



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS
**"SALARIO EMOCIONAL Y BIENESTAR
LABORAL EN LA EMPRESA RAMFUR S.A.C.,
TARAPOTO 2020"**

PRESENTADO POR:

Bach. MARÍA PILAR HUATANGARE VENTURA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESORA

Mg. KARLA PATRICIA MARTELL ALFARO

TARAPOTO, PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes en los que se incluye este, me formaron con valores morales, reglas y ciertas libertades que me permitieron tomar buenas decisiones personales y familiares, motivándome constantemente para alcanzar mis metas y anhelos.

A mi hermano el cual desde el inicio de carrera conté con su apoyo incondicional para cada paso que iba dando, dado que muchas veces la vida no es fácil y que él con sus palabras me hacía sentir orgullosa de lo que cada día aprendía y lo que me faltaba por aprender para lograr mis metas.

A un amigo especial al cual le debo muchísimo, pues con sus conocimientos, su apoyo diario entre clases y trabajos me hacía sentir que la formación profesional y personal se van formando día a día mientras vamos caminando por las aulas universitarias, la vida y los años, por apoyarme cuando más las necesité, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día

Finalmente quiero dedicar esta tesis a todos mis maestros que en los 5 años me acompañaron, en cada ciclo las experiencias que se vivían y aprendían son parte de cada alumno o ex alumno. Los maestros quienes son los formadores de futuros profesionales y que de una u otra manera viviremos agradecidos con ellos.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Agradecer a mis padres por todo el cariño, paciencia y comprensión que me brindaron desde siempre y hasta ahora. Su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Agradecer a mi hermano por creer en mí, ayudarme siempre, brindándome lo que necesitaba para seguir el camino de la carrera universitaria.

Agradecer a un gran amigo que en el camino encontré, una gran persona que iluminó mi vida, que con su apoyo alcancé de mejor manera mis metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia. A quien le debo su apoyo incondicional, por facilitarme los caminos para seguir, sin dudar de mi capacidad.

Agradezco a los todos docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Salario emocional y bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020”, tuvo como objetivo general: Determinar la relación del salario emocional con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020. Para el alcance del objetivo se aplicaron dos encuestas a 30 trabajadores de la empresa objeto de estudio, siendo un estudio cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales resultados fueron: El salario emocional se encuentra en un nivel predominantemente moderado, de acuerdo al 79% de los trabajadores. El bienestar laboral se encuentra en un nivel predominantemente bajo, de acuerdo al 47% de los trabajadores. El coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre las variables salario emocional y bienestar laboral resultó 0.476 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000. La principal conclusión fue; Existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre las variables salario emocional y bienestar laboral.

Palabras claves: Salario emocional, bienestar laboral, credibilidad, imparcialidad.

ABSTRACT

The present investigation entitled: "Emotional salary and labor well-being in the company RAMFUR SAC, Tarapoto 2020", had the general objective: To determine the relationship of emotional salary with labor well-being in the company RAMFUR SAC, Tarapoto 2020. To achieve the objective Two surveys were applied to 30 workers of the company under study, being a quantitative, correlational, non-experimental design and cross-sectional study. The main results were: The emotional salary is at a predominantly moderate level, according to 79% of the workers. Work well-being is predominantly low, according to 47% of workers. Kendall's Tau-b correlation coefficient between the variables emotional salary and work well-being was 0.476 with a bilateral significance level equal to 0.000. The main conclusion was; There is an average and statistically significant positive correlation between the variables emotional salary and work well-being.

Keywords: Emotional salary, job well-being, credibility, impartiality.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I-ii
AGRADECIMIENTO	I-iii
RESUMEN	I-iv
ABSTRACT	I-v
ÍNDICE	I-vi
ÍNDICE DE TABLAS	I-viii
ÍNDICE DE FIGURAS	I-ix
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	I-10
1.1 Planteamiento del Problema	I-10
1.2 Formulación del Problema	I-12
1.2.1. Problema general	I-12
1.2.2. Problemas específicos.....	I-12
1.3 Objetivo de la investigación.....	I-12
1.3.1. Objetivo general.....	I-12
1.3.2. Objetivos específicos.....	I-12
1.4 Justificación del estudio	I-13
1.5 Limitaciones de la investigación.....	I-13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	II-14
2.1 Antecedentes del estudio	II-14
2.2 Bases Teóricas	II-18
2.2.1. Salario emocional	II-18
2.2.2. Bienestar laboral.....	II-24
2.3 Definición de términos.....	II-31
2.4 Hipótesis	II-32
2.4.1. Hipótesis General	II-32
2.4.2. Hipótesis específicas	II-32
2.5 Variables	II-32
2.5.1. Definición conceptual de la variable	II-32
2.5.2. Definición operacional de las variables.....	II-33
2.5.3. Operacionalización de la variable	II-33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36

3.1	Tipo y nivel investigación	36
3.2	Descripción del ámbito de la Investigación	37
3.3	Población y muestra.....	38
3.4	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	38
3.5	Validez y confiabilidad del instrumento.....	39
3.6	Plan de recolección y procesamiento de Datos	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....		41
4.1	Resultados descriptivos	41
4.2	Resultados inferenciales	43
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		47
CONCLUSIONES		52
RECOMENDACIONES		54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		56
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	61
	Anexo 2. Instrumentos	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Análisis descriptivo del Salario emocional.....</i>	41
Tabla 2. <i>Análisis descriptivo del bienestar laboral.....</i>	42
Tabla 3. <i>Correlaciones entre la credibilidad y el bienestar laboral</i>	43
Tabla 4. <i>Correlaciones entre el respeto y el bienestar laboral.....</i>	43
Tabla 5. <i>Correlaciones entre la imparcialidad y el bienestar laboral</i>	44
Tabla 6. <i>Correlaciones entre el orgullo y el bienestar laboral.....</i>	44
Tabla 7. <i>Correlaciones entre la camaradería y el bienestar laboral</i>	45
Tabla 8. <i>Correlaciones entre el salario emocional y el bienestar laboral.....</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Análisis descriptivo del salario emocional	41
Figura 2. Análisis descriptivo del bienestar laboral.....	42

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del Problema

Aunque el eje central de toda persona gira en lo familiar, amistades o conocidos, sin embargo, el trabajo ha tomado gran importancia ya que es considerado como un lugar en donde se suele pasar aproximadamente 10 horas al día, porque ello viene a ser parte de la cadena del bienestar de la persona. En la actualidad se puede observar que las empresas vienen adquiriendo mayor conciencia de la salud de su personal, tratando de mejorar eso mediante los programas de bienestar laboral, en la cual también se busca generar mejoras de la calidad de vida que presentan los empleados, establecer un excelente clima de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales. Estos programas en sus contenidos están una serie de medidas de actuación que están direccionadas a las condiciones de trabajo que deben ser otorgadas a cada uno de los empleados, estas condiciones pueden ser la flexibilidad en el horario, la conciliación en el trabajo, los incentivos, la atención y el cuidado que se brinda al trabajador (Sánchez, 2017).

En el mundo empresarial cada vez más se está volviendo tendencia la retribución no monetaria a los trabajadores con la finalidad de poder retener los talentos al satisfacer sus necesidades. La palabra salario abarca mucho más del pago económico que un trabajador recibe por la prestación de sus servicios en una empresa, ya que esto fue evolucionando para adaptarse a las necesidades que los trabajadores presentan, que pueden ser oportunidades de continuar sus estudios, oportunidades de ascenso laboral, mayor tiempo familiar, y tener más tiempo para realizar actividades personales (Portafolio, 2016). Por su parte Guillen (2019) menciona que el salario emocional ofrece en los trabajadores un bienestar psicológico, es decir que los empleados estarán motivados al notar que la empresa se preocupa por sus necesidades personales, asimismo existirá flexibilidad laboral como por ejemplo en los que son padres que tienen que balancear el tiempo de

cuidado de los niños con el trabajo, y se presentarán para los trabajadores oportunidades para el desarrollo de sus talentos mediante las capacitaciones que la empresa otorgará.

En el Perú existe un panorama en que gran parte de las empresas no vienen ofreciendo todos los beneficios laborales a sus trabajadores y según un estudio por la empresa Mercer Perú más del 75% de empresas peruanas no están otorgando adecuados beneficios a sus respectivos trabajadores tales como transporte, alimentación, participación en las utilidades, oportunidades de ascensos, disponibilidad de tiempo, entre otros. Ante el panorama presentando surge la necesidad de gestionar en las empresas el tiempo de trabajo que estén basadas a nuevas políticas laborales, con la finalidad de poder crear mayor comodidad en el ambiente de trabajo, y mejora el nivel de vida del trabajador y la de su familia. Ya que, si una empresa logra generar que sus empleados reciban mayores beneficios laborales, estos se sentirán altamente motivados y no evaluarán buscar otras oportunidades de trabajo, y esto representará para la empresa evitar los altos costos de rotación y contratación del personal (Diario Gestión, 2018).

En la ciudad de Tarapoto se encuentra ubicada la empresa RAMFUR S.A.C., con número de RUC 20602244971, tiene como actividad empresarial la venta al mayoreo de alimentos, bebidas y tabaco. A modo breve se observó que los trabajadores no se encuentran asumiendo nuevas responsabilidades, tampoco muestran iniciativa por capacitarse en temas relacionados a su puesto de trabajo, hasta vinieron cometiendo errores porque estos presentan signos de cansancio en su trabajo, lo que da a entender que no se encuentran satisfechos con su trabajo ni tampoco vienen disfrutando de ello. Entonces se infiere que el nivel de bienestar laboral que presentan los trabajadores podría estar influenciado por el salario emocional que ellos perciben por parte de la empresa, esto se comprende que podrían estar no recibiendo un trato justo, ya que sus jefes se muestran poco empáticos, tampoco que el

trabajador no ha desarrollado un sentido de pertenencia con su trabajo y con la empresa en el cual están prestando sus servicios. De continuar con este problema podría desencadenarse en la empresa una fuga de talentos, que daría lugar a altos costos de rotación y altos costos de contratación del nuevo personal.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del salario emocional con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de salario emocional en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020?

¿Cuál es el nivel de bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del salario emocional con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar los niveles de salario emocional en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

Analizar el nivel de bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

1.4 Justificación del estudio

Justificación teórica

Como valor teórico este estudio se justificará en el sentido que mediante los resultados obtenidos se estará acrecentando las teorías que serán empleadas para la evaluación de ambas variables de estudio, siendo la teoría de la variable Salario emocional perteneciente a Burgos, Suraty & Mackay (2017), y para la variable bienestar laboral perteneciente a Cruz & Aguilar (2018) y a Valencia (2018), todas esas teorías mencionadas proporcionan definición conceptual y forma de medición.

Justificación práctica

Como implicancia práctica esta investigación se enfocará en la resolución de un problema que se sitúa en torno al bienestar laboral de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., para ello al término del desarrollo se brindará sugerencias que permitirá que la empresa mejore mediante un adecuado otorgamiento del salario emocional a todos sus trabajadores.

Justificación metodológica

Como utilidad metodológica esta investigación permitirá que se elaboren dos cuestionarios que cuyas interrogantes permitirán que se responda a la hipótesis que fue formulada, dichos instrumentos también podrían ser empleadas como modelo para futuras investigaciones.

1.5 Limitaciones de la investigación

Limitación de tiempo

El presente estudio solo se limitará en el periodo 2020, porque toda información que se recoja será perteneciente a ese periodo

Limitación de espacio

La investigación solo se desarrollará en la empresa RAMFUR S.A.C., en ello se encuentran comprendido todas sus áreas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Al nivel internacional

Yáñez (2018), en su tesis *“Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del Hospital Básico San Miguel”*, (Tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Como principal propósito fue determinar la relación existente entre el bienestar psicológico y el bienestar laboral en el personal de salud. Este estudio se enfocó cuantitativamente, perteneciendo al nivel descriptivo y correlacional, optando como diseño de que esta investigación no sea experimental, para ello se contó con una población y muestra que ascendió a 155 personas, por lo tanto, para esta investigación se llegaron a aplicar un conjunto de cuestionarios que permitieron el recojo de los datos para sus respectivos análisis, para que finalmente dar con la conclusión de que el bienestar laboral del personal resultó ser baja, porque fueron presentados deficiencias en cada uno de las dimensiones que la componen.

Gonzáles (2015), en su trabajo de investigación *“Relación del Clima Organizacional en el bienestar laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador”*, (Artículo científico), Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador. Como objetivo general planteado fue demostrar si existe una relación entre el clima con el bienestar laboral en la organización objeto de estudio. El nivel fue correlacional, el diseño que se presentó para este estudio fue transversal, un total de 47 directivos y empleados representaron a la población que se estudió de los cuales se llegó a seleccionar sólo 25 trabajadores como muestra, la técnica que se empleó consistió en una encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, finalmente las conclusiones arribadas consistieron en que la variable bienestar laboral presentó resultados con menores puntuaciones en las dimensiones de oportunidades para la promoción del trabajo, sentido de seguridad de las labores ejecutadas y la

participación de las decisiones que son tomadas en la empresa, todas ellas terminaron influyendo en la estabilidad del puesto de trabajo y el sentido de pertenencia de los trabajadores.

Andrade (2017), en su tesis *“Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016”*. (Tesis de maestría), Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Como objetivo general planteado fue conocer cómo se comportan los ejecutivos dentro del área financiera en relación al salario emocional que perciben. De acuerdo al propósito se consideró como una investigación descriptiva, diseñándolo como no experimental, y contando con una población de estudio de 75 ejecutivos y una muestra que fue de la misma cantidad, a todos ellos se les aplicaron cuestionarios. Al final de todo el proceso se terminó concluyendo que la empresa Belcorp como estrategia de salario emocional contribuye a otorgarles mayor flexibilidad con el tiempo con la familia, social y el personal, esto da a comprender que para el empleado el tiempo representa un gran estado de ánimo, lo cual les permite estar siempre motivados en su trabajo.

Torres (2017), en su tesis *“El salario emocional como estrategia para la disminución del ausentismo laboral de la Empresa TORRESGROUP CIA. LTDA.”* (Tesis de licenciatura), Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador. Como objetivo general planteado fue determinar que las estrategias de salario emocional permiten la disminución del Ausentismo Laboral en los empleados. La presente investigación, teniendo en consideración su propósito llegó a tener un alcance descriptivo, que a su vez se encontró diseñada como un estudio no experimental, en el que el tamaño que presentó la población de estudio se encontró determinada por 14 trabajadores, y siendo esta una cantidad pequeña se decidió que la muestra sea del mismo tamaño, finalmente se terminó por aplicar las guías de observación y de entrevista. Se concluyó que mediante la aplicación de estrategias de salario emocional, se logró disminuir el ausentismo laboral de los trabajadores, estas estrategias consistieron en la motivación, el

empoderamiento y las relaciones personales de todo el personal que labora allí.

Al nivel nacional

Ayllón & Montalvo (2018), en su tesis *“Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018”*, (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Como objetivo general fue planteado ver si se relaciona el salario emocional con el engagement que presentaron los trabajadores de una empresa perteneciente al rubro de la seguridad. Por su naturaleza, este estudio ha sido desarrollado en un alcance correlacional, en el que también se diseñó como no experimental; por lo tanto, el tamaño que presentó la población fue de 4500 trabajadores, a quienes a través del empleo de un muestreo probabilístico se logró determinar una muestra que contó con un tamaño de 355 trabajadores, y se terminó con la aplicación de una serie de cuestionarios. Finalmente se concluyó que los trabajadores que obtienen un elevado salario emocional son más respetuosos con sus compañeros y con sus superiores, muestran imparcialidad en su ambiente laboral y han desarrollado un alto nivel de engagement.

Vásquez (2018), en su tesis *“Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A., sucursal Open Plaza Trujillo, 2018”*, (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El principal propósito trató en establecer la relación del salario emocional con el compromiso laboral en la empresa Sodimac. La investigación perteneció al nivel descriptivo y correlacional, siendo diseñada para ser no experimental, en cuanto a la población y muestra estas se llegaron a constituirse por 160 empleados, en cuanto al proceso de recolección de datos fue llevada a cabo con la aplicación de los cuestionarios, finalmente se llegó a concluir en que el salario emocional fue regular con un 13%, dicho resultado se debe a que fue calificado como regular en todas sus dimensiones.

Ugarte (2019), en su tesis *“La importancia del salario emocional en los colaboradores de la sede corporativa San Miguel- Asociación Cultural Sudamericana, periodo 2019”*, (Tesis de licenciatura), Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Perú. El principal propósito de este estudio consistió en diagnosticar el nivel de salario emocional que perciben los colaboradores. El desarrollo de este estudio estuvo basado en un enfoque cuantitativo, llegando a ser considerada como descriptiva y su diseño correspondió a los estudios no experimentales. En cuanto al tamaño que presentó la población de estudio fue de 45 profesionales de la salud, que para ello se decidió emplear un muestreo no probabilístico, determinando de esta manera que la muestra sea del mismo tamaño, y finalmente se procedió con el recojo de la información mediante la aplicación de los cuestionarios. Se concluyó que el salario emocional fue en un nivel promedio que bordea el 81% de aceptación, lo que da a comprender que los trabajadores se encuentran satisfechos y fueron cumplidas sus expectativas con respecto al reconocimiento, al ambiente de trabajo y la organización.

Espinoza & Gaspar (2018), en su tesis *“Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018”*, (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional De Huancavelica Perú. El principal propósito de este estudio consistió en determinar si existe relación alguna de la cultura organizacional con el bienestar laboral de los profesionales pertenecientes al área de salud. La ejecución de este estudio fue básica, llegándose a ubicar dentro del nivel correlacional, y que su diseño se basó en uno no experimental. Referente al tamaño que se tomó para la población y muestra, correspondió a 45 profesionales de la salud, se empleó como única técnica a la encuesta que contó con dos instrumentos, estos fueron el cuestionario y un test psicométrico, la investigación concluyó en que los profesionales de salud del centro médico estudiado manifestaron tener un bienestar laboral regular, porque el mismo calificativo se presentó en sus dimensiones factores psicosociales y efectos colaterales.

Minchán (2017), en su tesis *“Salario emocional y retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”*, (Tesis maestría), Universidad César Vallejo, Perú. El principal propósito de este estudio se basó en la determinación de la existencia de una relación del salario emocional con la retención del talento humano. El desarrollo que se realizó en este estudio correspondió a las investigaciones del tipo básica, el cual llegó a tener un alcance correlacional, y que cuyo diseño se basó en estudios no experimentales. Referente al tamaño optado para la población de estudio fue de 24 trabajadores, y que haciendo empleo del muestreo no probabilístico se llegó a considerar que la muestra sea representada por el mismo tamaño que la población estudiada, a quienes se les tuvo que aplicar encuestas mediante la elaboración y aplicación de cuestionarios, finalmente se abordó en las conclusiones que el talento humano está relacionado con el salario emocional, siendo considerada como una correlación positiva moderada, dando a comprender que si el salario emocional es adecuado entonces se estará reteniendo al personal que posee un gran talento para la institución.

Al nivel local

Se indagó diferentes fuentes bibliográficas para la búsqueda de antecedentes de estudio desarrollados al nivel regional y local, y no fueron encontradas ninguna investigación que se hayan ejecutado de ambas variables objeto de estudio.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Salario emocional

El salario emocional es definido como todas las remuneraciones no dinerarias que son recibidas por los empleados con el propósito exclusivo de llegar a la satisfacción de las diversas necesidades personales que estos posean, estas necesidades pueden ser en el ámbito personal, familiar y profesional. Estos tipos de reconocimientos son los que complementan a los incentivos dinerarios y que apoyan a la

mejora de su inserción para el desarrollo de la empresa (ACRIP, 2017, p. 3). Por su parte Llano (2014) cita a Fundación RH (2006) quien manifiesta que al salario emocional es la denominación que se le otorga a una serie retribuciones no dinerarias que es percibido por el empleado de parte de la empresa en donde labora y que vienen a complementar la remuneración que tradicionalmente percibe, y con nuevos modelos creativos que terminan adaptándose a las necesidades que presentan actualmente las personas. Esta clase de retribución representa un efecto simbólico en la productividad y los estilos de vida que adopta el empleado (p.62).

El salario emocional es considerado como una modalidad de pago no económica que una empresa entrega a sus trabajadores como parte de un plan de incentivos por el servicio que estos vienen prestando, esta forma de modalidad salarial tiene como objetivos el incremento de la productividad, generar satisfacción de las necesidades que presentan los trabajadores y de lo que puedan presentar sus familiares, satisfacer necesidades que se presentan en su ámbito profesional, asimismo permite que la calidad de vida mejore y fomenta a la existencia de un excelente clima organizacional (Burgos et al. ,2017, p.9). En cuanto Izurieta et al (2018) mencionan que las organizaciones con el pasar de los años fueron evolucionando sobre el tema de los salarios convirtiéndolos cada vez más manejable, en el sentido de poder otorgar un plus al trabajador en el momento que es contratado. Por lo tanto el salario emocional es una variable que se encuentra compuesta por elementos no económicos, que están destinados a satisfacer necesidades individuales, familiares y profesionales, esta modalidad de salario tendrá un efecto positivo en el trabajador, porque mejorará su rendimiento al sentirse motivado (p.6).

Importancia de remunerar emocionalmente al trabajador.

Para las empresas la remuneración emocional es considerada como un aspecto clave y de gran necesidad que conllevará a la identificación, a mejorar los niveles de compromiso y a motivar cada vez más al

trabajador con su puesto de trabajo y con la misma empresa. Existen diversos motivos por lo cual deben ser valorados los programas corporativos sobre las remuneraciones emocionales que permitan entablar fuertes lazos de la empresa con sus trabajadores. La remuneración emocional se tipifica en tres categorías, la primera es el proceso administrativo que se constituye con planificar, organizar, dirigir y controlar, la segunda son los procesos que se relacionan a la especialización del personal, como los procesos de selección, de la evaluación del desempeño del trabajador, la línea de carrera y su remuneración, y finalmente se tiene al contexto de la cultura y el clima que se plasma entre todos los trabajadores, como son el entablar relaciones saludables entre los trabajadores de la empresa (Louffat, 2009, p.17).

Ventajas del salario emocional

Castillo et al. (2017) cita a Gay (2006) menciona que un adecuado salario emocional trae consigo muchas consecuencias que son favorables para el trabajador sobre todo si se desea mantener niveles bajos de estrés laboral, esto se genera porque el propio trabajador se siente motivado con las funciones que realiza y que ello va a permitir un excelente clima laboral. Por lo tanto las posibles ventajas que se crean mediante la aplicación de un salario emocional son:

- _ Horarios más flexibles
- _ Trabajos remotos, como por ejemplo desempeñar las labores de una empresa desde la comodidad del hogar.
- _ Mayor tiempo para actividades personales.
- _ Genera un plan de crecimiento profesional en la empresa.
- _ Capacitaciones constantes.
- _ Creación de actividades de voluntariado.
- _ Formación en liderazgo
- _ Creación de eventos para el bienestar del trabajador.
- _ Mayores tiempos de relajación.
- _ Múltiples beneficios sociales (p.5).

Importancia de motivar a los empleados

La dirección debe de enfocarse en la maximización de la eficacia y la productividad del empleado, para que el esfuerzo que este realice se encuentre centrado en satisfacer sus necesidades. Pero para que esta motivación tenga un éxito rotundo se deberá de hacer coincidir los intereses empresariales con los intereses personales, esto significa que si la empresa requiere que además de la presencia física del trabajador, este demuestre en su ámbito de trabajo entusiasmo y total entrega tendrá que buscar mecanismos que permitan integrar los objetivos de cada trabajador con los objetivos que se planteó la empresa. Muchas empresas en la actualidad aún siguen centrando todo su esfuerzo en mantener motivado al trabajador con tan solo planes de incentivos dinerarios, olvidándose de otras necesidades que también son vitales y de interés, ya que el trabajador con su trabajo busca satisfacer necesidades de distintas índoles y esto no sólo incluye recibir dinero por ello, porque si una persona no muestra interés en la labor que viene desempeñando, lo terminará realizándolo con desánimos, y no le dedicará la atención debida a ello. Por lo tanto aquellos trabajadores que se sienten identificados con la labor que realizan lo harán con demasiada ilusión y energía, para eso se debe de conocer muy a profundidad los factores que se encuentran vinculadas a las necesidades humanas, y en base a ello generar un sistema salarial tanto en lo económico y no económico (Burgos, Suraty, & Mackay, 2017, p.17).

Medición del salario emocional

Burgos, Suraty, & Mackay (2017) cita a Levering (2013) quien menciona que un excelente lugar para desempeñar funciones de trabajo es aquel en el que uno llega a confiar en sus jefes, muestra orgullo de las actividades que realiza y tiende a disfrutar mucho de las personas que trabajan junto a él o ella. Además de ello también indicó que en un excelente lugar para trabajar se tiene que medir por la calidad de tres relaciones que se encuentran conectadas entre sí que son las siguientes:

- _ Excelente relación entablada entre los trabajadores y los jefes.
- _ Excelente relación entablada entre los trabajadores con su trabajo y la empresa en la que se encuentran.
- _ Excelente relacion entablada entre los trabajadores.

Además de ello dio a conocer las siguientes dimensiones del salario emocional que son:

Credibilidad

En esta dimensión se encuentra la consideración que tienen los jefes de las ideas que proporcionan los trabajadores sobre los planes de la empresa y del cumplimiento de la promesa que realizan los jefes a los trabajadores.

- _ Conocimiento. Los jefes regularmente llegan a comunicar a sus trabajadores sobre los planes y los objetivos de la empresa y les sugieren que estos opinen sobre ello. Lo que se trata acá es de coordinar efectivamente y eficientemente el talento humano con los recursos materiales, con el propósito de que los trabajadores comprendan que la labor que desempeñan se encuentran concatenados con los objetivos organizacionales.
- _ Confianza. Un trabajador se mostrará con confianza en su puesto de trabajo cuando las personas para quien trabaja lleguen a cumplir con las promesas que le fue transmitida, este cumplimiento de promesa tiene que ser oportunamente.

Respeto

Consiste en brindar todas las herramientas necesarias al trabajador para que ejecute su trabajo, asimismo mostrar agradecimiento por la labor que viene realizando.

- _ Trato. Otorgarle al trabajador el equipamiento, los recursos y la capacitación que necesita para que empiece a ejecutar sus funciones en el trabajo.
- _ Empatía. Mostrar agradecimiento por el trabajo bien realizado y el esfuerzo extra del trabajador, asimismo se debe de incluirle en las actividades que la empresa realiza con la finalidad de proveer un espíritu de colaboración y de tener un ambiente en donde se pueda trabajar de forma saludable y segura.

Imparcialidad

El éxito de la empresa tiene que ser compartidos entre todos, también brindar las mismas oportunidades a todos sin que exista exclusividad y las decisiones tomadas tienen que ser de manera imparcial.

- _ Justicia. La empresa debe mostrar un trato justo, es decir que su éxito económico tendrá que ser compartida entre todos los trabajadores mediante los planes de compensación y beneficios.
- _ Independencia. Cada trabajador posee las mismas oportunidades de reconocimiento de acuerdo a los logros que este obtenga en beneficio de la empresa, de ninguna manera tiene que existir exclusividad.
- _ Transparencia. Las decisiones que son tomadas sobre la incorporación y promoción del personal tienen que ser efectuadas imparcialmente, en donde los procesos tienen que ser transparentes y evitar disputas que podrían suscitarse.

Orgullo

Se refiere al nivel de identificación del trabajador con la empresa y con el trabajo que realiza, y en como la empresa por lo cual trabaja le ayuda a desarrollarse como profesional.

- _ Sentido de pertenencia. Es la manera en como el trabajador se siente identificado con la empresa y con el trabajo que realiza y lo da a conocer con entusiasmo.
- _ Profesionalización. El trabajador logra realizarse como profesional en la empresa en la cual trabaja.

Camaradería

Se refiere a la relación amistosa y cordial que es entablada entre el trabajador con su trabajo y con los demás trabajadores de la empresa.

- _ Vinculación. La vinculación del trabajador con su trabajo en el que tenga tiempo de poder balancear su vida persona, asimismo la relación entablada con los demás trabajadores, en el cual pueda desarrollar sus actividades con total tranquilidad sin que sea interrumpida por algún conflicto.
- _ Participación. Son las actividades que el trabajador participa en la empresa y que tan beneficiosas resulta serlo para él (p.16).

2.2.2. Bienestar laboral

Cruz & Aguilar (2018) citan a Pérez et al. (2014) quienes mencionan que los estudios sobre el bienestar de los empleados esta principalmente direccionado en como se llegan a presentar las condiciones que rigen en el ambiente laboral como un factor que permite medir el éxito, los cuales serán esenciales para dar por ejecutado los objetivos organizacionales; es por ese motivo que la importancia de medir el estado de bienestar que estarían presentando los trabajadores se enfoca en una proriidad de llegar a implantar organizaciones saludables, para que de esta manera se promuevan los estados de salud de un determinado sitio de trabajo (p.2). Echevarría & Santiago (2017) citan a La Organización Internacional

del Trabajo (2016) define al bienestar laboral como una vinculación de diversos elementos biológicos; psicológicos como la forma de pensar, el estado de las emociones y el comportamiento; y los factores sociales como los socioeconómicos, los socios ambientales y los culturales. El bienestar laboral tiende a responder satisfactoriamente las necesidades que presenta al nivel organizacional y al nivel individual en el ámbito laboral, en el cual se asumen nuevos retos que implican un cambio político y cultural (p.18).

Castañeda et al. (2017) hace mención que el bienestar humano está vinculado con las capacidades y posibilidades que posee una persona para poder llevar una vida plena en el cual tenga identificado los motivos que le permitirán valorarla; la capacidad de una persona en la cual se preocupa por tener una vida que cuyos valores se encuentran determinadas por una variedad de libertades instrumentales. Dentro de ello están implícitos la seguridad personal y lo ambiental, el contar con acceso a los objetos materiales que conllevará a tener una vida digna, el contar con una excelente salud física y mental, el poder entablar adecuadas relaciones sociales, y todo aquello que guarda una cercana relación y libertad de decisión para actuar sin ataduras (p.1).

Importancia del bienestar laboral

Castillo (2015). El bienestar laboral se considera como la creación y el empleo de una serie de servicios que la empresa pone a disposición en el trabajador y la de su familia, estas disposiciones pueden ser gratuitas o semi gratuitas, con la finalidad de llegar a satisfacer las necesidades básicas que el trabajador presente. Dentro de la Administración del Persona se tiene funciones que terminan involucrando los beneficios que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, y que no solo constituye únicamente un salario, ya que la compensación que se paga en efectivo como los salarios y las prestaciones que llegan a ser los bonos, las primas, incentivos, todos

ellos se encuentran dentro de la función de la remuneración. La diferencia de las dos clases de beneficios que percibe un trabajador puede ser visualizada mejor si se toma en cuenta que la remuneración directa en efectivo se encuentra proporcionada a la importancia que toma el cargo que es ocupado por el trabajador, mientras que la remuneración indirecta que se refiere al bienestar laboral se encuentra presente en todos los trabajadores y no necesariamente está dependiente del cargo que se ocupe.

Dentro de las funciones del beneficio laboral se encuentran el acceso a los servicios médicos y planes dentales, los restaurantes subsidiados, los servicios de transporte, acceso a créditos para la construcción de una vivienda propia, actividades de recreación y culturales, obtención de becas de estudio para el trabajador o los hijos de este, consejería legal, servicios de guardería para los hijos del trabajador, seguros por invalidez permanente o temporal, seguros para la vejez y la muerte del trabajador o algún familiar de él. Aunque los beneficios laborales no se encuentra inmerso el pago monetario a los trabajadores, sin embargo si implica un costo para su funcionamiento que es cubierto por la empresa. Cuando estos costos esos costos que se adicional no llegan a ser compensados por un incremento de la productividad, entonces la empresa lo traslada al consumidor en una alteración de los precios, lo que contribuye a una alza de la inflación que termina incidiendo de manera negativa en la calidad de vida que presenta la población, desvirtuándose de esta forma el propósito de los beneficios laborales, que es la contribución del bienestar común. (p.250).

Factores que influyen en el bienestar laboral

Castañeda et al. (2017) mencionan que el concepto de bienestar está estrechamente asociado con el nivel de calidad de vida de un individuo que desarrolla en el contexto laboral, ya que ello busca trascender con el desarrollo integral de la persona con la organización, que se genera por una preocupación que gira en base a

un bajo nivel de recompensa en el trabajo y a un aumento del nivel de insatisfacción con el trabajo. Una de las modalidades de poder medir el nivel de satisfacción en el trabajo según Berg, se encuentra relacionado con tres factores que son:

Las características específicas del trabajo. Se encuentran inmerges la autonomía, la diversidad de las tareas, la significancia del trabajo, la posibilidad de poder emplear los conocimientos y las habilidades adquiridas.

Prácticas de alto rendimiento en el trabajo. Se encuentran inmerges los trabajos en grupo que conllevan a buscar medidas o alternativas de solución ante un problema presentado, ello será posible mediante los programas de entrenamiento, y los sistemas de comunicación que pueden ser horizontales y verticales.

Factores que afectan al entorno de la persona. Estas son las excelentes relaciones que se entablan con la gerencia, la seguridad de poder mantener un trabajo, y las facilidades para poder tomar una decisión) (p.3).

Medición del bienestar laboral

Instituto de Biomecánica de Valencia (2018) cita a Segurado & Angulló (2002) quienes mencionan que la calidad de vida en el trabajo está direccionada a generar una mayor humanización de las labores que se desempeña, mediante la existencia de puestos de trabajo que presenten condiciones cada vez más seguras y saludables, y la creación de organizaciones que sean más eficaces, con un alto nivel de democracia y participación para poder satisfacer distintas necesidades y demandas que puedan presentar los miembros de una organización, asimismo se estará fomentando al desarrollo profesional

y personal. A continuación se presentan las dimensiones e indicadores que pertenecen a esta variable.

Bienestar

Viene a ser el estado que la persona presenta en relación a sus condiciones físicas y mentales, los cuales proporcionan sentimientos de satisfacción y tranquilidad. Los indicadores son los siguientes.

- _ Nivel de bienestar físico y funcional. Se refiere a si el trabajador subió de peso desde el momento que ingresó a laborar, a los problemas de salud que presentó en los últimos meses, a la duración y limitaciones físicas que generaron dichas enfermedades presentadas.

- _ Nivel de bienestar emocional. Son los estados de humor por el cual atraviesa el trabajador, estos pueden ser el sentirse energético, sentirse relajado, experimentar un estado de tranquilidad absoluta, y percibir en la vida cotidiana diferentes cosas de interés.

- _ Nivel de bienestar descanso. Se refiere a las horas de descanso que tiene durante el día, a la calidad del sueño si este es continuo o por periodos, o también si es un sueño profundo o ligero.

- _ Salud percibida. Se refiere a como el individuo percibe la importancia que toma la empresa para mejorar los estados de salud de todos sus integrantes, es decir si estos reciben planes o seguros de salud.

Estilo de vida

Esta dimensión significa en como el ritmo del trabajo que desempeña un empleado pudo influenciar en las actividades cotidianas, como son el consumo de ciertas sustancias, el

desarrollo de actividades físicas o los hábitos alimenticios que ha adoptado.

- _ Consumo de sustancias. Se refiere a que si el empleado empezó o aumentó el nivel de consumo de sustancias que en grandes cantidades y continuas se convierten en perjudiciales para la salud, dentro de ello se consideran a las las bebidas alcohólicas, el tabaco y las drogas.
- _ Realización de actividades físicas. Se refiere si el ritmo de trabajo pudo afectar al nivel de actividad física que realiza el trabajador hasta el punto de poder caer en el sedentarismo.
- _ Hábitos alimenticios. Se refiere a la frecuencia y a la clase de alimentos que empezó a consumir el empleado en relación al trabajo que realiza.

Entorno laboral

Está referido a las condiciones físicas del trabajo, al apoyo que pueda percibir el trabajador con sus compañeros y jefes, a las conciliaciones en el ambiente laboral y a las actitudes y aptitudes que mostrará el trabajador para poder desarrollar activamente su labor.

- _ Condiciones físicas. Se refiere a las instalaciones físicas del lugar de trabajo, los equipos, herramientas y todo aquello que será primordial para que el trabajador desempeñe sus funciones.
- _ Motivación y organización. Representa al apoyo de los compañeros de trabajo, al apoyo brindado por el jefe, el manejo del estrés por el trabajo, y la satisfacción en el sueldo.

_ Conciliación y gestiones de la edad. Acuerdo sobre los horarios de trabajo, sobre los compromisos sociales y los compromisos familiares, manejo de los problemas que se suscitan en el trabajo, asimismo la gestión de los trabajos para brindar oportunidades incluso cuando estos ya hayan alcanzado una edad de jubilación (p. 11-18).

2.3 Definición de términos.

Salario

Es una compensación fija que suele ser retribuida semanalmente, quincenalmente o mensualmente por los servicios que presta el personal de una empresa y que generalmente se basa en cierto número de horas de trabajo, asimismo puede ser valuado por días o semanas (Pérez, 2013, p. 258).

Salario emocional

El salario emocional es definido como todas las remuneraciones no dinerarias que son recibidas por los empleados con el propósito exclusivo de llegar a la satisfacción de las diversas necesidades personales que estos posean, estas necesidades pueden ser en el ámbito personal, familiar y profesional. (ACRIP, 2017, p. 3).

Motivación

Es lo que impulsa a una persona a que su comportamiento cambie de cierto modo para poder lograr la satisfacción de sus necesidades, estas puede ser necesidades de salario, lograr obtener una posición en el trabajo, pueden psicológicas y sociales (Pérez, 2013, p. 205).

Bienestar laboral

Castañeda et al. (2017) hace mención que el bienestar humano está vinculado con las capacidades y posibilidades que posee una persona para poder llevar una vida plena en el cual tenga identificado los motivos que le permitirán valorarla; la capacidad de una persona en la cual se preocupa por tener una vida que cuyos valores se encuentran determinadas por una variedad de libertades instrumentales. (Castañeda et al, 2017, p.1).

Incentivo

Es un estímulo que es entregado al trabajador por el cumplimiento de diferentes funciones (Pérez, 2013, p. 171).

Bienestar

Viene a ser el estado que la persona presenta en relación a sus condiciones físicas y mentales, los cuales proporcionan sentimientos de satisfacción y tranquilidad (Segurado & Angulló, 2002, citado por el Instituto de Biomecánica de Valencia, 2018, p.13).

Tarea

Son las acciones físicas y mentales, procesos que son indispensables para ejecutar una determinada actividad (Pérez, 2013, p. 270).

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Hi: El salario emocional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

Ho: El salario emocional no se relaciona significativamente con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

H1: El nivel de salario emocional es malo en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

H2: El nivel de bienestar laboral es bajo en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

2.5 Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable independiente: Salario emocional

Burgos, Suraty, & Mackay (2017) citan a Levering (2013) quien menciona que un excelente lugar para desempeñar funciones de trabajo es aquel en el que uno confía en las personas que le contrataron, se siente orgulloso de

las actividades que realiza y disfruta mucho de las personas con quienes trabaja (p.16)

Variable dependiente: Bienestar laboral

Cruz & Aguilar (2018) citan a Pérez et al. (2014) quienes mencionan que los estudios sobre el bienestar de los empleados esta principalmente direccionado a las condiciones del entorno del trabajo como una medida de éxito, los cuales serán esenciales para el logro de los objetivos organizacionales (p.2).

2.5.2. Definición operacional de las variables

Variable independiente: Salario emocional

Esta variable será medida mediante un cuestionario que es elaborará en base a las dimensiones e indicadores según como lo mencionó Levering (2013) que fue citado por Burgos, Suraty & Mackay (2017). Las dimensiones son:

- _ Credibilidad
- _ Respeto
- _ Imparcialidad
- _ Orgullo
- _ Camaradería

Variable dependiente: Bienestar laboral.

Esta variable será medida mediante un cuestionario que se elaborará en base a las dimensiones e indicadores según el Instituto de Biomecánica de Valencia (2018). Las dimensiones son:

- _ Bienestar
- _ Estilo de vida
- _ Entorno laboral

2.5.3. Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Salario emocional	Burgos, Suraty, & Mackay (2017) cita a Levering (2013) quien menciona que un excelente lugar para desempeñar funciones de trabajo es aquel en el que uno confía en las personas que le contrataron, se siente orgulloso de las actividades que realiza y disfruta mucho de las personas con quienes trabaja (p.16)	Esta variable será medida mediante un cuestionario que es elaborará en base a las dimensiones e indicadores.	Credibilidad	Conocimiento	Ordinal
				Confianza	
			Respeto	Trato	
				Empatía	
			Imparcialidad	Justicia	
				Independencia	
				Transparencia	
			Orgullo	Sentido de pertenencia	
Bienestar laboral	Cruz & Aguilar (2018) citan a Pérez et al. (2014) quienes mencionan que los estudios sobre el bienestar de los	Esta variable será medida mediante un cuestionario que es elaborará en base a las dimensiones e	Bienestar	Nivel de bienestar físico y funcional	
				Nivel de bienestar emocional	

	empleados esta principalmente direccionado a las condiciones del entorno del trabajo como una medida de éxito, los cuales serán esenciales para el logro de los objetivos organizacionales	indicadores. La medición lo establecerá el Instituto de Biomecánica de Valencia (2018).		Nivel de bienestar descanso	Ordinal	
				Salud percibida		
				Estilo de vida		Consumo de sustancias
						Realización de actividades físicas
						Hábitos alimenticios
				Entorno laboral		Condiciones físicas
						Motivación y Organización
						Conciliación y gestiones de la edad

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel investigación

Tipo de investigación

La investigación se consideró como básica, porque con los resultados que se obtendrán se estará contribuyendo al desarrollo de las teorías que se emplearán, las mismas que serán analizadas para perfeccionar su contenido. Ander (2011) menciona que las investigaciones básicas son aquellas que cumplen con la finalidad de llegar a acrecentar las teorías para el crecimiento científico de una ciencia sin que exista preocupación por su aplicación inmediata (p.42). Por otro lado, De la Orden & Duarte (2012) mencionan que las investigaciones del tipo básica son aquellas que se preocupan por la búsqueda de nuevos conocimientos mediante datos que se recogen de un contexto, asimismo se pretenden ampliar y profundizar una determinada ciencia (p.9).

Nivel de investigación

Los niveles en el cual fue desarrollada esta investigación fue en el descriptivo y correlacional, porque en un primer momento se buscará realizar un análisis individual por cada variable con la finalidad de conocer como es su comportamiento en un determinado contexto, finalmente se buscará entablar una relación del salario emocional con el bienestar laboral.

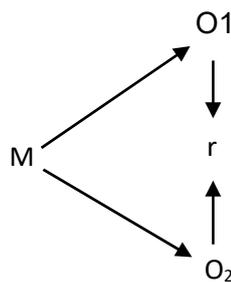
Las investigaciones en el nivel descriptivo son las que se determinan las características de un fenómeno, suceso, persona, o grupo de personas (Arias, 2012, p.24). Por su parte Caballero (2014) menciona que tienen un manejo en donde se emplea la estadística descriptiva que conlleva a la caracterización y especificación de las propiedades de una variable de estudio (p.40). En cuanto Morán & Alvarado (2010) mencionan que los objetivos de los estudios correlacionales son entablar una asociación o comparación de dos a más casos o variables (p.8)

Diseño de investigación

Para el desarrollo de esta investigación se contó con un diseño no experimental, siendo también de corte transversal, porque lo que se pretende es recoger información de un contexto en específico para luego ser analizadas, de igual manera la aplicación de los instrumentos sólo será aplicados una vez.

En los diseños no experimentales los hechos son observados tal y como se desarrollan para luego proceder con sus análisis (Palella & Martins, 2012, p.87). Morán & Alvarado (2010) mencionan que las investigaciones de corte transversal son aquellas en donde el proceso de recopilación de datos sólo se da por única vez (p.45).

Diseño:



En donde:

M = 30 trabajadores

O₁ = Salario emocional

O₂ = Bienestar laboral

r = Relación

3.2 Descripción del ámbito de la Investigación

La ejecución de esta investigación tuvo lugar en la empresa RAMFUR S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, perteneciente al año 2020.

3.3 Población y muestra.

Población

La población de estudio fue conformada por 30 trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, en el periodo 2020.

Muestra

La muestra de estudio estuvo constituida por la misma cantidad que representa la población, es decir que se tomarán a los 30 trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, en el periodo 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Las técnicas son las modalidades por el medio en el cual se llega a un resultado, es decir que son los procedimientos que se alinean a un patrón para dar con el cumplimiento de los propósitos de una investigación, y que cada técnica hace uso de un instrumento que permite registrar la información recogida de un contexto en específico (Carrasco, 2018, p. 274). Una técnica e instrumento se escogen tomando en cuenta la naturaleza de un estudio, y la presentación de los resultados, por ejemplo, ver si se trata de variables nominales, ordinales o si existirá el cálculo de una tasa mediante una fórmula proporcionada, entonces estamos hablando de una variable con resultados dentro de la escala de Razón. En este caso el instrumento fue diseñado para tener alternativas de respuestas ordinales, en el cual será muy similar a la escala Likert, además de ello la variable salario emocional contará con 21 ítems a comparación de la variable bienestar laboral que sólo dispondrá de 18 ítems, siendo las únicas fuentes informantes los trabajadores de la empresa en donde se dará lugar a la investigación. En la siguiente tabla se muestran la técnica, el instrumento que se empleó, asimismo el alcance y las fuentes informantes correspondientes:

TECNICA	INSTRUMENTO	ALCANCE	FUENTES /INFORMANTES
Encuesta.	Cuestionario	Este instrumento será empleado para medir las variables salario emocional y bienestar laboral, teniendo como contexto la empresa RAMFUR S.A.C., durante el periodo 2020	Trabajadores

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Referente a la validación que fueron sometidos los instrumentos, se aplicó el juicio de expertos, que contará con tres profesionales en la materia quienes darán su veredicto final para ver si el instrumento se valida o no. La validez se refiere a que los ítems formulados estén debidamente vinculados con los indicadores y dimensiones que proporcionó un autor mediante su teoría, asimismo también se tomará en consideración el propósito de estudio.

Confiabilidad

Con respecto a la confiabilidad que se sometieron a los instrumentos, se estuvo llevando a cabo la aplicación del Alfa de Cronbach, que cuyo procedimiento permite que se verifique que los resultados recogidos en diferentes periodos de tiempo y a diferentes personas, no lleguen a presentar variaciones significativas que terminen en la modificación de las conclusiones finales

3.6 Plan de recolección y procesamiento de Datos

Siendo conveniente y evaluando la utilidad de los resultados, los instrumentos que se procedieron a elaborar para ser aplicados en la

muestra calculada fueron dos cuestionarios, la primera contó con 21 ítems, mientras que la segunda sólo dispuso de 18 ítems, estos ítems fueron acoplados con los indicadores de las dimensiones que proporcionaron los autores que fueron escogidos para la evaluación de cada una de las variables. Cabe recalcar que los datos personales llenados por el encuestado serán confidenciales y las respuestas que llegue a marcar sólo será empleado para fines académicos en el desarrollo de esta investigación; asimismo la participación fue voluntaria ya que a nadie se le presionará para su llenado. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación fueron inmediatamente mencionados a la autoridad respectiva de la empresa que está siendo considerada como objeto de estudio.

Para poder ejecutar el procesamiento de la información recolectada, fue de gran utilidad contar con la disposición de equipos de cómputo como computadoras portátiles o de escritorio en el que estén instalados sistemas de tabulación y estadísticos, estos sistemas tienen que ser el Excel que permitieron generar tablas de frecuencias y gráficos de barras o en diagramas de pastel, que cuyos resultados estarán presentados en escalas valorativas; mientras tanto el sistema SPSS V.25 sirvió para encontrar el nivel de relación que podrían tener ambas variables, para ello se acudirá a la prueba estadística Correlación Tau b de Kendall, en el cual se tomará en cuenta el coeficiente de correlación y el p valor. El resultado que fue obtenido del análisis inferencial permitió que se llegue a aceptar o rechazar la hipótesis que ha sido formulada, y conocer la fuerza en cómo influye los resultados de la primera variable en los resultados que se presentaron para la segunda variable a estudiar.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1.
Análisis descriptivo del Salario emocional

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	21	49	5	18%
Moderado	50	78	22	79%
Alto	79	105	1	4%
Total			28	100%

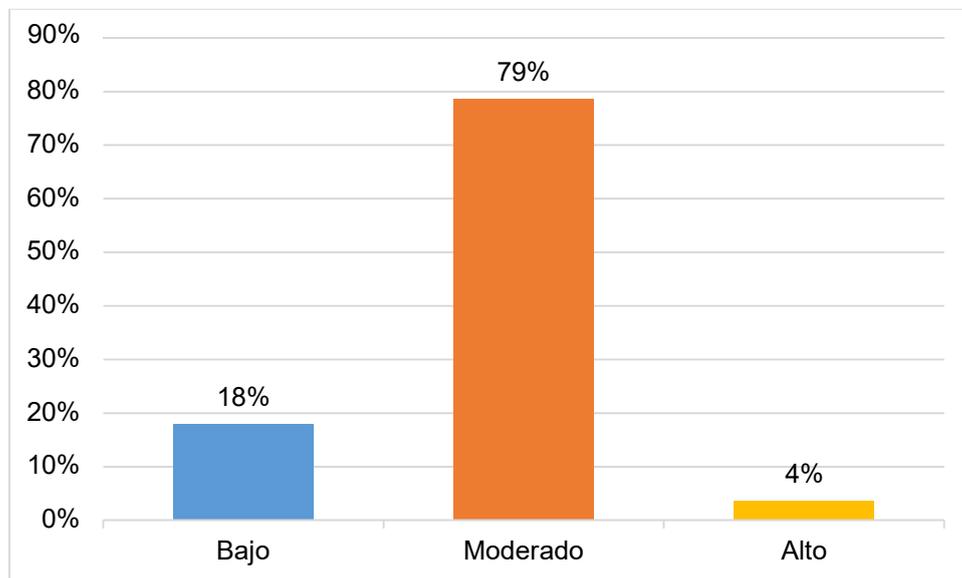


Figura 1. Análisis descriptivo del salario emocional

La tabla 1 y figura 1, indican que el salario emocional se encuentra en un nivel predominantemente moderado, de acuerdo al 79% de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., debido principalmente, a que éstos perciben que la compensación salarial que reciben se encuentra acorde a su nivel educativo y experiencia. Este resultado es seguido por el nivel bajo, de acuerdo al 18% de los trabajadores debido fundamentalmente, a que piensan que su empresa no es un excelente lugar de trabajo. Por último, se ubica el nivel alto según el 4% de los resultados debido principalmente a que los trabajadores sienten que su jefe les brinda apoyo y les ayuda a enfrentar de manera firme las responsabilidades.

Tabla 2.
Análisis descriptivo del bienestar laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	18	41	14	47%
Moderado	42	65	6	20%
Alto	66	90	10	33%
Total			30	100%

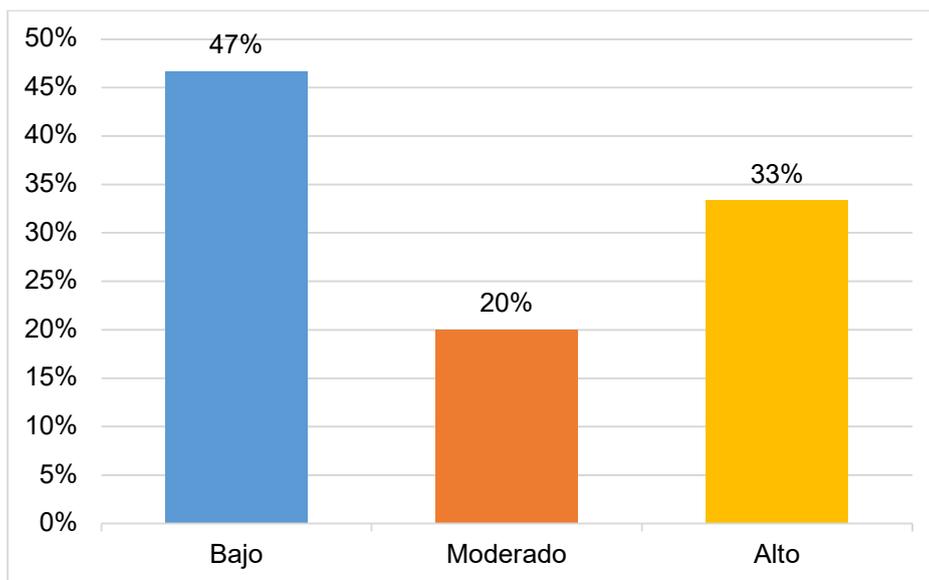


Figura 2. Análisis descriptivo del bienestar laboral

La tabla 2 y figura 2, muestran que el bienestar laboral se encuentra en un nivel predominantemente bajo, de acuerdo al 47% de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., debido fundamentalmente a que éstos han experimentado problemas para conciliar el sueño. Este resultado es seguido por el nivel alto, según el 33% de los trabajadores, debido principalmente a que señalaron que los conflictos que se presentan en el área de trabajo se resuelven oportunamente a través del diálogo. Por último, se encuentra el nivel moderado de acuerdo al 20% de los resultados ya que los trabajadores sostuvieron que han desarrollado alguna enfermedad desde que iniciaron su actual trabajo.

4.2 Resultados inferenciales

Tabla 3.
Correlaciones entre la credibilidad y el bienestar laboral

			Credibilidad	Bienestar laboral
Tau_b de Kendall	Credibilidad	Coeficiente de correlación	1.000	,550**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,550**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 3, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión credibilidad y la variable bienestar laboral resultó 0.550 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión credibilidad y la variable bienestar laboral. Este resultado significa que una mayor credibilidad los jefes de la empresa RAMFUR S.A.C., por parte de los trabajadores, estará acompañada de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de dicha empresa.

Tabla 4.
Correlaciones entre el respeto y el bienestar laboral

			Respeto	Bienestar laboral
Tau_b de Kendall	Respeto	Coeficiente de correlación	1.000	-0.031
		Sig. (bilateral)		0.826
		N	30	30
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-0.031	1.000
		Sig. (bilateral)	0.826	
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 4, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión respeto y la variable bienestar laboral resultó -0.031 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.826, es decir, no existe suficiente evidencia para demostrar una relación estadísticamente significativa entre la dimensión respeto y la variable bienestar laboral.

Tabla 5.
Correlaciones entre la imparcialidad y el bienestar laboral

			Imparcialidad	Bienestar laboral
Tau_b de Kendall	Imparcialidad	Coeficiente de correlación	1.000	,528**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,528**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 5, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión imparcialidad y la variable bienestar laboral resultó 0.528 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión imparcialidad y la variable bienestar laboral. Este resultado significa que un mayor grado de imparcialidad por parte de la empresa hacia los trabajadores, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.

Tabla 6.
Correlaciones entre el orgullo y el bienestar laboral

			Orgullo	Bienestar laboral
Tau_b de Kendall	Orgullo	Coeficiente de correlación	1.000	,415**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	30	30
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,415**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 6, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión orgullo y la variable bienestar laboral resultó 0.415 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.002, es decir, existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre la dimensión orgullo y la variable bienestar laboral. Este resultado significa que un mayor nivel de orgullo por parte de los trabajadores hacia la

empresa, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.

Tabla 7.
Correlaciones entre la camaradería y el bienestar laboral

			Camaradería	Bienestar laboral
Tau_b de Kendall	Camaradería	Coeficiente de correlación	1.000	,491**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Bienestar laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 7, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión camaradería y la variable bienestar laboral resultó 0.491 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre la dimensión camaradería y la variable bienestar laboral. Este resultado significa que una mejor relación establecida entre el trabajador y su trabajo y sus compañeros, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.

Tabla 8.
Correlaciones entre el salario emocional y el bienestar laboral

			Salario emocional	Bienestar laboral
Tau_b de Kendall	Salario emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,476**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Bienestar laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,476**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 8, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre las variables salario emocional y bienestar laboral resultó 0.476 con

un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre las variables salario emocional y bienestar laboral. Este resultado significa que un mayor nivel de salario emocional, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó debido a la problemática observada en cuanto al bienestar laboral de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., ubicada en la ciudad de Tarapoto, en quienes se observó signos de agotamiento que perjudican la salud de los mismos y el buen desempeño de sus labores dentro de la empresa. Además, muestran insatisfacción en el desarrollo de sus actividades, esta situación se debería a que los trabajadores no estarían recibiendo un trato justo dada la poca empatía que muestran sus jefes, lo cual también ha originado que los trabajadores se sientan poco identificados con su empresa. Debido a lo anterior se estableció como objetivo general: Determinar la relación del salario emocional con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

En este sentido, para abordar la problemática se realizó una revisión teórica considerando diversos autores. De manera que, para poder abordar la variable salario emocional se tomó como base a Levering (2013), quien señaló que el salario emocional implica que el trabajador confía en su lugar de trabajo, y se siente orgulloso de las tareas que lleva a cabo y que disfruta de sus compañeros de trabajo. En tanto que, la variable bienestar laboral fue definida en base a Cruz & Águila (2018), quienes conceptualizaron el bienestar laboral como la felicidad y satisfacción de los trabajadores, incluyendo la calidad de la vida laboral, teniendo un efecto de positivo sobre el rendimiento organizacional.

En base a esta revisión teórica, se elaboraron dos instrumentos para medir las variables salario emocional y bienestar laboral, para cumplir con los objetivos de investigación planteados. Luego de realizar las pruebas de validez y confiabilidad a los instrumentos, éstos resultaron aptos para ser aplicados en la muestra. De manera que, luego de aplicarlos a 30 trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., ubicada en la ciudad de Tarapoto se obtuvieron ocho resultados principales.

En primer lugar, se halló que el salario emocional se encuentra en un nivel predominantemente moderado, de acuerdo al 79% de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., debido principalmente, a que éstos perciben que la compensación salarial que reciben se encuentra acorde a su nivel educativo y

experiencia. Este resultado es cercano al hallado por Andrade (2017), quien realizó un investigación con el objetivo de establecer el nivel de caracterizar del salario emocional en trabajadores de la empresa Belcorp, hallando que el salario emocional se encuentra en un nivel aceptable debido a que la empresa ha estado aplicando estrategias como una mayor flexibilidad en los horarios para que los trabajadores puedan compartir tiempo en familia y tiempo para sí mismo. Asimismo, Torres (2017), llevó a cabo un estudio con la finalidad de conocer el nivel de salario emocional en los trabajadores de la empresa TORRESGROUP CIA. LTDA, hallando que éste se encuentra en un nivel alto debido a que la empresa ha venido aplicando estrategias orientadas a la motivación, el empoderamiento y las relaciones personales del personal.

En segundo lugar, que el bienestar laboral se encuentra en un nivel predominantemente bajo, de acuerdo al 47% de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., debido fundamentalmente a que éstos han experimentado problemas para conciliar el sueño. Este resultado es similar al hallado por Yáñez (2018), quien realizó un estudio para establecer el nivel de bienestar laboral en profesionales de la salud, encontrando que éste se encuentra en un nivel bajo presentando bajos niveles en todas sus dimensiones. En este sentido, Gonzáles (2015), realizó un estudio con el objetivo de establecer el bienestar laboral en los trabajadores de una Corporación de Telecomunicaciones ubicada en el Ecuador, encontrando que la variable bienestar laboral presentó menores puntuaciones en las dimensiones de oportunidades para la promoción del trabajo, sentido de seguridad de las labores ejecutadas y la participación de las decisiones que son tomadas en la empresa.

En tercer lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión credibilidad y la variable bienestar laboral resultó 0.550 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión credibilidad y la variable bienestar laboral. En esta línea cabe mencionar a Levering (2013), quien señaló que la credibilidad consiste en hacer partícipe a los trabajadores a través de sus opiniones a fin que puedan entender a cabalidad sus labores y su papel en el cumplimiento de los objetivos organizacional. A partir de ello se

desprende que la credibilidad que tienen los trabajadores hacia la empresa contribuirían al bienestar laboral de los trabajadores.

En cuarto lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión respeto y la variable bienestar laboral resultó -0.031 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.826, es decir, no existe suficiente evidencia para demostrar una relación estadísticamente significativa entre la dimensión respeto y la variable bienestar laboral. De acuerdo a Levering (2013) el respeto abarca el buen trato y la empatía que muestran los empleadores hacia los trabajadores con la finalidad de generar espíritu de colaboración en los trabajadores y un ambiente de trabajo seguro y saludable. A partir de lo mencionado por el autor, se desprende una relación ente el respeto y el bienestar laboral. En esta línea, se esperaría que un ambiente de respeto promueva el bienestar laboral. Por lo tanto, el resultado hallado sería coherente.

En quinto lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión imparcialidad y la variable bienestar laboral resultó 0.528 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva considerable y estadísticamente significativa entre la dimensión imparcialidad y la variable bienestar laboral. Levering (2013) señaló que la existencia de imparcialidad implica que la empresa brinde las mismas oportunidades a todos los trabajadores y que comparta su éxito económico con todos sin distinción ni exclusividad. A partir de ello, se puede inferir que un mayor grado de respeto generaría un mayor bienestar laboral en los trabajadores. En consecuencia, el hallazgo estaría acorde con lo sostenido por Levering (2013).

En sexto lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión orgullo y la variable bienestar laboral resultó 0.415 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.002, es decir, existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre la dimensión orgullo y la variable bienestar laboral. Levering (2013) sostuvo que el orgullo implica que el trabajador se siente indentificado con la empresa y con la labor que desempeña en ella. De manera que, el trabajador se sentiría satisfecho,

generándole bienestar laboral. Por lo tanto, el resultado hallado se encuentra en línea con lo señalado por Levering (2013).

En séptimo lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión camadería y la variable bienestar laboral resultó 0.491 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre la dimensión camadería y la variable bienestar laboral. Levering (2013) señaló que la camadería implica una relación amistosa y cordial entre el empleado y su trabajo así como con sus demás compañeros. De este modo, se incrementaría la satisfacción laboral del trabajador y por ende, el bienestar laboral de los trabajadores. Por lo tanto, el resultado guardaría coherencia con lo postulado por Levering (2013).

En octavo lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre las variables salario emocional y bienestar laboral resultó 0.476 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000, es decir, existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre las variables salario emocional y bienestar laboral. Este resultado se sustenta en la mencionado por Levering (2013), ya que la aplicación de estrategias de salario emocional tiene como objetivo generar satisfacción de las necesidades de los trabajadores, considerando también el bienestar de sus familiares, promoviendo, de esta manera, una mejor calidad de vida. Es decir, mayores niveles de salario emocional generarían mayores niveles de bienestar en los trabajadores. En consecuencia, el resultado hallado estaría acorde con lo señalado por Levering (2013).

Por otro lado, cabe destacar la importancia de la presente investigación ya que sustenta empíricamente la teorización del salario emocional sostenido por Levering (2013), en cuanto a su conceptualización y dimensión. Además, se resalta la coherencia de los resultados hallados con los encontrados en diversos estudios a nivel internacional como internacional. Asimismo, se precisa la utilidad de los instrumentos utilizados los cuales fueron elaborados en base a la revisión teórica considerando las dimensiones de las variables de estudio. Dichos instrumentos constituyen una importante herramienta que permite medir las variables salario emocional y bienestar laboral en

trabajadores. A su vez, los cuestionarios serán puestos a disposición de los investigadores y del público en general que tengan interés en el tema de estudio.

CONCLUSIONES

1. En primer lugar, se halló que el salario emocional se ubica en un nivel moderado, según 79% de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., lo cual significa que la empresa presenta aspectos positivos relacionados al salario emocional como la percepción positiva de los trabajadores sobre la coherencia entre la compensación salarial que reciben y su formación académica y experiencia. Sin embargo, también se enfrenta a desafíos en diversos aspectos, donde se destaca la percepción negativa de los trabajadores de que la empresa no es un excelente lugar de trabajo.
2. En segundo lugar, se halló que el 47% de los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C. presenta un nivel bajo de bienestar laboral. Este hallazgo significa que el entorno de trabajo en la empresa no estaría generando sentimientos de satisfacción y tranquilidad en la mayoría de trabajadores.
3. En tercer lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión credibilidad y la variable bienestar laboral resultó 0.550 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000. Este resultado significa que una mayor credibilidad los jefes de la empresa RAMFUR S.A.C., por parte de los trabajadores, estará acompañada de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de dicha empresa.
4. En cuarto lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión respeto y la variable bienestar laboral resultó -0.031 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.826. En consecuencia, no existe suficiente evidencia para demostrar una relación estadísticamente significativa entre la dimensión respeto y la variable bienestar laboral.
5. En quinto lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión imparcialidad y la variable bienestar laboral resultó 0.528 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000. Este hallazgo significa

que un mayor grado de imparcialidad por parte de la empresa hacia los trabajadores, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.

6. En sexto lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión orgullo y la variable bienestar laboral resultó 0.415 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.002. Este resultado significa que un mayor nivel de orgullo por parte de los trabajadores hacia la empresa, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.
7. En séptimo lugar, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre la dimensión camaradería y la variable bienestar laboral resultó 0.491 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000. Este hallazgo significa que una mejor relación establecida entre el trabajador y su trabajo y sus compañeros, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.
8. Por último, el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall entre las variables salario emocional y bienestar laboral resultó 0.476 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000. Este resultado significa que un mayor nivel de salario emocional, estará acompañado de un mayor nivel de bienestar laboral en los trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C.

RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de la empresa RAMFUR S.A.C., se le sugiere enfocar sus estrategias de salario emocional en ofrecer el equipamiento, los recursos y la capacitación que necesitan los trabajadores para que puedan llevar a cabo sus labores dentro del trabajo.
2. Al área de recursos humanos de la empresa RAMFUR S.A.C., se le recomienda considerar el bajo nivel de bienestar laboral hallado en la mayoría de sus trabajadores. A partir de este resultado, la empresa debe reforzar los servicios que pone a disposición de los trabajadores y sus respectivas familias a fin de satisfacer los requerimientos básicos de los mismos.
3. A los jefes de área de la empresa RAMFUR S.A.C., se le sugiere enfocar sus esfuerzos en el aumento de su credibilidad, tomando en cuenta las ideas que brindan los trabajadores bajo su cargo acerca de los planes de la empresa, además, deben procurar cumplir las promesas que realizar a los trabajadores.
4. A los jefes de área de la empresa RAMFUR S.A.C., se les recomienda mostrar agradecimiento por la labor que realizan los trabajadores a su cargo y asegurar que posean el equipamiento adecuado para que realicen sus labores de manera adecuada.
5. A la gerencia de la empresa RAMFUR S.A.C., se le recomienda procurar las mismas oportunidades a todos sus trabajadores, así por ejemplo, debe asegurar que su éxito empresarial sea compartido entre todo ellos, bajo los principios de imparcialidad y no exclusividad.
6. Al área de recursos humanos de la empresa RAMFUR S.A.C., se le sugiere realizar actividades enfocadas en aumentar el orgullo de sus trabajadores, logrando que éstos se identifiquen con la empresa y con la labor que realizan.

7. Al área de recursos humanos de la empresa RAMFUR S.A.C., se le recomienda organizar actividades de confraternidad, que promuevan las relaciones de amistad y cordialidad ente los trabajadores y sus demás compañeros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACRIP. (2017). *Informe mensual de mercado laboral*. (Fedesarrollo, Ed.) Bogotá, Colombia: Fedesarrollo. Obtenido de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/7.IML-Julio-2017-Web.pdf>
- Ander, E. (2011). *Aprende a investigar. Nociones básicas para la investigación social* (1era ed.). Córdoba: Editorial Brujas. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Andrade, V. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17612/1/68793_1.pdf
- Antonio, G. (09 de Enero de 2019). *Salario emocional: definición, beneficios y ejemplos*. Obtenido de <https://capitalismoconsciente.es/blog/salario-emocional-definicion-beneficios-y-ejemplos/>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Episteme.
- Ayllón, C., & Montalvo, G. (2018). *Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29974/Pajares_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burgos, G., Suraty, M., & Mackay, R. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. V *Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones Diciembre 2017*, 2, págs. 7-20. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>

- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. Santa Fé: CENGAGE Learning.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos. Recuperado el 07 de junio de 2019
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Castillo, J. (2015). *Administración de Personal un enfoque hacia la calidad*. Ciudad de México: Eco Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Administraci%C3%B3n-de-personal-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Castillo, O., Pardo, N., Pérez, U., & Novoa, R. (2017). Salario emocional y satisfacción laboral: El caso de ARclad S.A. *ResearchGate*, 1(10), 1-12.
- Cruz, J., & Águila, N. (2018). Bienestar laboral en empleados de empresas hoteleras de Villahermosa, Tabasco. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 4(13), 1-11. Obtenido de http://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num13/Revista_de_Formaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_V4_N13_1.pdf
- Diario Gestión. (25 de Junio de 2018). *Mercer: Menos del 22% de las empresas peruanas permite el teletrabajo*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mercer-22-empresas-peruanas-permite-teletrabajo-236825-noticia/?ref=gesr>
- Echevarría, K., & Santiago, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711
- Espinoza, A., & Gaspar, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De Huancavelica, Huancavelica, Perú. Obtenido de

- http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, P. (2015). Relación del Clima Organizacional en el bienestar laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Ciencia y Tecnología*, 1(8), 41-53.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (2018). *Plataforma en desarrollo experimental para el diagnóstico del Bienestar Laboral*. Valencia, España: Ivace. Obtenido de <https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/proyectos/descargables/ambito-de-salud-laboral/828-entregable-4-1-bienlabor-plataforma/file>
- Izurieta, M., Viñán, J., Pino, S., Tapia, X., & Allauca, F. (2018). La Importancia del salario emocional en una organización como herramienta de retención del talento humano. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 3(10), 1-27.
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Agala*, 1(5), 34-68. Obtenido de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>
- Louffat, E. (2009). *Remuneraciones emocionales*. Ciudad de México: CENGAGE. Obtenido de <https://issuu.com/cengagelatam/docs/9786075267685>
- Minchán, O. (2017). *Salario emocional y retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú.
- Morán, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, M. (2013). *Diccionario de Administración sexta edición*. Lima, Lima: Editorial San Marcos.
- Pimienta, J., De la Orden, A., & Duarte, A. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.

- Portafolio. (18 de Julio de 2016). *¿Cuál es el salario emocional que su empresa le ofrece?* Obtenido de <https://www.portafolio.co/mis-finanzas/conozca-que-es-el-salario-emocional-en-las-empresas-498913>
- Sánchez, M. (Julio de 25 de 2017). *¿Por que es importante el bienestar laboral?* Obtenido de <https://medium.com/meitpro-es/por-qu%C3%A9-es-importante-el-bienestar-laboral-d2675a4e0d9>
- Torres, H. (2017). *El salario emocional como estrategia para la disminución del ausentismo laboral de la Empresa TORRESGROUP CIA. LTDA.* Tesis de pregrado, Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11766/1/T-UCE-0007-PI007-2017.pdf>
- Ugarte, D. (2018). *La importancia del salario emocional en los colaboradores de la sede corporativa San Miguel- Asociación Cultural Sudamericana, periodo 2019.* Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4426/TRAB_SUFICIENCIA_UGARTE_DAYANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* Lima: Editorial San Marcos.
- Vásquez, E. (2018). *Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A., sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.* Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33715/vasquez_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yáñez, D. (2018). *Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del Hospital Básico San Miguel.* Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2421/1/76687.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Salario emocional y bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas de recolección
¿Cuál es la relación del salario emocional con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020?	Determinar la relación del salario emocional con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.	Hi: El salario emocional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.	Salario emocional	Credibilidad	Conocimiento	Encuesta
	Confianza					
	Respeto			Trato		
				Empatía		
	Imparcialidad			Justicia		
				Independencia		
				Transparencia		
	Orgullo			Sentido de pertenencia		
				Profesionalización		
	Camaradería		Vinculación			
Participación						
Específicos						
<ul style="list-style-type: none"> Identificar los niveles de salario emocional en la empresa 		Bienestar laboral	Bienestar	Nivel de bienestar físico y funcional	Encuesta	
				Nivel de bienestar emocional		

	<p>RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar el nivel de bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., Tarapoto 2020. 				<p>Nivel de bienestar descanso</p> <p>Salud percibida</p>	
				Estilo de vida	<p>Consumo de sustancias</p> <p>Realización de actividades físicas</p> <p>Hábitos alimenticios</p>	
				Entorno laboral	<p>Condiciones físicas</p> <p>Motivación y Organización</p> <p>Conciliación y gestiones de la edad</p>	
Diseño		Población		Muestra		
No experimental de corte transversal	La población de estudio se encontrará formada por 30 trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, en el periodo 2020.			La muestra de estudio estará constituida por la misma cantidad que representa la población, es decir que se tomarán a los 30 trabajadores de la empresa RAMFUR S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, en el periodo 2020.		

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de la variable Salario emocional

Sr. (a)

En primera instancia reciba usted mi más cordial saludo, a continuación, le presento un cuestionario de 21 ítems relacionados al tema de salario emocional, en el que usted deberá marcar las respuestas de acuerdo a su conveniencia, sus datos personales serán confidenciales y sus respuestas sólo serán empleados para fines investigativos.

Por favor coloque aquí sus datos personales

Edad _____ Sexo _____ Fecha _____

En la siguiente tabla se muestra las opciones de respuestas:

Item	Completamente de desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Escala	1	2	3	4	5

Sírvase a marcar la respuesta según su conveniencia:

N°	Credibilidad	Respuestas				
01	Mi jefe de área es accesible para recibir mis opiniones, sugerencias o aportaciones.	1	2	3	4	5
02	Se tiene bien en claro el conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados que se espera de la gestión	1	2	3	4	5
03	La evaluación del cumplimiento de los resultados obtenidos permite que los trabajadores propongan y tomen acciones para desempeñar mejor el trabajo en el futuro.	1	2	3	4	5
04	Mi jefe realiza promesas que se cumplen sin dificultad	1	2	3	4	5
N°	Respeto	Respuestas				
05	Mi institución es un excelente lugar de trabajo si se le compara con otras instituciones	1	2	3	4	5
06	En el lugar de trabajo se evita la pérdida de pertenencias personales	1	2	3	4	5
07	Existe un espacio adecuado en el cual se puede compartir ideas e información de manera libre pero profesional	1	2	3	4	5
08	En mi lugar de trabajo reconocen los esfuerzos extras que realizo en bien de la organización	1	2	3	4	5
N°	Imparcialidad	Respuesta				

09	La compensación salarial que recibo se encuentra acorde a mi nivel educativo y experiencia.	1	2	3	4	5
10	En mi trabajo las responsabilidades son repartidas sin que exista favoritismo alguno	1	2	3	4	5
11	La empresa me otorga las oportunidades para potencializar mis habilidades, aptitudes y la actualización de los conocimientos que poseo	1	2	3	4	5
12	Evalúan apropiadamente mi trabajo	1	2	3	4	5
13	Recibo comentarios positivos de parte de mis jefes o compañeros de trabajo por haber realizado satisfactoriamente un trabajo	1	2	3	4	5
N°	Orgullo	Respuesta				
14	Se demuestra total entrega de las actividades que se realiza en el ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
15	Mi jefe muestra apoyo al equipo y enfrenta firmemente las responsabilidades.	1	2	3	4	5
16	La empresa promueve oportunidades para el crecimiento profesional	1	2	3	4	5
17	La empresa constantemente realiza retroalimentación de los resultados del equipo.	1	2	3	4	5
N°	Camaradería	Respuesta				
18	Mi vida personal se equilibra con mi vida laboral	1	2	3	4	5
19	Se entabla relaciones sanas entre los empleados de la empresa	1	2	3	4	5
20	Las reuniones que se realizan en mi trabajo son de gran utilidad para mi	1	2	3	4	5
21	Se realizan reuniones periódicas con la finalidad de informar novedades, procesos y procedimientos que se llegaran a desarrollarse en la empresa.	1	2	3	4	5

Cuestionario de la variable Bienestar laboral

Sr. (a)

En primera instancia reciba usted mi más cordial saludo, a continuación, le presento un cuestionario de 18 ítems relacionados al tema de bienestar laboral, en el que usted deberá marcar las respuestas de acuerdo a su conveniencia, sus datos personales serán confidenciales y sus respuestas sólo serán empleados para fines investigativos.

Por favor coloque aquí sus datos personales

Edad _____ Sexo _____ Fecha _____

En la siguiente tabla se muestra las opciones de respuestas:

Ítem	Completamente de desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Escala	1	2	3	4	5

Sírvase a marcar la respuesta según su conveniencia:

N°	Bienestar	Respuestas				
01	El ritmo de trabajo que usted lleva le permite mantener un adecuado peso corporal	1	2	3	4	5
02	Usted desarrolló alguna enfermedad desde que empezó su actual trabajo	1	2	3	4	5
03	Usted se mantuvo con un excelente estado de humor durante los últimos meses	1	2	3	4	5
04	El trabajo que usted tiene no afectó su estado de tranquilidad para poder realizar sus actividades cotidianas.	1	2	3	4	5
05	En los últimos meses usted ha experimentado problemas para conciliar el sueño	1	2	3	4	5
06	Se muestra cansado con síntomas de somnolencia en el trabajo	1	2	3	4	5
N°	Estilo de vida	Respuestas				
07	Usted no aumentó la frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas dentro de los últimos meses	1	2	3	4	5
08	Usted evitó el consumo de tabaco en los últimos meses	1	2	3	4	5
09	En el trabajo usted evita estar sedentario	1	2	3	4	5
10	Después del trabajo usted suele ejercitarse con frecuencia	1	2	3	4	5
11	El ritmo de trabajo que usted lleva no altera sus horarios de alimentos	1	2	3	4	5

12	En el trabajo usted evita consumir alimentos poco saludables	1	2	3	4	5
N°	Entorno laboral	Respuesta				
13	Las instalaciones físicas de su trabajo le permite a usted laboral en un ambiente fresco	1	2	3	4	5
14	Usted siente comodidad en su ambiente de trabajo para la realización de sus respectivas funciones	1	2	3	4	5
15	En su área de trabajo su jefe se preocupa por el bienestar de sus trabajadores	1	2	3	4	5
16	En su área de trabajo se emplean continuamente técnicas para el manejo del estrés	1	2	3	4	5
17	Cuando usted pide permiso por compromisos familiares o personales de suma urgencia su jefe suele ser comprensible	1	2	3	4	5
18	Los conflictos que se presentan en su área de trabajo son resueltos oportunamente mediante el diálogo	1	2	3	4	5