



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de posgrado**

**Salario emocional como agente dinamizador en la productividad laboral de la Empresa
Fair Fruit, Santa Maria, 2025**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Doctora en Administración

Autora

Ana Maria Peralta Minchola

Asesora

Dra. Patricia Elena Ramos La Rosa



 **Dra. Patricia E. Ramos La Rosa**
DNU 401

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
M(a). Ana Maria Peralta Minchola	71130086	13 de mayo del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Patricia Elena Ramos La Rosa	42929056	https://orcid.org/0000-0002-3945-0899
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor de Maria Lioo Jordan De Baldeos	15612743	https://orcid.org/0000-0003-0425-0990
Dra. Flor de Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	https://orcid.org/0000-0002-2051-4901
Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narvaez	15724937	https://orcid.org/0000-0001-8967-1684
Dr. Santos Benito Sanchez García	19669483	https://orcid.org/0000-0001-5488-9691

ANA MARIA PERALTA MINCHOLA (2026-022894)

SALARIO EMOCIONAL COMO AGENTE DINAMIZADOR EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA FAIR FRUIT, SA...

DGI POSGRADO 2026
Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

insid:13515034853

Fecha de entrega

23 mar 2026, 11:21 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 mar 2026, 11:43 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

OCIONAL_COMO_AGENTE DINAMIZADOR DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.pdf

Tamaño del archivo

1.1 MB

79 páginas

15.234 palabras

88.947 caracteres



Ágata Zúñiga - Dirección general de integridad

Identificador de la entrega insid:13515034853

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados/trabajos del estudiante

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Las alertas de nuestro sistema ayudan un documento de profundidad para buscar coincidencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicio de fraude. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

**SALARIO EMOCIONAL COMO AGENTE DINAMIZADOR EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
DE LA EMPRESA FAIR FRUIT, SANTA MARIA, 2025**

M(a). ANA MARIA PERALTA MINCHOLA

TESIS DE DOCTORADO

ADMINISTRACIÓN

ASESORA: Dra. PATRICIA ELENA RAMOS LA ROSA

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

HUACHO

2026

DEDICATORIA

A mi familia, por siempre apoyarme y ser mi soporte día a día, por motivarme a superarme y por acompañarme en cada paso de mi formación.

M(a). Ana Maria Peralta Minchola

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme salud, sabiduría y fortaleza para culminar esta etapa, mi alma mater por la formación recibida.

Expreso mi reconocimiento muy especial a mi asesora Dra. Patricia Elena Ramos La Rosa, por su tiempo, dedicación, orientación, paciencia y valioso aporte que fueron fundamentales para la culminación de mi investigación.

A mi familia, en especial a mi esposo Elvis y mi hija Danna, muchas gracias por tanto amor y apoyo, por ser mi motivación constante.

A mis amigas, Ana y Leslie, que siempre estuvieron impulsándome a ser mejor, gracias por exigirme cada día y por compartir conmigo este proceso.

M(a). Ana Maria Peralta Minchola

ÍNDICE

DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación de problemas	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación de la investigación	20
1.5. Delimitaciones del estudio	22
1.6. Viabilidad del estudio	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2. Antecedentes nacionales	25
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Modelo Teórico	38
2.4. Bases filosóficas	39
2.5. Definición de términos básicos	41
2.6. Hipótesis de investigación	42
2.6.1. Hipótesis general	42
2.6.2. Hipótesis específicas	42

2.7.	Operacionalización de las variables.....	42
III.	METODOLOGÍA	45
3.1.	Diseño metodológico.....	45
	Tipo de investigación.....	45
3.1.1.	Nivel de investigación.....	45
3.1.2.	Diseño de investigación	45
3.1.3.	Enfoque de investigación	45
3.2.	Población y muestra	46
3.2.1.	Población	46
3.2.2.	Muestra	46
3.2.3.	Descripción de la muestra	46
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	47
3.4.	Validación y confiabilidad del instrumento	47
3.5.	Técnicas para el proceso de información	48
IV.	RESULTADOS.....	49
4.2.	Análisis descriptivo de productividad laboral	53
4.3.1.	Valoración del modelo estructural.....	57
V.	DISCUSIÓN.....	62
VI.	CONCLUSIONES.....	64
VII.	RECOMENDACIONES	66
VIII.	REFERENCIAS	67
	Anexos 1	74
	Anexo 2.....	76
	Matriz de consistencia	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Componentes que se consideran para la aplicación del salario emocional	14
Tabla 2. Evaluación de la productividad	33
Tabla 3. Descripción de la muestra	44
Tabla 4. Prueba de KMO y Bartlett.....	45
Tabla 5. Alfa de cronbach	46
Tabla 6. Factor estratégico	47
Tabla 7. Factor motivacional.....	48
Tabla 8. Factor humano.....	49
Tabla 9. Factor creación de valor	49
Tabla 10. Variable Salario emocional	50
Tabla 11. Factores individuales.....	51
Tabla 12. Factores grupales.....	52
Tabla 13. Factores organizacionales.....	53
Tabla 14. Variable productividad laboral.....	54
Tabla 15. Cargas factoriales y R2 de la variable independiente salario emocional	57
Tabla 16. Cargas factoriales y R2 de la variable dependiente productividad laboral	58
Tabla 17. Validez de coeficiente de relación entre variables y constructos	58
Tabla 18. Prueba de hipótesis.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Encuesta de satisfacción de salario emocional	14
Figura 2. Satisfacción del salario emocional por industria o sector	15
Figura 3. Dimensiones de productividad.....	29
Figura 4. Factores que influyen en la productividad	31
Figura 5. Modelo teórico aplicado	36
Figura 6. Dimensión factor estratégico	47
Figura 7. Dimensión factor motivacional.....	48
Figura 8. Dimensión factor humano	49
Figura 9. Dimensión factor creación de valor	50
Figura 10. Variable salario emocional	51
Figura 11. Dimensión factores individuales.....	52
Figura 12. Dimensión factores grupales.....	52
Figura 13. Dimensión factores organizacionales.....	53
Figura 14. Variable productividad laboral	54
Figura 15. Modelo del salario emocional como agente dinamizador en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025	55

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo medir la influencia del salario emocional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. El enfoque de la investigación es cuantitativo, aplicada, exploratoria y no experimental. Había 60 elementos que conformaban la población y la de la empresa Fair Fruit y la muestra fue poblacional censal. De los datos obtenidos los encuestados calificaron que el salario emocional se encuentra en un nivel regular con un 53,3%, mientras que el 43,3% sostuvieron que es bueno y solo el 3,3% lo calificaron como malo. Considerando que el salario emocional aborda cuatro variables latentes: factores estratégicos, motivacionales, humanos y creación de valor. En relación con la productividad laboral se considera que el 60% de los encuestados consideran que es bueno, mientras que el 38,3% regular y solo el 1.7% que es malo. En resumen, el coeficiente de ruta fue de 0.701, el T – Student de 15.717 y un P-valor de 0.000, lo que refleja que el salario emocional influye positiva y significativamente sobre la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Fair Fruit. Además, que casi al 50% de los encuestados consideran al salario emocional como el indicador principal a analizar a la hora de postular a una empresa, y el 50% tiene prioridades salariales.

Palabras claves: Salario emocional, productividad laboral y creación de valor

ABSTRACT

The objective of the research was to measure the influence of emotional salary on labor productivity at Fair Fruit, Santa María, 2025. The research approach is quantitative, applied, exploratory, and non-experimental. There were 60 elements that made up the population and that of Fair Fruit, and the sample was a census population. From the data obtained, respondents rated emotional salary as average at 53.3%, while 43.3% said it was good and only 3.3% rated it as poor. Emotional salary addresses four latent variables: strategic, motivational, human, and value creation factors. In relation to labor productivity, 60% of respondents consider it to be good, while 38.3% consider it to be fair and only 1.7% consider it to be poor. In summary, the path coefficient was 0.701, the Student's t-test was 15.717, and the P-value was 0.000, reflecting that emotional salary has a positive and significant influence on the labor productivity of Fair Fruit employees. In addition, almost 50% of respondents consider emotional salary to be the main indicator to analyze when applying to a company, and 50% have salary priorities.

Keywords: Emotional salary, labor productivity and create value

INTRODUCCIÓN

El salario emocional son todos aquellos beneficios no económicos que están vinculado a los beneficios sociales, bienestar y salud física, desarrollo profesional y medidas de conciliación, ello contribuye a mejor la calidad de vida de los colaboradores, al sentido de pertenencia de la organización, el compromiso y la satisfacción que conlleva, pequeñas acciones que a nivel emocional termina por ser más valorado y todo ellos permite contribuir a la productividad laboral.

Esta pesquisa está constituida en siete capítulos: en el primero se detalla la exposición del problema, la formulación de los problemas y objetivos, el alcance y la justificación de la investigación de la investigación se tratan en detalle en el primer capítulo. El marco teórico se desarrolla en el segundo capítulo, en la misma que se examinan y evalúan investigaciones nacionales e internaciones pertinentes para el estudio, además, En el capítulo tercero, se desarrolla la parte metodológica de la pesquisa, asimismo, detalla las herramientas utilizadas para el procesamiento de los datos. En el cuarto capítulo, se detalla las secuelas y la contrastación de las hipótesis. En el quinto capítulo, se desarrolla las discusiones. Finalmente, el sexto y séptimo capítulo se detalla las conclusiones y recomendaciones de la investigación

I. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad las organizaciones se centran en el crecimiento empresarial, omitiendo el factor emocional hacia los colaboradores lo que debilita el sentimiento de pertenencia. Sin embargo, la ausencia de un enfoque emocional conlleva a la disminución de la productividad debido a que se considera que la productividad es igual a la producción entre insumo y producto, al tener una visión más amplia y moderna del término productividad, esto abarca hacia una productividad laboral que tiene un enfoque con relación a factores organizacionales, grupales e individuales las mismas que abordan elementos como motivación, satisfacción laboral, cultura, clima organizacional, conflicto, participación y competencia.

La evolución del mercado laboral ha conllevado a que los trabajadores prioricen el perfil de las empresas antes que el tema remunerativo, estos cambios se dan no solo por un tema de tendencias sino característica generacional. El centro de investigación española de Randstad (2025) afirma que la generación Z y los Millennials tienden a cambiar de trabajo durante los seis primeros meses en comparación con otras generaciones donde se determina que el 13% cambió de trabajo y el 28% lo tenía previsto, por lo tanto, el trabajador busca el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

En América Latina se realizó un estudio en 17 países enmarcados en diferentes sectores, se consideró la evaluación de los siguientes componentes (tabla 1): capacidad de innovación propositivo, sentimiento de pertenencia y clima laboral, como se observa en la figura 1 para la aplicación del salario emocional.

Tabla 1.

Componentes que se consideran para la aplicación del salario emocional

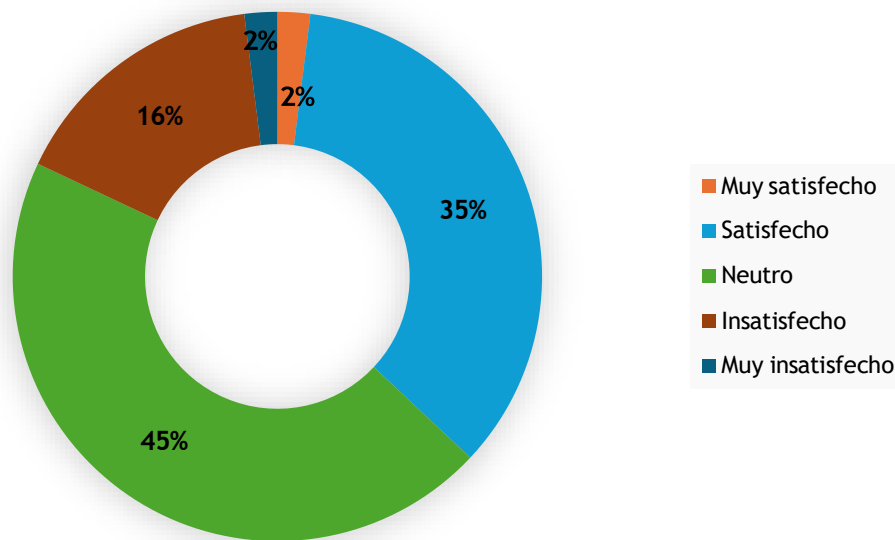
Criterio	Porcentaje
Permiten ser creativos y proponen cambio en el trabajo	54%
Se sienten conectados con el equipo, valorados y reconocidos por la compañía	50%
Disfrutan de interacciones sociales con sus compañeros	48%
Considera que la trabajo contribuye con un propósito y el de la empresa	46%
Oportunidad para desarrollar habilidades sociales y laborales	16%

Fuente: Rankmi (2023)

Por otra parte, en Latinoamérica se enfocó en analizar la satisfacción del salario emocional encontrando una neutralidad en sus respuestas como se muestra en la figura N°1.

Figura 1.

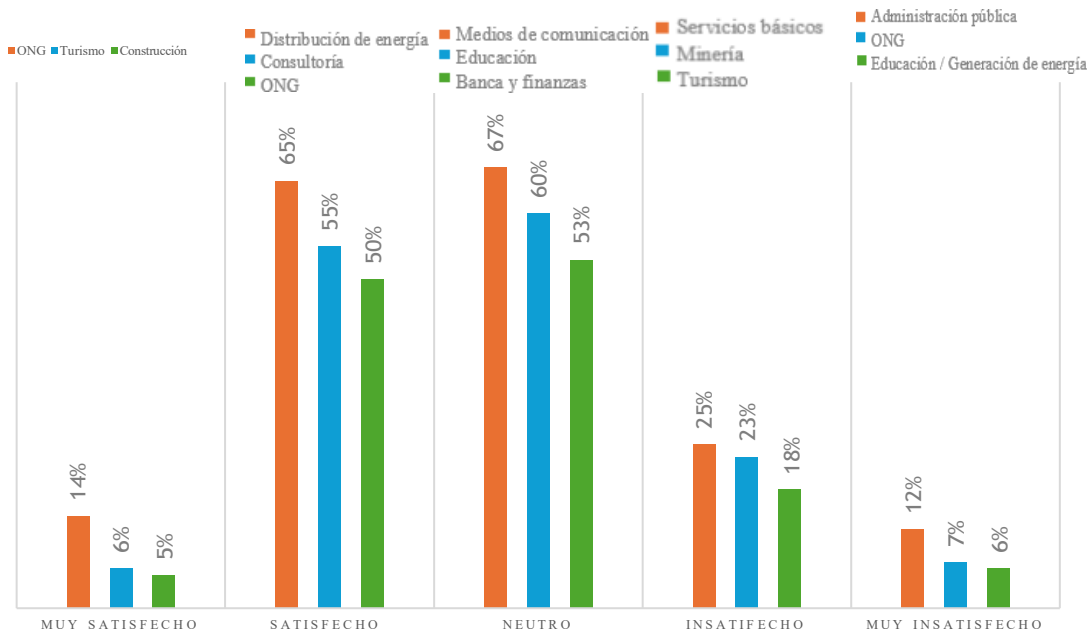
Encuesta de satisfacción de salario emocional



Nota. Esta encuesta se aplicó a colaboradores de Latinoamérica con cargos de profesional (consultor), mandos medios (jefaturas, supervisores, Business Partners), líderes de 1° línea (director, gerentes, vicepresidente, subgerentes), administradores y operación y altos mandos (dueño, CEO, presidente) la cual buscaba medir la distribución de la satisfacción del salario emocional.

Por otra parte, en la figura 2 se detalla la distribución de la satisfacción del salario emocional donde participaron 17 industria o sectores tales como tecnología, retail, banco – AFP, consultoría, alimentos / agroindustria, producción / manufactura, construcción, salud, educación, transporte / logística, minería, administración pública / estatal, generación y distribución de energía, turismo / entretenimiento, ONG, medios de comunicación y servicios básicos (agua y sanitario). Como resultado de esta encuesta los rubros con mayor satisfacción son generación y distribución de energía, consultoría y ONG y como sectores insatisfechos están la administración pública, ONG, educación – generación y distribución de energía.

Figura 2.



Satisfacción del salario emocional por industria o sector

Nota. En la figura se muestra como los colaboradores perciben el salario emocional según los sectores, se consideró los porcentajes más altos por rubro.

Desde la perspectiva teórica un enunciado de salario emocional y beneficios económico según Espinoza & Toscano (2020) afirman que el salario emocional es un elemento indispensable

y que los colaboradores a pesar de contar con trabajo estables o bien remunerados buscan un lugar donde encuentren el balance entre un salario económico y beneficios emocionales y con ello se logra la fidelización del talento humano. Bajo esta perspectiva Cequea & Rodríguez-Monroy (2012) afirman que la productividad laboral es el resultado de articular la tecnología, la organización y el talento humano de manera óptima y objetiva los recursos para lograr los objetivos.

En Perú, los programas vinculados al salario emocional son empresas transnacionales y con un enfoque a las nuevas tendencias de gestión, el estudio realizado por Rankmi (2023) afirma que, el 15.3% está satisfecho, el 34.4% neutro, 25,9% insatisfecho y el 24,4% no cuenta con programa de beneficios que buscan la motivación constante y permanente, buen clima laboral, línea de carrera, buena calidad de vida y buen capital humano e integración.

Por otra parte, en el reporte de Perú Compite (2025) afirma que, la productividad laboral por hora en el Perú es de 15,2% lo que significa que se demoran cinco horas y media para generar valor agregado. Sin embargo, esto desmerece la productividad del individuo como lo asevera Cequea (2012) personas inciden individual o grupal en la mejora de la productividad.

La empresa Fair Fruit es una empresa dedica a la exportación de holantao, esta es una empresa de origen belga, con sede en Reino Unido, Guatemala y Perú, está situada en el departamento de Lima, provincia de Huaura y distrito de Santa María. En su registro cuenta con 60 colaboradores estables y 60 eventuales, cuentan con certificaciones internacionales que respaldan su sostenibilidad, calidad y compromiso con la sociedad, como Global Gap, Fair Trade y Smeta. En Perú exportan dos presentaciones de holantao: guisantes dulces (sugar snap) y guisantes de nieve (snow peas) teniendo como principales mercados a Europa y a Estados Unidos.

Sus principales zonas de producción están en Huaura, Caraz, Carhuaz, Huari y Arequipa y la estacionalidad del producto exportable es de abril a diciembre.

La empresa cuenta con una organización clara y definida, sin embargo, se observó una débil gestión en materia de recursos humanos, lo que se manifiesta en debilidad de sus programas de integración, lo que indica ausencia de estrategia en salario emocional que probablemente se genera por la productividad laboral, esto relacionado con la falta de crecimiento profesional, fortalecimiento de sus conocimientos y oportunidades de ascensos.

De continuar con las mismas acciones, se corre el riesgo que el personal busque otras compañías donde contemplen mejores beneficios y como consecuencia no cumpla con los objetivos comerciales de la organización y pueda generar un impacto económica, teniendo en consideración que el resultado final es la eficiencia y eficacia de los colaboradores. Por tanto, esta investigación busca responder a la interrogante como el salario emocional influye en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit.

1.2. Formulación de problemas

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo influye el salario emocional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el factor estratégico con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?
- ¿De qué manera influye el factor motivacional con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?

- ¿De qué manera influye el factor humano con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?
- ¿Cómo influye el factor creación de valor con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Medir la influencia del salario emocional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia del factor estratégico con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.
- Analizar la influencia del factor motivacional con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.}
- Medir la influencia del factor humano con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.
- Determinar la influencia del factor creación de valor con el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consideran que la justificación indica el porqué de la pesquisa y a su vez se debe demostrar porque es importante. Esta investigación fue conveniente porque permite comprender la relevancia del salario emocional y productividad laboral de la empresa Fair Fruit. Además, los resultados fueron de utilidad para los responsables de recursos humanos ya que el estudio permitió a la empresa ofrecer una base empírica para diseñar un

programa de salario emoción que conlleve a una productividad laboral alta. Estos aspectos terminan beneficiando tanto al empleador como al colaborador teniendo en consideración que existe la necesidad de motivar contante y permanentemente a los trabajadores para mejorar su productividad laboral. Asimismo, esta investigación aportó a la literatura existente sobre salario emocional y productividad laboral, lo que resulta relevante para el ámbito académico. Considerando la relevancia social al abordar las variables ya mencionadas, hay que tener en cuenta el cambio de la percepción de las nuevas generaciones con respecto al factor salario ya no solo se enfocan en el salario económico, sino también en los beneficios o programas sociales que ofrecen las empresas. Este estudio buscó generar evidencia útil para la implementación de políticas de salarios emocionales que promueva un entorno solidario, armonioso y que los beneficio no solo estén direccionados a los colaboradores sino también a sus familias. A partir de los hallazgos, la compañía y el área de recursos humanos podrán diseñar estrategias de motivación que beneficien la productividad laboral de los trabajadores. Adicional a ello, se determinó los factores relevantes para el éxito del programa, y que conlleve a un mejor clima laboral.

El valor teórico es relevante ya que aborda la influencia del salario emocional y la productividad laboral desde un enfoque integrador que se analiza las teorías de Herzberg y la pirámide de Abraham Maslow. Aunque el salario emocional es un tema poco abordado en nuestra región, esta investigación busca contribuir al desarrollo teórico identificando las dimensiones claves del salario emocional y su influencia con la productividad laboral por que permite consolidar la investigación. Con respecto a la productividad laboral se reconoce las dimensiones, beneficios y componentes de como estas ayudan a mejorar la productividad de los colaboradores. La metodología contemplada en la investigación responde a la naturaleza del problema planteado. Por ello se obtuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, ya que medirá variables específicas, de nivel explicativa, no

experimental. Se utilizará como instrumento un cuestionario estructurado y se aplicará con la técnica de la encuesta.

1.5. Delimitaciones del estudio

Este trabajo de investigación se encuentra delimitada de la siguiente manera:

Respecto a la delimitación espacial, el estudio se desarrolló en el distrito de Santa María, provincia de Huaura, departamento de Lima, específicamente la empresa está ubicada en Av. Perú N° 274.

En relación con la delimitación social, la población está conformada por elementos de la empresa Fair Fruit, la muestra será censal. Finalmente, la delimitación temporal corresponde al periodo comprendido entre mayo a noviembre del 2025, durante este periodo se llevará a cabo el trabajo de investigación y la recolección de datos.

1.6. Viabilidad del estudio

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sustenta que la viabilidad del estudio, considerando que tan factible es realizar la investigación, por tanto, esta investigación es viable en términos técnicos, económicos y humanos. En primer lugar, porque tiene acceso a la organización lo que permite realizar la aplicación de las encuestas y por así tener datos reales del estudio. En segundo lugar, los recursos necesarios para el estudio como el software estadístico están a disponibilidad. En conclusión, como investigar cuento con herramientas que me permitirán desarrollar la investigación, lo que asegurará una apropiada ejecución metodológica de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Marvel et al. (2011), en su investigación denominada *la productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores*, esta investigación tuvo como objetivo: establecer relaciones entre las variables relativas al factor humano y su impacto en la productividad, la metodología fue de diseño no experimental, resultado la investigación determina que las dimensiones humanas: dimensión psicológica y psicosocial son complejas de cuantificar y estas están vinculadas a las dimensiones de la productividad: factores individuales, factores grupales y factores organizacionales y considera que si se mejora la productividad es el resultado de la mejora de las relaciones humanas y que una organización exitosa está en las personas en medida que ella se encuentren motivadas y organizadas y a su vez aplican los principios de productividad, calidad, ética y equilibran la tecnología para el progreso humano, la productividad está consolidada.

Intriago & María (2023), en su artículo titulado: *Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador*, tuvo como objetivo: “analizar el impacto del salario emocional en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo (Ecuador), periodo 2016 – 2018”. (p.59). La metodología utilizada fue un enfoque mixto, de diseño no experimental y de corte transversal y un tipo de investigación descriptivo. El resultado más relevante de la investigación es que en la actualidad el salario emocional es un factor indispensable en la gestión del talento humano, el salario emocional en el sector público incide en el rendimiento laboral, teniendo en cuenta que

esto aviva el trabajo en equipo e induce a que las organizaciones expresen mayor preocupación en el bienestar sus colaboradores.

Bravo et al. (2024), en su artículo científico titulado: *salario emocional: perspectiva organizacional en países de América Latina*, tuvo como objetivo “establecer las principales características y medio para lograr su implementación efectiva” (p.1130). El enfoque metodológico utilizado fue la revisión sistemática y tiene por finalidad la construcción de nuevos conocimientos. Como resultado relevante sostiene que el salario emocional en organizaciones de América Latina refleja un nivel intermedio de implantación y que influye directamente en el ánimo y desempeño de los colaboradores.

Cequea (2012), en su investigación titulado: *Modelos multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. Aplicación al caso de las centrales hidroeléctricas venezolanas*. Tuvo como objetivo modelar la productividad del factor humano en el proceso de generación de energía eléctrica, la metodología es de tipo aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional, el resultado más relevantes de la investigan determinan que en base a las variables se alcanzó a analizar las variables humanas que influyen en la productividad, teniendo como resultado que existen tres tipos de factores: organizacionales, grupales e individuales, asimismo, sustenta que las personas forman el foco de las organizaciones, ya que las empresas están sujetas al factor humano, a su talento y propósito, llevan a las empresas a ser más productivas y competitivas y estos son los respaldos del modelo del factor humano productivo.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cádenas (2018), en su investigación titulado: *Impacto del salario emocional y su repercusión en la motivación laboral en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y*

Mercancías – SUTRAN, teniendo como objetivo: determinar los impactos del Salario Emocional en la Motivación Laboral en SUTRAN (p. 18). La investigación aplicada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, el resultado más relevante de la investigación abarca al salario emocional la cual repercute positivamente en la satisfacción laboral, teniendo mayor porcentaje los factores de desempeño de tareas, desarrollo personal y relación con la autoridad, asimismo, la implementación de la conceptualización del salario emocional resalta positivamente en la percepción de los colaboradores, teniendo como factores esenciales a las condiciones físicas y metálicas, políticas administrativas y beneficios laborales.

Ramos (2019) en su tesis titulada: *el salario emocional y su efecto en la productividad de los colaboradores de la clínica LM S.A.C., Trujillo 2019*, estableciendo como objetivo determinar el efecto del salario emocional en la productividad laboral de los colaboradores de la clínica LM S.A.C. 2019, la misma que se alinea a una metodología de tipo aplicada de alcance descriptivo, la desenlace más significativo determinó que existe una relación directa moderada entre el salario emocional y productividad laboral

Ramos et al. (2025), en su investigación titulada: *el salario emocional como clave para la satisfacción laboral en una empresa de transporte blindado en la ciudad de Huacho en Perú*. Considerando como objetivo analizar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral del recurso humano en una empresa de transporte blindado en la ciudad de Huacho, Perú. Esta investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, nivel relacional y de tipo correlacional. Analizó los datos de 84 trabajadores donde el hallazgo más relevante indica que el 89.2% de los colaboradores perciben que el salario emocional es bajo, mientras que el 10.8% media; asimismo, el 68.7% considera que la satisfacción laboral es baja y con esta investigación afirman que el salario emocional y la satisfacción laboral tienen una fuerte relación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Salario emocional

2.2.1.1. Definiciones

A partir del siglo XXI se inicia el estudio del salario emocional, entendamos que antes no existía la moneda, y solo se enfocaban en el trueque (intercambio de esfuerzo por bienes), reconociendo a la moneda en la etapa de la revolución industrial con la migración de fuerza laboral a las fábricas y es ahí donde nace la necesidad de leyes y regulaciones laborales y se consolidó el salario como remuneración.

En los últimos cinco años muchos autores e investigadores han iniciado a estudiar la parte emocional y con ello evaluaron el salario emocional en la Huete (como se citó en Rubio et al.,2020) define como la capacidad de que los colaboradores si sientan reconocidos por su esfuerzo con algo diferente a lo económico. Bajo este concepto determinamos que el salario emocional va más allá de una remuneración económico que puede estar alineada a “cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación no monetaria” (Gay, 2008, pág. 129). Para Enciso (2023) afirma que el salario emocional es el bienestar y la satisfacción que el colaboradore recibe más allá del salario económico. Esto con la finalidad de expresar una imagen positiva en su ambiente laboral que eleve la productividad, de esta manera se satisfacen las necesidades individuales, profesionales o familiares y esto conlleva a mejorar la calidad de vida e incrementa un buen clima laboral (Rodríguez y Nicolas, 2022) Para García (2022) sustenta que es toda retribución no económica y tiende a la mejora de la calidad de vida, asimismo, considera que el fin es contribuir a una vida más saludable, productiva y significativa para los colaboradores y lograr incrementar los estándares de calidad en los trabajadores. Además, son Mientras que la investigan de Quinteros y Betacur (2018) afirman que el salario emocional es algo intangible y que complementa la

motivación de los colaboradores. Esta conceptualización ya hace menciona a la motivación como parte fundamental del salario emocional conllevando así al ingreso de otros términos básicos para analizar el salario emocional. Ramos et al. (2025) sustenta que se convierte es un medio de mejoras en su satisfacción laboral, reducción de estrés y fortalecimiento de compromiso. En términos generales se considera que el salario emocional son beneficios no económicos que están ligados al reconocimiento, motivación y la satisfacción.

2.2.1.2. Dimensiones

Para Quinteros y Betancur (2021) sustentan que el salario emocional cuenta con cuatro factores: factor estratégico, factor motivacional, factor humano y factor creación de valor

1. Factor estratégico

Quinteros y Betancur (2021) afirman que es el “conjunto de actividades que establecen el direccionamiento estratégico de la organización, modos de trabajo y planificación orientada al bienestar y satisfacción del colaborador” (pág. 52).

2. Factor motivacional

Quinteros y Betancur (2021) considera que son aspectos que incitan a las personas a ejecutar cualquier acción o labor con un alto valor de significado para él y la organización. Estas habilidades se derivan de los programas del salario emocional de la compañía, la misma que tiene como finalidad fortalecer el vincula entre la organización y los elementos de ella.

3. Factor humano

Quinteros y Betancur (2021) sustentan que este factor esta formulada desde el enfoque del ser. Vinculada a las operaciones y habilidades del programa del salario emocional direccionadas a reconocer al sujeto como lo más trascendental, reconocer sus derechos

humanos, desplegar capacidades “afianzadas de valores, conductas empáticas, inteligentes, sociales y emocionalmente adaptativas. Favorece la identidad personal y social del sujeto al interior y por fuera de la empresa” (pág. 53).

4. Factor creación de valor

La gestión del valor, según Quinteros y Betancur (2021) es la optimización de los recursos disponibles, de tal manera que los resultados (no solo en términos de rendimiento financiero, sino también en satisfacción de los clientes, los empleados y la comunidad) superen las expectativas de los inversores. (pág. 54).

2.2.1.3. Beneficios del salario emocional

Para Gómez (2011) sustentan que existen ciertos beneficios que mejoran la productividad y competitividad de la empresa y que ellos están vinculados con la motivación. Considerando al reconocimiento personal y laboral que forma parte de la estima que se tiene a los colaboradores que realizan un excelente trabajo, el incentivar a las personas nos permite alentar a los colaboradores para que aporten su talento a la compañía, la cultura y valoración del compromiso mutuo se enfoca en socializar los valores que instaura la organización y planificación del trabajo permite distribuir entre los equipos las funciones a realizar en un debido tiempo.

2.2.1.4. Teorías de las 4 C's

En la investigación realizada por Gay (2008) sustenta que las 4C's son: condiciones suficientes para que los empleados trabajen cómodamente, condiciones ambientales en el lugar de trabajo, relaciones laborales y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Estas 4'C contemplan las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto: a medida que los colaboradores sientan pertenencia y compromiso con la organización se está

logrando considerar las condiciones físicas que permitan al colaborador desempeñarse en óptimas condiciones como bienestar y seguridad, prestaciones, oportunidad de progreso, formación, entre otros (Castillo, 2021). Las condiciones ambientales del espacio del trabajo: Es importante que el empleador brinde una infraestructura adecuada amplia, sólida y limpia. “La iluminación, ventilación, ruido, calor y temperatura son factores relevantes para lograr que el personal se sienta a gusto y presto a desempeñar sus labores cotidianas de manera óptima y eficiente” (Castillo, 2021, pág. 29). Además, hay que considerar que algunas empresas implementan sala de recreación que permite que los colaboradores puedan descansar en sus horarios de recesos y por así regresar a laborar con más ganas. El compañerismo en las relaciones laborales: Existe la necesidad de afianzar lazos de armonía y solidaridad entre los colaboradores, ya que esto proporciona un ambiente ameno en la organización y es importante generar un clima laboral óptimo y buenos equipos de trabajos (Castillo, 2021). Adicional a ellos podemos completar que muchas organizaciones buscan la integración de sus colaboradores, con actividades recreativas como deporte, torneos o fiestas, lo que conlleva a la integración y buenas relaciones laborales, y por último la conciliación de trabajo y familia: esto consiste en tener un equilibrio entre la vida familiar y el ámbito laboral. Busca herramientas que aporten a la satisfacción a las necesidades de los colaboradores. (Gay, 2008). Asimismo, es importante reconocer sus necesidades que nos ayudaran a determinar las necesidades existentes de los colaboradores como por ejemplo los beneficios sociales (acceso a medias becas, apoyo con un porcentaje del pago de matrícula a hijos universitarios, apoyo con un porcentaje de pago para actividades extracurriculares para hijos menos de edad, etc.).

2.2.1.5. Razones de ofrecer salario emocional

En tendamos que existen profesionales con vasta experiencia en el mercado y que su enfoque está por encima del salario económico, y que buscan empresas donde se puedan desarrollarse y valoren su esfuerzo, aporte a la organización y mantengan una línea constante de motivación y superación. Para Etalentumblog (2020) sustenta que existen factores de optimización de empresas:

- a) Eficiencia en el gasto: a partir de una suma de dinero deja de ser un componente motivador o de optimar adecuadamente la calidad de vida. “Redistribuir los fondos puede llevar a un aumento superior de la calidad de vida del personal” (Etalentumblog, 2020, pág. 1).
- b) Alta retención: la creación del programa del salario emocional permite que los colaboradores permanezcan más tiempo en la compañía.
- c) Elevada productividad: Una buena retención aumenta la eficiencia del proceso, al tener personal experimentado (Etalentumblog, 2020).
- d) Alta satisfacción laboral: la elaboración de un buen trabajo genera motivación, esto va de la mano a la empresa determine las condiciones para la ejecución de las tareas (Etalentumblog, 2020).
- e) Baja rotación: Esto conlleva a un ahorro en los procesos de selección de personal y con ello el proceso de formación.

2.2.2. Productividad laboral

2.2.2.1. Definiciones

El indicador económico más importante relacionado con el crecimiento económico, la competitividad y la calidad de vida de un país es la productividad laboral (OIT, 2025), esta opinión es compartida con Cequea (2012), “la productividad es un concepto multidimensional influenciado

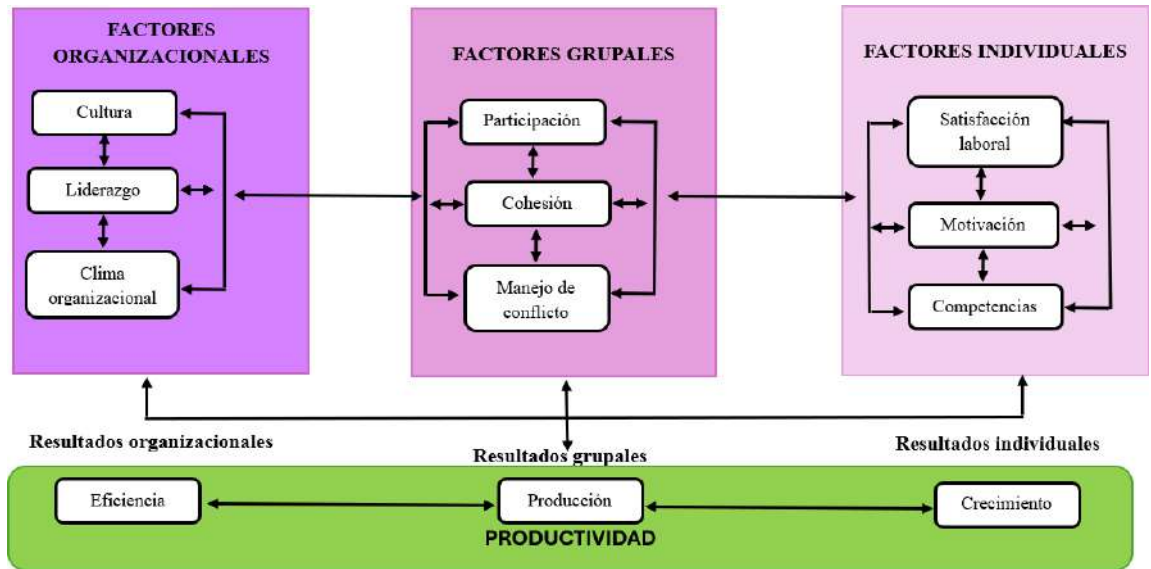
por aspectos tecnológicos, económicos, organizacionales y humanos”. (p. 13). Desde otro punto de vista UNIR (2022) considera que la relación entre la producción de un empleado y los recursos utilizados en la producción se conoce como productividad laboral, bajo este criterio Fontalvo et al. (2018), afirman que es un proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, desde ya se comprende que existe un resultado de articular la tecnología, la organización y el talento humano de manera óptima u objetiva los recursos para lograr los objetivos (Cequea & Rodríguez-Monroy, 2012). También se considera el factor humano o productividad laboral son lo mismo y que reconoce a la humanidad y proceso productivo como sus dimensiones. (Ludym et al., 2022).

2.2.2.2. Dimensiones

Una de las investigaciones de impacto de productividad. Aporto el modelo de factores humanos Vs productividad, modelo en el cual se detalla como los factores organizacionales, grupales e individuales son variables independientes o variables latente exogenadas, mientras que la variable dependiente o variable latente endogenada está relacionada al factor resultado. Asimismo, sustenta que los factores individuales tienen efecto directo en la productividad y covarianza entre FGRUP y FORG, los factores grupales tienen un efecto directo con la productividad y una covarianza entre FIND y FORG y los factores organizacionales tienen efecto en la productividad y una covarianza entre FIND y FGRUP Cequea (2012).

Figura 3.

Dimensiones de productividad



Nota. Relación de las dimensiones de la productividad extraído de la investigación: “Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. Aplicación al caso de las centrales hidroeléctricas venezolanas. Cequea (2012)

Factores organizacionales

Son factores que están vinculados directamente a la organización; PlanMovilidad (2025) sustenta que son elementos de una organización que consiguen influir en la aparición de riesgos o bien debilitarlos.

Dentro del de los FORG. Se consideran la cultura, liderazgo y clima laboral, (Cequea, 2012).

Factores grupales

Son factores referentes al trabajo de las personas que son parte de una organización, por su vinculación con otros individuos y satisfacer necesidades habituales Ganga & Horacio (2018).

En este grupo de FGRUP se consideran consenso, conflicto, cohesión y participación.

Factores individuales

Factores que inciden en las personas en base al resultado o desempeño. Este grupo de FIND están conformados por la motivación, satisfacción laboral y las competencias.

2.2.2.3. Factores inmersos en la productividad

Figura 4.

Factores que influyen en la productividad

Aspecto	Factores	Autor (es)
Talento humano	Habilidad del trabajador (competencias); interacción social del individuo; motivación del empleado; satisfacción laboral; participación; fuerza de trabajo; mano de obra; personas; actitud y nivel de capacidad de la mano de obra; efectividad de los trabajadores; esfuerzo de la gente; integración de los recursos humanos; cultura y clima organizacional; educación; trabajo en equipo; cohesión; manejo del conflicto; alimentación; condiciones de trabajo saludables.	Sutermeister (1976); Mayo (1977); Prokopenko (1989); Kast y Rosenzweig (1993); Bain (1997); Pedraza (1999); Marx (2008); Cequea (2012); Render y Heizer (2014).
Procesos	Racionalización del trabajo; desarrollo tecnológico; métodos de trabajo; sistemas; escala de operaciones; utilización de la capacidad; conocimiento.	Taylor (1911); Sutermeister (1976); Prokopenko (1989); Kast y Rosenzweig (1993); Bain (1997); Pedraza (1999); Render y Heizer (2014).
Recursos	Activos; calidad de las materias primas; disponibilidad de transporte; tierra; energía; planta y equipo; infraestructura; calidad y disponibilidad de los materiales; calidad y utilidad de la tecnología; insumos intermedios (agua, teléfono y comunicaciones); herramientas; inversión en capital.	Prokopenko (1989); Kast y Rosenzweig (1993); Bain (1997); Pedraza (1999); Render y Heizer (2014).
Administración	Mecanismos institucionales; políticas y estrategia; estilos de dirección; liderazgo; habilidades administrativas en el desarrollo de estrategias; administración.	Prokopenko (1989); Kast y Rosenzweig (1993); Cequea (2012); Render y Heizer (2014).

Nota. El gráfico representa los factores que influyen en la productividad, es extraído de la investigación “Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia” de Agudelo & Escudero (2022)

2.2.2.4. Componentes de la productividad

Al analizar los componentes de la productividad tenemos el artículo de Ramírez, Magaña, & Ojeda (2022), que sustenta que los componentes son eficacia y eficiencia debido a que se mide por el cociente, es decir, las consecuencias que obtienen entre los recursos utilizados. Los efectos conseguidos pueden medirse en unidades producidas, alcance de las metas, mientras que los recursos utilizados pueden cuantificarse por horas trabajadas, por cantidad de trabajadores, tiempo total empleado, etc.

Eficacia

La eficacia está relacionada a la capacidad de obtener resultados y es crucial para el éxito de una organización, toda vez que permite lograr los objetivos y metas propuestas. “En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de

satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona” Chiavenato (2019) (p. 22).

Eficiencia

La eficiencia se enfoca en cómo lograr los objetivos con el menor recurso posible esto implica utilizar menos recursos en los procesos. “La eficiencia se refiere a las mejores estrategias, tácticas y procesos que deben ser cuidadosamente pensados y organizados para garantizar el mejor uso posible de los recursos disponibles” Chiavenato (2019) (p. 22). Asimismo, no se centra en los fines sino en los medios.

2.2.2.5. Beneficios de la productividad en las empresas

La productividad es uno de los principales objetivos empresariales, es importante reconocer los beneficios que tienen para las organizaciones, porque permitirá generar competitividad en los mercados. Para la investigación de Ramírez, Magaña, & Ojeda (2022) sustentan que existen indicadores y beneficios de la productividad empresarial.

- Previsión del futuro y pronóstico: permite una visión de adaptación al cambio, control y evaluación del desempeño.
- Evaluación y control: evaluar y gestionar la producción en relación con los recursos gestionados
- Planeación estratégica: ayuda a definir las estrategias, metas y objetos para optimar la productividad en los tiempos establecidos.
- Herramientas digitales, metodológicas: uso de tecnología de punta para la reducción de costos unitarios
- Organización: regula acciones planeadas de la producción
- Rendimiento: Determina estándares en relación al rendimiento y la producción.

- Mercado: Elaboración de bienes de alta calidad y con precios atractivos, aprovisionar cambios mediante estudios de mercado

2.2.2.6. Métodos para evaluar la productividad

Toda empresa sea el rubro en el que este, requieren conocer métodos e implementar métodos que ayuden a evaluar la productividad de los colaboradores, está en la manera más practica para determinar si los colaboradores cumplen con los objetivos de la organización. Asegurar la productividad de cada colaborar es un reto constante, teniendo en cuenta que cada trabajadore es diferentes, unos con más comprometidos que otros (participación), con mayores destrezas y valores. Asimismo, los medios digitales, el ambiente social implican y su vida personal influyen mucho a la hora de realizar sus funciones y poder cumplir con los objetivos de la unidad, área y/o organización.

Evaluar la productividad “establece la base de las expectativas y promueve un intercambio productivo” (TuDashboard, 2020).

Tabla 2.

Evaluación de la productividad.

N°	METODO	DESCRIPCIÓN
1	Gestión por objetivos	Para utilizar este método se debe medir la productividad de manera que deje ver que tan bien la productividad de los colaboradores contribuye a las metas y objetivos de la organización. Para poder analizar ello, se de determinar los objetivos individuales, facilitar herramientas para el logro de los objetivos. Las reuniones con los superiores deben ser programadas con regularidad para poder absolver dudas y brindar orientación con el objetivo de mantenerse enfocados el logro de sus metas.

<p>2 Medición cuantitativa de la productividad</p>	<p>En este método direccionado para empresas pequeñas se mide el número de piezas o productos que un colaborador produce en un periodo de tiempo (hora, día o mes). Para poder determinar la productividad debemos de sistemas informáticos (dashboard) que ayuden a reflejar la cantidad de productos que realiza un empleado y esto ayuda a medir las ganancias o pérdidas de productividad en el tiempo. También se puede medir el volumen o la cantidad de bienes elaborados o por el valor económico del bien o servicio.</p>
<p>3 Retroalimentación de 360 grados</p>	<p>Este método funciona mejor en departamentos u organizaciones pequeñas donde existe un grado de interacción. Este método consiste en obtener comentarios de los compañeros de trabajo y medir la productividad de una persona, esto es realizado por todas las personas que trabaja o interactuar de manera frecuente sin importar el nivel jerárquico. Cada colaborador debe conocer las funciones de sus compañeros para poder tener una evaluación más precisa y direccionada a sus funciones (cumplimiento con sus obligaciones y no a su ámbito personal) para ello los colaboradores deben estar capacitados y reconocer los indicadores de medición y enfocarse únicamente en las habilidades profesionales de los colaboradores y no en sus sentimientos o ideologías personales.</p>
<p>4 Medición de la productividad de las ventas</p>	<p>La medición de ventas es un desafío, existen factores que pueden afectar la producción de un vendedor, dentro de un plazo determinado, se deben tener en cuenta diversos aspectos de la productividad, entre ellos el número total de ventas realizadas en un período determinado, el importe total de las ventas, el número de llamadas y</p>

		<p>ventas realizadas a los clientes actuales, el número de clientes captados, el número de llamadas a clientes potenciales, los gastos por venta y la captación de nuevos clientes. rendimiento. Para analizar estos aspectos mencionados se debe establecer una línea base teniendo en consideración el tamaño de la empresa, mercado y producto. Asimismo, considerar el tiempo que se utiliza en preventas (reuniones, viajes y capacitaciones y el tiempo de retención). Este método es muy utilizado en callcenter.</p>
5	Evaluación del servicio	<p>Este método es muy complicado de evaluar. Pero se puede medir la cantidad de actividades realizadas o número de clientes atendidos por hora o día, la entrega de los productos o servicios, encuesta de satisfacción, calificación del cliente, etc. La productividad se puede medir de distintas maneras, alguna de ellas es: tiempo de atención del cliente, tiempo que un cliente concreta un pedido, fidelización de cliente, tiempo de retención del cliente, cantidad de quejas recibidas.</p>
6	Gestión del tiempo	<p>Este método registra como los colaboradores utilizan su tiempo en el trabajo (cumplimiento de funciones, tiempo de descansos médicos, faltas o acciones no relacionadas al trabajo). Una gestión eficaz del tiempo permite llevar un control del tiempo que lleva cada tarea y ayuda al personal a evitar posponerla. Mientras más grande es la empresa más difícil será la precisión de la gestión del tiempo de los colaboradores.</p>
7	Medición del beneficio	<p>Este método es utilizado como herramienta para medir la productividad del equipo, este método se está convirtiendo en uno de los preferidos por las compañías.</p>

En lugar de enfocarse en las acciones individuales se enfocan en el resultado final. Esto garantiza que los colaboradores trabajen creativamente, obteniendo grandes resultados (superando horas de trabajo). La Efectividad del equipo es el factor de medición que consiste en ganancias brutas de la empresa por cada sol gastado en salario

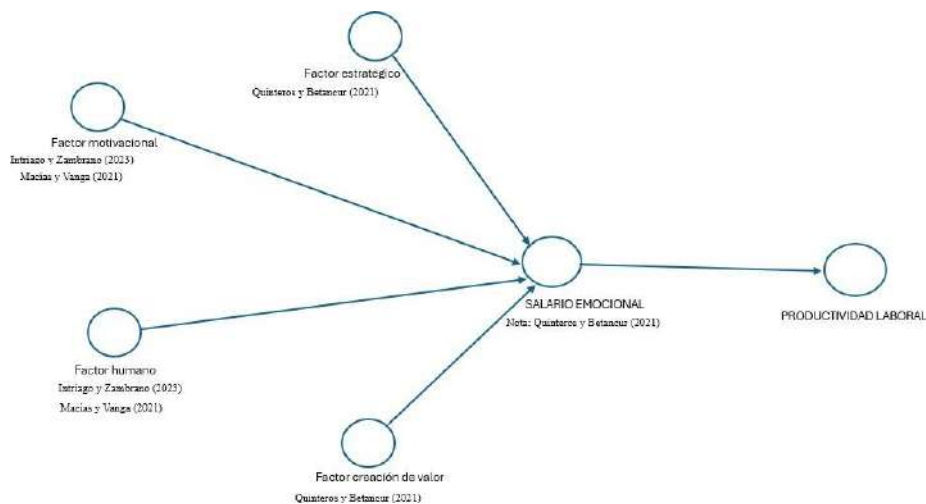
<p>8 Medición de la calidad de las tareas realizadas</p>	<p>Este método se basa en si el trabajo asignado se realizó. Esto se enfocan en los resultados de las tareas y no el tiempo que pasan en la organización.</p>
--	---

Estos métodos de evaluación de productividad no están direccionados para todas las empresas, se tendría que evaluar la realizar de la compañía, rubro, objetivos, etc. Además, se tiene que considerar las tareas que realizan los colaboradores, considerar los factores que afectan a los beneficios (horas extras y satisfacción laboral).

2.3. Modelo Teórico

Figura 5

Modelo teórico aplicado



La figura 5 muestra el modelo teórico aplicado en la investigación, este modelo explica cómo se dinamiza el salario emocional como variable independiente, que comprende conceptos multidimensionales compuesto por factores estratégicos, motivacionales, humanos y creación de valor, estos no son constructos aislados, sino que nace a partir de los cuatro factores. Además, el modelo propone que la productividad laboral como variable dependiente es vinculante e influyente, esto quiere decir que el salario emocional incide de forma directa en la productividad laboral tanto de forma positiva como negativa.

2.4. Bases filosóficas

2.4.1. Teoría de motivación - higienes

Es teoría basada en responder la interrogante ¿qué quieren los trabajadores de su empresa? Para ello Frederick Herzberg, realizó una investigación que dio origen a la teoría de los factores considerando entender que lograba la satisfacción e insatisfacción en ambiente laboral. Los factores que determinó la investigación son: factores higiene o de insatisfacción y los factores de motivacionales o de satisfacción (Pinco & Siancas, 2022).

a) Factores higiene o de insatisfacción.

Denominados también factores de mantenimiento, “son de naturaleza preventiva y se orienta a la prevención de enfermedades, conservación de la salud y al mantenimiento del statu quo” (Pinco & Siancas, 2022, pág. 36).

Para Chiavenato (2009) considera que los factores de higiénicos o también denominados extrínsecos o ambientales y su existencia evita la insatisfacción en el trabajo, y acá se consideran ciertos criterios: “políticas de la organización, salario, prestaciones, condiciones de trabajo, estilo de supervisión, relaciones interpersonales, estatus y seguridad en el trabajo” (p.245).

b) Factores motivacionales o de satisfacción.

Los factores motivacionales conocidos también como factores intrínseca y aumenta la satisfacción en el trabajo.

Para Chiavenato (2009) considera que los factores motivacionales son: “realización personal, reconocimiento, responsabilidad, el trabajo en sí, crecimiento personal y avance en la carrera” (p. 245).

2.4.2. Teoría de Abraham Maslow

La teoría de Abraham Maslow o también conocida como la pirámide de Maslow determina una escala piramidal de jerarquía de necesidad humanas, ello establece que existen cinco niveles de necesidades y que las necesidades básicas son las que se deben satisfacer primero y así escalar en la pirámide de necesidades.

Para García-Allen (2015) afirma que las jerarquías de Maslow están divididas en las siguientes.

Necesidades fisiológicas: estas envuelven las necesidades básicas de persistencia y están compuestas por origen biológico que consideran a la necesidad de dormir, beber, respirar, comer, refugio y sexo.

Necesidades de seguridad: involucran las necesidades para vivir, esta es el segundo escalón de la pirámide y para llegar a ella tenemos que cumplir las necesidades fisiológicas. Estas necesidades tienen que ver con las expectativas vinculadas a la seguridad física, empleo, ingreso, recursos, familia, salud, etc.

Necesidades de afiliación: Estas necesidades se presentan de manera constante en la vida diaria, cuando se busca pasar de un ámbito individual a establecer relaciones sociales, así

como, cuando el ser humano muestra el deseo de casarse, formar una familia, asistir a un club o ser parte de una comunidad.

Necesidades de reconocimiento: esta necesidad también reconocida como necesidades de estima, están alineadas del modo en cómo nos valoramos y como nos valoran en la sociedad. Tras cubrir las necesidades antes mencionadas aparecen las necesidades de reconocimiento que fortalecen la autoestima. Existen dos necesidades de reconocimiento inferior y superior, en las inferiores abarcan el estatus, la fama, gloria, atención, renacimiento, reputación y dignidad, mientras que en las superiores que determinan el respeto por sí mismo, sentimientos como autoconfianza, competencia, independencia, logro y libertad (García-allen, 2015).

Necesidades de autorrealización: este es el nivel más alto de la pirámide que involucra la “la autorrealización y el crecimiento de las exigencias morales, espirituales e internas; la búsqueda de un propósito en la vida; y la ayuda altruista a los demás.” (García-allen, 2015, pág. 1).

2.5. Definición de términos básicos

Autorrealización: satisfacción de la aspiración personal por mérito propio (REA, 2025).

Calidad de vida: sensación de bienestar de una persona basada en su nivel de satisfacción o insatisfacción. (Ferrans, 1990).

Eficiencia: capacidad de lograr los resultados con mínimos recursos.

Eficacia: capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (REA, 2025)

Motivación: “procedimiento que inicia, dirige y mantiene acciones destinadas a satisfacer una necesidad o alcanzar un objetivo” (García-Allens, 2025).

Productividad: indicador económico que muestra la capacidad que tienen las organizaciones para manejar sus recursos en la producción de un bien o servicios que sean rentables (Santander, 2025).

Rendimiento: relación entre los logros y los recursos aplicados en el proceso (REA, 2025).

Salario: retribución económica que se emite por la prestación de un servicio (REA, 2025).

Salario emocional: retribución no económica y tiende a la mejora de la calidad de vida (García, 2022).

Satisfacción laboral: es de grado de sentirse a gusto en el trabajo (Pérez & Gardey, 2023).

2.6. Hipótesis de investigación

2.6.1. Hipótesis general

El salario emocional influye en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

2.6.2. Hipótesis específicas

Los factores estratégicos influyen en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

Los factores motivacionales influyen en el salario emocional laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

Los factores humanos influyen en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

Los factores creación de valor influyen en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

2.7. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Salario emocional.	Es toda retribución	Factor estratégico	Estilo de cultura organizacional.	1-8	Escala de Likert donde

	no económica y tiende a la mejora de la calidad de vida (García, 2022)		Liderazgo y apoyo gerencial. Estructura organizacional flexible. Recursos y capacidades organizacionales. Estilo de liderazgo y dirección de la gerencia. Gestión del área de talento humano. Condiciones de trabajo, Clima organizacional.		se mide los niveles de intensidad siendo (1) Valor de menor intensidad (5) Valor de mayor intensidad
		Factor motivacional	Condiciones de trabajo. Auto superación. Reconocimientos laborales. Crecimiento profesional. Crecimiento personal. Política de remuneraciones. Escala de reconocimientos. Flexibilidad laboral. Felicidad laboral.	9-17	
		Factor humano	Autorrealización Oportunidad de ascensos. Oportunidades de capacitación. Compromiso con la organización. Actitud personal. Políticas de fidelizar a los colaboradores.	18-26	

			<p>Tiempo para la familia. Respeto por la diversidad. Vida saludable.</p>		
		Factores generación de valor	<p>Bonificaciones económicas. Compensaciones y bonos. Plan de retención de mejores colaboradores. Presupuesto para capacitación. Reconocimiento por objetivos. Gestión para retener los clientes por medio del actuar de los colaboradores. Plan de póliza de salud. Compensación a los colaboradores de acuerdo con los resultados de la creación de valor</p>	27-34	
Productividad laboral	Es un constructo multidimensional en la que influyen aspectos tecnológicos, económicos, organizacionales y humanos (Cequea, 2012).	Factores organizacionales	<p>Cultura Liderazgo Clima organizacional</p>	1-10	Escala de Likert donde se mide los niveles de intensidad siendo (1) Valor de menor impacto (7) Valor de mayor impacto
		Factores grupales	<p>Consenso Cohesión Participación</p>	11-21	
		Factores individuales	<p>Satisfacción laboral Motivación Competencias.</p>	22-32	

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada. También denominada activa o dinámica que busca confrontar la teoría con la realidad (Tamayo, 2003, pág. 37). En este estudio busca profundizar la comprensión de los factores explicativos que sustentan la relación entre las variables de estudio y con ello generar aportes que permitan implementar estrategias de salario emocional que impacten positivamente en la productividad laboral.

3.1.2. Nivel de investigación

Este estudio pretende determinar la causa y fenómenos de los eventos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, el nivel de la investigación es explicativa, puesto que el interés central del estudio es identificar y comprender las causas que vinculan el salario emocional con la productividad laboral.

3.1.3. Diseño de investigación

Para Tamayo (2003) considera que el diseño de la investigación es cuasiexperimental, busca la relación causa – efecto. Contemplando a la variable independiente como salario emocional y la variable dependiente productividad laboral, este diseño permite dinamizar diferentes condiciones de salario emocional y observar los efectos en los niveles de productividad laboral.

3.1.4. Enfoque de investigación

La investigación presentada es de enfoque cuantitativo. Para Tamayo (2003) afirma que el enfoque cuantitativo “se desprende de las hipótesis y su operacionalización de variables permite prueba, para lo cual se apoya en procesos estadísticos” (p. 165).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Cantidad del fenómeno de estudio. (Tamayo, 2003). Bajo el argumento Tamayo, la población asciende a 60 colaboradores de la empresa Fair Fruit.

3.2.2. Muestra

La muestra es poblacional censal.

3.2.3. Descripción de la muestra

Tabla 3.

Descripción de la muestra

SEXO	N	%
Femenino	37	61,7
Masculino	23	38,3
EDAD	N	%
< 30	25	41,7
De 30 a 50	35	58,3
TIEMPO EN LA EMPRESA	N	%
< 5	41	68,3
De 5 a 15 años	19	31,7
CARGO	N	%
Jefes de área	11	18,3
Personal base	49	81,7
NIVEL ACADÉMICO	N	%

Secundaria	23	38,3
Técnico	8	13,3
Universitario	29	48,3

Nota: elaboración propia

En la tabla 3 se aprecia el consolidado de la descripción de la muestra, considerando que la muestra está conformado por 60 elementos de la empresa Fair Fruit, de los cuales el 61,7% son mujeres, y el 38,3% son varones, el rango de edad más predominante es de 30 a 50 años con un porcentaje de 58,3%, asimismo se aprecia que 68,3% tiene menos de 5 años en la empresa, del total de encuestados el 81,7% son personal base (que no tienen cargo en la empresa), y el nivel académico con mayor intervención es el universitario con una participación del 48,3%.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizará es la encuesta y el instrumento será el cuestionario que evaluará al salario emocional y productividad laboral como variables. Se utilizó la herramienta de Google Workspace (Google forms), que permite recopilar información de forma rápida, después se envió el enlace al área de recursos humanos para su socialización con los colaboradores de la organización, este proceso tuvo una duración de una semana, una vez culminado el tiempo estimado se procedió a consolidar la data.

3.4. Validación y confiabilidad del instrumento

Tabla 4.

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,834
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	131,176
	Gf	21
	Sig.	,000

En relación con la adecuación de los datos para un análisis factorial, la medida KMO obtuvo un valor de 0.834, lo que refleja una muy buena adecuación muestral y sugiere que las correlaciones entre los ítems son suficientemente fuertes para continuar con el análisis. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett determina un resultado significativo aproximado de Chi-cuadrado de 131,176; gl: 21 y $p < 0,001$, confirmando que las variables no son independientes entre sí. Este hallazgo permite concluir que los datos cumplen con los criterios necesarios para aplicar un análisis factorial, lo cual respalda la validez del instrumento y capacidad para identificar adecuadamente las dimensiones subyacentes de las variables investigadas

Tabla 5.

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	66

El análisis de fiabilidad arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.974 para un total de 66 ítems, lo que evidencia un nivel de consistencia interna excelente. Este resultado indica que las preguntas del cuestionario presentan una alta coherencia entre si y que, en conjunto, miden de forma uniforme el constructo propuesto en la investigación. Por lo tanto, las respuestas obtenidas reflejan la estabilidad y precisión del instrumento aplicado.

3.5. Técnicas para el proceso de información

Para procesar la información se utilizará las herramientas estadísticas de Excel y el software de SPP versión 27 se utilizará para el análisis descriptivo y el SmartPLS que permitirá evaluar el modelo de ecuación estructural (SEM) que analizará la influencia entre las variables de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de salario emocional

Tabla 6

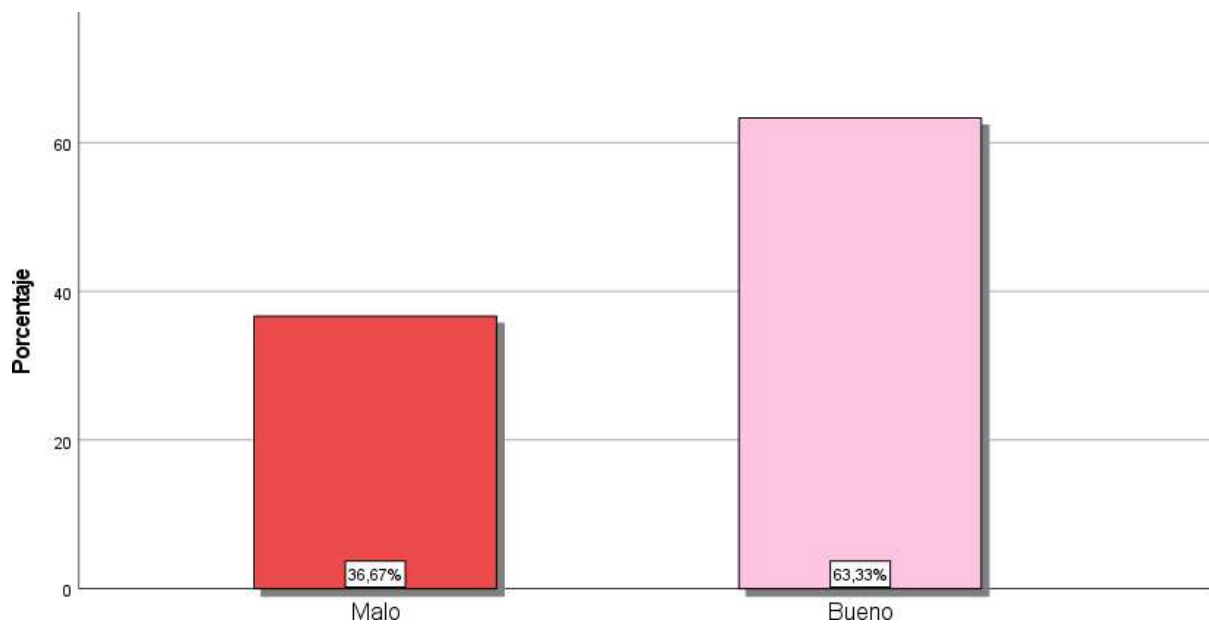
Dimensión: factor estratégico

	N	%
Malo	22	36,7%
Bueno	38	63,3%

Nota: Elaboración propia

Figura 6.

Dimensión factor estratégico



En presente figura se aprecia, el 63,33 % de los encuestados consideran que el factor estratégico es bueno, mientras que el 36,67% estima que es malo, considerando que la dimensión de fator estratégico aborda ocho indicadores.

Tabla 7

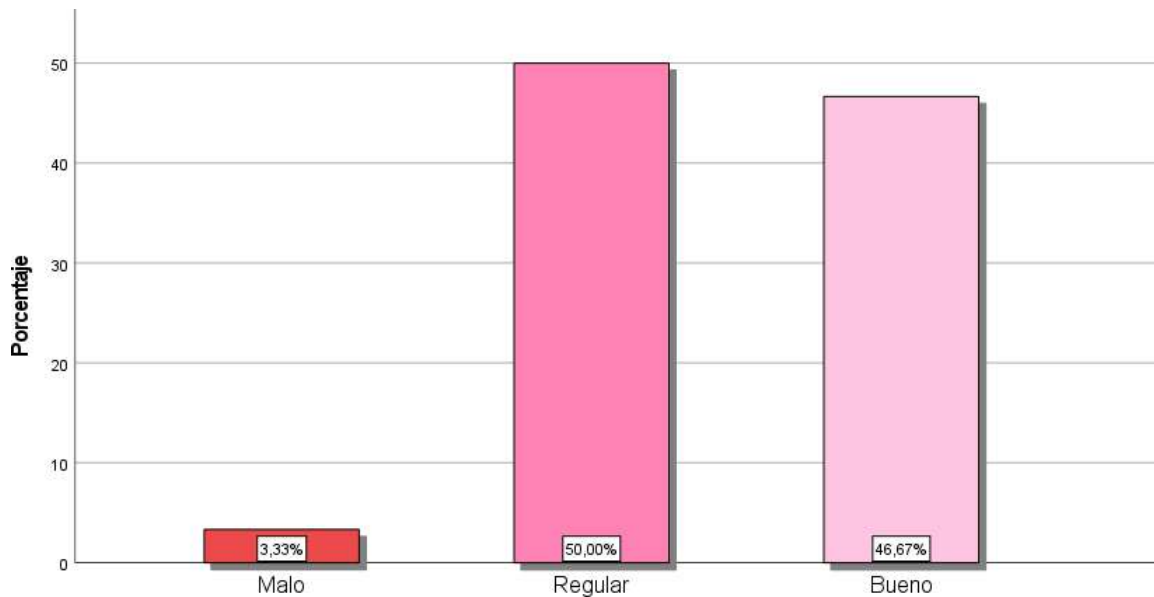
Dimensión factor motivacional

	N	%
Malo	2	3,3%
Regular	30	50,0%
Bueno	28	46,7%

Nota: elaboración propia

Figura 7.

Dimensión: factor motivacional



En la figura se aprecia que el 50 % de los encuestados consideran que el factor motivacional es bueno, mientras que el 46,7% contempla que es regular y solo el 3.3% que es malo. Esta dimensión contempla los siguientes indicadores: Condiciones de trabajo, autosuperación, reconocimientos laborales, crecimiento profesional, crecimiento personal, política de remuneraciones, escala de reconocimientos, flexibilidad y felicidad laborales.

Tabla 8.

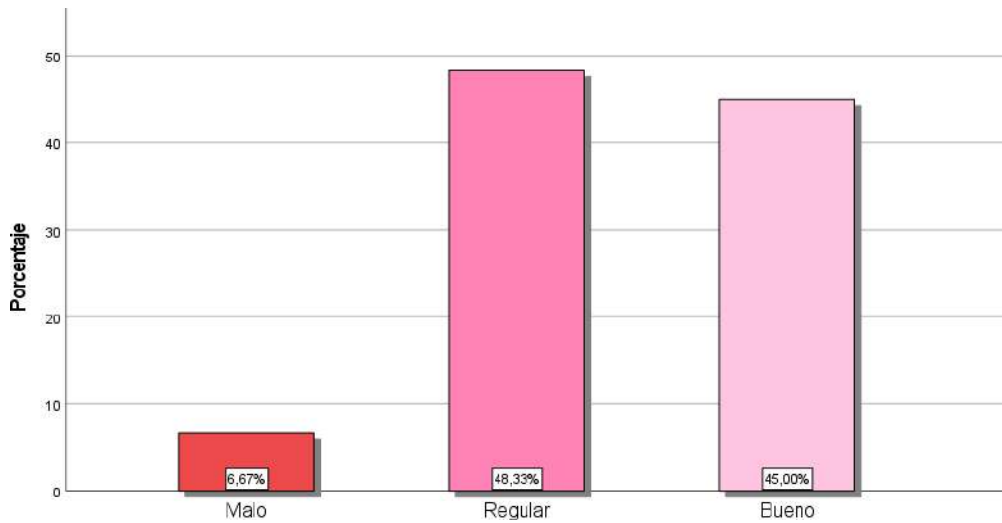
Dimensión: factor humano

	N	%
Malo	4	6,7%
Regular	29	48,3%
Bueno	27	45,0%

Nota: elaboración propia

Figura 8.

Dimensión: factor humano



La figura muestra, que el 48,33 % de los encuestados consideran que el factor humano es regular, mientras que el 45% estima que es bueno y solo el 6,67% considera que es malo. Y sus indicadores están vinculadas a las oportunidades que brinda la empresa y al tiempo que se dedica a la familia.

Tabla 9.

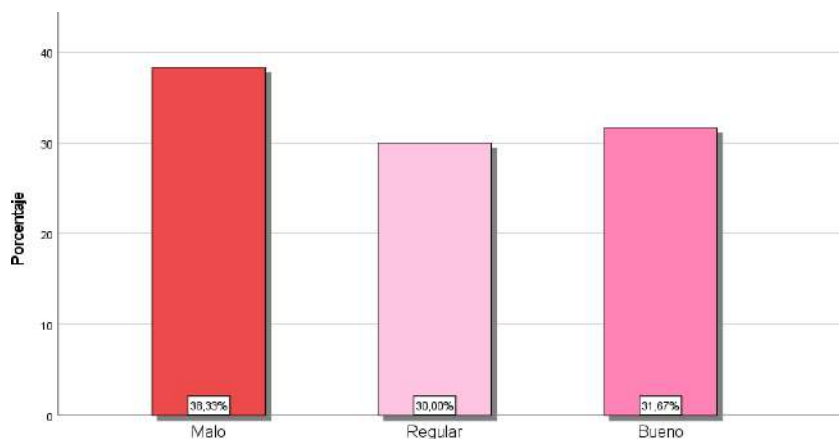
Dimensión: factor creación de valor

	N	%
Malo	23	38,3%
Regular	18	30,0%
Bueno	19	31,7%

Nota: Elaboración propia

Figura 9.

Dimensión: factor creación de valor



La figura muestra que 38,33% es malo, mientras que el 30% es regular y solo el 31,67 es bueno. Y esta dimensión contempla indicadores vinculadas a los beneficios personales y sociales que puedan obtener de la empresa:

Tabla 10.

Variable Salario emocional

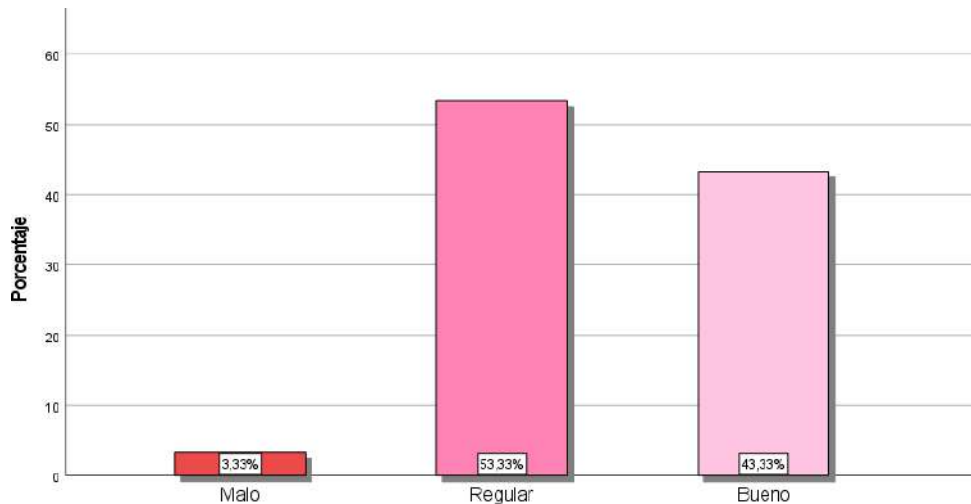
	N	%
Malo	2	3,3%
Regular	32	53,3%

Bueno 26 43,3%

Nota: Elaboración propia

Figura 10 .

Variable: salario emocional



En la figura se parecía que del total de encuestados el 53,33% considera que el salario emocional es regular, mientras que el 43,33% afirman que bueno y solo el 3,33% es malo. En la variable salario emocional se consideran las siguientes dimensiones: factor estratégico, factor motivacional, factor humano y factor creación de valor.

4.2. Análisis descriptivo de productividad laboral

Tabla 11.

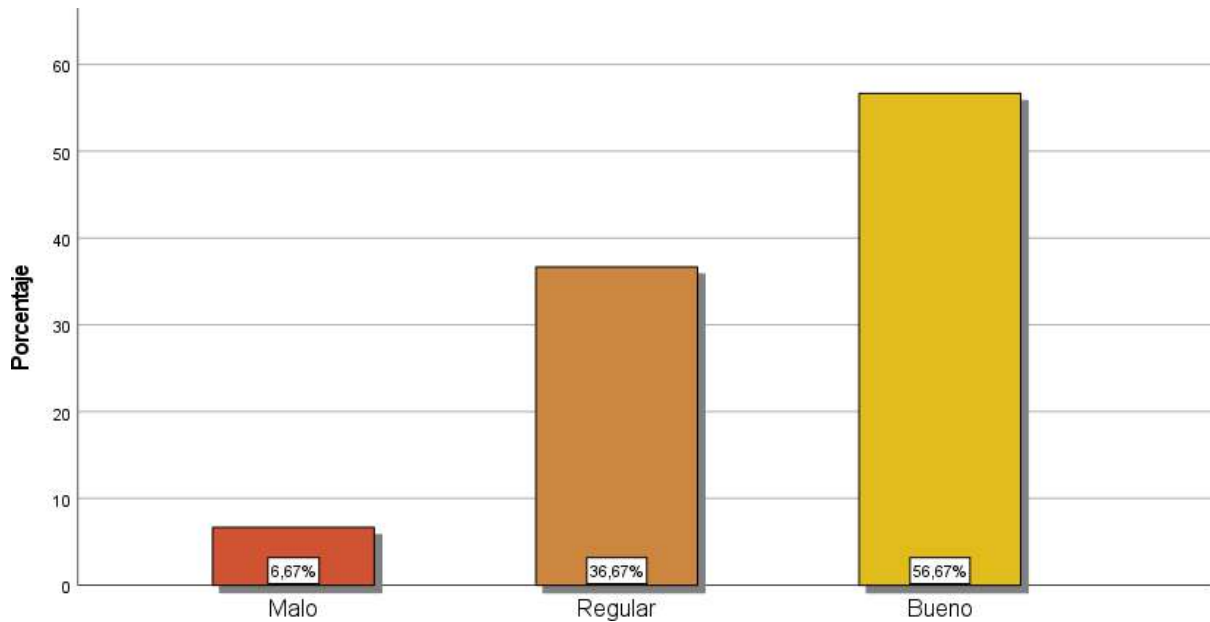
Dimensión factores individuales

	N	%
Malo	4	6,7%
Regular	22	36,7%
Bueno	34	56,7%

Nota: elaboración propia

Figura 11.

Dimensión: factor individual



En la figura se aprecia que el 56.67 % de los encuestados consideran que el factor individual es bueno, mientras que 36,67% afirman que es regular y solo el 6.67% es malo. En los factores individuales se contemplan los siguientes indicadores: satisfacción laboral, motivación y competencias.

Tabla 12.

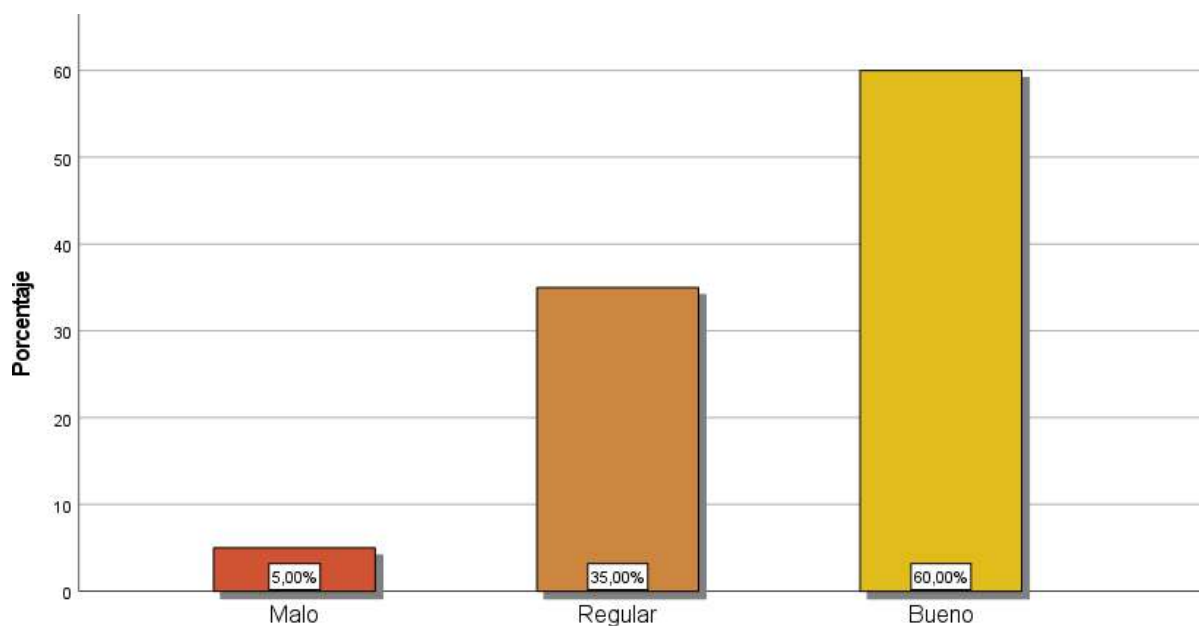
Dimensión: factores grupales

	N	%
Malo	3	5,0%
Regular	21	35,0%
Bueno	36	60,0%

Nota: elaboración propia

Figura 12.

Dimensión Factores grupales.



En la figura se aprecia que el 60 % de los encuestados consideran que los factores grupales son buenos, mientras que 35% afirman que es regular y solo el 5% es malo. En los factores individuales se contemplan los siguientes indicadores: participación cohesión y manejo de conflictos.

Tabla 13.

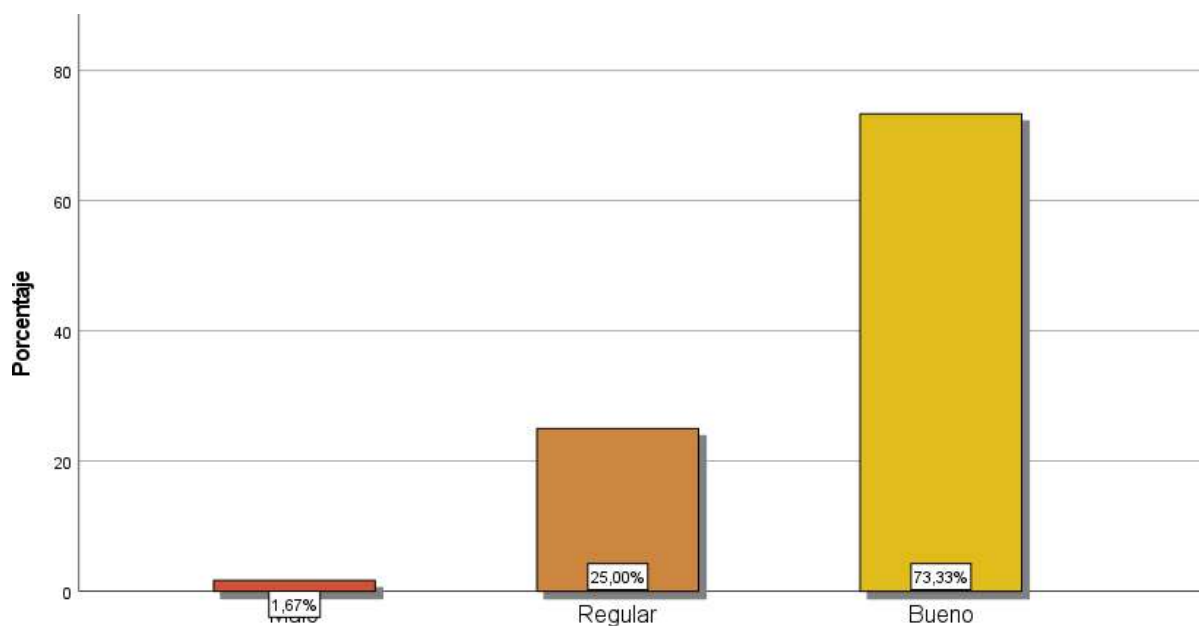
Dimensión: factores organizacionales

	N	%
Malo	1	1,7%
Regular	15	25,0%
Bueno	44	73,3%

Nota: elaboración propia

Figura 13.

Dimensión factores organizacionales.



En la figura se aprecia que del total de encuestados el 73,33% considera que los factores organizacionales son buenos, mientras que el 25% sustenta que es regular y solo el 1,67% que es malo. En los factores organizacionales se consideraron los siguientes indicadores: cultura, liderazgo y clima organizacional.

Tabla 14

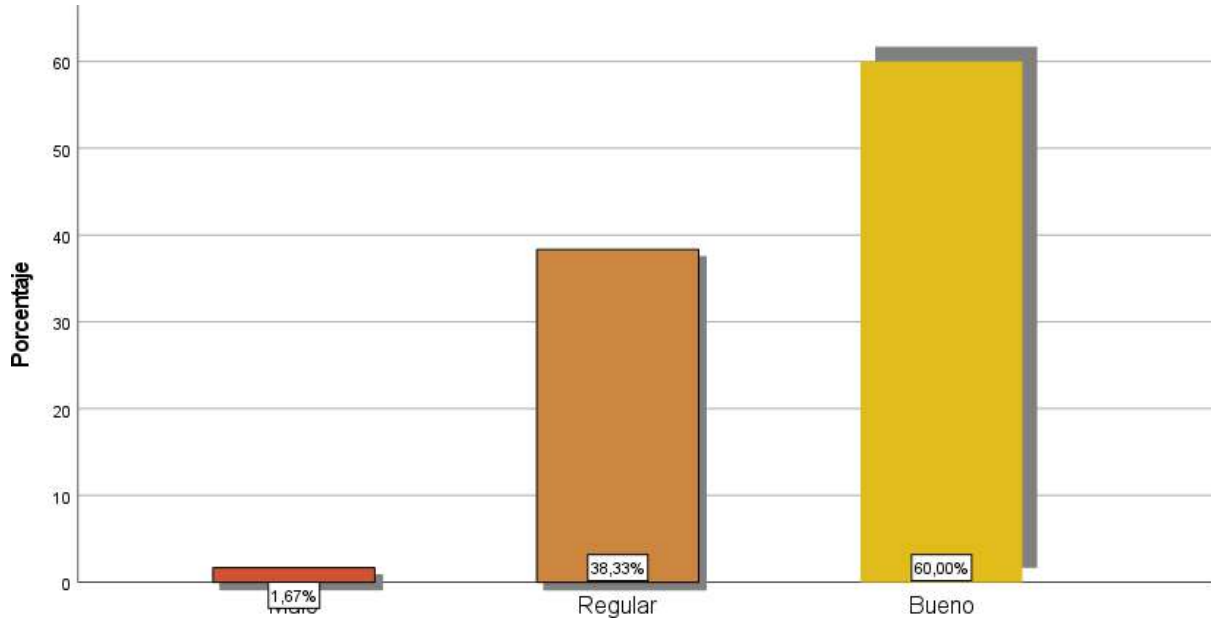
Variable: productividad laboral

	N	%
Malo	1	1,7%
Regular	23	38,3%
Bueno	36	60,0%

Nota: elaboración propia

Figura 14.

Variable: productividad laboral



En la figura 14 se aprecia que el 60 % de los encuestados consideran que los factores grupales son buenos, mientras que 38,33% afirman que es regular y solo el 1,67% es malo. La productividad laboral contempla: factores grupales, organizacionales e individuales.

4.3. Presentación y análisis de los resultados

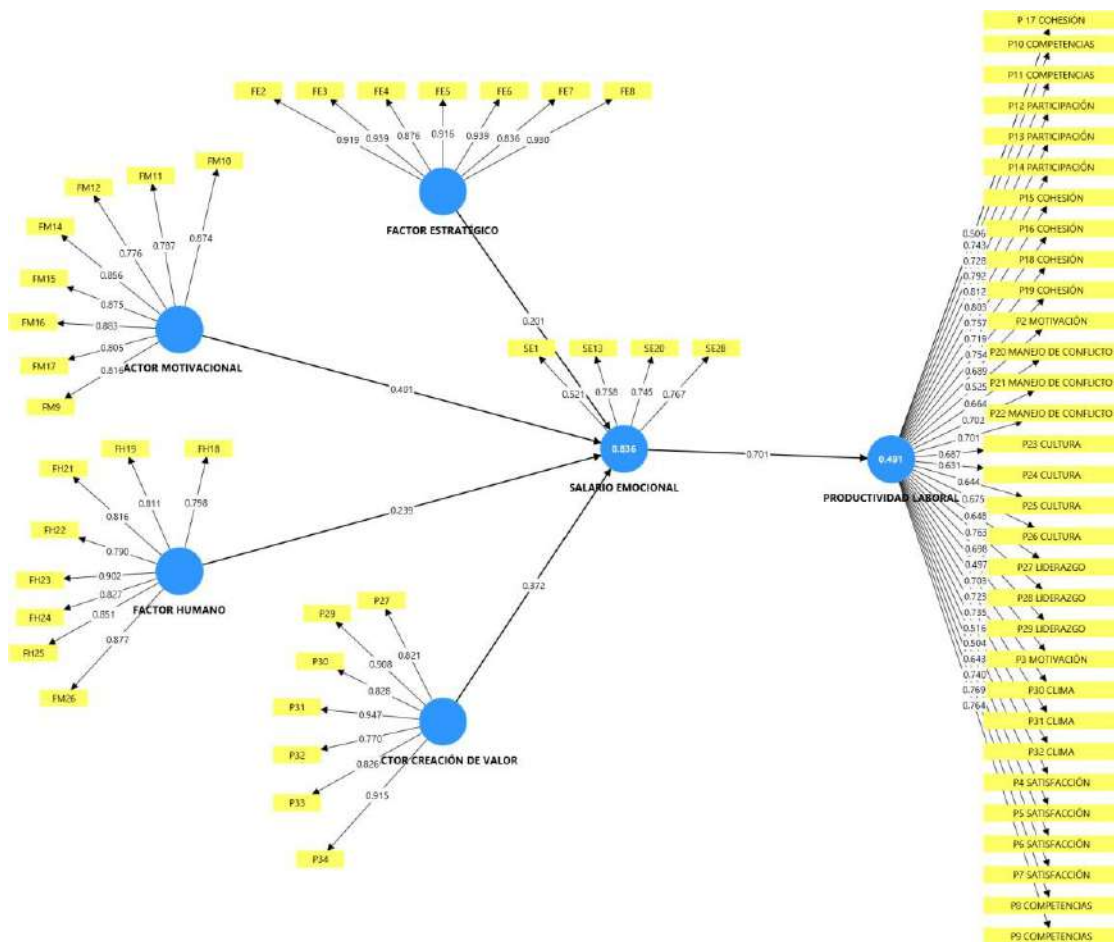
El Partial Least Square (PLS), evalúa un modelo cuasi – experimental que contempla varias variables latentes (VL), las mismas que tienen ítems reconocidas como variables observables (VO), las que se analizan de manera paralela sobre el modelo estructural que determina la influencia entre el constructo independiente y dependiente.

Esta metodología utilizada consta de tres etapas: la primera que se enfoca en la descripción del modelo, la segunda que mide la confiabilidad del modelo de medida y por último la valoración del modelo estructural.

4.3.1. Valoración del modelo estructural

Figura 15.

Modelo del Salario emocional como agente dinamizador en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.



Nota. Este modelo determina que cuando el salario emocional se eleva, la productividad laboral aumenta.

En la figura 15 se observa el R² de Salario emocional representado por un valor de 0,842 y el R² de productividad laboral con un valor de 0,485, ello determina que el factor estratégico, factor motivacional, factor humano y factor creación de valor determina el salario emocional.

El modelo propuesto, formula las siguientes hipótesis.

H1: El salario emocional influye en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

H2: El factor estratégico influye en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

H3: El factor motivacional influye en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

H4: El factor humano influye en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

H5: El factor creación de valor influye en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.

Tabla 15.

Cargas factoriales y R2 de la variable independiente salario emocional

Variable dependiente: Salario emocional	
R2	0,542
Q2	0,52
Factor estratégico	0,163
Factor motivacional	0,331
Factor humano	0,333
Factor creación de valor	0,379

En la tabla 15 se observa los valores de la variable salario emocional con un R2 de 0.542 y los valores factoriales de cada constructo vinculado a dicha variable como factor específico 0.163, factor motivacional con un valor de 0.331, el factor humano con un valor 0.333 y el factor creación de valor con 0.379.

Tabla 16.

Cargas factoriales y R2 de la variable dependiente productividad laboral.

Variable independiente: productividad laboral	
R2	0.485
Q2	0.485
Salario emocional	0.696

En la tabla 16 se visualiza los valores concernientes a la variable productividad laboral con un R2 0.485 y un valor de carga factorial vinculado a la variable salario emocional de 0.696.

Tabla 17.

Validez de coeficiente de relaciones entre variables y constructo

	Muestra original (O)	Media de la muestra	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (O/STDEV)	Rho Spearman	Valores p
SE->PL	0.701	0.717	0.045	15.717	0.553	0.000
FC -> SE	0.384	0.380	0.109	3.517	0.516	0.000
FE -> SE	0.211	0.208	0.103	2.052	0.239	0.040
FH -> SE	0.385	0.398	0.112	3.434	0.555	0.001
FM -> SE	0.036	0.050	0.092	0.388	0.320	0.048

En la tabla 17 se aprecia los valores significativos, en relación de variables y constructos. Donde el Salario emocional SE->PL, presente un coeficiente original 0.701 y un T-Student 15.717, siendo muy significativo con un P-valor 0,000 y Rho Spearman 0,553 confirmando de esta manera que existe un efecto positivo y fuerte, por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se determina que el salario emocional contribuye directamente al incremento de la productividad laboral. En el factor creación de valor FC→ SE presenta un coeficiente original de 0.384 y T de Student de 3.517, siendo altamente significativo (p =0,000). El Rho Spearman (0.516) confirma una correlación positiva moderada, en resultado estos datos determinan que, a mayor percepción de creación de

valor, mayor es la productividad laboral. En el factor humano FH → SE existe un coeficiente similar (0.385) y T de Student de 3.434 y p-valor de 0.001. la correlación de Spearman (0.555) revela que este es el factor más fuerte con la productividad laboral. El factor estratégico FE → SE también exhibe una relación positiva significativa, aunque más débil (coef. = 0.211; p = 0.040; Spearman = 0.239). Ello apunta que, si bien los elementos del salario emocional contribuyen a la productividad laboral, su impacto es menor en comparación con los factores humanos y de creación de valor. Y finalmente, en el factor motivacional FM → SE presenta la relación más baja con un coeficiente de 0.036 y un T de Student (0.388) y un p-valor de 0.048. Aunque la correlación de Spearman (0.320) confirma una relación positiva, su efecto es más sutil, considerando que los factores motivacionales influyen, pero no de manera tan decisiva.

En resumen, los resultados muestran que el salario emocional influye en la productividad laboral destacando principalmente los factores humanos y de creación de valor como los más influyentes dentro del modelo evaluado.

Tabla 18.

Prueba de hipótesis

Hipótesis	Variable independiente	Variable dependiente	Resultados
H1	Salario emocional	Productividad laboral	Aceptado
H2	Factor estratégico	Salario emocional	Aceptado
H3	Factor motivacional	Salario emocional	Aceptado
H4	Factor humano	Salario emocional	Aceptado
H5	Factor creación de valor	Salario emocional	Aceptado

En la tabla 18 se aprecia la prueba de hipótesis, estableciendo que el factor estratégico, motivacional, humano y de creación de valor inciden en la productividad laboral, mientras que el salario emocional influye en la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

El modelo propuesto en la figura 15 hace mención del modelo estructural de Salario emocional como agente dinamizador en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit. Los resultados obtenidos revelan que el salario emocional se dinamiza con la productividad laboral, respaldada por un T de Student de 15,717 y un P-valor 0,000, este resultado sustenta que el salario emocional ejerce influencia positiva y significativa sobre la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Fair Fruit. Lo que implica que implementación de estrategias direccionadas a mejorar el salario emocional como el reconocimiento, bienestar y clima laboral que se vincula directamente al incremento de la productividad laboral. Ello es respaldado en la investigación de Cádenas (2018) quien determina que el salario emocional repercute positivamente en la satisfacción laboral y a su vez, la implementación de esta variable destaca positivamente en la percepción de los colaboradores.

En la hipótesis específica 1 el factor de estratégico y el salario emocional muestra una relación positiva débil, es decir que el FE tiene un efecto favorable sobre la SE. Considerando un T – Student de 1.96 y P-valor de 0.040. Aunque el grado de influencia es moderado ($\beta = 0.211$), el resultado sostiene que una correcta gestión estratégica como el liderazgo, cultura organizacional, etc. Pueden contribuir a mejorar el desempeño de los colaboradores. Estos resultados son respaldados con la investigación de Ramos et al. (2025) quienes afirman que el salario emocional tiene una fuerte relación.

En la hipótesis específica 2, el factor motivacional y el salario emocional, tiene como resultado T de Student de 0.388 y un P-valor de 0.048, lo que determina tiene una relación positiva muy débil, esto quiere decir que los factores motivacionales casi no contribuyen directamente al

incremento del SE. Es decir, la motivación influye en el rendimiento de los colaboradores, otros factores organizacionales pueden ser más relevantes en el desempeño de los elementos. Comparando los resultados con la investigación de Bravo et al. (2024) afirma, el salario emocional influye directamente en el ánimo y desempeño de los colaboradores. Este estudio refleja que en América Latina aún no hay una concientización sobre el salario emocional considerando que falta mayor implementación en las organizaciones.

En la hipótesis específica 3, el factor humano y el salario emocional tiene como resultado un coeficiente de ruta de 0.385, un T de Student de 3,434 y un P-valor de 0.001. Estos resultados demuestran que el factor humano influye de manera significativa y positiva en la SE de la empresa Fair Fruit, ello sugiere que el talento humano, el trabajo en equipo y las condiciones laborales contribuyen a elevar el rendimiento de los colaboradores. Esto queda demostrado con el trabajo de Intriago & Zambrano (2023) donde tiene como resultado que en la actualidad el salario emocional es un factor indispensable en la gestión del talento humano.

En la hipótesis específica 4, factor de creación de valor y el salario emocional tiene como resultado un coeficiente de ruta de 0.384 que incide que existe una relación positiva moderada, un T de Student de 3.517 y P-valor de 0.000 Estos resultados demuestran que el factor creación de valor influye de manera significativa y positiva en el SE de la empresa Fair Fruit, estos resultados reflejan que el incentivo y reconocimiento mejoran la productividad laboral de los colaboradores. Al comparar los resultados con la investigación de Ramos (2019) se observa coincidencias, que el salario emocional tiene una relaciona directa moderada con la productividad laboral. Ambos estudios determinan que si se implementa la conceptualización del salario emocional aumentaría la productividad laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero. A nivel descriptivo, las opiniones expresadas por los colaboradores referente al salario emocional, se encuentra en un nivel regular con un 53.3% y la productividad laboral en un nivel bueno con un 60%. A nivel inferencial, la hipótesis general demuestra datos que permiten rechazar la hipótesis nula, ya que se obtuvo un P-valor 0.000, dando por aceptado que el salario emocional influye en la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. Así mismo, una muestra original 0.701 y un T- Student de 15.717 demostrando que el salario emocional tiene un efecto positivo y fuerte, esto implica que cualquier mejora a los indicadores del salario emocional, se verá reflejado en el aumento de la productividad laboral.

Segundo. A nivel descriptivo, las opiniones de los encuestados referentes al factor estratégico se encuentran en un nivel bueno con un 63.3% y para la variable productividad laboral 60%. A nivel inferencial, la hipótesis específica 1 demuestra datos que permiten rechazar la hipótesis nula, ya que se obtuvo un P-valor de 0.040, dando por aceptado que el factor motivacional influye en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. Esto es respaldado por la muestra original (0.211) y un T- Student 2.052, este análisis determina que existe una relación positiva y significativa, aunque con una mejor intensidad. Esto determina que, si los colaboradores perciben estrategias claras y una buena dirección, la productividad aumenta.

Tercero. A nivel descriptivo, las opiniones de los encuestados referentes al factor motivacional tienen un nivel del 50%, mientras que la productividad laboral un 60%. A nivel inferencial, la segunda hipótesis específica que los factores motivacionales influyen en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025, los datos demuestran que se rechaza la hipótesis nula, al obtener un P-valor 0.048, y un coeficiente de ruta de 0.036 y T – Student 0.388,

aunque el p-valor es mejor a 0.05 se sugiere una significancia débil. Por lo tanto, la motivación influye en la productividad laboral.

Cuarto. A nivel descriptivo, las opiniones de los encuestados referentes al factor humano se encuentran en un nivel regular con 48.3%, mientras que la productividad laboral un 60%. A nivel inferencial, la tercera hipótesis específica que los factores humanos influyen en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025, los datos demuestran que se rechaza la hipótesis nula, al obtener un P-valor 0.001, un coeficiente de ruta de 0.385 y T de Student 3.434, estos datos demuestran que existe una relación positiva moderada. Por lo tanto, estos datos determinan que a mayor fortalecimiento del trabajo en equipo y la mejora de las condiciones laborales contribuyan como factores claves para el aumento de la productividad laboral.

Quinto. Los análisis descriptivos que manifestaron los encuestados se muestra que los factores de creación de valor influyen en el salario emocional de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025, los datos demuestran que se rechaza la hipótesis nula, considerando p- valor de 0.000, un coeficiente de ruta de 0.384 y un T – Student de 3.517, estos datos determinan que es una relación positiva moderada, lo que determina que la a mayor creación de valor.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda implementar adiestramiento gerencial en inteligencia emocional para mejorar la calidad de liderazgo organizacional e implementar programas de reconocimiento en función a los logros alcanzados, y estas acciones permitirá a la empresa Fair Fruit mejorar la productividad laboral de los colaboradores.

Segundo. Se recomienda fortalecer el clima laboral considerando evaluaciones trimestrales y retroalimentación inmediata, de la misma manera se debe alinear los recursos y capacidades en función a los objetivos estratégicos, asegurando que los colaboradores tengan las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Tercero. Se recomienda implementar un programa de reconocimiento continuo e incentivos, que motiven de manera constante a los colaboradores, asimismo, se debería fortalecer las oportunidades de autosuperación, de esta manera la empresa Fair Fruit mejorará la productividad laboral en la organización.

Cuarto. Se recomienda implementar programas de desarrollo personal vinculantes a salud mental y manejo de estrés, y a la vez fortalecer el crecimiento profesional - línea de carrera, que permitirá a los colaboradores tener mayor compromiso organizacional y ello se verá reflejado en la productividad laboral.

Quinto. Se recomienda estructurar un plan de retención del personal, basado en un análisis de rotación y medición del desempeño por resultados, asimismo, implementar incentivos no económicos de alto impacto como formaciones internas, mentorías y programas de bienestar, para aumentar la productividad laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escudero, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del valle de Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Bravo, M., Vargas, D., & Amaya, G. (2024). Salario emocional: perspectiva organizacional en países de América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*. doi: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.9>
- Cádenas, K. (2018). *Impacto del salario emocional y su repercusión en la motivación laboral en la Superintendencia de Transporte Terrestre de personas, Carga y Mercancías - SUTRAN*. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/item/d1a2df4a-89b7-4a49-ba46-b3e4aac2260b>
- Capristan, J. (2023). *Relación entre salario emocional y percepción de productividad laboral en colaboradores de una empresa de limpieza industrial, Lima, 2020*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/36636>
- Castillo, K. (2021). *Salario emocional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana*. tesis, Universidad Federico Villarreal , Lima. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5462/UNFV_FP_Castillo_Chunga_Katherine_Vanessa_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cequea, M. (2012). *Modelo multifactorial para optimización de la productividad en el proceso de generación de energía eléctrica. Aplicación al caso de las centrales hidroelécticas*

venezolanas. Madrid. Obtenido de

https://oa.upm.es/14877/1/MIRZA_MARVEL_CEQUEA.pdf

Cequea, M., & Rodríguez-Monroy, C. (2012). Productividad y factores humanos, un modelo con ecuaciones estructurales. *Redalyc*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf

Chiavenato, I. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL La dimanica del éxito en las organizaciones*. Mexico: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2019). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capaital humano de las organizaciones* (Décima ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.

COMEXPERU. (2023). *COMEXPERU*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-013-.pdf

Delgado, P. (2023). *DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES EN EL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2023* . Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/content/bitstreams/200f4fa6-bbf9-4428-a98e-8e1d9d12f5c2/content

Enciso, E. (2023). Benefits of the Emotional Salary. *Proceedings in Interdisciplinary Insights and Innovations*. doi:doi: 10.56294/piii202373

Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement. *Nova Rua*. doi:dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5

Etalentumblog. (8 de abril de 2020). *Etalentumblog*. Obtenido de <https://blog.etalentum.com/es/salario-emocional-que-es-y-por-que-debes-ofrecerlo/#:~:text=El%20salario%20emocional%20se%20suele,comida%2C%20abrigo%20y%20descanso>).

Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morales, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. DIMENSIÓN EMPRESARIAL. *Scielo*. doi:http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375

Ganga, F., & Horacio, V. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectiva*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005#:~:text=Factores%20grupales%2C%20atinentes%20a%20la,necesidades%20comunes%20\(procesos%20psicosociales\)](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005#:~:text=Factores%20grupales%2C%20atinentes%20a%20la,necesidades%20comunes%20(procesos%20psicosociales))).

García, O. (2022). El salario emocional. En *Estudios de rechos del trabajo y de la seguridad social* (pág. 756). Consejo Andaluz de relaciones laborales. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8767166>

García-allen, J. (30 de Mayo de 2015). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

Gay, F. (2008). El salario emocional: clave para reducir el estrés. *Revista Dyna*, 128-131. Obtenido de <https://revista-dyna.com/index.php/DYNA/article/view/1470/1414>

- Gómez, C. (2011). El salario emocional (Borrador de administración N°47). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10726/291>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.
- Intriago, J., & María, Z. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*. doi: 10.48082/espacios-a23v44n03p05
- Ludym, J., Luzardo, M., & Miguel, R. (2022). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y mediana empresas de confecciones del área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Infación tecnológica*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. doi:10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584
- OIT. (07 de Mayo de 2025). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>
- PerúCompite. (22 de Abril de 2025). *PERÚ COMPITE*. Obtenido de <https://www.compite.pe/noticia/productividad-laboral-por-hora-es-de-152-en-el-peru-como-mejorar-este-aspecto/>
- Pinco, M., & Siancas, C. (2022). *Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. Recomendaciones a*

partir de una teoría antropológica de la motivación humana. Tesis, Piura. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e7df71bf-1e8b-4d6d-9bd5-732568e1f2b8/content

PlanMovilidad. (2025). Obtenido de Plan Movilidad:

<https://planmovilidad.lineaprevencion.com/consideraciones-generales/factores-de-riesgo/2-factores-organizacionales#:~:text=2.-,Factores%20organizacionales,con%20la%20seguridad%20vial%20laboral>.

Quinteros, L., & Betacur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Espacios*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf

Quinteros, L., & Betancur, J. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Colombia: Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.

Ramirez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica . *Rascender*. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Ramos, J. (2019). *El salario emocional y su efecto en la productividad laboral de los colaboradores de la clinica LMS.A.C., Trujillo 2019*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55356>

Ramos, P., Baldeón, M., Carlos, R., & Panta, L. (2025). El salario emocional como clave para la satisfacción laboral en una empresa de transporte blindado en la ciudad de Huacho en Perú.

Randstad. (21 de Abril de 2025). *Employer Brand Research Randstad*. Obtenido de <https://www.randstad.es/employerbranding/estudioemployerbrand/>

Rankmi. (21 de Abril de 2025). *Rankmi*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.rankmi.com/hubfs/[Assets] %20Estudio%20Satisfacci%C3%B3n%20salarial-%20monetario%20vs%20emocional/[Estudio]%20Satisfacci%C3%B3n%20salarial%20LaAm%20-%20Salario%20Monetario%20Vs%20Salario%20Em

Rodriguez, L., & Nicolas, R. (2022). *IMPULSO Revista de administración*, 23-35. doi:<http://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>

Rubio, S., Aranda, C., González, R., & Rogelio, G. (01 de Enero de 2020). EL concepto de salario emocional. *Retos de la Ciencia*, 4, 15-24. doi:<https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Vol. III). México: Grupo Noriega Editores.

TuDashboard. (13 de Abril de 2020). *Tu Dashboard*. Obtenido de <https://tudashboard.com/metodos-para-evaluar-la-productividad-de-empleados/>

Unir. (2022). La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia en el uso de los factores productivos. Invertir en capital humano es una de las claves para que la

productividad aumente, por lo que la gestión de personas y la función de RRHH es un elemento. *La universidad en internet*. Obtenido de

<https://www.unir.net/revista/empresa/productividad-laboral/>

Anexos 1

Instrumento de salario emocional

Esta herramienta de recopilación de datos le permite obtener resultados basados en características que se evaluaron cuantitativamente en una escala Likert (donde 1 representa el valor más alto y 5 representa el valor más bajo) como positivos o negativos.

ITEM		VALORACIÓN				
Factor estratégico						
1	Estilo de cultura organizacional	1	2	3	4	5
2	Liderazgo y apoyo gerencial	1	2	3	4	5
3	Estructura organizacional flexible	1	2	3	4	5
4	Recursos y capacidades organizacionales	1	2	3	4	5
5	Estilos de liderazgo y dirección de la gerencia	1	2	3	4	5
6	Gestión del área de talento humano	1	2	3	4	5
7	Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
8	Clima organizacional	1	2	3	4	5
Factor motivacional						
1	Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
2	Autosuperación	1	2	3	4	5
3	Reconocimientos laborales	1	2	3	4	5
4	Crecimiento profesional	1	2	3	4	5
5	Crecimiento personal	1	2	3	4	5
6	Política de remuneraciones	1	2	3	4	5
7	Escala de reconocimiento	1	2	3	4	5
8	Flexibilidad laboral	1	2	3	4	5
9	Felicidad laboral	1	2	3	4	5
Factor Humano						
1	Autorrealización	1	2	3	4	5
2	Oportunidad de ascensos	1	2	3	4	5
3	Oportunidad de capacitación	1	2	3	4	5
4	Compromiso con la organización	1	2	3	4	5
5	Actitud personal	1	2	3	4	5
6	Política de fidelizar a los colaboradores	1	2	3	4	5
7	Tiempo para la familia	1	2	3	4	5
8	Respeto por la diversidad	1	2	3	4	5

9	Vida saludable	1	2	3	4	5
Factor creación de valor						
1	Bonificaciones económicas	1	2	3	4	5
2	Compensaciones y bonos	1	2	3	4	5
3	Plan de retención de mejores colaboradores	1	2	3	4	5
4	Presupuesto para capacitación	1	2	3	4	5
5	Reconocimiento por objetivos	1	2	3	4	5
6	Gestión para retener los clientes por medio del actuar de los colaboradores	1	2	3	4	5
7	Plan de póliza de salud	1	2	3	4	5
8	Compensación a los colaboradores de acuerdo con los resultados de la creación de valor	1	2	3	4	5

Anexo 2

Instrumento de Productividad Laboral

El objetivo de esta herramienta es recabar su opinión sobre una serie de factores que influyen en su productividad. Para ello, se le presentarán una serie de afirmaciones que deberá valorar en una escala del 1 al 7, donde 1 significa que no influye en su productividad y 7 que influye de manera significativa.

Marque con una X

SU EDAD ESTÁ		
1	Menos de 30 años	
2	De 30 a 50 años	
3	Mas de 50 años	

TIEMPO EN LA EMPRESA		
1	Menos de 5 años	
2	De 5 A 15 años	
3	Mas de 15 años	

NIVEL ACADÉMICO		
1	Secundaria	
2	Universitarios	
3	Técnicos	

CARGO QUE DESEMPEÑA		
1	Alta dirección	
2	Mando medio (jefe de área o departamento)	
3	Personal base	

Género		
1	Femenino	
2	Masculino	

N°	ITEMS	VALORACIÓN						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Motivación							
1.1	Recibo elogios de mis superiores y compañeros de trabajo cuando realizo mi trabajo con éxito.	1	2	3	4	5	6	7
1.2	Interactúo y me comunico con mis compañeros de trabajo de manera autoritaria y alentadora.	1	2	3	4	5	6	7
1.3.	Estoy comprometido con mi trabajo y con los objetivos de mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	Satisfacción							
2.1	Alcanzar los objetivos sugeridos me hace feliz.	1	2	3	4	5	6	7
2.2	Soy plenamente consciente de mis deberes y obligaciones claramente definidos.	1	2	3	4	5	6	7
2.3	Las recompensas y el dinero que obtengo por mi trabajo me satisfacen.	1	2	3	4	5	6	7
2.4.	Estoy contento con cómo se reparten las tareas.	1	2	3	4	5	6	7
3	Competencias							
3.1	La empresa ha determinado las competencias que hacen que los empleados sean más productivos en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3.2	La empresa ayuda metódicamente a su personal a adquirir las habilidades que necesita.	1	2	3	4	5	6	7

3.3	Con el fin de alinearlos con la estrategia corporativa, la organización evalúa metódicamente si han adquirido las habilidades necesarias.	1	2	3	4	5	6	7
3.4	La organización realiza inversiones de manera constante para ayudar a sus miembros a mejorar sus habilidades.	1	2	3	4	5	6	7
4	Participación							
4.1	En el trabajo, puedo participar en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5	6	7
4.2	Con el fin de mejorar los procedimientos, la organización crea espacios de participación a través de diversas estrategias participativas.	1	2	3	4	5	6	7
4.3	Estoy satisfecho con los mecanismos de comunicación y consulta de la organización.	1	2	3	4	5	6	7
5	Trabajo en equipo/ Cohesión							
5.1	Existe buena relación entre mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5.2	Dentro de esta organización, personas de muchos grupos tienen un punto de vista similar.	1	2	3	4	5	6	7
5.3	En lugar de responsabilizar a la dirección, estamos acostumbrados a trabajar en equipo.	1	2	3	4	5	6	7
5.4	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	1	2	3	4	5	6	7
5.5	Creo que he dado a los equipos de los que he formado parte en mi organización lo que se esperaba de mí.	1	2	3	4	5	6	7
6	Manejo de conflicto							
6.1	Los conflictos se resuelven de manera que todas las partes queden satisfechas.	1	2	3	4	5	6	7
6.2	Con el fin de resolver disputas y propiciar el cambio, apoyamos y fomentamos la creatividad.	1	2	3	4	5	6	7
6.3	Con el fin de evitar una caída en la producción y un rendimiento inferior al esperado, se han establecido procesos de negociación para la resolución eficiente de la disputa.	1	2	3	4	5	6	7
7	Cultura							
7.1	El comportamiento se rige por un conjunto de valores claros, morales y coherentes que nos permiten discernir lo que es correcto.	1	2	3	4	5	6	7
7.2	Los métodos son adaptables y fáciles de modificar.	1	2	3	4	5	6	7
7.3	El trabajo se organiza de tal manera que todos sean conscientes de cómo su trabajo se relaciona con los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
7.4	Tenemos una visión similar sobre el futuro de esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
8	Liderazgo							
8.1	Seguiré ampliando mis capacidades con tareas desafiantes que sean lo suficientemente realistas como para poder llevarlas a cabo.	1	2	3	4	5	6	7
8.2	Nos motiva a desarrollar soluciones nuevas y creativas y a mejorar los procedimientos existentes.	1	2	3	4	5	6	7
8.3	Reconoce que sus decisiones tienen un componente ético y afectan tanto a otras personas como a la sociedad en general, acepta la responsabilidad de los resultados y se ocupa de ellos.	1	2	3	4	5	6	7
9	Clima organizacional							

9.1	Gestión del talento: Creo que mi experiencia y mis habilidades me colocan en la posición ideal para gestionarlos.	1	2	3	4	5	6	7
9.2	Estilo de gestión: Para ayudarme a rendir mejor, mi supervisor me da feedback (comentarios) tanto sobre los aspectos positivos como negativos de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9.3	El nivel de comunicación en la empresa es importante, ya que contribuye a la integración y al éxito. Para que yo pueda rendir mejor.	1	2	3	4	5	6	7

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo se dinamiza el salario emocional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?</p>	<p>Objetivo general Identificar la dinamización del salario emocional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.</p>	<p>Hipótesis general El salario emocional se dinamiza significativamente con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.</p>	<p>Salario emocional Factor estratégico -Estilo de cultura organizacional. -Liderazgo y apoyo gerencial. -Estructura organizacional flexible. -Recursos y capacidades organizacionales. - Estilo de liderazgo y dirección de la gerencia. -Gestión del área de talento humano. -Condiciones de trabajo, -Clima organizacional</p>	<p>Tipo: aplicada Nivel: explicativo Diseño: cuasiexperimental Enfoque: cuantitativo Población: 60 colaboradores Muestra: poblacional censal. Técnica de recolección de datos: encuesta Instrumento: cuestionario</p>
<p>Problemas específicos ¿Cómo se dinamiza el factor estratégico con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025? ¿De qué manera de</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la dinamización del factor estratégico con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. Analizar la dinamización</p>	<p>Hipótesis específicas Los factores estratégicos se dinamizan significativamente con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. Los factores motivacionales se</p>	<p>Factor motivacional -Condiciones de trabajo. -Auto superación. -Reconocimientos laborales. -Crecimiento profesional. -Crecimiento personal. -Política de remuneraciones. -Escala de reconocimientos. -Flexibilidad laboral.</p>	<p>Técnica para el proceso de información: Excel, SPSS Vs 27.</p>

<p>dinamiza el factor motivacional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025? ¿De que manera se dinamiza el factor humano con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025? ¿Cómo se dinamiza el factor creación de valor con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025?</p>	<p>del factor motivacional con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.} Evaluar la dinamización del factor humano con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. Determinar la dinamización del factor creación de valor con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.</p>	<p>dinamizan significativamente con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.} Los factores humanos se dinamizan significativamente con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025. Los factores creación de valor se dinamizan significativamente con la productividad laboral de la empresa Fair Fruit, Santa María, 2025.</p>	<p>-Felicidad laboral. Factor humano -Autorrealización -Oportunidad de ascensos. -Oportunidades de capacitación. -Compromiso con la organización. -Actitud personal. -Políticas de fidelizar a los colaboradores. -Tiempo para la familia. -Respeto por la diversidad. -Vida saludable. Factores generación de valor. -Bonificaciones económicas. -Compensaciones y bonos. -Plan de retención de mejores colaboradores. -Presupuesto para capacitación. -Reconocimiento por objetivos. -Gestión para retener los clientes por medio del actuar de los colaboradores. -Plan de póliza de salud. -Compensación a los colaboradores de acuerdo con los</p>
--	---	--	---

			<p>resultados de la creación de valor.</p> <p>PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>Factores organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none">-Cultura-Liderazgo-Clima organizacional <p>Factores grupales</p> <ul style="list-style-type: none">-Manejo de conflicto-Trabajo en equipo /cohesión-Participación <p>Factores individuales</p> <ul style="list-style-type: none">-Satisfacción laboral-Motivación <p>Competencias</p>
--	--	--	--