



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
EDUCACIÓN**

**Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales**

TESIS

**“SALARIO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA AGRÍCOLA DON RICARDO S.A.C. EN LA
CIUDAD DE ICA, 2017.”**

Para optar el Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

Presentado por:

Bach. Percy Camilo, Quispe Saravia

Asesora:

Dra. Carmen Navarro De Bernaola

ICA - PERÚ

2019

**“SALARIO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL
PERSONALDE LA EMPRESA AGRÍCOLA DON RICARDO S.A.C. EN LA
CIUDAD DE ICA, 2017.”**

DEDICATORIA

A mis padres, a mi familia,
por ser motivacion para
lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “Alas Peruanas”, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente.

A mis familiares por apoyo y aliento, a mis maestros por sus sabios consejos y experiencia en mi formación profesional.

RESUMEN

Esta investigación que lleva por título: **“SALARIO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA AGRÍCOLA DON RICARDO S.A.C. EN LA CIUDAD DE ICA, 2017.”** Y se propuso como objetivo: Analizar de qué manera el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C. ciudad de Ica, 2017. El tipo de investigación fue la Aplicada, ella se basada en aspectos empíricos y prácticos, su razón de ser es la utilización de los conocimientos adquiridos para generar otros nuevos, el nivel de investigación utilizado fue el descriptivo-explicativo porque da conocer algunas características resaltantes de las variables de investigación. La población en estudio estuvo compuesta por 150, empleados de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C. ciudad de Ica y la muestra calculada resulto ser 108 empleados que participaron en la investigación.

Se llegó a la conclusión que el salario emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica 2017. Y se apreció que un 93.1% de encuestados manifestó que si, el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral. Y un 6.7% estableció que algunas veces. Se establece que existe una percepción adecuada en relación a la dimensión retribución de beneficios, y se determina que se capacita constantemente al personal, y el manejo del sistema de incentivos se percibe que son adecuados. En relación a la retribución de conciliación se tiene que solamente algunas veces, se acostumbra retroalimentar a los empleados, y que solamente algunas veces la motivación del empleado se encuentra por el salario emocional. Entonces no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.

Palabras claves: Salario emocional, Calidad de vida laboral, Gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

This research is entitled: "EMOTIONAL SALARY AND QUALITY OF WORK LIFE IN THE STAFF OF THE AGRICULTURAL COMPANY DON RICARDO S.A.C. IN THE CITY OF ICA, 2017." And it was proposed as an objective: To analyze how the emotional salary is related to the quality of working life, in the personnel of the company Agricultural Don Ricardo S.A.C. city of Ica, 2017. Applied research was used, because it is based on empirical and practical aspects, its *raison d'être* is the use of the acquired knowledge to generate new ones, the level used was to know some salient characteristics of the variables of research, and also try to deduce some important scopes to know. The population under study was composed of 150 employees of the company Agricultural Don Ricardo S.A.C. city of Ica and the calculated sample turned out to be 108 employees who participated in the investigation.

It was concluded that the emotional salary is significantly related to the quality of working life, in the personnel of the company Agricultural Don Ricardo SAC city of Ica 2017. And it was appreciated that 93.1% of respondents said yes, the emotional salary It is related to the quality of working life. And 6.7% stated that sometimes. It is established that there is an adequate perception in relation to the remuneration dimension of benefits, and it is determined that the person is constantly trained, and the management of the incentive system is adequate. In relation to the compensation of conciliation, it is only sometimes used to give feedback to employees, and that only sometimes the motivation of the employee is found by the emotional salary. So it is not about receiving a greater amount of money, but receiving benefits that the worker understands as more valuable benefits than a salary increase.

Key words: Emotional salary, Quality of working life, Human resources management.

ÍNDICE

	Pág.
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	ix
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación del Estudio	5
1.5. Limitaciones de la Investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del Problema	7
2.2. Bases Teóricas	17
2.3. Definición de Términos	49
2.4. Hipótesis de la Investigación	53
2.4.1. Hipótesis General	53
2.4.2. Hipótesis Específicas	54
2.5. Variables	54
2.5.1. Definición Conceptual de la Variable	54
2.5.2. Definición Operacional de la Variable	56
2.5.3. Operacionalización de las Variables	58
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	59
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	59
3.3. Población y Muestra de la Investigación	60
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	61
3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	62
3.6. Plan para la recolección y procesamiento de datos	62

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	63
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
- Bibliografía.....	92
- Páginas Web.....	98
ANEXOS	100
Matriz de Consistencia	101
Cuestionario	102
Análisis de Confiabilidad	104

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Retribución de beneficios sociales	64
Tabla N°2: Retribución de conciliación	66
Tabla N°3: Retribución emocional.....	68
Tabla N°4: Trabajo realizado.....	70
Tabla N°5: Oportunidad de promoción	72
Tabla N°6: Relación con los compañeros de trabajo.....	74
Tabla N°7: Retribución de beneficios sociales y calidad de vida laboral	77
Tabla N°8: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°1	78
Tabla N°9: Retribución de conciliación y calidad de vida laboral.....	79
Tabla N°10: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°2.....	80
Tabla N°11: Retribución emocional y calidad de vida laboral.....	82
Tabla N°12: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3.....	82
Tabla N°13: Salario emocional y calidad de vida laboral.....	84
Tabla N°14: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis general.....	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1: Retribución de beneficios sociales.....	65
Gráfico N°2: Retribución de conciliación	67
Gráfico N°3: Retribución emocional	69
Gráfico N°4: Trabajo realizado	71
Gráfico N°5: Oportunidad de promoción	73
Gráfico N°6: Relación con los compañeros de trabajo.....	75
Gráfico N°7: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°1.....	78
Gráfico N°8: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°2.....	80
Gráfico N°9: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°3.....	81
Gráfico N°10: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis general.....	85

INTRODUCCIÓN

Existe una orientación a pensar que la mejor motivación en un trabajo debe ser una buena remuneración, pero no. Creer que la mejor motivación y compensación es siempre el dinero es una gran equivocación. Existen diversas motivaciones que complementan el aspecto económico y que en muchos casos pueden dar mayor satisfacción a los empleados. Las nuevas generaciones de trabajadores, ya no tienen suficiente con su remuneración; necesitan, además, ser recompensados con otras diversas retribuciones que les ayuden a conciliar la vida laboral con la vida familiar. Existen algunos motivos a tener en cuenta, y son por los que una persona deja su empleo: falta de reconocimiento, que sea regla trabajar fuera del horario establecido (u horarios inflexibles), que no se sienta realizado o disfrute su trabajo, mal pagado, sin posibilidades de crecimiento y que el trabajo no sea flexible.

Son todos los incentivos no económicos que rodean un puesto de trabajo. Surge cuando los trabajadores quieren algo más que un buen sueldo, mejores jefes, ambiente de trabajo, otro ritmo, otro espacio.

El salario emocional cada vez toma más importancia en un mundo laboral permeable a los cambios de valores de la sociedad actual. La aplicación de políticas de salario emocional dentro del modelo de retribución organizativo tiene unos beneficios muy importantes.

Esta investigación estuvo estructurada de la siguiente manera:

- En el capítulo I, se hizo el planteamiento del problema de investigación, y se detalló la problemática a estudiar, se realizó la formulación de problema general, y específicos, a su vez se definió los objetivos general y específicos del estudio, también la justificación y las limitaciones del estudio.
- En el capítulo II. se procedió a la búsqueda de: los antecedentes de la investigación, estableciendo los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, se definieron las bases teóricas, teniendo en cuenta los

conceptos relacionados con las variables en estudio: Salario Emocional y Calidad de Vida Laboral, para tener una visión clara y mayor solidez del estudio También se establecieron los términos básicos, la formulación de las hipótesis general y específicas, las variables y con ello la definición conceptual y operativa, además de la Operacionalización de las variables.

- En el capítulo III, se estableció la metodología que se utilizó en la investigación y con ello: el tipo y nivel de la investigación, la descripción del ámbito de la investigación, también se estableció la población y muestra, la técnica y el instrumento para la recolección de información, y a su vez se estableció el método para darle la validez y confiabilidad a los instrumentos para recolectar información, así mismo se elaboró el plan de recolección y procesamiento de datos.
- En el capítulo IV, se plasman todos los resultados obtenidos en la investigación, además de las contrastaciones de las hipótesis.
- En el capítulo V: se procedió a la discusión de los resultados, corroborándolos con datos de otras investigaciones, similares a la nuestra.
- Y finalmente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del estudio, así como los anexos, donde se consideró: la matriz de consistencia, los cuestionarios, y el análisis de confiabilidad.

La presente investigación, toco aspectos relacionados con Salario Emocional y Calidad de Vida Laboral, que nos permitieron conocer aspectos fundamentales de la institución en estudio

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El salario emocional es una definición asociada a la compensación de un empleado que se incluyen aspectos de carácter no económico, cuyo propósito es satisfacer las diversas necesidades personales, familiares y profesionales del empleado, dándole una mejor calidad de vida, fomentando la conciliación laboral. Este tipo de retribución puede actuar como “factor motivador” de los empleados y así mejorar la opinión que los trabajadores tienen de la empresa. Por lo tanto, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.

A pesar de que la atracción de talento es uno de los principales beneficios de esta práctica, diversos estudios apuntan a que es una herramienta muy eficaz para reducir el absentismo laboral y obtener un compromiso mayor de los empleados. Cuando un empleado se siente feliz en una empresa (cumple con sus expectativas profesionales y personales), es menos probable que la

abandone por un salario mayor. Además los empleados tienden a percibir positivamente todos los extras que la empresa facilita para mejorar la motivación del equipo y lo compensan en forma de esfuerzo y compromiso.

También es importante destacar que el salario emocional suele tener costos inferiores al del salario económico. La percepción positiva que el trabajador tiene por el dinero invertido en salario emocional es superior a la del salario económico. Hay que tener en cuenta, además, que muchas acciones para mejorar la motivación y felicidad de los empleados no tienen ningún costo para la empresa. Entramos entonces en un sistema empresarial y económico donde los trabajadores constituyen la base y sustento, imprescindibles para que las compañías se posicionen en el mercado de forma competitiva y atractiva. Entonces el salario que reciben los empleados a final de mes ya no es tan importante si la empresa no ofrece otro tipo de incentivos no económicos por los cuales merezca la pena permanecer dentro de la compañía. Muñoz, J. (2016).

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA AGRÍCOLA “DON RICARDO” S.A.C.

En la agrícola en mención, contamos con 150 empleados, entre gerente general, gerentes de planta, jefes de fundos, analistas, coordinadores, enfermeros, medico, ingenieros, jefes de área, mecánicos, psicólogo, recepcionista, supervisores, trabajadora social, auxiliares y asistentes administrativos.

Agrícola “Don Ricardo”, consta de 13 fundos y 2 plantas exportadoras, donde se da a conocer la siguiente problemática: En la empresa se observa que el empleado en momentos de campaña tiene hora de entrada más no hora de salida. La empresa no ha desarrollado un buen sistema de incentivos, solo se paga por jornada laboral, por sobre tiempo, esto trae como consecuencia que se labore al día más de 13 horas de lunes a sábado, generando así muchos días compensables que en ocasiones no son pagados en su totalidad, debido a que el tiempo de inicio de campaña a campaña son muy cortos en ese caso el trabajador sufre lo que se llama estrés laboral, la insatisfacción laboral.

Además, se establece que el empleado considera que el trabajo es cíclico y repetitivo y que no está satisfecho con las tareas que realiza. Se determinó también que no hay oportunidades de promoción, facilidades para estudiar y que la relación entre compañeros de trabajo y entre empleado y directivos no es la adecuada, lo que ocasiona un clima laboral tenso, insatisfacción en el trabajo, una alta rotación laboral y como consecuencia una disminución de la productividad.

El motivo por el cual se está haciendo esta investigación es encontrar un punto de equilibrio entre el empleador y el empleado.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- Problema Específico 1

¿De qué manera la retribución de beneficios sociales se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017?

- Problema Específico 2

¿En qué medida la retribución de conciliación se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017?

- Problema Específico 3

¿De qué manera la retribución emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “¿Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1

Establecer de qué manera la retribución de beneficios sociales se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar en qué medida la retribución de conciliación se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar de qué manera la retribución emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Este tema de investigación se justifica por los siguientes motivos:

- Es un tema que llama la atención con más frecuencia, las empresas de hoy están tratando de conservar su capital humano, fidelizarlo, con la intención de asegurarle estabilidad y generar posibilidades de desarrollo mutuo
- Esta investigación nos permitirá identificar las motivaciones que más valoran los empleados, conocer quienes tienen mejores posibilidades de crecimiento en la organización, aportando sus conocimientos de manera proactiva, a los procesos internos, así como a sus demás compañeros.
- Es necesario entender que el sueldo hoy ya no es el factor de mayor motivación para un empleado. Si no son satisfactorios los incentivos para buscar una nueva empresa que le brinde más beneficios y le aporte la

posibilidad de crecer como profesional. Es así que se hace necesario otorgar mayores motivaciones a sus empleados en todo instante.

- También para que sirva de conocimiento a demás investigadores sobre el salario emocional en las empresas agroindustriales.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones son:

- La económica, debido que se utilizó recursos propios del investigador y un financiamiento vía línea de crédito.
- La decisión de los empleados de participar en la investigación, porque piensan que es un tema que lo manda la dirección de la empresa, para conocer acerca de ellos y existe un miedo razonable entre ellos.
- Por otra parte, importante fue la búsqueda de información actualizada y de antecedentes regionales, demandando tiempo.
- Otro aspecto a considerar fue definir las dimensiones e indicadores para luego elaborar el instrumento de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Carrillo, J. (2016). En la tesis titulada: ***“El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S”*** (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.

El tipo de investigaciones fue correlacional. El diseño es no experimental Transaccional o Transversal. La muestra fue 12 (2 directivos y 10 empleados). Se llegó a la siguiente conclusión: Al obtener los resultados de las evaluaciones de las dos variables de estudio realizado en Comercializadora P.S, se evidencio que el Salario Emocional y la Productividad son variables que directamente se relacionan la una con la otra. Entre los factores del Salario Emocional, resalto la identificación de la retribución por Conciliación por la naturaleza de su contratación, la misma que proporciona beneficios tales como, flexibilidad en los horarios, Jornadas reducidas, Teletrabajo. El factor retribución por Beneficios Sociales relacionada con costos directos o indirectos para organización no es apreciado en su totalidad por los trabajadores.

Al analizar los resultados del proyecto investigativo se concluye que aplicar técnicas que incrementan la mejora continua y posición competitiva de cada uno de los trabajadores y así cumplir con las metas de la empresa.

- Suarez, D. (2016). En la tesis titulada: “**El salario emocional y el mejoramiento de la productividad**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

Se llegó a la siguiente conclusión: Las teorías demuestran que la producción está ligada al sentido de pertenencia, si es aceptado, valorada su disposición de hacer su mayor esfuerzo será evidente que el empleado avanzará a un ritmo entusiasta ya que es una meta compartida, es un logro grupal y su liderazgo es potente porque el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, la felicidad y valores generan un alto grado de responsabilidad frente a lo asignado. Un factor importante para mejorar la productividad a través del salario emocional es la construcción de saberes que deberá contemplar evaluaciones de satisfacción, permanente monitoreo y seguimiento a los indicadores del plan de acción validando y retroalimentándolas acciones.

- Pullupaxi, P. (2014). En la tesis titulada: “**Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda.**” (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.

El objetivo general fue generar sentido de pertenencia en los empleados, en una empresa competitiva a fin de retenerlos, a partir de los resultados del salario emocional y el desempeño laboral. El tipo de investigaciones básica. El diseño es no experimental. La muestra fue 46 (varón y mujer). Se llegó a la siguiente conclusión: En relación a los análisis de los valores obtenidos tanto del Salario

emocional como del desempeño laboral del grupo de empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltd. Sede termina que el salario emocional aplicado por esta organización, es un factor inherente y que tiene relación significativa con el desempeño laboral de sus colaboradores. Así mismo se determina también que de los 4 factores del salario emocional el de mayor relevancia es el de retribución estándar que se encuentra compuesto por los beneficios de; capacitaciones, reconocimientos, préstamos y anticipos, agasajos y festejos que la organización provee a sus trabajadores.

- Marín, M. (2011). En la tesis titulada: “**Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz**”. Guayana. (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

El tipo de investigación es proyectiva. El diseño es de campo. La muestra fue 51 trabajadores. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se llegó a la siguiente conclusión: se evidenció que alrededor de un (50%) del personal se dirigían al Centro de Atención Integral al Trabajador en busca de información inherente a los beneficios y planes. De allí se aprecia que los trabajadores pareciera que no tuviesen suficiente conocimiento acerca del abanico de beneficios que ofrece PDVSACVP, impidiendo el disfrute de los mismos, lo que pudiera incidirá directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores. Igualmente se pudo constatar que las condiciones físicas existentes en los lugares de trabajo son adecuadas para realizar de manera eficiente sus actividades, ya que los resultados arrojaron que la iluminación en las oficinas es buena, la temperatura del ambiente es confortable y que el ruido no representa un impedimento para la realización de las labores.

- Da Silva, M. (2006). En la tesis titulada: “**Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia**”

organizacional". (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona-España. España. La investigación fue un estudio transversal, correlacional, descriptivo y explicativo. Se concluyó: se identificó los aspectos de la Calidad de Vida Laboral (CVL) más frecuentes en las evaluaciones y los más considerados por los trabajadores de la organización bancaria. También se ha identificado similitudes y diferencias entre la perspectiva de CVL entre investigadores y trabajadores. Se ha confirmado que el concepto CVL es multidimensional y que evoluciona según el momento histórico, los cambios sociales y los contextos laborales. En un segundo estudio se elabora y se analiza empíricamente un instrumento actual de CVL. Tal instrumento atribuye igual importancia a los ítems provenientes de los investigadores y los aportados por los trabajadores. Con esta - metodología integradora se intentó superar la visión parcial y fragmentada identificada en las evaluaciones de CVL. También se delimita y se operacionaliza el concepto CVL, obteniendo un índice global de CVL, a partir del modelo teórico propuesto.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Terán, J. (2017). En la tesis titulada: "**Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral**". (Tesis de licenciatura). Universidad Católica San Pablo. Arequipa.

En los últimos años, la motivación eficaz de los trabajadores es una inquietud constante de los administradores de cualquier organización. Actualmente las empresas dedican la mayoría de su tiempo a crear estrategias sobre sus negocios, de ventas, de crecimiento, de marketing, financieras y de fidelización de sus clientes etc. Pero en muy pocas ocasiones crean estrategias de compensación para sus empleados y de fidelización para los mismos. Como objetivo principal se revisará la literatura existente

para esclarecer la importancia del salario emocional y su relación con el desempeño laboral. Habiendo revisado la literatura referente al salario emocional y el desempeño laboral como variables independientes y resaltando la información de los pocos estudios que han relacionado dichas variables, se puede concluir que, si existe una relación directa, debido a que el salario emocional va camino a convertirse en el principal motivador de los trabajadores, permitiéndole a este trabajar confortablemente evitando el estrés y aumentando su rentabilidad laboral.

- Morales. O. (2017). **“Salario emocional: diseño de lineamientos de fidelización del talento humano en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley”**. (Tesis de maestría). Universidad ESAN. Lima.

Hoy en día las personas buscan que sus empleadores les brinden beneficios más allá de lo económico, por lo tanto, los gestores del talento humano debemos desarrollar estrategias y prácticas orientadas a promover y proveer un conjunto de beneficios no monetarios, al cual se llamará Salario Emocional. El grupo de tesis se plantea la posibilidad de elaborar un lineamiento que pueda fidelizar al talento humano sin la necesidad de brindar un incentivo económico sino identificando los beneficios del Salario Emocional que no sea remuneración económica al trabajador. Para tal efecto se plantea los siguientes objetivos: Diseñar un lineamiento de fidelización del talento humano, basada en factores del

- Salario Emocional para los supervisores comerciales de Ripley. Identificar los beneficios de Salario Emocional más importantes para supervisores comerciales en tiendas Ripley. El estudio se realizó en Tiendas Por Departamento RIPLEY, siendo la población de interés a encuestar los Supervisores de Tienda a nivel nacional, por ser ellos los que tienen mayor alcance con los colaboradores de piso, son los

que mantienen mayor contacto y por ende conocen las realidades de sus trabajadores, son el grupo cuyo alcance en sus decisiones afecta el negocio y son el grupo que representa el porcentaje más bajo de satisfacción para con la empresa, reflejadas en las últimas encuestas de clima laboral.

- Chávez, C. (2015). En la tesis titulada: En la tesis titulada: “**Calidad de vida y bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.

El tipo de investigación es aplicada. El diseño fue descriptivo-correlacional. La muestra fue 134 personas. Se llegó a la siguiente conclusión: Se encuentra correlación altamente significativa, positiva y de grado medio entre la calidad de vida con las dimensiones bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral del bienestar psicológico. De igual manera se identifica correlación altamente significativa, positiva y de grado débil entre calidad de vida y la dimensión relaciones de pareja del bienestar psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo.

- Chicchon, C y Tirado, I. (2015). En la tesis titulada: “**Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública. Trujillo, 2015**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.

El tipo de investigación es descriptivo. La muestra fue 30 adolescentes. Las tesisistas señalaron la siguiente conclusión: Los resultados obtenidos evidencian que los factores de riesgos laborales en adolescentes trabajadores de la vía pública fueron altos en un 36.6%; muy alto y moderado en un 26.7% respectivamente y bajo en

un 10%; la calidad de vida fue no óptima en un 80% y solo el 20% óptima. Demostrando que existe una relación estadística significativa entre las variables factores de riesgo laborales y la calidad de vida en los adolescentes de la vía pública ($X^2=8.4328$ y $p=0.0379$).

- Vega, M. (2014). En la tesis titulada: **“Calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario cvp-35-lima 2014”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima.

El objetivo del presente trabajo es investigar la calidad de vida laboral percibida por el personal de salud que labora en emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima; el interés está centrado en que uno de los factores condicionantes básicos y esenciales de la productividad, es el grado de satisfacción laboral. Materiales y método: Durante el mes de junio del 2014 se encuestó al personal de salud que laboran en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales de Lima. La información general se obtuvo mediante una ficha de recolección de datos con la encuesta ya validada CVP-35. Resultados: La CVP media fue 6.16 [6.03 – 6.30]. Las Dimensiones evaluadas en el CVP35 nos muestran que hay un mayor puntaje en APOYO DIRECTIVO 6.64, seguida por la dimensión CARGA DE TRABAJO CON 5.94 Y finalmente MOTIVACION INTRINSECA con 5.74. Los ítems de la Encuesta CVP-35, cuyos resultados fueron de importancia para este trabajo de investigación, son: “Satisfacción con el tipo de trabajo” $\Gamma = 6.08$ IC95% [5.70 – 6.46] “Posibilidad de promoción”: $\Gamma = 5.02$ IC95% [4.64–5.35] “Reconocimiento de mi esfuerzo”: $\Gamma = 5.01$ IC95% [4.68 – 5.35] “Apoyo de mis Jefes”: $\Gamma = 6.27$ IC95% [5.81 – 6.73]. En la Dimensión MOTIVACIÓN INTRÍNSICA, encontramos diferencia en GRUPO ETAREO al

comparar el grupo de 50 A 59 AÑOS con el grupo 30 A 39 AÑOS y con el grupo 40 A 49 AÑOS.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- Odia, L. (2016). En la tesis titulada: ***“Compensación y salario emocional de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan. Lima 2016”***. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chincha.

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la compensación y el salario emocional en los trabajadores del hospital Hermilio Valdizan. Lima 2016 y como problema general ¿Qué relación existe entre la compensación y el salario emocional de los trabajadores del hospital Hermilio Valdizan? ¿Lima 2016? El tipo de investigación es de tipo no experimental diseño descriptivo correlacional, transversal. Se utilizó el muestreo probabilístico, porque todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, la muestra asciende a 250. Se utilizó el cuestionario sobre compensación dirigido a los trabajadores para medir el salario emocional, ambos instrumentos han sido elaborados por la investigadora. Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, donde se observó que existe una relación entre la compensación y el salario emocional de los trabajadores del hospital Hermilio Valdizan. Lima 2016. En una se presenta una correlación positiva y fuerte (0,799). Observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.00 menor a 0.05. En consecuencia, se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alternativa (H_1).

- Minchán, O. (2015). En la tesis titulada: **“Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 20”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chincha.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Metodológicamente, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población censal fue de 24 trabajadores que laboran en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 30 ítems para la variable Salario Emocional y de 30 ítems para la variable Talento Humano. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22. Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Rho de Spearman = 0,561*) siendo ésta una correlación moderada entre las variables.

- Paurinotto, M. (2015). En la tesis titulada: **“Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, período 2014”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Chincha.

Se establece lo siguiente: Si definimos calidad de vida laboral: “Percepción de una persona de su relación con la posición que ocupan en la vida en el contexto de la cultura, los sistemas de valores en la que vive, para sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones “(The WHOQOL GOUP .1995). Absentismo en el trabajo: Absentismo: “Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación”. “Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo”. (Estas acepciones forman parte del avance de la vigésima tercera edición del diccionario de la RAE). En el español de América se usa la forma “ausentismo”, que viene del adjetivo “ausente”; en el de España se prefiere “absentismo”, pero las dos significan: “abstención de la asistencia a un trabajo o de la realización de un deber”.

El ausentismo laboral es un factor que debe conocerse y tratar de reducirlo al mínimo en una empresa, ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad. En el servicio de sala de operaciones de pediatría del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, uno de los problemas críticos que se presentan es el índice elevado de absentismo en el trabajo, debido a que el grupo de profesionales que laboran como son los médicos cirujanos pediatras, médicos anestesiólogos y enfermeras de quirófano, presentan un índice de absentismo del 22%, durante el período 2013.

- Ortiz, J. (2015.) **“Salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores, en el centro comercial Plaza Vea, 2014”**. En la tesis titulada: (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica.

En el salario emocional se toma en cuenta todos los beneficios y compensaciones no económicas que se les da a los colaboradores

en toda la organización, en algunos casos, la posibilidad de que los empleados laboren desde casa unas horas a la semana, celebren fechas especiales, reciban reconocimientos, entre otros factores que los hace felices. El salario que reciben los empleados a final de mes ya no es tan importante si la empresa no ofrece otro tipo de incentivos no económicos por los cuales merezca la pena permanecer dentro de la empresa. La productividad ya no es algo que se base solamente en la cantidad de horas que un empleado dedica a la empresa, sino en la motivación que el trabajador tenga en el momento de llevar a cabo su trabajo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 . SALARIO EMOCIONAL

2.2.1.1. CONCEPTOS DEL SALARIO EMOCIONAL.

Organización internacional del trabajo (2017) los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo.

Así mismo la Guía de salario (s.f), se considerará salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de

remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador.

El salario emocional implica comprender que el trabajador no solo debe ser compensado con dinero, sino con aquello que le produzca, además, satisfacción psicológica, cambiando así las razones para permanecer en el trabajo. Acorde a Fernández (2002) citado en Rocco, (2009).

Así mismo Correro (2005), menciona que dentro de los criterios más importantes para elegir un empleo están las posibilidades de desarrollo y que éste permita un equilibrio entre vida personal y laboral. Nuevamente, la retribución económica no está dentro de los primeros lugares.

Además, Palomo (2010), manifiesta que el salario emocional es una retribución justa y competitiva no es lo más importante para la persona pues un trabajo es algo más que ganar dinero o que realizar una serie de tareas. Un sueldo siempre puede ser mejorado por otra empresa, sin embargo, el factor emocional es uno de los factores que marca la diferencia y el que hace que las personas sean leales y honestas con sus organizaciones.

Según la Asociación Española para la Calidad citado en Carrillo, (2016) el Salario Emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo.

2.2.1.2. DIMENSIONES DEL SALARIO EMOCIONAL.

Según la Asociación española para la calidad (2017).
Establece tres dimensiones a considerar.

- **RETRIBUCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES:** La retribución de los beneficios sociales, también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, son una componente más de su estructura salarial.
- **RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN:** Como empresa, está en tus manos facilitar a tus trabajadores la oportunidad de compaginar trabajo y familia.
- **RETRIBUCIÓN EMOCIONAL:** Se define como todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación de su decisión de trabajar en una determinada organización

2.2.1.3. TIPOS DE SALARIO.

Para Santana (2014), manifiesta que existen diferentes tipos de salario, en función de una serie de factores.

En primer lugar, de acuerdo a la manera en que el salario se calcula, encontramos:

- a) **Por unidad de tiempo.** Es aquel que se establece en función de la duración o tiempo de la prestación del servicio. El tiempo suele ser la unidad más utilizada y se refiere a la

duración del servicio, con independencia de cuál sea el resultado obtenido durante este tiempo.

b) Por unidad de obra. Es aquel que se establece de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del que se ha invertido en la ejecución del mismo.

c) Mixto. Combina el salario por unidad de obra con el salario por unidad de tiempo. Podemos realizar la clasificación según la capacidad adquisitiva, el salario se clasifica en:

- Nominal. Esta clase de salario se constituye por la cantidad de dinero establecido en contrato individual, de acuerdo al cargo que se ocupe.
- Real. Es aquel que representa la cantidad de bienes y servicios a los que el sujeto tiene la posibilidad de acceder a partir de la cantidad de salario recibido.

2.2.1.4. ELEMENTOS DEL SALARIO EMOCIONAL

Según Carillo, J. (2016) manifiesta los siguientes elementos:

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

b) La productividad: Los salarios aumentan cuando crece la productividad que depende de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible.

- c) **Oportunidades de desarrollo:** Capacitación, Gestión del Talento Humano, Coaching, Mentoring y Plan Carrera.
- d) **Balance de vida:** Esquemas de trabajo flexible, beneficios de salud, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación.
- e) **Bienestar psicológico:** Reconocimiento, Autonomía, retos profesionales y reconocimientos en la comunidad.
- f) **Entorno laboral:** Clima de compañerismo, sentido de familia y equipo.
- g) **Cultura laboral:** Responsabilidad social, ética en el lugar de trabajo y relación con líderes.
- h) **Poder de negociación:** Los sindicatos y las asociaciones políticas aumentan el poder negociador lo que ayuda en el reparto de riqueza más igualitario.

2.2.1.5. MODELO TEÓRICO DE REMUNERACIÓN EMOCIONAL.

El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy. Podemos dividir el salario emocional en: Elementos intrínsecos: todos los elementos que son percibidos de manera subjetiva por el trabajador como una recompensa. Por ejemplo, la satisfacción en el trabajo, la delegación de responsabilidad,

el reconocimiento del trabajo, etc. Elementos extrínsecos: elementos con un coste cuantificable para la organización que el trabajador percibe como un beneficio objetivo.

El salario emocional es la parte no económica de los conceptos retributivos de un empleado, utilizada como refuerzo y destinada a satisfacer algunas de sus necesidades personales, familiares y profesionales, con el objetivo de mejorar el rendimiento del empleado a partir de su satisfacción.

Según Locke (1968) citado en Carillo (2016), reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución.

Los objetivos son los que determinan la dirección del comportamiento del sujeto y contribuyen a la función energizante del esfuerzo. Los cambios en los valores de los incentivos pueden sólo afectar a su comportamiento en la medida en que vayan asociados a los cambios de objetivos. La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento.

La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. La investigación a partir del modelo ha permitido formular

conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional. Los resultados de diversas identificaciones señalan, además, que los objetivos difíciles si son aceptados por el sujeto que ha de trabajar para conseguirlos conducen a mejores resultados de ejecución que los objetivos más fáciles. Se cumple incluso en los casos en que los objetivos establecidos son tan altos que nadie logra alcanzarlos plenamente.

2.2.1.6. COMPONENTES DEL SALARIO EMOCIONAL

Según Puyal (2006) citado en Gómez (2011) manifiesta los siguientes componentes: Las diferencias entre formas de ser, tener, hacer y estar, generan categorías de empleados, pues las necesidades no son las mismas entre mujeres y hombres, entre las de un estudiante y las de un ejecutivo experimentado, las de un joven recién casado y las de un adulto con nietos.

Acorde con la revisión de literatura, hay cuatro características básicas presentes:

- Condiciones suficientes para trabajar a gusto.
- Condiciones ambientales del espacio de trabajo.
- Compañerismo en las relaciones laborales.
- Conciliación de trabajo y familia.

Varias investigaciones coinciden en que las empresas deben centrar sus esfuerzos en 5 aspectos:

- a) **Factores de desarrollo profesional y relacional.** Si son satisfactorios se presenta el crecimiento profesional y el bienestar laboral.

- b) **Factores de compensación psicológica.** Dentro de estos factores se encuentran el sentido de utilidad, autonomía y de reconocimiento del ser humano, así como identificación con la empresa con la que colabora.

- c) **Factores de conciliación familiar y personal.** Básicamente dan tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas.

- d) **Factores de retribución variable y fija.** Contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones más duraderas; se encuentran satisfactores como participación en acciones, utilidades o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente.

- e) **Factores de valor añadido:** Se constituyen en extras a favor del empleado y por tanto de la empresa. Se encuentran beneficios como la ubicación geográfica, bajo nivel de “burocracia”, perseguir grandes sueños; mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral.

Igualmente, los empleados valoran medidas como normas no estrictas en el trabajo, que permiten tener un horario flexible de entrada y salida, la posibilidad de acogerse al teletrabajo, o la de vestir de manera informal.

2.2.1.7. BENEFICIOS DEL SALARIO EMOCIONAL.

Existen una serie de beneficios que ayudan a incrementar el nivel de productividad y competitividad de la empresa. Básicamente se traducen, en una palabra: “motivación”, y son:

- Reconocimiento personal y laboral: demostrar aprecio por los empleados que realizan una buena labor, evitando que se vayan porque no se les reconoce su trabajó.
- Incentivar a las personas: permitir y alentar a los trabajadores a que aporten a la empresa sus talentos y evitar la postura de esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer.
- Cultura y valoración del compromiso mutuo: socializar y lograr coherencia de los valores proclamados en la organización.
- Planificación del trabajo: socializar entre los participantes del equipo, las actividades a realizar con el debido tiempo.

2.2.1.8. FACTORES INHERENTES AL SALARIO EMOCIONAL.

Según Rocco (2009), refiere los siguientes factores inherentes al salario emocional, estos factores se describen bajo el siguiente orden:

- Formación ofrecida por la empresa
- Calidad de la relación con el supervisor inmediato
- Poder expresar ideas y sugerencias
- Oportunidades de ascenso y promoción
- Retos profesionales
- Planificación de carrera profesional
- Ambiente laboral agradable

- Flexibilidad, seguridad, equidad.
- Reconocimiento laboral

2.2.1.9. VENTAJAS DEL SALARIO EMOCIONAL.

Para Destefano (2008) citado por Rocco (2009), describe las siguientes ventajas del salario emocional, a continuación:

- Flexibilidad del horario de trabajo
- Reducción de tiempo y dinero en desplazamientos
- Reducción del estrés
- Posibilidad de combinar trabajo con atención de la familia
- Elección personal del entorno de trabajo
- Aumento de la calidad de vida
- Mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio
- Mayores posibilidades laborales para discapacitados
- Posibilidad de disponer de empleados de alto valor.
- Disminución de gastos generales y de espacio de oficina
- Reducción del ausentismo laboral.

2.2.1.10. DESVENTAJAS DEL SALARIO EMOCIONAL

Para Rocco (2009), describe las siguientes desventajas del salario emocional, a continuación:

- Horarios laborales no coincidentes con horarios para capacitarse o estudiar una carrera técnica o universitaria.
- Jornada reducida y jornada a tiempo parcial.
- Programas o medidas de apoyo a la maternidad.
- Ayudas para hijos.
- Vales para guarderías.

- Programas de apoyo a familiares dependientes de los empleados.
- Medidas de recolocación externa e interna o procesos de Outplacement e Implacement.
- Programas sociales, de voluntariado corporativo, solidarios, etc.
- Manuales internos de buenas prácticas laborales y códigos éticos.
- Actuaciones conducentes a no fijar reuniones a partir de una hora prudente.
- Planes de reconocimiento para profesionales eficientes.
- Sistemas de sugerencias para empleados.
- Programas personalizados para paliar el estrés laboral.
- Planes de acogida para los trabajadores recién incorporados.
- Tickets para transporte.
- Médico a domicilio, posibilidad de llevar a los hijos al médico en cualquier momento, seguro médico, beneficios médicos.
- Descuentos para gimnasio.
- Servicio de asesoramiento de un profesional nutricionista.
- Clases de yoga, relajación, etc.

2.2.1.11. CATEGORÍAS DEL SALARIO EMOCIONAL.

Para González (2010), existen 4 categorías inherentes a los tipos de conceptos de Salario Emocional, estas son descritas en el siguiente orden:

1. Retribución Estándar: Todos esos conceptos que forman parte de nuestro paquete remunerativo, más allá del salario bruto, se trata de retribuciones variables, retribuciones particulares que ofrecen algunas organizaciones por:

- Nacimientos
- Matrimonios

2. Retribución por Beneficios Sociales: Suponen un claro beneficio directo para los colaboradores y tienen un costo directo/indirecto para la organización.

3. Retribución de Conciliación: Son conceptos ligados a la conciliación, es decir esta retribución no aparece al fin de mes dentro de la nómina, pero dentro de esta categoría se encuentran los beneficios y ventajas de brinda la organización al empleado en relación al su crecimiento profesional concomitantemente a ello con el cuidado de sus hijos o de las personas dependientes, además de:

- Flexibilidad de horarios
- Jornadas reducidas
- Teletrabajo

4. Retribución Emocional: Son beneficios que la organización pone a disposición de los empleados, que, aunque en muchos casos son difíciles de cuantificar tienen un alto impacto en el valor del salario emocional, algunos elementos de la retribución emocional son descritos bajo los siguientes ítems:

- La motivación laboral
- El clima laboral
- La relación con los jefes.

2.2.1.12. Factores motivadores de la empresa.

López (2011). Nos dice que se deben desarrollar por parte de la empresa y que generarían mayor motivación para los empleados de cualquier organización se describen bajo los principios los mismos que son:

- **Capacitación.** Son los programas internos y también los externos que manejan las organizaciones y que se orientan a proporcionar una mayor calidad sus herramientas de trabajo. Se debe generar diálogos entre las partes jerárquicas de la empresa con los colaboradores.
- **Oportunidades de ascenso y promoción.** Es fundamental que los empleadores realicen sus objetivos y expectativas dentro de la empresa que trabajan, que tengan un plan carrera que les permita a su vez crecer personalmente y profesionalmente.
- **Retos profesionales.** Dentro de las organizaciones es necesario que existan retos profesionales, los cuales les permita a los trabajadores innovar en sus empresas, crecer dentro de sus cargos y de esta manera hacer dinámico su trabajo.
- **Reconocimiento de sus logros.** Los empleados buscan ser reconocidos por sus logros y tareas realizadas, esto tiende a motivar al empleado en cuanto a la búsqueda de mayores resultados en función de los objetivos de la empresa, también esto genera un ambiente de trabajo positivo.

- **Conciliación entre la vida familiar y laboral.** Se encuentra relacionado con el esfuerzo de conciliar la vida laboral con la familiar, una vez alcanzando este objetivo, se obtiene una mayor productividad, mejores rendimientos para la empresa, mejor calidad de vida y compromiso para los empleados.

2.2.1.13. ESTRUCTURA DEL SALARIO EMOCIONAL.EL SALARIO EMOCIONAL NO TANGIBLE.

Castiñeira y Lozano (2008). El salario emocional se define como aquella compensación no económica ni material. En otras palabras, las mejoras de las condiciones laborales, de los horarios y las prestaciones sociales. Estos aspectos ayudan al desarrollo en habilidades y capacidades, y también, potencian el reconocimiento de las aportaciones de cada trabajador, dando sentido a las conductas y construyendo valores compartidos. La ventaja empresarial se basará en el desarrollo de los trabajadores y sus capacidades a través de un mayor trato humano por parte de sus empresas.

2.2.1.14. EL SALARIO EMOCIONAL TANGIBLE.

Gibert et al. (2007). Los beneficios sociales, a día de hoy, se pueden encontrar en las políticas retributivas de bastantes empresas con esa finalidad de facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional de los trabajadores a través de políticas que ahorre costes económicos a la vida personal de los trabajadores. De todas las medidas expuestas hasta el momento, quizás, la más conocida es la delticket que, en el

caso de España, se aplica gracias a empresas como, por ejemplo, Sodexo, Chèque Déjeuner y Edenred. Se destacan aquellos tickets más popularizados como los que se facilitan con un descuento en los restaurantes, en la guardería y en formación. Uno de los motivos que estas empresas exponen para que se utilicen sus servicios son, principalmente, las ventajas que aportan tanto a los trabajadores como a las empresas. Sus productos, como sostienen, no son sólo descuentos económicos sino, también, soluciones a necesidades de los empleados.

La mayoría de estas medidas, tienen un coste mínimo para la empresa y una gran efectividad en la conciliación” así que la aplicación de estas políticas supone un beneficio común para las partes. Complementando esta idea,

Por mínimo que sea el coste para la empresa, éste debe ser tenido en cuenta para la propia viabilidad de la organización, pues un óptimo estado del trabajador es, también, un elemento potencial para la organización. En otras palabras, esta metodología retributiva hacia el trabajador debe comprenderse como una retribución indirecta, ya que éste no deberá realizar el pago de este servicio al estar subvencionado por la empresa. Es, por ello, que las empresas aplican este tipo de retribución al aportar más valor al trabajador con los mismos costes para la empresa. Incluso, según Sodexo y Chèque Dejeuner, promueven un aumento de la motivación, del rendimiento y un buen equilibrio entre la vida personal y laboral.

La segunda mejora se relaciona con el precio de compra de los productos. Quizás es uno de los beneficios que pasan desapercibidos entre los trabajadores de las organizaciones, pues ésta, antes de facilitar el ticket ha realizado la compra del mismo. Dicha compra viene precedida por una negociación basada en el descuento gracias a la compra de una gran cantidad de beneficios que se ofrecerán a los trabajadores. Si los trabajadores, de manera individual, realizaran la compra del mismo, lo harían a un precio mayor.

2.2.1.15. CLIMA LABORAL, FLEXIBILIDAD Y SALARIO EMOCIONAL, ELEMENTOS CLAVE PARA FIDELIZAR EL TALENTO.

Según Gibert et al. (2007). Con la intención de fomentar la fidelización como factor clave en la gestión de personas, se proporcionan diez claves que ayudarán a construir un entorno de trabajo sólido.

- 1. Detectar el talento.** Reconocer las capacidades, disposición y aptitudes de los profesionales que forman parte de una organización supone el primer paso para la construcción de equipos estratégicos, estables y alineados con la misión corporativa.
- 2. Comunicación.** Las bases de una relación laboral comienzan por llevar a cabo un estilo de comunicación directa y honesta con los empleados. Establecer un plan de desarrollo personalizado, que marque objetivos y expectativas, puede contribuir a poner en valor el crecimiento individual.

3. Propiciar un buen ambiente laboral. “El ambiente de trabajo está vinculado con la capacidad social de los directivos. Es responsabilidad de la alta dirección que la compañía sea un buen lugar para trabajar. La cultura corporativa debe ir alineada con este aspecto. No obstante, todos los profesionales, independientemente del rango que ocupen, pueden contribuir a crear un buen clima laboral a través de su comportamiento, disposición y manera de trabajar”, explica Camps.

4. Flexibilidad. En una época como la actual, caracterizada por el cambio, se impone la necesidad de que las compañías sean efectivas; es decir, que sean capaces de adaptarse a la transformación. En este sentido, tienen que asumir nuevos modelos de trabajo. La gestión por objetivos puede ser una gran aliada para medir la productividad, más allá del cumplimiento de un horario rígido o de ocupar un puesto de trabajo físico. Pero para ello se necesita cultivar la confianza entre jefes y subordinados y la responsabilidad de los equipos.

5. Conciliación. Vinculada con el punto anterior, la facilidad que una empresa brinda a sus profesionales a la hora de compaginar la faceta profesional con la vida familiar se muestra como un elemento cada vez más determinante. Aunque este concepto suele asociarse a los trabajadores que en su entorno familiar tienen personas a su cargo.

6. Impulsar el desarrollo profesional. Entre los motivos que argumentan los profesionales para cambiar de corporación se detecta, especialmente entre los jóvenes, la dificultad

para desarrollarse. “Si bien el salario ha marcado de forma tradicional la relación entre una organización y sus talentos, los cambios sociales experimentados en las últimas décadas han evidenciado la importancia de la proyección.

7. Formación. Un aspecto imprescindible para la reactivación del mercado está estrechamente ligado con la formación y la mejora de las aptitudes de los profesionales. “En este sentido, se impone la necesidad de identificar, desarrollar, motivar y asesorar al capital humano. La formación le permite adaptarse a las nuevas necesidades de del mercado; el saber se queda estancado si no se actualiza.

8. Nuevo liderazgo. Una de las claves para que una organización funcione está en la escucha al trabajador. Las relaciones interpersonales son muy importantes dentro de una empresa, ya tenga una estructura jerárquica o una más horizontal. En cualquier caso, debe incentivarse un estilo de gestión cercana, donde los líderes inspiren, sean accesibles y contribuyan a crear un buen ambiente laboral.

9. Incentivar el orgullo de pertenencia. El arraigo que un empleado siente por la organización de la que forma parte es otro elemento a potenciar. Aquí entra en juego su percepción frente al trabajo realizado o al equipo al que pertenece, pero también la imagen que tiene de la propia empresa.

10. Salario emocional. El salario emocional es un concepto que aglutina muchas de las claves anteriores. La retribución

no debe limitarse a cuestiones económicas, sino que también está vinculada con necesidades personales, sociales, de desarrollo... siempre teniendo en cuenta la mejora de la calidad de vida.

2.2.1.16. LA IMPORTANCIA DEL SALARIO EMOCIONAL

Workmeter (2014). Establece que garantizar el compromiso y permanencia en la empresa, haciendo una adecuada gestión del talento, depende del salario emocional. Es decir, está en función de todos los beneficios que el trabajador recibe como contraprestación por su trabajo que no pueden medirse fácilmente en términos económicos, pero que le reportan una satisfacción que fortalece su vínculo con la empresa.

La retribución emocional tiene mucho que ver con el ambiente de trabajo, la relación con los superiores, con las medidas de conciliación y la flexibilidad, los días de vacaciones y permisos adicionales, las políticas de igualdad, planes de reconocimiento, la formación y gestión de la carrera profesional (la alternativa más motivadora para un 60%), guarderías, coches de empresa (la opción preferida por un 91%), gimnasio, transporte gratuito, viajes, ordenadores o electrodomésticos para el hogar (el incentivo que elegiría el 41%), etc. Todas ellas aplicables en las empresas, según sus necesidades, sus prioridades e incluso, sus medios para llevarlos a cabo.

2.2.1.17. SALARIO EMOCIONAL Y EL EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO.

Caro, M. (2015). Son cada vez más las organizaciones que en el ámbito global han venido enfocándose en sus colaboradores desde una perspectiva del “ser”, con miras a brindarles bienestar y apoyo para que puedan ser más productivos.

En nuestro día a día no somos ajenos a enfrentarnos con situaciones que provocan estrés, por la necesidad de cumplir con múltiples compromisos asociados a su entorno laboral y personal. Situaciones como entregar a tiempo un proyecto y, a la vez, asegurarse de acompañar a un hijo a un evento importante; o cumplir con el horario de trabajo y salir a tiempo para llegar a la universidad, han generado una marcada evolución en el relacionamiento de las organizaciones con las personas, migrando de esquemas donde lo importante era solo el salario y los beneficios monetarios a modelos donde se ofrecen alternativas para que las personas puedan buscar su realización personal y profesional, sin tener que renunciar a ninguna de ellas.

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Work&Life o conciliación vida y trabajo, es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores, en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar

nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

2.2.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.2.2.1. CONCEPTOS DE LA CALIDAD DE VIDA

Según la Real Academia Española (2004) define Calidad: como “la condición concreta de un objeto, o conjuntos de cualidades o propiedades que caracterizan una cosa o una persona” (p.186). Cabe resaltar que este término abarca varios elementos que influyen en la satisfacción las necesidades humanas, debido a que permite el desarrollo y crecimiento pleno tanto biológico como psicológico de las sociedades. Con respecto, al segundo componente la Real Academia Española señala que la Vida es “Cualquier cosa que produce una gran satisfacción o da valor a la existencia de alguien” (p. 850).

De allí, se considera que el concepto hace referencia a la capacidad que tienen los seres vivos para reproducirse, desarrollarse y relacionarse de acuerdo a sus aspiraciones y metas. En tal sentido, diferentes autores han realizado ciertas aproximaciones teóricas referentes al tema.

Para la Red Nacional de Educación (2009) citado en Marín (2011). La calidad de vida es el bienestar, felicidad, satisfacción de la persona que le permite una capacidad de actuación o de funcionar en un momento dado de la vida.

Según la Organización Mundial de la Salud, citado en Marín (2011). La calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. (p. 2)

Según Galván (s.f) la calidad de vida es el resultado de una interacción constante entre los factores económicos, sociales, necesidades individuales, libertad emocional, entornos ecológicos, condiciones de salud – enfermedad ya sea en forma individual y social.

2.2.2.2. CLASIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA

Reig (1994), citado por Marín (2011). Manifiesta que existen siete (7) áreas importantes de la calidad de vida de un ser humano las cuales son:

- Vida intelectual: es el saber si lo que sé está pensando es de calidad, en otras palabras, si es justo, satisfecho, equitativo, razonable.
- Vida emocional: es saber si las emociones se están adaptando a todas nuestras experiencias diarias, con el fin de sentirnos satisfechos tanto personalmente, como la sociedad en general en la que nos desenvolvemos.
- Vida física: es decir sentirse bien física, mental y socialmente.
- Vida social: es la interacción con los miembros de la sociedad en la que el individuo se desenvuelve, haciendo que se integre positivamente o sea rechazado.

- Vida familiar: es la relación satisfactoria o insatisfactoria que se mantiene con los miembros de la familia.
- Vida económica: está en función de los bienes que posee el individuo para satisfacer sus necesidades económicas plenamente.
- Vida laboral: es conocer que tan satisfecha está la persona con su trabajo, se siente a gusto o presenta frustraciones.

2.2.2.3. DIMENSIONES DE VIDA LABORAL

Según García, J. (1999). Establece las siguientes dimensiones.

- **TRABAJO REALIZADO:** Debido a que los miembros del equipo trabajan en estrecha colaboración, los empleados pueden ser capaces de absorber las funciones de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.
- **OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN.** Sin empleo productivo será imposible lograr el objetivo de alcanzar niveles de vida dignos, integración social y económica, y desarrollo personal y social.

2.2.2.4. FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Según Granados (2011). Teniendo los factores involucrados (objetivos, subjetivos) ya su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la CVL, desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina:

- Factores antecedentes objetivos: CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.
- Factores antecedentes subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
- Factores consecuentes objetivos: CVL como ajuste persona puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
- Factores consecuentes subjetivos: CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral.

2.2.2.5. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las dimensiones que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos:

1. Condiciones objetivas. Se refiere a las realizaciones de las actividades del trabajo. A continuación, tenemos:

a) **Medioambiente físico.** En todos los tipos de trabajo que existen, ya sean de producción dentro de una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan todo tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros.

- La fatiga física; Relacionada a riesgos posturales, cargas excesivas, etc. son otros de los factores que intervienen directamente en la CVL, y cuya presencia genera una disminución de esta.
- Los accidentes laborales; Constituyen una amplia fuente de insatisfacción laboral. Así, un accidente como la pérdida de un miembro corporal, de audición o de vista con los más comunes.
- Falta de espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación al este; así como el deficiente mobiliario, iluminación, etc. constituyen una dimensión del medio físico que afecta la calidad de vida laboral. Dolan (1999).

b) Medioambiente tecnológico.

- La frustración que genera al trabajador el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada constituye una dimensión del medio ambiente tecnológico que afecta de manera negativa a la CVL, ya que genera en el trabajador: ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; ya nivel de organización retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la reproducción. Todo lo anterior lleva a la falta de efectividad.
- La deficiencia en el mantenimiento o suministro de componentes; es otra dimensión que genera malestar en los trabajadores, ya que los imposibilita de seguir con sus labores de manera normal. Disminuye su eficiencia, genera estrés, ansiedad frustración.

c) **Medioambiente contractual.** El salario; es uno de los aspectos más valorados en el trabajo, aunque su efecto motivador se debe a diversos factores. Al respecto, Casas (2002) citado en Granados (2011). Afirman que es importante tener en cuenta la Teoría de la Equidad de Adams. En esta se explica que las personas distinguen entre las contribuciones que estos aportan en su trabajo y las compensaciones que estos reciben por ellas; así como las que reciben otras personas. Es así como los trabajadores establecen el criterio de equidad, o la falta de este.

d) **Medioambiente productivo.** Los horarios de trabajo muy prolongados o los horarios rotativos constituyen un factor importante en la vida del trabajador, las personas que trabajan largos turnos rotativos experimentan dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares normales. Asimismo, este tipo de horarios supone un impedimento no solo para el esparcimiento y mantenimiento de buenas relaciones familiares y sociales, sino también para la actualización profesional.

2. Condiciones subjetivas. Se refiere a las realizaciones de las actividades del trabajo. A continuación, tenemos:

a) **Esfera privada y mundo laboral:** Los problemas dentro de la esfera laboral tales como enfermedad de miembros de familia, problemas de tipo afectivo, necesidad de atención extra a los hijos constituyen una dimensión que repercute en la CVL. Ya que repercuten de manera directa en la CV de quien las experimenta. Asimismo, las exigencias del trabajo pueden llevar a los trabajadores a

dejar de lado no solo las responsabilidades familiares, sino también las relaciones sociales del trabajador.

- b) **Individuo y actividad profesional:** Esta dimensión se relaciona a la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo (Peiró, 1999 citado en Granados, 2011).

- c) **Organización y función directiva:** Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial para la salud personal y organizacional. Se valora mucho la posibilidad de relación e interacción con los compañeros de trabajo. Inclusive, el enfoque de la gestión del conocimiento, resalta la importancia de la interrelación de los trabajadores en la construcción y el compartir del conocimiento. Peiró (1999) afirma que la ausencia de contacto con otros trabajadores y la falta de cooperación y apoyo entre compañeros pueden producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros del grupo.

2.2.2.6. INDICADORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Como se ha señalado anteriormente, hoy en día no existe una sola definición a la calidad de vida en el trabajo, debido a que los investigadores siempre argumentan variables o dimensiones que se consideran indispensables según la percepción de cada uno de ellos. Son éstos algunos de los factores que dificultan el consenso acerca de su alcance y

significado llegando incluso en ocasiones a hacerse un uso gratuito del término cayendo de este modo en el vacío conceptual, en procedimientos metodológicos inadecuados, en análisis parciales y/o sesgados (Marín, 2011).

Fernández (citado por Chiavenato 2007), indicó las dimensiones que determinan la calidad de vida en el trabajo:

- Condiciones de trabajo: limpieza, higiene, orden protección, seguridad.
- Moral: identidad con la tarea, relaciones interpersonales, reconocimiento y retroalimentación, orientación hacia las personas.
- Remuneración: salarios (equidad interna y externa), bonos, participación en los resultados, beneficios sociales.
- Participación: expresión personal, repercusión sobre las ideas aportadas, programas de participación, programas de capacitación.
- Comunicación: conocimientos de las metas, flujo de información, conductos formales.
- Imagen corporativa: identificación con la empresa, imagen interna y externa, responsabilidad comunitaria, enfoque en el cliente.
- Relación jefe/subordinado: apoyo socioemocional, orientación técnica, igualdad de trato, administración a través del ejemplo.
- Organización con el trabajo: innovaciones, grupos de trabajo, variedad, ritmo.

2.2.2.7. BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA

Los programas de calidad de vida en el trabajo, originan una serie de beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en:

- Evolución y desarrollo del trabajador.
- Una elevada motivación.
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menores tasas de ausentismo.
- Menor rotación en el empleo.
- Menos quejas por parte de los trabajadores.
- Tiempo de ocio reducido.
- Mayor satisfacción laboral.
- Mayor eficiencia en la organización.
- Mayor productividad.

Actualmente, empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este campo, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todos los trabajadores de acuerdo al conjunto de objetivos de la empresa. (Marín, 2011).

2.2.2.8. LIMITACIONES DE LOS PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA

De igual manera, es conveniente resaltar que también existen algunas limitaciones al momento de la implantación de los programas de calidad de vida en el trabajo, se pueden mencionar a continuación:

- Algunos empleados no deseen mejorar su calidad de vida en el trabajo, ya que algunas veces son incapaces de asumir nuevas responsabilidades, resistencia a trabajar en grupos,

les desagrada los cambios y los deberes más complejos, por esa razón se hace más difícil su aplicación.

- Los mejores trabajos no concuerdan con los pagos que reciben, esto se debe que los trabajadores piensan que su salario no va de acuerdo a los nuevos deberes implantados, o los nuevos procedimientos de trabajo, por lo que creen que deberían mejorar su sueldo.
- Aumento de costo; al mejorar o reestructurar los puestos de trabajo es posible que se necesite nueva tecnología, nuevos ambientes nuevas herramientas, nueva capacitación, lo cual hará que la organización tenga más costos en su funcionamiento.
- El equipo tecnológico no es adaptable, esto sucede cuando algunas organizaciones realizan inversiones tan gigantescas en equipos tecnológicos, que no pueden hacer cambios sustanciales mientras estos no se sustituyan. Cuando las condiciones tecnológicas se convierten en un problema para el empleado en lo concerniente al desarrollo de sus actividades, lo que trae como consecuencia atrasos en desempeño laboral (Marín, 2011).

-

2.2.2.9. IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La importancia de la CVL radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo que cada trabajador(a) tenga en su tarea, es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos, o sea, el empleo beneficia tanto a la organización como a los empleados (al ser no sólo una fuente de ingresos, sino también satisfactor de necesidades).

Aquí radica la importancia de la CVL, ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. “La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador(a). No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador(a) se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. (Davis y Newstrom, 1991:321).

2.2.2.10. CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS ACTIVIDADES REFERIDAS AL RECURSO HUMANO.

El proceso administrativo según Chiavenato (1995), puede dividirse en dos grupos:

- a.** Actividades administrativas: fijación de objetivos, planeación y control.
- b.** Actividades referidas al recurso humano:
 - Dotación de personal; En esta actividad, la CVL debe procurar los procesos de selección justos, es decir aquellos en los que se consideren las características biopsicosociales de las personas, que respondan a las demandas reales de la organización, que auguren un desempeño óptimo en beneficio de la empresa, la persona y el beneficiario(a) de los servicios que se prestan, al mismo tiempo que permitan aumentar las oportunidades de realización del personal, que implica siempre ese beneficio dual (funcionario-institución).

- Dirección: Es el ambiente general interno de la empresa, en el que se brinda atención especial a los recursos humanos; la CVL, debe procurar la franqueza interpersonal y el desarrollo de un sentimiento de cohesión de grupo. Además, debe facilitar equitativos sistemas de recompensas.
- Supervisión: Consiste en la relación directa entre los individuos; tiene influencia en el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

2.2.2.11. GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

Según Gestión CHEC (2016). Establece que parte del éxito en la implementación de iniciativas y la obtención de logros que aporten a la sostenibilidad, depende de la adecuada gestión del talento humano de la empresa, pues es el grupo de interés trabajadores el que moviliza a la organización hacia el cumplimiento de su propósito y objetivos; así como a mantener un adecuado proceso de relacionamiento con todos los grupos de interés.

Este tema se refiere al conjunto de criterios y prácticas implementadas para fortalecer el desarrollo humano de sus trabajadores, promoviendo espacios de relacionamiento, comportamientos, actitudes y capacidades que aporten positivamente a la calidad del clima laboral, fomenten el adecuado relacionamiento con los demás grupos de interés y permitan el cumplimiento del propósito empresarial.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Ambiente laboral.** Involucra de alguna forma a la organización y estructura del trabajo, ya que la organización se plasma en el espacio, pero a los fines del estudio del tema.
- **Bienestar:** Un estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu.
- **Calidad.** De forma básica, se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.
- **Clima laboral.** Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.
- **Calidad de vida.** Es un concepto que hace alusión a varios niveles de generalización pasando por sociedad, comunidad, hasta el aspecto físico y mental, por lo tanto, el significado de calidad de vida es complejo y contando con definiciones desde sociología, ciencias políticas, medicina, estudios del desarrollo, etc.
- **Crecimiento laboral.** Busca en desarrollar las habilidades individuales de los empleados para asegurarse de que cumplan con el mínimo nivel de habilidad requerido.

- **Comisión:** Se determina en función del éxito de la labor realizada (venta, promoción, etc.).

- **Compensación.** Modo de extinción de las obligaciones en el que ambas partes, debido a dos relaciones obligacionales distintas, son a la vez acreedor y deudor principal.

- **Conciliación.** Es un medio alternativo a la jurisdicción para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven, por sí mismas y mediante el acuerdo.

- **Condiciones de trabajo.** Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos.

- **Contrato de trabajo.** Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleador.

- **Cultura laboral.** Cultura Laboral se orienta hacia la generación de hábitos de trabajo, prácticas productivas y valores en el mundo laboral, para que todos sean conscientes de sus derechos, pero también de sus deberes, para alcanzar, juntos, una colaboración armónica.

- **Emoción.** Es la variación profunda pero efímera del ánimo, la cual puede ser agradable o penosa y presentarse junto a cierta conmoción somática.

- **Empleado.** Persona, que generalmente precisa de cierta cualificación, que realiza una actividad laboral por cuenta de un particular, una empresa o el Estado y por la que recibe una contraprestación económica.

- **Gratificaciones.** Constituyen salario que abona voluntariamente el empleador, a veces en relación a determinados acontecimientos, por ejemplo: aniversario de la empresa, ingreso del trabajador, fin de año, etc.
- **Incentivos.** Pueden constituir el total de la compensación o un suplemento para un enfoque más tradicional de sueldos y salarios. Los incentivos para empleados son una de las mejores herramientas que para que se encuentren a gusto en su puesto de trabajo y mejoren su productividad.
- **La igualdad salarial.** Es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.
- **Laboral.** Laboral es un adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo.
- **Oferta de trabajo.** La oferta de trabajo representa la parte de los trabajadores en el mercado de trabajo. Esta curva expresa una relación directamente proporcional entre el salario nominal y el empleo, si aumenta uno también aumenta el otro.
- **Ocupación.** Categorías homogéneas de tareas que constituyen un conjunto de empleos que presentan gran similitud, desempeñados por una persona en el pasado, presente o futuro.

- **Programa.** Es el anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia; el temario que se ofrece para un discurso; la presentación y organización de las materias de un cierto curso o asignatura.

- **Recurso Humano.** Se denomina al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, aunque lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización.

- **Remuneraciones.** Es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

- **Remuneración laboral.** Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo.

- **Retribución.** Es el salario o sueldo que se paga al trabajador en dinero o en especie por el empresario privado o público -el Estado- dependiendo de lo establecido contractualmente y dentro de las exigencias legales que el derecho laboral del país marque.

- **Salario.** El salario, paga o remuneración (también llamado sueldo, es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado.

- **Sueldo.** El sueldo es el pago periódico, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes.

- **Trabajo.** Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución.

- **Trabajador.** Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

- **Vínculo laboral.** Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El salario emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Hipótesis Específica 1

La retribución de beneficios sociales se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017.

Hipótesis Específica 2

La retribución de conciliación se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017.

Hipótesis Específica 3

La retribución emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. en la ciudad de Ica, 2017.

2.5. VARIABLES.

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

SALARIO EMOCIONAL:

Está relacionada a la compensación de un empleado que no incluyen aspectos de aspectos no económicos, y su propósito es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del empleado,

mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando el compromiso laboral. Asolación española para la calidad (2017).

DIMENSIONES.

- ✓ **RETRIBUCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES:** Los beneficios sociales, también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, en el caso en que la empresa los tenga contemplados en su política retributiva, son una componente más de su estructura salarial. Asolación española para la calidad (2017).

- ✓ **RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN:** Como empresa, está en tus manos facilitar a tus trabajadores la oportunidad de compaginar trabajo y familia. Además, ser una empresa socialmente responsable conlleva grandes beneficios. Asolación española para la calidad (2017).

- ✓ **RETRIBUCIÓN EMOCIONAL:** La compensación total podemos definirla como todo aquello que un empleado, o candidato a serlo, percibe como contraprestación de su decisión de trabajar en una determinada organización. (1999). Asolación española para la calidad (2017).

VARIABLE DEPENDIENTE:

CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Es la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas del medio, y los recursos de que dispone para afrontar dichas demandas. García, J. (1999).

DIMENSIONES.

- ✓ **TRABAJO REALIZADO:** En un ambiente de equipo, los miembros del equipo trabajan a menudo lo suficientemente cerca para conocer y entender las funciones de cada uno. Debido a que los miembros del equipo trabajan en estrecha colaboración, los empleados pueden ser capaces de absorber las funciones de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. García, J. (1999).

- ✓ **OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN.** Es una de las tareas importantes en un plan de mercadeo, este analiza las oportunidades promocionales, por lo cual, este proceso es utilizado por los profesionales en marketing, identifican al público al que irá dirigido los productos o servicios de una entidad. García, J. (1999).

- ✓ **RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Las buenas relaciones son la base fundamental de un correcto trabajo. Es necesario pensar que cada uno de nosotros hace parte de un todo y que, si llega a fallar alguien, esto incidirá en el resultado global que se vaya a presentar al final del trabajo realizado. García, J. (1999).

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

VARIABLE INDEPENDIENTE:

SALARIO EMOCIONAL.

El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy. Fundación Factor Humano (2008).

VARIABLE DEPENDIENTE:

CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal (Espinoza & Morris, 2002).

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE INDEPENDIENTE: SALARIO EMOCIONAL	Es una definición asociada a la compensación de un empleado que no incluyen aspectos de aspectos no económico, cuyo propósito es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del empleado, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando el compromiso laboral. Asociación española para la calidad (2017)	El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy. Fundación Factor Humà (2008).	Retribución de beneficios sociales Retribución de conciliación Retribución emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar regularmente capacitaciones - Manejo de un sistema de incentivos - Reconocimiento social y económico - Prestigio e imagen de la empresa - Manejo de un sistema de salario emocional - Consideración que el empleado tenga y maneje herramientas adecuadas - Estar de acuerdo con su remuneración - Respeto de los derechos laborales - Retroalimentación del empleado - Tomar en cuenta su opinión - Incentivo y motivación de los empleados - Motivación es determinada por la solidez y fortaleza del salario emocional - Manejo de un adecuado proceso de inducción y re inducción laboral - Flexibilidad en los horarios de trabajo - Apoyo de la empresa a los jóvenes a culminar sus estudios - Existencia de un buen clima laboral
VARIABLE DEPENDIENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Es la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas del medio, y los recursos de que dispone para afrontar dichas demandas. García, J. (1999).	La calidad de vida puede entenderse como la percepción que tienen los empleados de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y de la concordancia entre la vida laboral, familiar y personal (Espinoza & Morris, 2002).	Trabajo realizado Oportunidad de promoción Relación con los compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Consideración del trabajo rutinario - Satisfacción de la labor que realiza - Consideración de si su trabajo es agradable - Consideración de si su trabajo es creativo - Existencia de oportunidades para ascender - Oportunidades para desarrollarse profesionalmente - Hacer línea de carrera - Existencia de un programa de promoción del empleado - Posee oportunidad de promoción y desarrollo profesional - Relación adecuada - Percepción si es parte del grupo - Recibir apoyo de sus compañeros de trabajo - Se identifica con la empresa - Apoyo del jefe cuando se presentan problemas

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de Investigación a desarrollar fue la Aplicada, su razón de ser es la utilización de los conocimientos adquiridos para generar otros nuevos, y aportar a la ciencia. Vargas, Z. (2009).

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación es de nivel Descriptiva-explicativa, porque se orientará a conocer algunas características resaltantes de las variables de investigación. Galán, M. (2008).

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada: El salario emocional y calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017; Tendrá los siguientes ámbitos:

- **Ámbito social:** La investigación tomó en cuenta a los empleados de la Agrícola “Don Ricardo” S.A.C.
- **Ámbito espacial:** El estudio se realizó en el distrito de los Molinos, Ica.
- **Ámbito temporal:** Se llevó a cabo entre los meses de setiembre a diciembre del año 2017.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. POBLACIÓN.

Una población estadística es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. Sobre esta población se realiza el estudio estadístico con el fin de sacar conclusiones. Requena, V. (2107).

El estudio comprenderá al personal, directivo, administrativo, supervisores y empleados de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, que en total son 150, empleados.

3.3.2. MUESTRA.

Una muestra estadística, es una parte de la población, pero que es estadísticamente significativa. Escolares.net (2014).

Se utilizó el muestreo aleatorio simple, para realizar la encuesta y se encuestó a los 108 empleados de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C., según registros del área de personal.

Se aplicó el muestreo aleatorio simple y se encuestaran a los empleados.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{0.05^2 \times (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329} = 108$$

Dónde:

z = 1.96

p = Número de éxitos (0.50)

q = Número de fracasos (0.50)

N = Población =150

E = Margen de error = 5%

n= 108

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

3.4.1. TÉCNICAS.

Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. QuestionPro (2018).

La técnica para recolectar datos y generar información primaria será la encuesta.

3.4.2. INSTRUMENTOS.

El instrumento básico utilizado en la investigación fue el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta. Aparicio, A. (2010).

Se usó el cuestionario, elaborado teniendo en cuenta las variables y dimensiones de la investigación.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.

Para validar el instrumento se usará el coeficiente alfa de Cronbach, porque se establece que esta prueba requiere sólo una aplicación, produciendo valores que tienen un rango entre cero y uno. Y los resultados obtenidos van de una escala de cero a uno, de donde se deduce el porcentaje a ser considera apto y confiable.

3.6. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.

Después de realizar el trabajo de campo donde se aplicó el instrumento de investigación, los datos obtenidos seguirán el siguiente proceso:

- Se procedió a operacionalizar las variables de investigación y sus dimensiones con sus indicadores que se convertían en preguntas de investigación.
- Después se procedió a codificarlos para un fácil ingreso al sistema operativo de datos.
- Diseño de una base de datos en Excel y n SPSS versión 22.
- Los resultados se presentaron en cuadros estadísticos y gráficos además de interpretación de los resultados.
- Se realizaron las pruebas estadísticas, Interpretación de los resultados
- Discusión, conclusión, recomendaciones.
- Presentación de la tesis para su evaluación y aprobación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Casos		N	%
Casos	Válido	108	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	108	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.750	13

Se establece que existe un nivel de confiabilidad del 75%.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

TABLA N° 01

RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Preguntas	Alternativas	N	%
1. ¿La empresa proporciona regularmente capacitaciones?	Si	61	56.5%
	Algunas veces	47	43.5%
	No	0	0.0%
2. ¿La empresa maneja un adecuado sistema de incentivos?	Si	67	62.0%
	Algunas veces	34	31.5%
	No	7	6.5%
3. ¿La empresa otorga reconocimientos sociales y económicos a los empleados distinguidos?	Si	67	62.0%
	Algunas veces	27	25.0%
	No	14	13.0%
4. ¿Su permanencia en esta empresa se debe a su prestigio e imagen?	Si	108	100.0%
	Algunas veces	0	0.0%
	No	0	0.0%
5. ¿La empresa maneja un sistema adecuado de salario emocional y de motivación?	Si	21	19.4%
	Algunas veces	87	80.6%
	No	0	0.0%

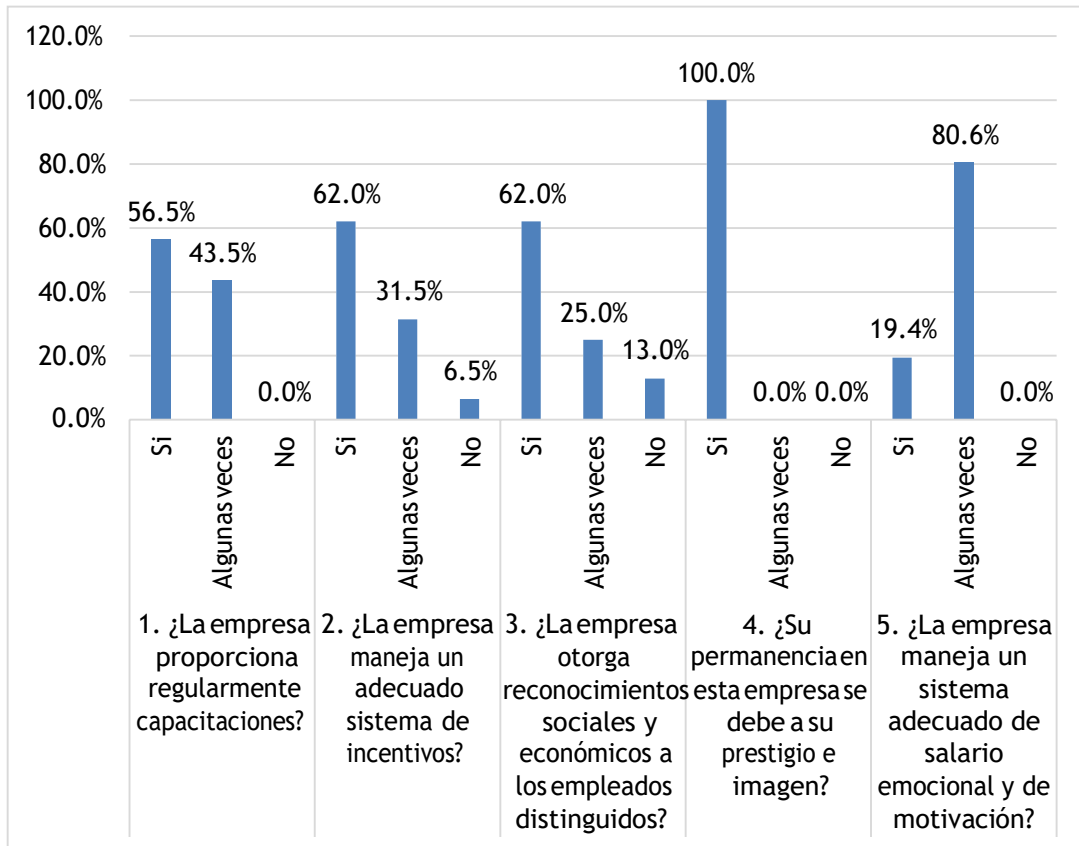
Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

VARIABLE INDEPENDIENTE: SALARIO EMOCIONAL

GRÁFICO N° 01

RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES



Fuente: Tabla N°1

Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión de conciliación, el 100% de los encuestados dice que sí, que su permanencia en esta empresa se debe a su prestigio e imagen, un 80.6%, establece que a algunas veces la empresa maneja un sistema adecuado de salario emocional y de motivación, y un 62% expresa con un sí, que la empresa maneja un adecuado sistema de incentivos.

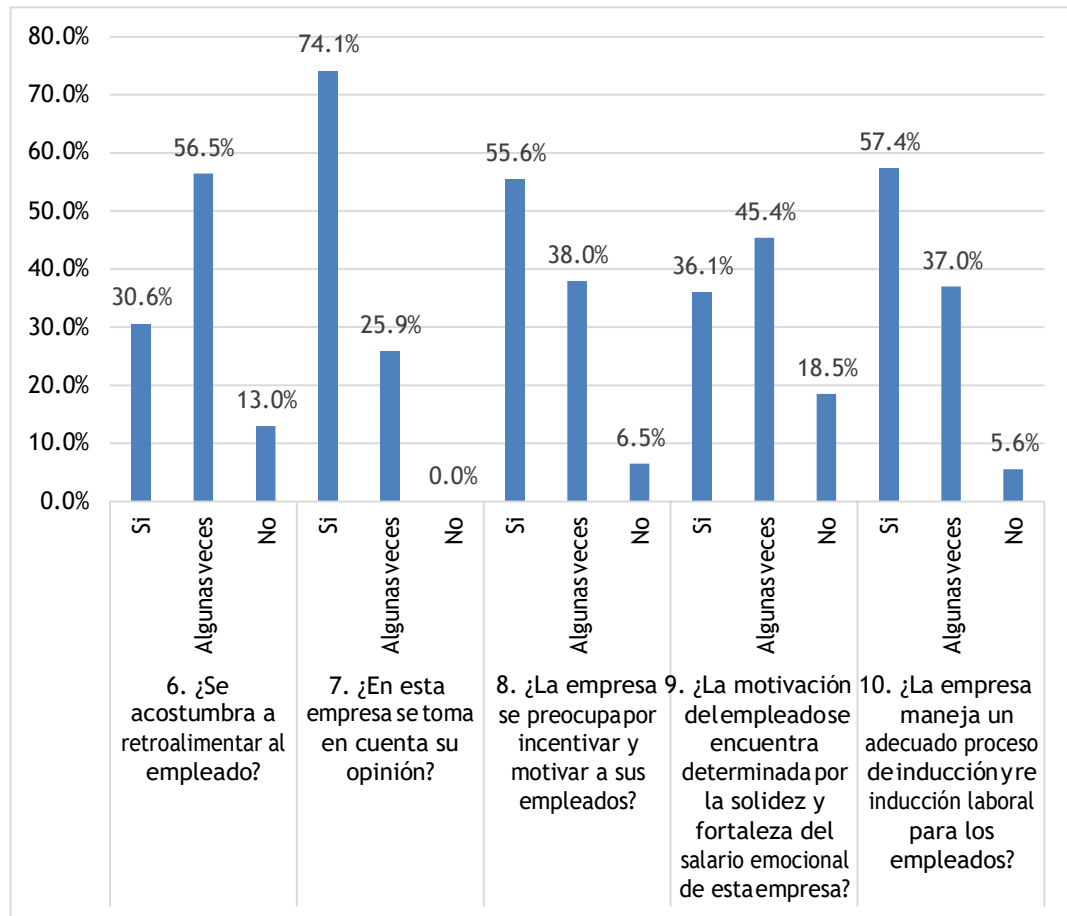
TABLA N° 02**RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN**

Preguntas	Alternativas	N	%
6. ¿Se acostumbra a retroalimentar al empleado?	Si	33	30.6%
	Algunas veces	61	56.5%
	No	14	13.0%
7. ¿En esta empresa se toma en cuenta su opinión?	Si	80	74.1%
	Algunas veces	28	25.9%
	No	0	0.0%
8. ¿La empresa se preocupa por incentivar y motivar a sus empleados?	Si	60	55.6%
	Algunas veces	41	38.0%
	No	7	6.5%
9. ¿La motivación del empleado se encuentra determinada por la solidez y fortaleza del salario emocional de esta empresa?	Si	39	36.1%
	Algunas veces	49	45.4%
	No	20	18.5%
10. ¿La empresa maneja un adecuado proceso de inducción y re inducción laboral para los empleados?	Si	62	57.4%
	Algunas veces	40	37.0%
	No	6	5.6%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 02
RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN



Fuente: Tabla N°2
 Autor: Elaboración propia

Interpretación:

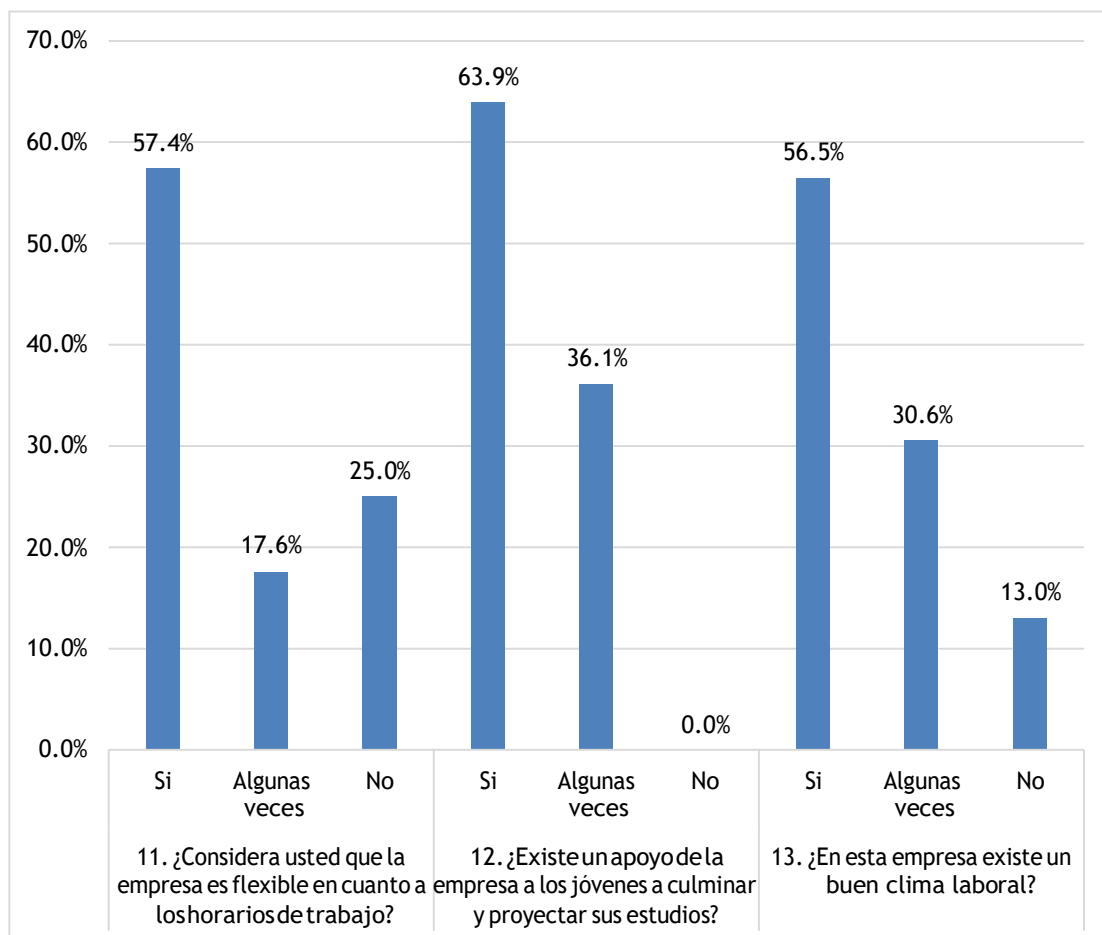
En la dimensión de retribución de conciliación, el 74.1% de los encuestados indica que sí, en esta empresa se toma en cuenta su opinión, un 57.4% señala que sí, la empresa maneja un adecuado proceso de inducción y reinducción laboral para los empleados, y un 56.5% manifiesta que algunas veces se acostumbra a retroalimentar al empleado.

TABLA N° 03**RETRIBUCIÓN EMOCIONAL**

Preguntas	Alternativas	N	%
11. ¿Considera usted que la empresa es flexible en cuanto a los horarios de trabajo?	Si	62	57.4%
	Algunas veces	19	17.6%
	No	27	25.0%
12. ¿Existe un apoyo de la empresa a los jóvenes a culminar y proyectar sus estudios?	Si	69	63.9%
	Algunas veces	39	36.1%
	No	0	0.0%
13. ¿En esta empresa existe un buen clima laboral?	Si	61	56.5%
	Algunas veces	33	30.6%
	No	14	13.0%

Fuente: Encuesta realizada**Autor:** Elaboración propia

GRÁFICO N° 03
RETRIBUCIÓN EMOCIONAL



Fuente: Tabla N°3
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión de retribución emocional, un 63.9% de los encuestados señaló que sí, y señaló existe un apoyo de la empresa a los jóvenes para culminar y proyectar sus estudios, un 57.4% respondió con un sí, y considera que la empresa es flexible en cuanto a los horarios de trabajo.

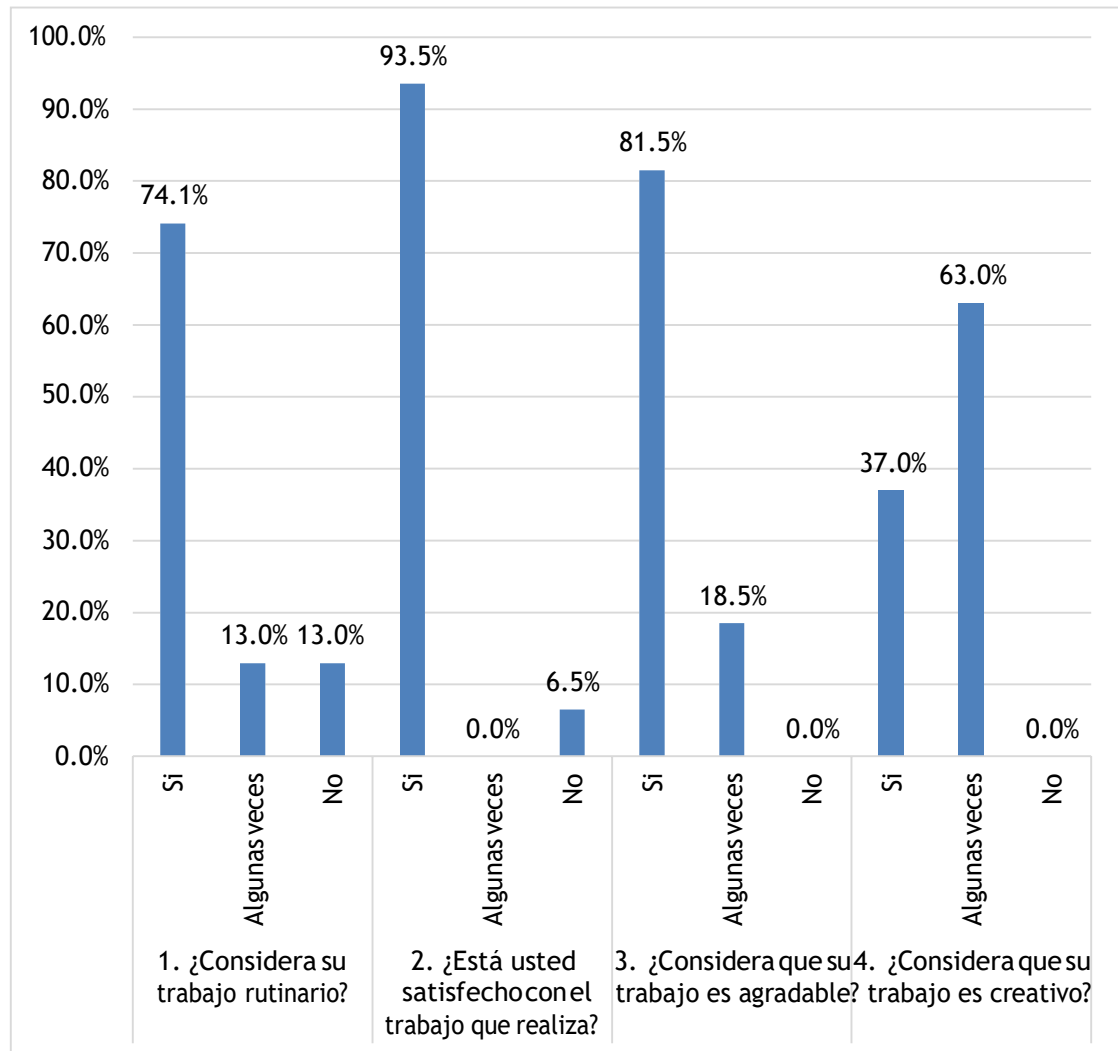
TABLA N° 04
TRABAJO REALIZADO

Preguntas	Alternativas	N	%
1. ¿Considera su trabajo rutinario?	Si	80	74.1%
	Algunas veces	14	13.0%
	No	14	13.0%
2. ¿Está usted satisfecho con el trabajo que realiza?	Si	101	93.5%
	Algunas veces	0	0.0%
	No	7	6.5%
3. ¿Considera que su trabajo es agradable?	Si	88	81.5%
	Algunas veces	20	18.5%
	No	0	0.0%
4. ¿Considera que su trabajo es creativo?	Si	40	37.0%
	Algunas veces	68	63.0%
	No	0	0.0%

Fuente: Encuesta realizada
Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 04

TRABAJO REALIZADO



Fuente: Tabla N°4
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En dimensión sobre el trabajo realizado, un 93.5% de los encuestados dice que sí, y está satisfecho con el trabajo que realiza, un 81.5% manifestó que sí y considera que el trabajo es agradable, además un 74.1% dice que sí, y considera su trabajo rutinario.

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

TABLA N° 05

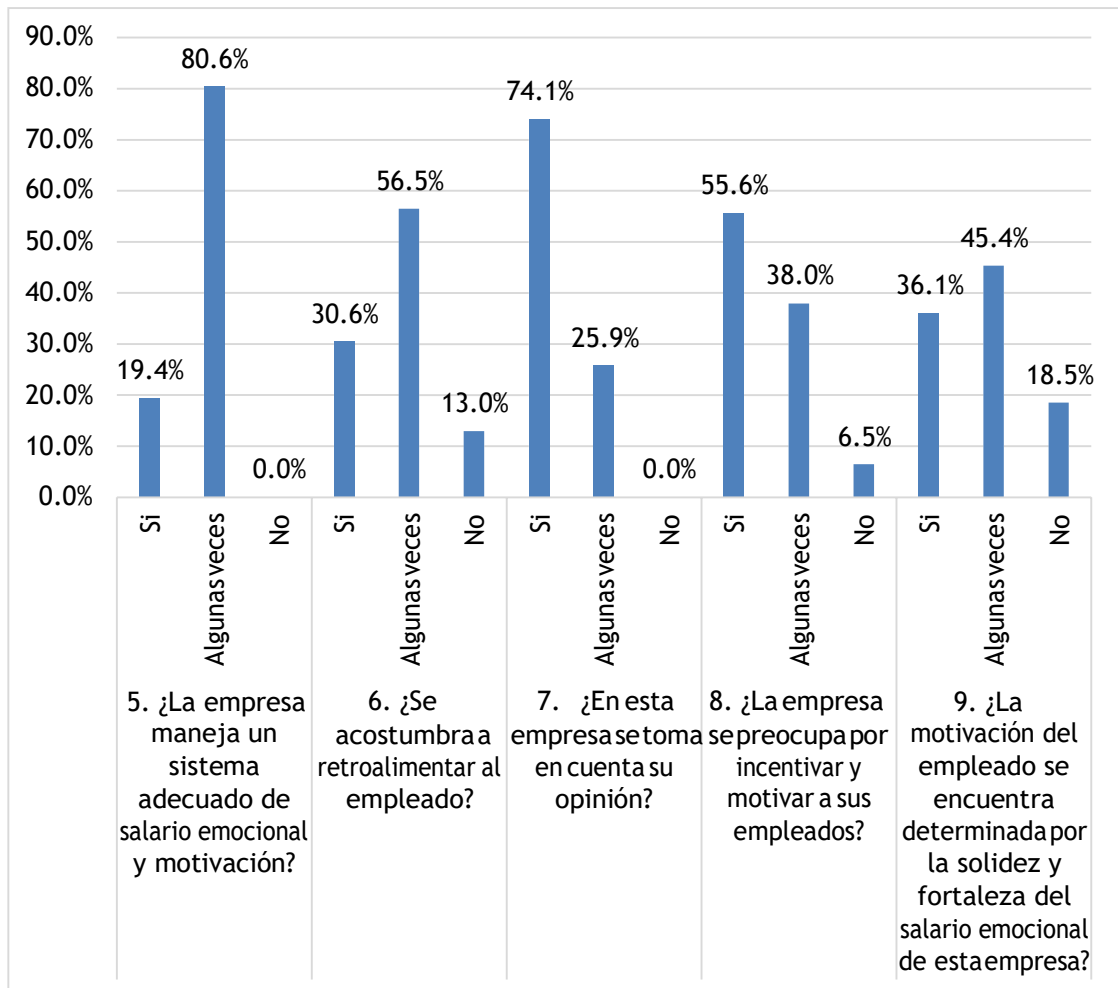
OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN

Preguntas	Alternativas	N	%
5. ¿La empresa maneja un sistema adecuado de salario emocional y de motivación?	Si	21	19.4%
	Algunas veces	87	80.6%
	No	0	0.0%
6. ¿Se acostumbra a retroalimentar al empleado?	Si	33	30.6%
	Algunas veces	61	56.5%
	No	14	13.0%
7. ¿En esta empresa se toma en cuenta su opinión?	Si	80	74.1%
	Algunas veces	28	25.9%
	No	0	0.0%
8. ¿La empresa se preocupa por incentivar y motivar a sus empleados?	Si	60	55.6%
	Algunas veces	41	38.0%
	No	7	6.5%
9. ¿La motivación del empleado se encuentra determinada por la solidez y fortaleza del salario emocional de esta empresa?	Si	39	36.1%
	Algunas veces	49	45.4%
	No	20	18.5%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 05
OPORTUNIDAD DE PROMOCIÓN



Fuente: Tabla N°5
 Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión oportunidad de promoción, un 80.6% de los encuestados señala que algunas veces la empresa maneja un sistema adecuado de salario emocional y motivación, en tanto que un 74.1% expresa que sí, en esta empresa se toma en cuenta su opinión, y un 56.5% establece que algunas veces se acostumbra retroalimentar al empleado.

TABLA N° 06**RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO**

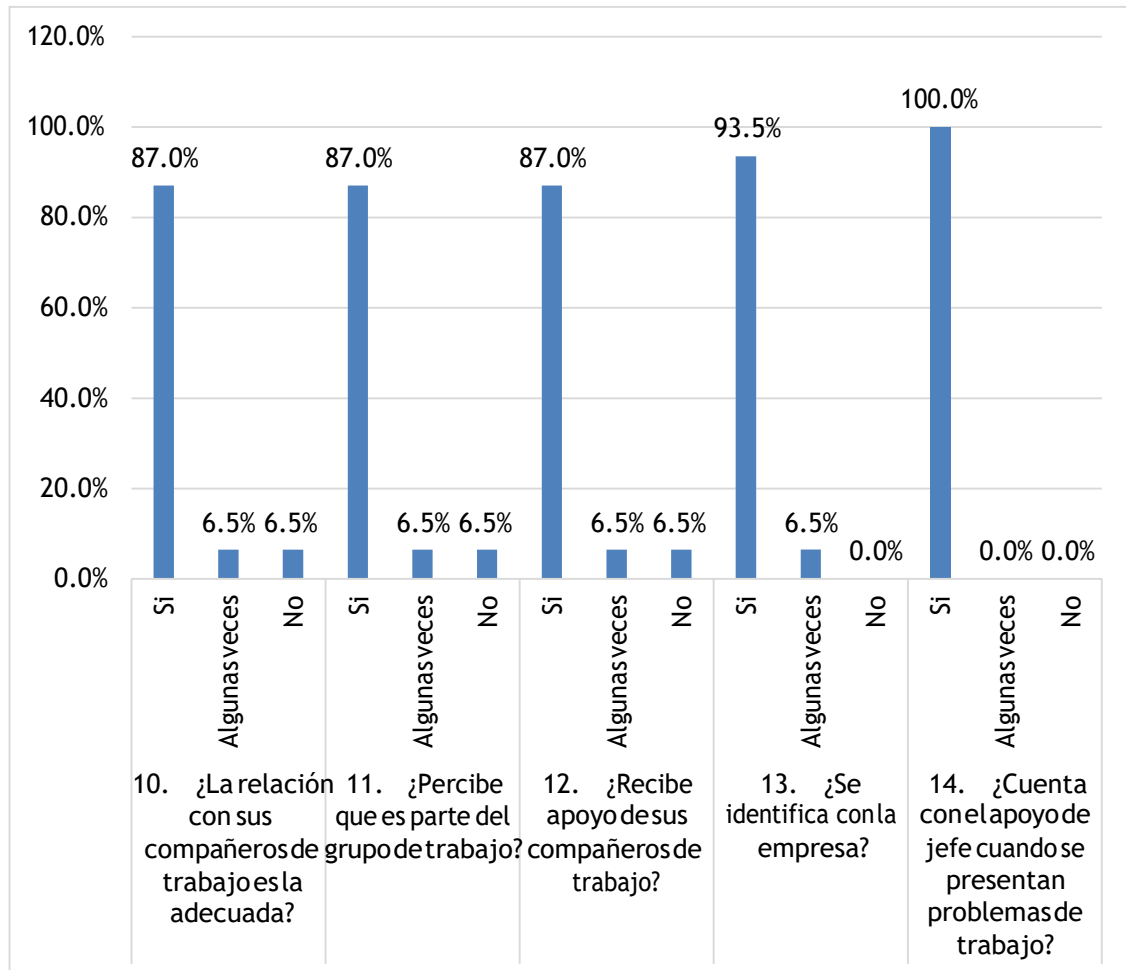
Preguntas	Alternativas	N	%
10. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es la adecuada?	Si	94	87.0%
	Algunas veces	7	6.5%
	No	7	6.5%
11. ¿Percibe que es parte del grupo de trabajo?	Si	94	87.0%
	Algunas veces	7	6.5%
	No	7	6.5%
12. ¿Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo?	Si	94	87.0%
	Algunas veces	7	6.5%
	No	7	6.5%
13. ¿Se identifica con la empresa?	Si	101	93.5%
	Algunas veces	7	6.5%
	No	0	0.0%
14. ¿Cuenta con el apoyo de jefe cuando se presentan problemas de trabajo?	Si	108	100.0%
	Algunas veces	0	0.0%
	No	0	0.0%

Fuente: Encuesta realizada

Autor: Elaboración propia

GRÁFICO N° 06

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO



Fuente: Tabla N°6

Autor: Elaboración propia

Interpretación:

En la dimensión relación con los compañeros de trabajo, un contundente 100% respondió con un sí, que cuenta con el apoyo del jefe cuando se presentan problemas de trabajo, también un 93.5% manifiesta con un sí, que se identifica con la empresa, además un 87% manifiesta que sí, recibe el apoyo de sus compañeros de trabajo.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

El nivel de significación será 0.05 es decir $\alpha=0.05$. Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H_a y se rechaza H_o . Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0.05, se acepta H_o y se rechaza H_a .

Para comprobar la hipótesis general y las específicas se procedió a realizar pruebas chi cuadrado con cada indicador de la variable salario emocional con la variable calidad de vida laboral en el personal de la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C en la ciudad de Ica, 2017.

4.3.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Nº 1.

Hipótesis Alterna (H_a). La retribución de beneficios se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

Hipótesis Nula (H_o). La retribución de beneficios NO se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

La hipótesis estableció que existe relación significativa entre la retribución de beneficios y la calidad de vida laboral, según resultados

hallados en la Tabla N° 08, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0,000, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$, se acepta la hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alterna. Entonces existe incidencia significativa entre la retribución de beneficios con la calidad de vida laboral en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C.

TABLA N° 07
RETRIBUCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Tabla cruzada

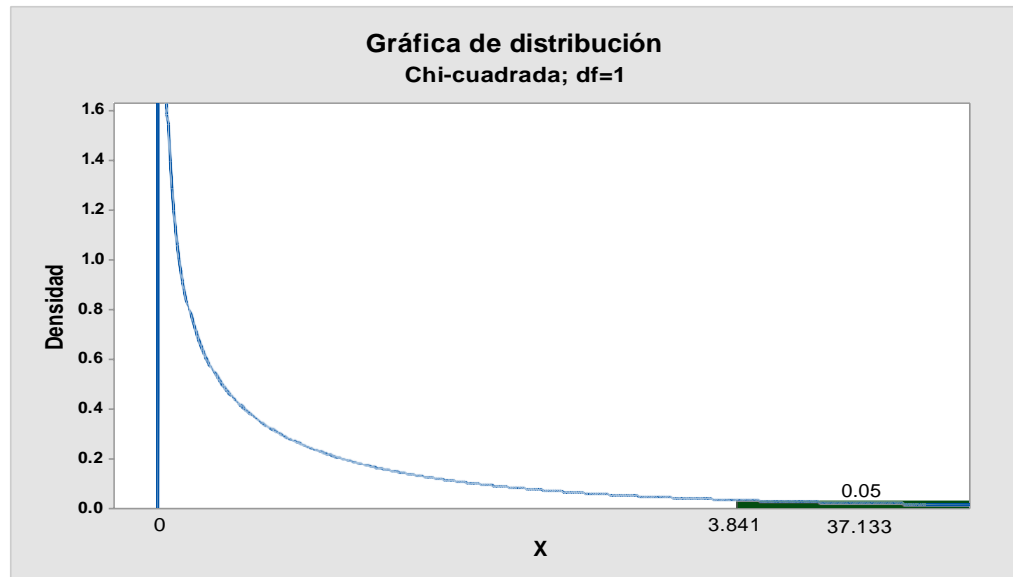
			CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
			Si	Algunas veces	
Retribución de beneficios	Si	N	80	7	87
		%	92.0%	33.3%	80.6%
	Algunas veces	N	7	14	21
		%	8.0%	66.7%	19.4%
Total		N	87	21	108
		%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N° 08
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	37,113	1	.000
N° de casos válidos	108		

GRÁFICO N° 7

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°8
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

Del nivel de significancia planteado $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de distribución chi cuadrada con $(2-1) (2-1) = 1$ grado de libertad es de 3.841(según tabla). Ya que el estadístico de prueba $X^2=37.133 > 3.841$, se rechaza la hipótesis nula de no asociación. Es de manera similar al enfoque del valor-p.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS N° 2.

Hipótesis alterna (Ha). La retribución de conciliación se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

Hipótesis Nula (Ho). La retribución de conciliación NO se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

La hipótesis estableció que existe incidencia significativa entre la retribución de conciliación y la calidad de vida laboral, según resultados de la Tabla N° 10, la relación hallada entre ambas variables fue de 0,000 lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis de Investigación.

Por tanto, se comprueba la hipótesis. Entonces existe relación significativa entre la retribución de conciliación con la calidad de vida laboral en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C.

TABLA N°9

RETRIBUCIÓN DE CONCILIACIÓN Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

			CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
			Si	Algunas veces	
Retribución de conciliación	Si	N	74	0	74
		%	85.1%	0.0%	68.5%
	Algunas veces	N	13	21	34
		%	14.9%	100.0%	31.5%
Total		N	87	21	108
		%	100.0%	100.0%	100.0%

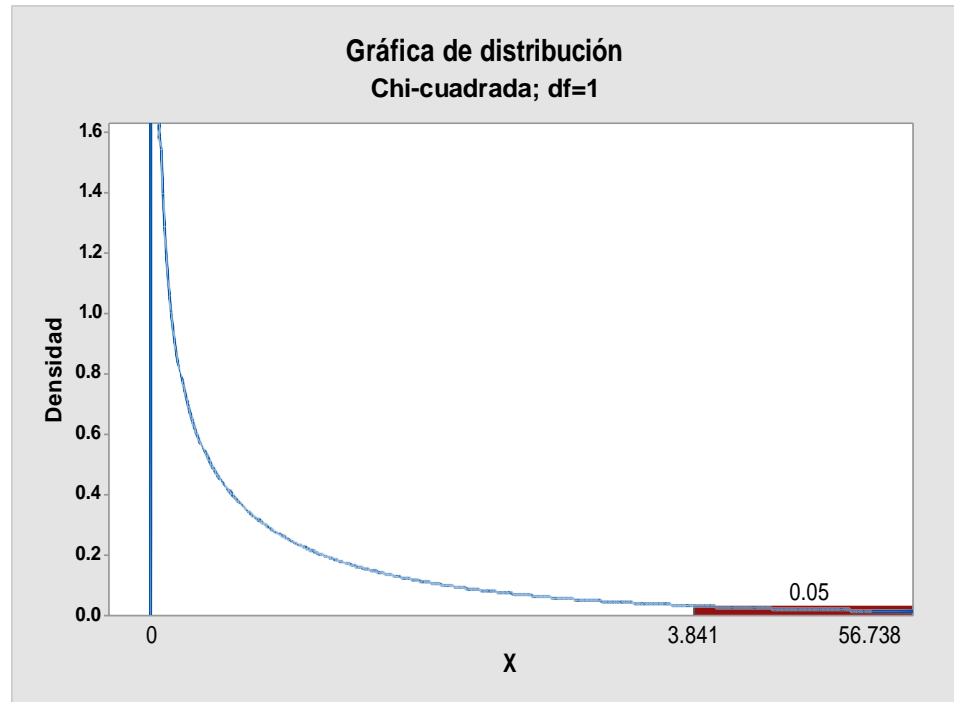
TABLA N°10

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	56,738	1	.000
N° de casos válidos	108		

GRÁFICO N°8

GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°10
Autor. Elaboración propia

Interpretación:

Del nivel de significancia planteado $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de distribución chi cuadrada con $(2-1) (2-1) =1$ grado de libertad es de 3.841(según tabla). Ya que el estadístico de prueba $X^2=56.738 >3.841$, se rechaza la hipótesis nula de no asociación. Es de manera similar al enfoque del valor-p.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3.

Hipótesis Alterna (Ha). La retribución emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

Hipótesis Nula (Ho). La retribución emocional NO se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

La hipótesis estableció que existe relación significativa entre la retribución emocional y la calidad de vida laboral, según resultados hallados en la Tabla N° 12, la relación encontrada entre ambas variables fue de 0,000, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis de Investigación.

Por tanto, se comprueba la hipótesis. Es decir, existe incidencia significativa entre la retribución emocional con la calidad de vida laboral en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C.

TABLA N°11

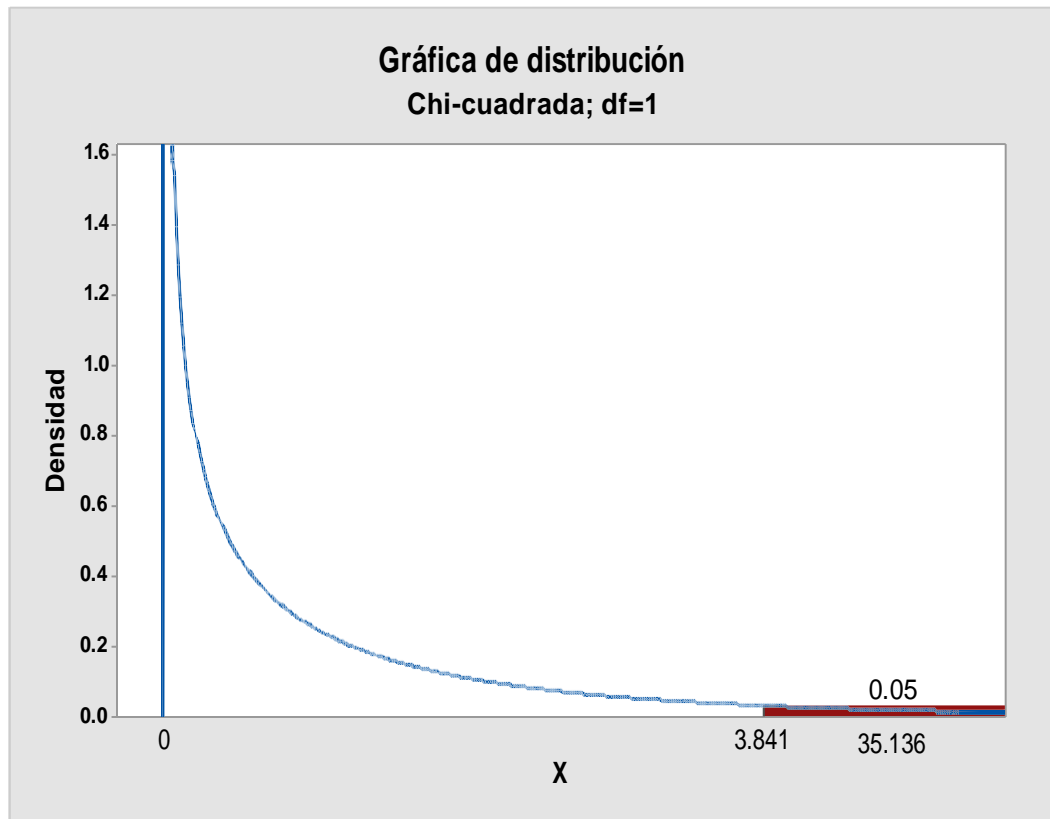
RETRIBUCIÓN EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

			CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
			Si	Algunas veces	
Retribución emocional	Si	N	62	0	62
		%	71.3%	0.0%	57.4%
	Algunas veces	N	25	21	46
		%	28.7%	100.0%	42.6%
Total		N	87	21	108
		%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N°12
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35,136	.000
N° de casos válidos	108	

GRÁFICO N°9
GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°12
Autor: Elaboración propio.

Interpretación:

Del nivel de significancia planteado $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de distribución chi cuadrada con $(2-1) (2-1) =1$ grado de libertad es de 3.841(según tabla). Ya que el estadístico de prueba $X^2=35.1136 >3.841$, se rechaza la hipótesis nula de no asociación. Es de manera similar al enfoque del valor-p

4.3.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Alternativa (Ha). El salario emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

Hipótesis Nula (Ho). El salario emocional NO se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017.

La hipótesis estableció que existe incidencia significativa entre el salario emocional y la calidad de vida laboral, según resultados en la Tabla N°14, la relación hallada entre ambas variables fue de 0,000, lo que hace significativa la relación, al ser menor que $p=0.05$ se acepta hipótesis de Investigación, es decir la hipótesis alternativa. Es decir, existe incidencia significativa entre el salario emocional con la calidad de vida laboral en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C.

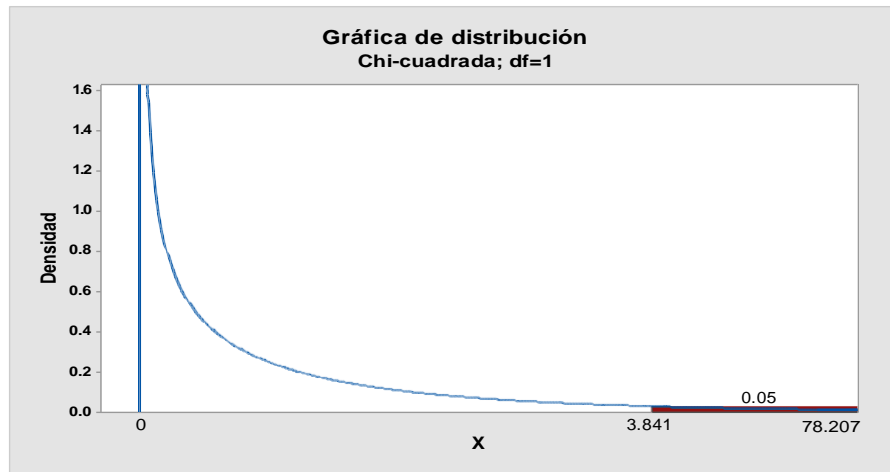
TABLA N°13**EL SALARIO EMOCIONAL y CALIDAD DE VIDA LABORAL**

			CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
			Si	Algunas veces	
EL SALARIO EMOCIONAL	Si	N	81	0	81
		%	93.1%	0.0%	75.0%
	Algunas veces	N	6	21	27
		%	6.9%	100.0%	25.0%
Total		N	87	21	108
		%	100.0%	100.0%	100.0%

TABLA N° 14**PRUEBAS DE CHI-CUADRADO**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	78,207	1	.000
N de casos válidos	108		

GRÁFICO N°10
GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°14
Autor: Elaboración propia

Interpretación:

Del nivel de significancia planteado $\alpha=0.05$, el valor crítico de la cola superior de distribución chi cuadrada con $(2-1) (2-1) =1$ grado de libertad es de 3.841(según tabla). Ya que el estadístico de prueba $X^2=78.207 >3.841$, se rechaza la hipótesis nula de no asociación. Es de manera similar al enfoque del valor-p.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio se estableció que el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C la mayoría de empleados encuestados manifestaron esta afirmación, se determinó que el personal aprecia las capacitaciones, y es sensible y se motiva cuando se aplica adecuadamente el sistema s de incentivos. También se encontró que existe la necesidad de fortalecer y desarrollar las capacidades del personal. Y se debe retroalimentar constantemente a los empleados, y mejorar el posicionamiento de la empresa y que esta sea vista como una empresa sólida y finalmente se debe de poner énfasis en la flexibilidad de horarios.

Para Suarez, D. (2016), el salario emocional tiene una gran influencia en la calidad de vida laboral y en la productividad de los empleados también nos dice que no solo es trabajar con los empleados que ya están, sino mejorar los procesos de selección más humanizados y flexibles para contratar la actitud, capacitar la aptitud, frase motivacional que lleva al sentido explícito de la

capacidad del ser humano para adaptarse con base en fortalezas de relaciones interpersonales que le permitirán estar a gusto en su entorno laboral.

Para Terán, J. (2017) nos dice que antes, el principal motivador de un trabajador era el salario en su valor monetario, hoy la discusión está puesta también en el salario emocional, es decir, aquellos beneficios que permiten a los trabajadores poder compatibilizar su vida personal y laboral. Esclareciendo esta explicación, pese a que un salario económico estable y alto brinda tranquilidad financiera, este no garantiza el bienestar de los trabajadores frente a las dinámicas laborales actuales que exigen un colaborador que equilibre lo que sucede en su vida familiar con lo que sucede en su entorno profesional. Y este autor en su investigación cita a Abad, (2008), quien afirma que, “para el empleado el sueldo ya no es lo más importante, y lo que se denomina como salario emocional viene a ser un factor clave en la satisfacción del empleado. Mientras que un sueldo puede ser mejorado por la competencia, el factor emocional es lo que realmente lo diferencia y el que consigue que los empleados sean leales a la misma. Uno de los grandes desafíos de las empresas es conseguir despertar el compromiso de su gente y ver qué es lo que motiva realmente a cada uno”.

Para Morales. O. (2017) nos dice que las personas buscan que sus empleadores les brinden beneficios más allá de lo económico, por lo tanto, los gestores del talento humano debemos desarrollar estrategias y prácticas orientadas a promover y proveer un conjunto de beneficios no monetarios, al cual se llamará Salario Emocional. el grupo de tesis se plantea la posibilidad de elaborar un lineamiento que pueda fidelizar al talento humano sin la necesidad de brindar un incentivo económico sino identificando los beneficios del Salario Emocional que no sea remuneración económica al trabajador. Para tal efecto se plantea los siguientes objetivos:

El autor Chávez, C. (2015) establece que existe una directa relación entre calidad de vida y bienestar psicológico, de ello se deduce que la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente de trabajo le brinda para lograr su satisfacción se relaciona con el sentido de la felicidad o bienestar, partiendo de que este es una percepción subjetiva. Lo cual es sustentado por Diner (1984, citado por Rodríguez, 1995) quien refiere que la calidad de vida es un juicio subjetivo del grado en que se ha alcanzado la felicidad, la satisfacción, o como un sentimiento de bienestar personal, y, ese juicio subjetivo está estrechamente relacionada con determinados indicadores, objetivos, biológicos, psicológicos, comportamentales, sociales y familiar.

CONCLUSIONES

1. Se llegó a la conclusión que el Salario emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017. Y se apreció que un 93.1% de encuestados manifestó que si, el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral. Y un 6.7% estableció que algunas veces. Se establece que existe una percepción adecuada en relación a la dimensión retribución de beneficios, social y se determina que se capacita constantemente a la persona, y el manejo de los sistemas de incentivos son adecuados.
2. La retribución de beneficios sociales se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017. Y se apreció que un 92.0% de encuestados que están de acuerdo con la retribución de beneficios manifiestan que ella se relaciona con la calidad de vida laboral. Y un 8.0% estableció que está de acuerdo con la calidad de vida laboral, y ella se relaciona algunas veces con la retribución de beneficios.
3. La retribución de conciliación se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017. Se apreció que un 85.1% de encuestados que están de acuerdo con la retribución de conciliación y manifiestan que se relaciona con la calidad de vida laboral. Y un 8.0% que está de acuerdo con la calidad de vida laboral, manifiesta que esta se relaciona algunas veces con la retribución de beneficios.
4. La retribución emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C ciudad de Ica, 2017. Se apreció que un 71.3% de encuestados que están de acuerdo con la retribución emocional y manifiestan que ella se relaciona con la calidad de

vida laboral. Y un 28.7% que está de acuerdo con la calidad de vida laboral, manifiesta que esta se relaciona algunas veces con la retribución emocional.

RECOMENDACIONES

1. Se propone mejorar la percepción del salario emocional a los directivos de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C., para lograr mejorar la calidad de vida laboral, para ello se debe poner atención en los siguientes indicadores: Mejorar la retribución de los beneficios al trabajador, creando para ello un sistema de incentivo y compensaciones adecuado a las necesidades de la empresa y de los trabajadores. También se debe incrementar el número y frecuencia de capacitaciones, con la intención de fortalecer y desarrollar las capacidades del personal.
2. Se propone mejorar la retribución de beneficios sociales, a los directivos de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C., poniendo énfasis en la mejora del sistema de salarios que prevalece en la organización, en el mejoramiento del sistema de incentivos, el programa de capacitaciones, aspectos fundamentales para mejorar la calidad de vida laboral.
3. Se propone mejorar la retribución de conciliación, a los directivos de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C., mejorando la retroalimentación del, para tener mejor perspectiva de mejora en el rendimiento laboral empleado, el incentivar motivar a los empleados, tomar en cuenta sus opiniones, además de utilizar adecuadamente los procesos de inducción y reinducción de los empleados nuevos y antiguos.
4. Se propone mejorar la retribución emocional, a los directivos de la empresa Agrícola Don Ricardo S.A.C., brindando el apoyo a los jóvenes en culminar y proyectar sus estudios, desarrollando un clima organizacional adecuado donde la convivencia en el trabajo sea llevadera, y en determinados casos dar flexibilidad laboral a los empleados y no ser tan rígidos en las sanciones. Con ello se lograría mejorar la calidad de vida laboral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliográficas

- Alvitez, F y Ramírez, M. (2013). “Relación entre el programa de compensación en incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013” (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Amabile, T. y Kramer, S. (2008). Vida laboral interior: comprender el subtexto del rendimiento profesional. *Harvard Deusto Business Review*, (166), 26–32.
- Carrillo, J. (2016). “El Salario Emocional y la Productividad de la Empresa Comercializadora P.S” (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador.
- Casas, J. (2002) Dimensiones y medición de la Calidad de Vida Laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, Vol VI - No. 23.
- Castiñeira, À., y Lozano, J. M. (2008). *Pensar el Liderazgo. El valor de los liderazgos*. Barcelona: Cátedra Liderazgos y Gobernanza Democrática – ESADE.
- Chávez, C. (2015). *Calidad de Vida y Bienestar Psicológico en personas con discapacidad motriz de un centro de integración de discapacitados de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª ed.). México:Mc GrawHill.

Chiavenato, I. (2004). Calidad de Vida Laboral. En Gestión del Talento Humano. Colombia: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2007). "Administración de Recursos Humanos", (8ª ed.). Colombia: McGraw Hill.

Chicchon, C y Tirado, I. (2015). Factores de Riesgos Laborales y Calidad de Vida en Adolescentes Trabajadores de la vía Pública. Trujillo, 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego.

Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C y Tarrés, J. (2011). Guía de Buena Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Madrid: IESE Business School – Centro Internacional de Trabajo y Familia.

Da silva, M (2006). Nuevas Perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus Relaciones con la Eficacia Organizacional. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona- España.

Davis y Newstrom (1991) El Comportamiento Humano en el Trabajo. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

Diccionario Enciclopédico (2004). La Real Académica Española: Calidad de Vida. Colombia: Larousse.S.A.

Dolan, S y Schuler, R. (2003). "La Gestión de los Recursos Humanos". (2ª. ed.). España: McGraw Hill.

Dolan, S. (1999). La Gestión de los Recursos Humanos Madrid: McGraw-Hill.

- Elizur, D. et Shye, S. (1990). «Calidad de la Vida Laboral y su Relación con la Calidad de Vida». *Psicología Aplicada: Una Revista Internacional*, 39 (3), 275-291.
- Fernández, C. (2000). Satisfacción de los Profesionales de Atención Primaria del Área 10 del INSALUD de Madrid *Revista Esp Salud*, Vol 74.
- Frías, R., Fellingner, E., y Clarke, D. (2011). El Rol de la Confianza en las Organizaciones. *Capital Humano*, (258), 98–105.
- García, M y Forero, C. (2016). Calidad de Vida Laboral y la Disposición al Cambio Organizacional en Funcionarios de Empresas de la Ciudad de Bogotá – Colombia. *Universidad Católica de Colombia*. Vol. 19 n°1 p. 79-90.
- Gibert, F., Lope, A., y De Alós, R. (2007). Las Organizaciones Empresariales y las Empresas ante la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar-Personal. *Papers*, (83),57–82.
- Giménez, F. (2010). Humanizar las organizaciones: el papel del líder como creador de comunidades. *Harvard Deusto Business Review*, (191), 61–66.
- Gómez, C. (2011). *Salario Emocional*. Bogotá: comunicaciones.
- Gómez, M. (2010). Calidad de Vida Laboral en Empleados Temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. Medellín – Colombia. Vol. 18. No. 24. p. 225-236.
- Gonzales, A. (2010). Tomar Conciencia del Salario Emocional mejora la Productividad de las Organizaciones. Editorial: Magazine.

- González, P. Peiró, J y Bravo, M. (1996). Calidad de Vida Laboral. Madrid: Síntesis. vol. (2). p. 161-186.
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. Rev. IIPSI. Vol. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- López, M. (2011). Salario Emocional Retención de Clientes Interno Sector Farmacéutico. Colegio de Estudios Superiores de Administración, Bogotá: Casa Lleras.
- Marín, M. (2011). Propuesta de un Programa de Calidad de Vida Laboral para los Trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz. Guayana. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Andrés Bello.
- Minchán, O. (2015). “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 20”. (Tesis de licenciatura).Universidad Cesar Vallejo. Chincha.
- Morales. O. (2017). “Salario emocional: diseño de lineamientos de fidelización del talento humano en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley”. (Tesis de maestría). Universidad ESAN. Lima.
- Moreno, M., y Giménez, F. (2011). La Empresa Humanista: una Organización para el siglo XXI. Harvard Deusto Business Review, (205), 48–62
- Navarrete, F. (2005). Calidad de Vida Laboral. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac 19 (51).

- Odia, L. (2016). "Compensación y salario emocional de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan. Lima 2016". (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Chíncha.
- Palomba, R. (2002). Calidad de Vida: Conceptos y Medidas. Chile: CELADE.
- Palomo, T. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de trabajo. Madrid: ESIC.
- Paurinotto, M. (2015). "Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, período 2014". (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica. Chíncha.
- Peiró, J. (1999). Desencadenantes del Estrés Laboral. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). Calidad de Vida Laboral. En Tratado de Psicología del Trabajo Vol II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Síntesis.
- Pérez, T., Campos, A., Negro, A., & Caballero, F. (2011). El Agotamiento Profesional y la Satisfacción Laboral en los Alergistas Españoles: Análisis de las Condiciones de Trabajo en la Especialidad. J. Investing Allergol. Clin. Immunol. 21 (1), 13 - 21.
- Pullupaxi, P. (2014). Salario Emocional como Factor Motivacional y su Influencia en el Desempeño de los Empleados de la Empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda." (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador.
- Puyal, F. (2006). "El Salario Emocional, clave para Reducir el Estrés." En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Nº33.

- Rocco, M. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación teórica (Tesis de pregrado). Universidad de Chile.
- Rodríguez, J. (1997). El Reto del Trabajo en Equipo. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas Barcelona. España.
- Santana, D. (2014). Preferencias Salariales de la Generación Y. Universidad de la Laguna.
- Schraeder, M., y Jordan, M. (2011). Gestión del Rendimiento. El Diario de Calidad y Rendimiento, 4-10.
- Segurado, A y Agulló, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: hacia un Enfoque Integrador desde la Psicología Social. Psicothema.14 (4) 828 - 836.
- Suarez, D. (2016). El Salario Emocional y el Mejoramiento de la Productividad. (Tesis de Licenciatura). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Vega, M. (2014). En la tesis titulada: "Calidad de Vida Laboral del Personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernaldes con la medición del cuestionario cvp-35-lima 2014".

PÁGINAS WEB

AEC (2015). Salario Emocional Disponible en:
<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>.

Asolación Española Para la Calidad (2017). Salario Emocional. Disponible en:
<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>.

Caro, M. (2015). Salario Emocional como Estrategia de Equilibrio Vida-Trabajo. Disponible en: <https://plurumblog.wordpress.com/.../salario-emocional-como-estrategia-de-equilibrio>.

Correro, R. (2005). La Mejora Económica abre paso al Salario Emocional en la Empresa. Recuperada de:
http://www.cincodias.com/articulo/sentidos/mejoraeconomica-abre-paso-salario-emocional-empresa/20051019cdscdicst_1/cds5se/

Equipo & Talento (2015). Salario Emocional: La Clave para Fidelizar al Talento Disponible en: talentclue.com/Salario-Emocional.

Fernández, I. (2002). Tendencias de Compensaciones Recuperado de:
<http://www.ignaciofernandez.cl/modules.php?name=charlas&op=viewarticle&artid=19>.

Fundación Factor Humano (2008). El Salario Emocional. Disponible en:
<https://factorhuma.org/es/unidades-de-conocimiento-blog/8299-el-salario-emocional>.

Galván, M. (s.f). La calidad de vida. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Recuperada de
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>

Gestión CHEC (2016). Gestión del Clima Organizacional y Calidad de Vida de los trabajadores. Disponible en: www.sostenibilidadchec.com/clima-organizacional/

Guía de salario. (s.f). El Salario y el Recibo del Salario. Unidad 8 recuperada de <http://assets.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448178769.pdf>.
<https://factorhuma.org/es/unidades-de-conocimiento-blog/8299-el-salario-emocional>.

Laso, F. (2011). El salario. Concepto Legal. Recuperada de http://www.franciscolasonoya.es/Informes/200811_salario_II.pdf

Muñoz, J. (2016). Qué es el Salario Emocional y cómo Motivar a los Empleados con él. Disponible en: negociosyempresa.com/salario-emocional-motivar-los-empleados/

Organización Internacional del Trabajo (2017). Salario. Recuperada de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>.

Peñaloza, F y Araya, D. (1994). "El Balance Social como Instrumento de Medición de la Calidad de Vida en la Organización". Administradores de Personal. Universidad de Santiago de Chile. Recuperada de <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>

Workmeter (2014). La Importancia del Salario Emocional en la Gestión de Talento. Disponible en: <https://es.workmeter.com/.../la-importancia-del-salario-emocional-en-la-gesti-n-de-tale>.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“SALARIO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA AGRÍCOLA DON RICARDO S.A.C. EN LA CIUDAD DE ICA, 2017”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿De qué manera el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema Específico 1 ¿De qué manera la retribución de beneficios sociales se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017?</p> <p>Problema Específico 2 ¿En qué medida la retribución de conciliación se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017?</p> <p>Problema Específico 3 ¿De qué manera la retribución emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017?</p>	<p>Objetivo General Analizar de qué manera el salario emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo Específico 1 Establecer de qué manera la retribución de beneficios sociales se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar en qué medida la retribución de conciliación se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar de qué manera la retribución emocional se relaciona con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p>	<p>Hipótesis General El salario emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis Específicas 1. La retribución de beneficios sociales se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p> <p>Hipótesis Específica 2 La retribución de conciliación se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de los empleados en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p> <p>Hipótesis Específica 3 La retribución emocional se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral, en el personal de la empresa Agrícola “Don Ricardo” S.A.C. ciudad de Ica, 2017.</p>	<p style="text-align: center;">V.I.</p> <p style="text-align: center;">Salario emocional</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Retribución de beneficios sociales - Retribución de conciliación - Retribución Emocional <p style="text-align: center;">V.D.</p> <p style="text-align: center;">Calidad de vida laboral</p> <p style="text-align: center;">DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo realizado - Oportunidad de promoción - Relación con los compañeros de trabajo 	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva - Explicativa</p> <p>Población: 150 empleados</p> <p>Muestra: 108 empleados</p> <p>Técnica de investigación Encuesta</p> <p>Instrumento de la investigación: Cuestionario.</p>

Estimado Sr. (a). Se le solicita su participación, contestando las siguientes preguntas. Marcando con una X o subrayando su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

Retribución de beneficios sociales	Si	Algunas Veces	No
1. ¿La empresa proporciona regularmente capacitaciones?			
2. ¿La empresa maneja un adecuado sistema de incentivos?			
3. ¿La empresa otorga reconocimientos sociales y económicos a los empleados distinguidos?			
4. ¿Su permanencia en esta empresa se debe a su prestigio e imagen?			
5. ¿La empresa maneja un sistema adecuado de salario emocional y motivación?			
Retribución de conciliación	Si	Algunas Veces	No
6. ¿Se acostumbra a retroalimentar al empleado?			
7. ¿En esta empresa se toma en cuenta su opinión?			
8. ¿La empresa se preocupa por incentivar y motivar a sus empleados?			
9. ¿La motivación del empleado se encuentra determinada por la solidez y fortaleza del salario emocional de esta empresa?			
10. ¿La empresa maneja un adecuado proceso de inducción y re inducción laboral para los empleados?			
Retribución emocional	Si	Algunas veces	No
11. ¿Considera usted que la empresa es flexible en cuanto a los horarios de trabajo?			
12. ¿Existe un apoyo de la empresa a los jóvenes a culminar y proyectar sus estudios?			
13. ¿En esta empresa existe un buen clima laboral?			

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado Sr. (a). Se le solicita su participación, contestando las siguientes preguntas. Marcando con una X o subrayando su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

Trabajo realizado	Si	Algunas Veces	No
1. ¿Considera su trabajo rutinario?			
2. ¿Está usted satisfecho con el trabajo que realiza?			
3. ¿Considera que trabajo es agradable?			
4. ¿Considera que su trabajo es creativo?			
Oportunidad de promoción	Si	Algunas Veces	No
5. ¿Existen oportunidades para ascender?			
6. ¿Las oportunidades para desarrollarse profesionalmente son limitadas?			
7. ¿Considera que puede hacer línea de carrera en esta empresa?			
8. ¿Existencia de algún programa de promoción del empleado?			
9. ¿Tiene oportunidades de promoción y desarrollo profesional?			
Relación con los compañeros de trabajo	Si	Algunas veces	No
10. ¿La relación con sus compañeros de trabajo es la adecuada?			
11. ¿Percibe que es parte del grupo de trabajo?			
12. ¿Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo?			
13. ¿Se identifica con la empresa?			
14. ¿Cuenta con el apoyo de jefe cuando se presentan problemas de trabajo?			

Análisis de Confiabilidad				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿La empresa proporciona regularmente capacitaciones?	18.26	14.063	.199	.750
2. ¿La empresa maneja un adecuado sistema de incentivos?	18.25	12.806	.424	.728
3. ¿La empresa otorga reconocimientos sociales y económicos a los empleados distinguidos?	18.19	12.657	.369	.735
4. ¿Su permanencia en esta empresa se debe a su prestigio e imagen?	18.69	15.055	0.000	.755
5. ¿La empresa maneja un sistema adecuado de salario emocional y motivación?	17.89	14.287	.203	.749
6. ¿Se acostumbra a retroalimentarla empleado?	17.87	11.964	.607	.705
7. ¿En esta empresa se toma en cuenta su opinión?	18.44	12.734	.677	.710
8. ¿La empresa se preocupa por incentivar y motivar a sus empleados?	18.19	12.657	.458	.724
9. ¿La motivación del empleado se encuentra determinada por la solidez y fortaleza del salario emocional de esta empresa?	17.87	12.581	.382	.734

10. ¿La empresa maneja un adecuado proceso de inducción y re inducción laboral para los empleados?	18.21	13.328	.309	.741
11. ¿Considera usted que la empresa es flexible en cuanto a los horarios de trabajo?	18.02	10.691	.653	.692
12. ¿Existe un apoyo de la empresa a los jóvenes a culminar y proyectar sus estudios?	18.33	14.692	.035	.764
13. ¿En esta empresa existe un buen clima laboral?	18.13	12.731	.356	.737