piramide-de-maslow/#:~:text=El%20salario%20emocional%2C%20concepto%20que,atendidos%20o%20satisfechos%20por%20este%20%E2%80%9C>

Sánchez, L. (11 de Marzo de 2010). *¿Qué es el clima laboral?* Obtenido de EmprendePyme.net: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

Valdés Herrera, C. (7 de Abril de 2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>



## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>SALARIO EMOCIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA AGRÍCOLA CUYUMA S.A. ICA - 2020</b>					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>				<b>Tipo de investigación:</b> No experimental.  <b>De nivel:</b> Descriptivo, Transversal.  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo.  <b>Población y Muestra</b> Se trabajará con la población total de trabajadores de la Empresa Cuyuma S.A.
¿Cómo se presenta el salario emocional en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica – 2020?	Identificar cómo se presenta el salario emocional en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020				
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>				
¿Cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica2020?	Identificar cómo se presenta el salario emocional de la motivación en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.	No se considera por ser una investigación descriptiva.	<b>SALARIO EMOCIONAL</b>	-Motivación -Decisiones -Ambiente Laboral	
¿Cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica 2020?	Identificar cómo se presenta el salario emocional de las decisiones en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.				
¿Cómo se presenta el salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica 2020?	Identificar cómo se presenta el salario emocional del ambiente laboral en los trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020.				

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

### ENCUESTA

Agradecemos que usted pueda responder a nuestro cuestionario sobre la relación entre el salario emocional de los Trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A Ica – 2020, la escala utilizada es Lickert, donde la menor es 1, la mayor es 5. Marque según lo que considera pertinente en la escala mostrada del 1 al 5.

TOTALMENTE DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	INDIFERENTE	PARCIALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL						
DIMENSION 1: RESPETO -MOTIVACIÓN						
		1	2	3	4	5
1	El supervisor o ingeniero de campo es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus trabajadores.					
2	El nivel de ruido en el campo me permite realizar mis tareas sin dificultades					
3	La empresa es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras empresas agrícolas que conozco.					
4	El sitio donde trabajo es un lugar físicamente seguro y confortable					
5	Existe espacios o sitios debidamente acondicionados para compartir ideas e información libremente mostrando consideración por parte de los supervisores o ingenieros de campo.					
6	Existen comedores en cantidades suficientes y limpias para poder realizar los trabajos.					
7	Existen baños en cantidad suficiente y limpia para poder realizar los trabajos.					
8	La dotación de agua a los campos es suficiente en cantidad y calidad.					
9	La empresa en la que trabajo influye de manera positiva en mi estado de ánimo.					
10	La empresa brinda algún tipo de seguro aparte de ESSALUD.					
11	La empresa me da la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos.					
12	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra empresa a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto a rechazar la oferta.					
13	Recibo de comentarios positivos de mi supervisor, ingeniero de campo o compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.					
14	el supervisor o ingeniero de campo apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades					
DIMENSION 2: IMPARCIALIDAD-DECISIONES						
15	El personal de campo tiene conocimiento claro de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados					
16	Recibo un salario acorde con mi formación y experiencia					
17	Existe un reconocimiento de parte de los supervisores o ingenieros de campo por las tareas que realizo.					

18	En mi área de trabajo tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismo					
19	La empresa brinda oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos.					
20	En el sitio de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos.					
21	Mi trabajo es evaluado de manera justa					
22	La empresa me da tiempo y/o acceso a tiempo a la información sobre que lo que afecta mi trabajo					
23	La empresa ofrece oportunidades de crecimiento personal o profesional					
24	Las metas establecidas por los supervisores o ingenieros de campo se cumplen en tiempo establecido dentro de la planificación					
<b>DIMENSION 3: CAMARADERIA –AMBIENTE LABORAL</b>						
25	En la empresa tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre mi trabajo y mi vida personal					
26	Demuestro interés en las actividades que realizo para el cumplimiento de metas y objetivos					
27	Se realiza una retroalimentación de los resultados del grupo de manera constante con el fin de dar a conocer a todos					
28	Puedo equilibrar mi vida laboral con mi vida personal					
29	Si la empresa tuviera un programa de desarrollo personal como capacitaciones, participaría de manera activa					
30	Las reuniones en el área de trabajo resultan de utilidad para realizar mi trabajo					
31	Se realizan reuniones periódicas para informar al personal de novedades, procedimiento o procesos que se van a realizar en la empresa					

¡Muchas gracias!

### 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

ENCUESTA SALARIO EMOCIONAL.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decim...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	X16	Númérico	4	0	Recibo un salar...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	X17	Númérico	4	0	Existe un recon...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	X18	Númérico	4	0	En mi área de t...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	X19	Númérico	4	0	La empresa bri...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	X20	Númérico	4	0	En el sitio de tr...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	X21	Númérico	4	0	Mi trabajo es ev...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	X22	Númérico	4	0	La empresa me...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	X23	Númérico	4	0	La empresa ofr...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	X24	Númérico	4	0	Las metas esta...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	X25	Númérico	4	0	En la empresa ...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26	X26	Númérico	4	0	Demuestro inte...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
27	X27	Númérico	4	0	Se realiza una r...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
28	X28	Númérico	4	0	Puedo equilibra...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
29	X29	Númérico	4	0	Si la empresa t...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
30	X30	Númérico	4	0	Las reuniones ...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
31	X31	Númérico	4	0	Se realizan reu...	{1, Totalme...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
32	VSEMO...	Númérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
33	D1MOTI...	Númérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
34	D2DECI...	Númérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
35	D3AMBI...	Númérico	4	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
36	SALARIO	Númérico	4	0	SALARIO EMO...	{1, Inadecua...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
37	MOTIVA	Númérico	4	0	MOTIVACION	{1, Inadecua...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
38	DECISI	Númérico	4	0	DECISIONES	{1, Inadecua...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Ambiente	Númérico	4	0	AMBIENTE LA...	{1, Inadecua...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

12-08 25/09/2021

ENCUESTA SALARIO EMOCIONAL.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 39 de 39 variables

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	2	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	2	4	3	3	5	3	2	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	
4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	4	3	4	2	3	5	3	5	3	2	4	5
5	1	5	3	5	4	5	4	5	3	2	5	3	5	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	
6	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	4	4	4	4	5	2	3	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
8	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
10	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	
11	4	3	3	5	4	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	2	3	5	4	4	
12	5	4	5	3	4	3	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
13	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
14	5	4	5	3	5	4	3	5	5	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	
15	2	3	4	3	3	4	5	5	3	2	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	
16	5	4	5	4	5	3	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	
17	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	
18	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
19	2	5	3	4	3	5	4	5	3	2	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Área de información

Escribe aquí para buscar

12-09 25/09/2021



\*Resultado2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Insertar Pivotar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Log

esultado

Log

Frecuencias

Título

Notas

Conjunto de datos activo

Estadísticos

Tabla de frecuencia

Título

SALARIO EMOCIONAL

MOTIVACION

DECISIONES

AMBIENTE LABORAL

Gráfico de barras

Título

SALARIO EMOCIONAL

MOTIVACION

DECISIONES

AMBIENTE LABORAL

Log

**SALARIO EMOCIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	15	12,3
	Moderado	66	54,1
	Adecuada	41	33,6
	Total	122	100,0

**MOTIVACION**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	11	9,0
	Moderada	67	54,9
	Adecuada	44	36,1
	Total	122	100,0

**DECISIONES**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	26	21,3
	Moderada	62	50,8
	Adecuada	34	27,9
	Total	122	100,0

**AMBIENTE LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	14	11,5
	Moderada	62	50,8
	Adecuada	46	37,7
	Total	122	100,0

Pulsa diez veces para editar Tabla dinámica

IBM SPSS Statistics: Procesador está listo

H: 133 W: 334 pt

12:11

25/09/2021

Escribe aquí para buscar

