



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la
empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Ortiz Cruz, Maria Elisa (ORCID: 0000-0001-6411-6641)

ASESOR:

Mg. Romero Paredes, Rolando Ronald (ORCID: 0000-0003-1100-1087)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Al todo poderoso, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda humildad que de mi corazón puede emanar, dedico principalmente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre y mi tía que desde el cielo me acompañan guiándome y cuidándome en todo este trayecto de aprendizaje.

Al gran amor de mi vida, va dedicado este esfuerzo, mi esposo por su apoyo incondicional en todo momento, días difíciles, complejos y de muchas alegrías, por su paciencia, comprensión, por su fuerza, por su amor brindado cada día.

A mis hijos por ser el pilar fundamental en mi vida, por ser el motor de mi alma y alcanzar mis metas proyectadas.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida.

A Gabriel por ser una parte muy importante de mi vida y representar la unidad familiar.

Gracias al Mtro. Rolando Romero por todo el apoyo brindado a lo largo de la carrera, por su tiempo, amistad y por los conocimientos impartidos en cada tutoría.

A mis amigos por todos los momentos que pasamos en clases. Por las tareas que realizamos, por la confianza que depositaron en mí.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	17
Tabla 2. Resultados cuestionario de encuesta, dimensiones de la variable independiente Salario Emocional.	21
Tabla 3. Resultados cuestionario de encuesta, dimensiones de la variable dependiente Clima Organizacional.....	25
Tabla 4. Parámetros de dimensiones variable independiente y dependiente	28
Tabla 5. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	29
Tabla 6. Prueba Rho de Spearman dimensión desempeño y realización personal de la empresa.	30
Tabla 7. Prueba Rho de Spearman dimensión ambiente laboral e involucramiento laboral.....	31
Tabla 8. Prueba Rho de Spearman dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador.....	32

RESUMEN

El objetivo del estudio de la presente investigación, fue establecer el salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Quevedo. La metodología usada fue de tipo propositiva con nivel correlacional, debido a que la empresa carece de la implementación del salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa. El diseño de la presente investigación fue no experimental correlacional, transversal debido a que el estudio recolectó los datos en un solo momento dado para su posterior análisis estadístico en un único tiempo. La escala de medición que se implementó al momento de aplicar las técnicas e instrumentos de investigación fue ordinal la población objeto de estudio de la presente investigación fueron 37 empleados administrativos y operativos que laboran en la empresa y por tratarse de una población finita que no supera las 100 personas, la muestra fue el total de la población a la cual se aplicaron los instrumentos de recolección de datos como la entrevista aplicada al gerente de la empresa y la encuesta que fue aplicada a los empleados de manera virtual utilizando el programa Google Forms, programa operativo Excel y SPSS para el análisis y tabulación de datos.

Palabras clave: Salario emocional, clima organizacional, talento humano, compensaciones no monetarias, desempeño laboral,

ABSTRACT

The objective of the study of this research is to establish an emotional salary regulation that helps to improve the organizational climate of the PYDACO CIA company. LTDA. Quevedo. The methodology used is of a propositional type with a correlational level, because the company lacks the implementation of the emotional salary to improve the organizational climate of the company. The design of the present investigation is non-experimental, correlational, cross-sectional, because the study collected the data at a single point in time for subsequent statistical analysis in a single time. The measurement scale that was implemented when applying the research techniques and instruments was ordinal. The population object of study of the present investigation, were 37 administrative and operational employees that work in the company, Being a finite population that does not exceed 100 people, the sample was the total population, to which the Data collection instruments such as the interview applied to the company manager, and the survey that was applied to the employees in a virtual way, using the Google Forms program, the Excel operating program and SPSS for data analysis and tabulation.

Keywords: Emotional salary, organizational climate, human talent, non-monetary compensation, job performance,

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado cambios importantes en las organizaciones de Estados Unidos y Europa lo cual ha generado nuevos preceptos que tienen como finalidad motivar al talento humano con compensaciones no monetarias en el desempeño diario de sus labores, para de esta manera evitar la rotación de personal que abandona la empresa. El salario emocional pasa a ser entonces un valor agregado de las organizaciones para mantener sus clientes internos, fomentando el alcanzar los objetivos planteados beneficiando tanto al empleador como al empleado. (Chamorro, 2015, pág. 76)

El concepto de salario emocional en Latinoamérica es relativamente nuevo y se está implementando de a poco en las organizaciones como parte de la motivación personal. Es importante señalar que la compensación monetaria a fin de mes sigue siendo importante pero ya no se lo ve como una única opción de poder retener al Talento Humano de la empresa por el contrario con la implementación del salario emocional a más de la compensación monetaria la empresa será más atractiva para que llegue a laborar el mejor Talento Humano a la empresa y este se quede por mucho más tiempo (Castillo, 2019, pág. 65).

Considerando que el capital humano es una de las aristas más importantes para el éxito de las empresas se debe imitar ejemplos como el de Colombia, donde se puede ver que la remuneración variable basada en desempeño está ganando adeptos lo que obviamente se ve reflejado en su elevada productividad, en comparación con Ecuador, donde los sueldos y salarios que deben ofrecer las empresas son estipulados como mínimos (Alles, 2017, pág. 43).

Particularmente en Ecuador, de los hombres empleados, el 60,74 % se encuentran en empleo adecuado mientras que esta cifra desciende a 48,25 % para las mujeres. Y una mayor proporción de mujeres se encuentran en condiciones de empleo inadecuado, ya sea por insuficiencia de horas de trabajo o de ingresos. A pesar de ello se observa que las mujeres presentan una mayor probabilidad de sentirse satisfechas con su trabajo en comparación a los

hombres, lo cual ha incidido en que se intensifique la búsqueda de beneficios para todos los actores que componen la cadena productiva con el afán de demostrar que las utilidades no son su exclusivo fin (Deloitte, 2019, pág. 43).

La Empresa PYDACO. CIA. LTDA, es una empresa que se dedica a la distribución de productos de consumo masivo la misma que se encuentra ubicada en la ciudad de Quevedo, Ecuador, generando fuentes de trabajo y brindando un excelente servicio por el lapso de 28 años. A pesar de los años que vienen laborando esta empresa en la ciudad de Quevedo, se ha establecido que carece de una estrategia adecuada de salario emocional debido a que se observa baja retención de personal nuevo y capacitado en la empresa, lo que se refleja en altos indicadores de rotación donde los empleados se desaniman en seguir laborando en la empresa debido a que la misma no implementa ningún tipo de incentivo no económico. Esta problemática produce baja productividad y pérdidas para la empresa ya que tiene que estar contratando y capacitando al personal nuevo que entra a laborar en la empresa, en reemplazo del personal que trabaja por muy poco tiempo y que busca mejores oportunidades laborales en otras empresas.

Se evidencia que actualmente existe un índice de rotación alto en los departamentos de: Recursos humanos, financiero, sistemas y bodega en comparación con los años anteriores, lo que no debería darse porque la modalidad de contratación no se realiza por temporada sino por periodo anual. En este sentido surge la necesidad de implementar un modelo de estrategia que permita de manera rápida y fácil obtener mejores resultados en el talento humano de la organización y se oriente a incrementar el valor agregado de quienes conforman el valioso recurso humano de la empresa dando importancia a sus necesidades de superación.

El presente trabajo tiene mayor relevancia práctica en la gestión administrativa, ya que su aporte se aprovechará para que las empresas acojan medidas al interior de ellas para evitar que su personal opte por buscar mejores oportunidades en otras empresas y así dejar de estar desperdiciando esfuerzos y dinero en seleccionar nuevos talentos.

La investigación desde el punto de vista metodológico es de tipo descriptivo propositivo y su diseño es no experimental. Se utilizaron los instrumentos de encuesta y entrevista sobre la factibilidad de desarrollar para futuras investigaciones, una estrategia de salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020. El trabajo de investigación accederá establecer la relación social entre el salario emocional y el clima organizacional esto permitirá establecer una relación de fidelización del personal que trabaja hacia su empresa. Las investigaciones previas realizadas con anterioridad, manifiestan en términos generales que la implementación de un plan de salario emocional permitirá mejorar el clima organizacional de la empresa, por lo cual el problema de la presente investigación quedará formulado de la siguiente manera ¿De qué manera se relaciona el salario emocional, con el clima organizacional de la empresa PYDACO CÍA LTDA, Quevedo, Ecuador?

Una vez formulado el problema, el objetivo general será el siguiente: Establecer la relación del salario emocional con el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Quevedo, Ecuador. Los objetivos específicos quedarían planteados de la siguiente manera: Objetivo 1.- Analizar la relación que existe entre la dimensión desempeño y realización personal de la empresa. Objetivo 2.- Establecer la relación que existe entre la dimensión ambiente laboral e involucramiento laboral. Objetivo 3.- Determinar la relación que existe entre la dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador.

Como hipótesis de la investigación, se planteó la siguiente: El salario emocional si influye en el clima organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Como trabajos previos a la problemática planteada a nivel internacional Rivadeneira (2015), en su trabajo de investigación titulado “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas”, cuyo estudio se apoyó en el enfoque cualitativo de diseño no experimental , transversal , de tipo descriptivo, llegó a la conclusión que la implementación del salario emocional ha mejorado la comunicación, satisfacción y desempeño del personal, dando como resultado un 73% de percepción positiva en comunicación; un 60% en participación y un 51% en pertenencia; donde concluye que están cubiertas las necesidades de estabilidad, dependencia o ausencia de caos siendo los más importantes upara el estudio las de reconocimiento; sentido de pertenencia y salud comunitaria; se encontró que existe una correlación entre la satisfacción y el desempeño; al demostrar los resultados que los niveles más altos de satisfacción y de desempeño fueron seguidos por niveles elevados de su variable relacionada. (p. 65).

Aldana (2015), en su investigación “Salario emocional y compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo.” cuyo tipo de investigación fue descriptivo, manifiesta que se pudieron establecer conclusiones y recomendaciones positivas de los trabajadores al momento de la aplicación del cuestionario sobre el tema planteado, ya que “El instrumento utilizado para el desarrollo de la investigación, fue un Cuestionario encargado de diagnosticar el nivel de Compromiso laboral en los empleados para con la empresa, cuestionario tipo Likert compuesto por 6 indicadores, y se concluyó mediante el instrumento utilizado, que se demostró un alto compromiso organizacional con la empresa” (p. 45).

A nivel nacional Minchán (2017), en su investigación “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”, tuvo como objetivo 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 cuyos resultados de la investigación demostraron que el personal se siente más motivado y que adicionalmente 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, cuando se empezaron a otorgar compensaciones no monetarias, como por ejemplo guardería al personal que tenía a su cargo niños pequeños así como también servicio de transporte al personal que por cuestiones de horario salía tarde de su jornada laboral, lo cual generó un desempeño laboral favorable para la institución” (p. 68).

Terán (2017), en su artículo “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral”, que tuvo como objetivo principal explicar la importancia del salario emocional y su relación con el desempeño laboral; manifiesta que el salario emocional se convierte en uno de los componentes primordiales del clima organizacional de cualquier empresa a nivel nacional e internacional; debido a que el empleado percibe las compensaciones no monetarias que recibe por parte de la empresa, como un gesto de preocupación y buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo, en el mismo se concluye que se debe fortalecer la relación con el recurso humano, a través de la implementación de este tipo de compensaciones, y no solo preocuparse por adquirir beneficios monetarios para la empresa (p. 31).

Es importante que exista un equilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores, lo cual que, en algunos casos al principio de la Revolución Industrial, las organizaciones no estaban ayudando a que esto se cumpla.

Es conocido por todos que la finalidad de las empresas es obtener utilidades, lo cual inicialmente se reflejaba en mayores horas laborables, pero no se remuneraba las horas extras. Con las reformas laborables que

se implementaron con el paso del tiempo a raíz de la Revolución Industrial, se empezaron a mejorar las compensaciones monetarias en el pago de las horas extras, pero se originaron otros inconvenientes no monetarios que empezaron a afectar el desempeño laboral (Tejada, 2016, pág. 87).

Tuvo que transcurrir mucho tiempo para que muchas organizaciones empezaran a realizar estudios para identificar el origen de nueva esta problemática no monetaria que empezaron a experimentar los trabajadores.

Actualmente se ha establecido que, desde hace mucho tiempo atrás, se venían generando conflictos personales entre el empleado y su entorno familiar, debido a los horarios y a la carga laboral que se imponía en la empresa donde este laborada.

A partir de la década de los años 90, algunas organizaciones empezaron a mostrar preocupación en su talento humano debido a que este empezó a experimentar niveles de estrés derivados de conflictos familiares que se relacionaban con el entorno laboral. Se estableció que a pesar de que los empleados eran muy bien remunerados en sus puestos de trabajo, el recurso humano empezaba a experimentar niveles elevados de estrés por inconformidades que parecían triviales, pero que sin embargo estaban afectando su rendimiento laboral (Alles, 2017, pág. 76).

Estos conflictos familiares se originaban debido a que el Recurso Humano pasaba más tiempo trabajando en la empresa que con su familia, lo cual el aspecto monetario no estaba retribuyendo en la paz y felicidad que se esperaba al contar con mejores niveles de vida

Con la llegada de la globalización, diversas investigaciones realizadas en el mundo, empezaron a generar conclusiones sobre esta inconformidad. “Algunas organizaciones empezaron a establecer diversas opciones para motivar al personal en el desempeño diario de su trabajo, a raíz de que el incentivo económico ya no estaba motivando al Talento Humano como lo hacía antes”

(Castillo, 2019). En este contexto surge la implementación del Salario Emocional, como una alternativa innovadora que puede incentivar el equilibrio emocional y personal que el Talento Humano necesita.

El concepto de Salario Emocional es una nueva tendencia que está ayudando a mitigar el ausentismo, la rotación de personal y el mal ambiente laboral en las organizaciones.

Los departamentos de Talento Humano de las organizaciones, están implementando nuevas alternativas de motivación para motivar y retener a su fuerza laboral por más tiempo. Se pensaba que un buen salario monetario era motivo suficiente para que el empleado se motivara lo suficiente haciendo su trabajo, pero resultó no ser suficiente cuando se empezaron a reflejar falta de atenciones en servicios adicionales que la empresa no estaba ofreciendo (Terán 2017, pág, 56),

La falta de estos servicios adicionales, estaba causando cierta inconformidad en el Talento Humano, debido a que la empresa no tomaba ningún tipo de acción para mitigar su efecto lo cual finalmente estaba afectando el contexto familiar del trabajador.

El salario emocional empieza a ser implementado por parte de la organización, cuando esta reconoce la falta de atención en ciertas compensaciones no monetarias hacia su personal. “La implementación de estas compensaciones no monetarias, son un alcance al tipo de compensación monetaria que percibe el trabajador por parte de la empresa lo cual también cumple la finalidad de motivar al Talento Humano en su desempeño laboral” (Tejada, 2016). Se ha comprobado que la implementación del Salario Emocional, muchas veces ofrece más satisfacciones que la misma remuneración económica que percibe el trabajador, debido a que implica un tipo de atención más personalizado por parte de la empresa hacia su fuerza laboral.

Cuando la organización implementa el salario emocional como parte de su política interna, se empezará a reflejar un buen ambiente laboral, el mismo que finalmente redundará en mejorar el desempeño laboral de todo el Talento Humano.

Una vez que la organización implemente el salario emocional como parte de su política interna, la productividad de la empresa aumentará como resultado del buen ambiente laboral en el que se desenvuelve el trabajador. La imagen que posicione la empresa hacia su Talento Humano, será de una organización que se preocupa en la satisfacción de las necesidades personales de sus empleados, lo cual contribuirá a mejorar el clima organizacional existente en la empresa. (Castillo, 2019, pág. 65)

La implementación del salario emocional beneficiará el clima organizacional de la empresa, la cual abarcará un conjunto de emociones que incentivará la motivación de su personal, en las labores diarias que se realizan.

De acuerdo a lo expresado por Tejada (2016), “El clima organizacional de la empresa se verá beneficiado, cuando gracias a la implementación del salario emocional, el personal logre el equilibrio adecuado que le permita producir más, sin tener que pasar menos tiempo con su familia” (pág. 76). Si el clima organizacional de la empresa puede cambiar con el tiempo, inevitablemente también cambiará el entorno laboral de la misma.

Diversos autores mencionan ejemplos de tipos de salario emocional, que se pueden incluir como parte de las políticas internas de las organizaciones, entre las cuales se mencionan:

- Dentro del cumplimiento de las ocho horas laborables que las legislaciones de muchos países requieren, las organizaciones exigían el cumplimiento de un horario de ingreso y salida estricto, el cual muchas veces no daba margen a que los empleados realicen actividades personales o familiares que requerían hacer. El salario emocional, por el contrario, indica que el

cumplimiento de las ocho horas laborables se lo puede realizar de manera flexible, siendo las más importante el cumplimiento del trabajo, sin necesidad de que se tenga que estar encerrado las ocho horas laborables dentro de la empresa u oficina, lo cual necesariamente no va afectar la productividad de la empresa (Cuesta, 2017, pág. 76).

- El teletrabajo era otro tipo de salario emocional que algunas empresas brindaban a sus empleados, sobre todo a aquellos que tenían familiares enfermos o hijos con necesidades educativas especiales (NEE). Este tipo de salario emocional requiere el uso de plataformas tecnológicas con las cuales el empleado debe estar familiarizado con su uso. Debido al apareamiento de la pandemia Covid-19, el teletrabajo pasó a formar parte de una nueva modalidad de trabajo, la cual actualmente debido al confinamiento, está siendo utilizada por todas las organizaciones (Alles, 2017, pág. 76).
- Anteriormente muchas organizaciones, solicitaban en lo posible personal debidamente capacitado y con experiencia para evitar tener que capacitarlo de manera frecuente o tener que otorgarle permiso para que se desarrolle profesionalmente. Actualmente como parte de su salario emocional, las organizaciones están asumiendo este rol capacitando y gestionando la formación y el desarrollo profesional de sus empleados, para que estos retribuyan todo su conocimiento y talento al desarrollo de la empresa (Castillo, 2019, pág. 98).
- Otro tipo de salario emocional que están implementando las organizaciones, es el establecimiento de guarderías dentro de la misma empresa. Este tipo de espacios, están destinados a beneficiar a los hijos pequeños de los empleados, sobre todo al personal femenino que no tiene a quién delegar el cuidado de sus hijos mientras realizan su jornada laboral en el transcurso del día (Minchán 2017, pág. 87).

- Anteriormente los únicos días libres que la empresa otorgaba a sus empleados, eran los días de descanso o fines de semana posteriores al cumplimiento de la jornada laboral, o los días de vacaciones que la empresa debe otorgar a sus empleados de acuerdo a lo estipulado por la ley. Como parte del salario emocional que algunas organizaciones están otorgando, se está dando días libres adicionales a los empleados en el día de su cumpleaños, en el cumpleaños de algún familiar, o ante la pérdida de algún ser querido, lo cual refleja un acto de comprensión y apoyo emocional de la institución, con la situación personal que está pasando el empleado (Chamorro, 2015, pág. 90).
- Otorgar servicios adicionales como transporte y alimentación, pueden formar parte de un salario emocional acorde a satisfacer las necesidades en este sentido de sus empleados, algunos de los cuales, si no es la mayoría, tienen que realizar desplazamientos largos para poder movilizarse desde su hogar hasta su lugar de trabajo, lo cual también incide en que adicionalmente deban costear su alimentación mientras dure su jornada laboral. Este tipo de salario emocional cobra mayor relevancia cuando la empresa asume en su totalidad el costo del transporte y la alimentación, o apenas realiza un pequeño descuento al empleado por otorgar este beneficio no monetario (Aldana, 2015, pág. 98).
- Aparte de la afiliación que la empresa debe realizar para que sus empleados puedan percibir los beneficios del seguro social, existen organizaciones que otorgan y asumen los costos de seguros privados con planes de jubilación adicionales, lo cual forma parte de un salario emocional que incide de manera positiva en mejorar la productividad de la empresa, al poder contar con empleados comprometidos en brindar todo su potencial y capacidad para el beneficios propio y de la empresa (Terán 2017, pág, 56),

- Aunque este tipo de salario emocional es muy poco conocido, existen organizaciones que se involucran incluso en otorgar becas de estudios para mejorar la educación de los hijos de sus trabajadores, lo cual motiva y compromete aún más al personal que labora en estas organizaciones, debido a que sus hijos están recibiendo un beneficio que de repente no están en capacidad de poder otorgar a sus propios hijos. Este tipo de compensaciones no monetarias, brindan al empleado una motivación adicional en ser leal y comprometido con las actividades que debe realizar, como parte de su trabajo diario en la empresa (Rivadeneira, 2015, pág. 65).
- Establecer lugares de esparcimiento y ocio para los empleados en sus horas de descanso, es otro tipo de salario emocional que muchas organizaciones están implementando. Estos lugares de esparcimiento u ocio incluyen juegos, televisión, canchas de vóley e incluso hasta canchas de futbol y gimnasios, lo cual incide en mejorar el clima organizacional que la empresa ofrece a sus empleados, para que estos tengan una mejor actitud en el desempeño diario de sus funciones (Suarez & Alvarado, 2018).
- Aparte de las capacitaciones que la empresa ofrece a sus empleados como parte de su desarrollo profesional, las organizaciones están implementando cursos y capacitaciones de otro tipo que no están relacionadas directamente al trabajo diario que realizan los empleados como por ejemplo cursos de idiomas, redacción literaria, instrumentos musicales, etc. Esto se lo hace como otra forma de salario emocional que la organización ofrece a sus empleados, para que los mismos se interesen en adquirir otras habilidades (Castillo, 2019, pág. 78).
- Las empresas pueden brindar la oportunidad de que sus empleados se involucren en actividades de voluntariado las cuales beneficiarán positivamente en mejorar la aptitud de los mismos, al involucrarlos en actividades de ayuda a personas que necesiten todo tipo de apoyo. Este

tipo de salario emocional impacta positivamente en la vida personal de los empleados, sobre todo cuando la organización otorga días libres para apoyar las actividades de voluntariado que sus empleados tengan interés en realizar, lo cual fortalecerá las emociones y las relaciones intrapersonales y de compañerismo que se fomentan a diario dentro de la organización (Alles, 2017, pág. 76).

- Actividades sencillas como otorgar reconocimientos cuando se realiza un trabajo bien hecho, a los años de servicio prestados en la institución, a la consecución de un logro personal o académico, difundir por parte de los directivos de la empresa a sus empleados palabras sencillas como “gracias”, “bien hecho”, etc, entre otras cosas, pueden formar parte de salario emocional que una organización puede otorgar a sus empleados, lo cual va a generar más satisfacciones laborales que serán debidamente retribuidas por parte de personal a la organización que una retribución monetaria que muchas veces no compensa la aptitud del empleado hacia la empresa (Cueva, 2016, pág. 54).

El clima organizacional de la empresa se verá gratamente beneficiado en su entorno laboral, cuando se implemente el salario emocional como una política interna prioritaria que tenga como finalidad, motivar al personal administrativo u operativo en el desempeño de sus actividades diarias.

Hay que tomar en cuenta que los diferentes tipos de salario emocional que la organización pueda implementar, variarán de su alcance y cobertura.

Se ha manifestado que las organizaciones grandes pueden ser las únicas que están en capacidad de implementar el salario emocional dentro de su talento humano, debido a que pueden mantener estos beneficios por las ganancias astronómicas que perciben todos los meses por su actividad. Al contrario, se manifiesta que una organización pequeña, no estaría en la capacidad de cubrir esos beneficios no monetarios, sobre todo si tienen altibajos en su producción o en su nivel de ingresos (Alles, 2017, pág. 16).

El tamaño o la actividad de la empresa inciden en su nivel de ingresos, y dependiendo de aquello se pueden implementar todos o algunos de los ejemplos de salarios emocionales que se han citado anteriormente,

Se debe tomar en cuenta, que conforme las organizaciones se van expandiendo, se hará necesario motivar, compensar y retener al personal valioso que trabaja en la organización aplicando diferentes modalidades de salario emocional. “Es necesario tener personal confiable y leal trabajando en la organización. Tener inestabilidad o rotación alta de personal por su inconformidad con el clima organizacional en el que se desarrollan, no le conviene en lo absoluto a la empresa” (Cueva, 2016, pág. 54). Las empresas se desarrollan y crecen, de acuerdo al clima organizacional en que sus empleados se desarrollen, y el salario emocional es una opción a ser tomada en cuenta para mejorar el entorno laboral de los trabajadores.

El aporte del salario emocional en los trabajadores, tiene una influencia positiva que se traslada incluso a lograr un equilibrio y entorno saludable en su hogar, lo cual finalmente beneficiará de manera positiva en la productividad de la organización.

La calidad de vida de los trabajadores mejora substancialmente, al implementarse los diferentes tipos de compensaciones no monetarias que forman parte del salario emocional, lo cual contribuye a lograr conseguir un mejor equilibrio entre su vida cotidiana y su vida laboral. El salario emocional influye en mejorar las expectativas del empleado, ya que este se motiva en brindar lo mejor de sí para el beneficio de la empresa, lo cual influirá en disminuir la rotación del personal que abandona la empresa por sentir inconformidad con el clima organizacional en el que laboran (Suarez & Alvarado, 2018, pág. 54).

El salario emocional brindará finalmente, motivaciones extras en el empleado de hacer su carrera laboral y profesional en la empresa abriendo las puertas de la misma para nuevos ascensos y oportunidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Bernal (2016), la investigación es de tipo propositiva con nivel correlacional, cuando se fundamenta en una necesidad o vacío existente dentro de la institución, lo cual induce a la aplicación de una solución que disminuya los efectos de la problemática planteada, permitiendo conocer la relación en una muestra o contexto particular de las variables objeto de estudio (Pág. 65).

El tipo de investigación del presente trabajo es de tipo propositiva con nivel correlacional, debido a que la empresa PYDACO CIA. LTDA de la ciudad de Quevedo, Ecuador, carece de la implementación del salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa, lo cual, de no tomarse los correctivos necesarios, puede afectar el rendimiento laboral de los colaboradores que trabajan en la institución.

Para Fernández, (2015), el diseño no experimental de tipo correlacional, permite observar el fenómeno en su contexto natural para su posterior análisis e interpretación, lo cual hace necesario poder implementar el salario emocional, lo cual incidirá en que se minimice los riesgos de la problemática planteada (pág. 54).

El diseño de la presente investigación es no experimental correlacional, transversal, debido a que el estudio recolectó los datos en un solo momento dado para su posterior análisis estadístico en un único tiempo sobre desarrollar una estrategia de salario emocional que ayude a mejorar el clima organizacional en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Quevedo, Ecuador– 2020.

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable independiente**

La variable independiente en la presente investigación es Salario emocional.

La definición conceptual sobre salario emocional, indica que es una compensación no monetaria que tiene como finalidad motivar al empleado en el desarrollo de sus actividades laborales. Este tipo de salario forma parte de las satisfacciones personales que la empresa debe motivar para que el empleado se sienta más a gusto en su puesto de trabajo.

La definición operacional sobre salario emocional, manifiesta por otro lado que es un tipo de compenación que se debe otorgar al empleado para que este rinda mucho más en su puesto de trabajo. Cuando se habla de motivar al empleado no siempre bastará el aspecto económico, porque para el empleado de nada sirve lo económico si no lo puede compartir o no puede pasar más tiempo con su familia o sus seres queridos.

La escala de medición que se implementó al momento de aplicar las técnicas e instrumentos de investigación fue ordinal.

- **Variable dependiente**

La variable dependiente en la presente investigación es Clima Organizacional.

La definición conceptual sobre clima organizacional, indica que es el vínculo personal que existe entre el jefe y sus empleados, entre empleados administrativos y operativos, e incluso entre empleados y proveedores. Es un vínculo personal que se va formando con el paso del tiempo y que influye mucho

en las relaciones laborales e interpersonales que mantiene la empresa con cada uno de los actores que forman parte de la cadena productiva de la misma.

La definición operacional indica que se entiende por clima organizacional a todas las percepciones que se van formando entre cada una de las personas que forman parte de la organización. Estas percepciones personales dan paso a relaciones de compañerismo y amistad duraderas con el paso del tiempo, lo cual crea un clima de confianza laboral que da paso a relaciones laborables estables.

Como parte de los indicadores de la variable dependiente, se procedió a evaluar información del personal, actitudes y aptitudes del empleado, evaluación de requisitos del puesto asignado porcentaje de incentivo, reconocimientos y premiaciones, nivel de eficiencia, etc.

La escala de medición que se implementó al momento de aplicar las técnicas e instrumentos de investigación fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

- **Población**

Según Fernández (2015), se considera población al total de elementos a cuáles se procederá a realizar un análisis sobre una problemática planteada como parte del desarrollo de una investigación (Pág. 76).

La población objeto de estudio de la presente investigación, fueron los 37 trabajadores que laboran en la empresa PYDACO CIA LTDA, de la ciudad de Quevedo, Ecuador, lo cual se detalla a continuación

Tabla 1. Población

No.	DETALLE	POBLACIÓN
1	Gerente	1
2	Empleados	36
TOTAL		37

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: María Elisa Ortiz Cruz

- **Muestra**

Para Hernández (2015), la muestra es una pequeña proporción o grupo a la cual se aplicarán las técnicas e instrumentos de recolección de datos previamente seleccionados, la misma que se la calcula mediante la aplicación de una fórmula estadística (Pág. 87).

Por tratarse de una población finita que no supera las 100 personas, la muestra será el total de la población a la cual se aplicaron los instrumentos de recolección de datos

- **Muestreo**

No se realizó ningún muestreo porque se trabajó con el total de la población.

- **Unidad de análisis**

La unidad de análisis fueron los empleados administrativos y operativos de la empresa PYDACO CIA. LTDA.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (Bernal, 2016), la guía de la entrevista a diferencia de la encuesta, permite implementar un cuestionario de preguntas abiertas, dirigidas

generalmente a instancias superiores o a los jefes departamentales donde se está analizando la población sujeta a estudio.

Se aplicó la técnica de la entrevista al gerente de la sucursal Quevedo de la empresa PYDACO CIA LTDA, año 2020, a través de la implementación de un cuestionario de preguntas abiertas como instrumento de recolección de datos, para saber su opinión sobre la incidencia del salario emocional en el clima organizacional de la empresa.

Para (Fernández, 2016), la encuesta permite al investigador del tratamiento eficaz de las fuentes primarias y secundarias asociándolas a la información sistemática derivadas de las variables de la investigación.

Se aplicó la técnica de la encuesta, a través de la implementación de un cuestionario de preguntas cerradas como instrumento, para encuestar a 36 trabajadores que laboran en la empresa PYDACO CIA LTDA, de la ciudad de Quevedo, Ecuador, para saber sus opiniones sobre la factibilidad de poder implementar el salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa.

En lo referente a la validez y confiabilidad del instrumento, se calculó el Alfa de Cronbach en el programa operativo SPSS para conocer el grado de confianza que tiene el instrumento. La idea es que esté muy cercano a 1, mientras más cercano a 1 esté el Alfa de Cronbach, mayor confianza se podrá tener en el instrumento, lo cual permite realizar un análisis factorial.

3.5. Procedimientos

Debido al distanciamiento social que se está aplicando para disminuir los efectos de la pandemia COVID-19, se procedió a la aplicación de los cuestionarios de encuestas y entrevista de manera virtual, utilizando el programa Google Forms.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa operativo Excel y el programa operativo SPSS, lo cual permitió generar conclusiones y recomendaciones sobre las variables de la investigación.

Las encuestas fueron realizadas a través de la aplicación Google Forms, la cual generará un link que fue compartido a través del correo personal y redes sociales de las personas a las cuales se encuestaron como parte del desarrollo de la investigación. Adicionalmente la encuesta utilizó la escala de medición Likert, lo cual permitió evaluar reacciones, opiniones y actitudes del personal que labora en la empresa PYDACO CIA LTDA.

Debido a que el estudio es correlacional, dichas correlaciones serán analizadas en el programa operativo SPSS a través de la aplicación del Alfa de Cronbach en base a la valoración 1 y -1. Si la valoración obtenida está cerca de "-1", el mismo será catalogado como Correlación negativa muy fuerte. Si el coeficiente de correlación obtenido está cerca de "1", el mismo será catalogado como Correlación Positiva Muy fuerte. Finalmente, si la valoración obtenida se ubica en "0", el resultado obtenido se lo catalogará sin correlación.

3.7. Aspectos éticos

Se procedió a pedir la autorización del Gerente General de la empresa PYDACO CIA LTDA, para poder realizar la presente investigación y poder socializar sus resultados. El gerente como representante legal de la empresa, procedió a emitir un oficio a nombre de la Universidad César Vallejo, autorizando para que se pueda realizar la investigación, el cual fue adjuntado en la sección de Anexos, como aprobación de la realización del presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados forman parte del diagnóstico del trabajo de investigación y se han obtenido a partir de la aplicación de una encuesta a 36 empleados entre administrativos y operativos que laboran en la Empresa PYDACO CIA LTDA, la misma que se encuentra ubicada en la ciudad de Quevedo, Ecuador. Para tal efecto, el instrumento aplicado permitió conocer la factibilidad de poder implementar el salario emocional para mejorar el clima organizacional de la mencionada empresa.

Para poder obtener insumos que permitan mejorar el clima organizacional de la empresa, dentro de la encuesta al personal administrativo y operativo que labora en la Empresa PYDACO CIA LTDA, se aplicaron ítems que miden su grado de satisfacción sobre las compensaciones no monetarias que reciben o que les gustaría recibir por parte de la empresa. Para la formulación de las preguntas se utilizó la escala de Likert, las mismas que fueron categorizadas en dimensiones tanto para la variable dependiente como para la variable independiente. A continuación, se adjunta el siguiente cuadro que muestra dicha división:

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

En las Tablas 2 y 3 se presentan los resultados de las encuestas realizadas a 36 empleados entre administrativos y operativos que laboran en la Empresa PYDACO CIA LTDA, para saber sus impresiones sobre la factibilidad de implementar el salario emocional para mejorar el clima organizacional de la mencionada empresa. En la Tabla 2 se muestra la variable independiente Salario Emocional con las preguntas agrupadas en sus respectivas dimensiones. En la Tabla 3 se muestra la variable dependiente Clima Organizacional, donde también se detalla las preguntas agrupadas en sus respectivas dimensiones. La tabulación de las respuestas fue realizada en la base de datos generada por la aplicación Google Forms, la misma que fue utilizada para poder encuestar al total de la población objeto de estudio.

Tabla 2. Resultados cuestionario de encuesta, dimensiones de la variable independiente Salario Emocional.

No.	Dimensiones Variable independiente: Salario emocional	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto		
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Desempeño												
1	Mi Jefe o Supervisor es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.	0	0%	0	0%	21	58,33	12	33,33	3	8,33	
2	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.	0	0%	0	0%	19	52,78	14	38,89	3	8,33	
3	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.	0	0%	1	2,78	23	63,89	9	25,00	3	8,33	
Ambiente laboral												
4	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.	0	0%	0	0%	12	33,33	19	52,78	5	13,89	
5	Mi lugar de trabajo es	0	0%	0	0%	12	33,33	23	63,89	1	2,78	

	físicamente seguro y confortable.										
6	Existe por parte de la empresa un gesto de preocupación y buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores	1	2,78	5	13,89	25	69,44	3	8,33	2	5,56

Imparcialidad

7	Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo	1	2,78	10	27,7	22	61,11	2	5,56	1	2,78
8	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.	0	0%	8	22,2	23	63,89	4	11,11	1	2,78
9	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos	1	2,78	15	41,6	15	41,67	4	11,11	1	2,78
10	Los planes de Bienestar que posee la institución, contemplan todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.	0	0%	4	11,1	28	77,78	3	8,33	1	2,78
11	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y	0	0%	20	55,56	8	22,22	7	19,44	1	2,78

	libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos											
12	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta	1	2,78	7	19,44	24	66,67	3	8,33	1	2,78	
Orgullo												
13	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades	0	0%	0	38,8	14	38,89	19	52,78	3	8,33	
14	Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal.	0	0%	11	30,5	19	52,78	4	11,11	2	5,56	
Compensación no monetaria												
15	Considera usted que la empresa debe contar con el servicio de guardería para beneficio de los más pequeños.	2	5,56	1	2,78	3	8,33	22	61,11	8	22,2	
16	Considera usted que la empresa brinde el servicio de transporte al personal que por cuestiones de horarios sale tarde de su jornada laboral.	0	0%	1	2,78	2	5,56	22	61,11	11	30,5	
17	Considera usted que la empresa	0	0%	0	0%	2	5,56	19	52,78	15	41,6	

	debería brindar alimentación al personal que tiene que realizar desplazamientos largos.										
18	Considera que la empresa deba brindar servicios de seguro privados con planes de jubilación adicionales	0	0%	0	0%	0	0%	22	61,11	14	38,8
19	Cree usted que la empresa debe incluir becas de estudios para mejorar la educación de sus hijos	0	0%	0	0%	2	5,56	26	72,22	8	22,2
20	Existe un lugar de esparcimiento para los empleados en sus horas de descanso	2	5,56	10	27,7	17	47,22	7	19,44	0	0%

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

En la Tabla 2 correspondiente a la variable independiente Salario Emocional, en la dimensión Desempeño se observa que los empleados entre administrativos y operativos que laboran en la Empresa PYDACO CIA LTDA, sobre la pregunta Mi Jefe o Supervisor es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores., 8,33% manifestaron Muy alto, 33,33 Alto y el porcentaje restante de 58,33 indicaron que Medio. En la pregunta Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión 8,33% manifestaron Muy alto, 38,89 Alto y el porcentaje restante de 52,78 indicaron que Medio. En la pregunta la evaluación sobre el nivel de cumplimiento, el 8,33% manifestaron Muy alto, 25% Alto, 63,89 Medio y el porcentaje restante de 2,78 indicaron que Bajo.

Tabla 3. Resultados cuestionario de encuesta, dimensiones de la variable dependiente Clima Organizacional.

No.	Dimensiones Variable dependiente: Clima Organizacional	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy Alto	
		F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Realización personal											
21	Existen oportunidades de progresar en la institución.	2	5,56	20	55,56	10	27,7	3	8,33	1	2,78
22	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	0	0%	10	27,78	21	58,3	3	8,33	2	5,56
23	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	0	0%	1	2,78	29	80,5	4	11,1	2	5,56
24	Se valoran los altos niveles de desempeño	0	0%	13	36,1	21	58,3	1	2,78	1	2,78
25	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	0	0%	14	38,8	20	55,5	1	2,78	1	2,78
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	0	0%	17	47,2	13	36,1	5	13,8	1	2,78
27	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2,78	12	33,33	19	52,7	3	8,33	1	2,78
28	La empresa promueve el desarrollo personal.	1	2,78	19	52,7	13	36,1	2	5,56	1	2,78
29	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2,78	20	55,5	13	36,1	1	2,78	1	2,78

Involucramiento laboral

30	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	0	0%	0	0%	28	77,7	6	16,6	2	5,56
31	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	0	0%	0	0%	26	72,2	8	22,2	2	5,56
32	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	0	0%	1	2,78	30	83,3	5	13,8	0	0%
33	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	0	0%	1	2,78	29	80,5	4	11,1	2	5,56
34	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	0	0%	0	0%	25	69,4	5	13,8	6	16,67
35	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	0	0%	1	2,78	22	61,1	10	27,7	3	8,33

Comunicación

36	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	0	0%	11	30,56	15	41,6	6	16,6	4	11,11
37	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	0	0%	15	41,6	14	38,8	6	16,6	1	2,78
38	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	0	0%	21	58,3	11	30,5	3	8,33	1	2,78

39	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	0	0%	6	16,6	20	55,5	8	22,2	2	5,56
40	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	0	0%	7	19,4	23	63,8	5	13,8	1	2,78

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

En la Tabla 3 correspondiente a la variable dependiente Clima Organizacional, en la dimensión Realización Personal se observa que los empleados entre administrativos y operativos que laboran en la Empresa PYDACO CIA LTDA, sobre la pregunta Existen oportunidades de progresar en la institución, 2,78% manifestaron Muy alto, 8,33 Alto, 27,78 Medio, 55,56% Bajo y el porcentaje restante de 5,56 indicaron que Muy Bajo. En la pregunta El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. 5,56% manifestaron Muy alto, 8,33 Alto, 58,33 Medio, 27,78 Bajo y el porcentaje restante de 5,56 indicaron que Muy Bajo. En la pregunta Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo, 5,56% manifestaron Muy alto, 11,11% Alto, 80,56% Medio, y el porcentaje restante de 2,78 indicaron que Bajo. En la pregunta Se valoran los altos niveles de desempeño, 2,78% manifestaron Muy alto, 2,78% Alto, 58,33 Medio y el porcentaje restante de 36,11 indicaron que Bajo. En la pregunta Los supervisores expresan reconocimientos por los logros., 2,78% manifestaron Muy alto, 2,78% Alto, 55,5% Medio y el porcentaje restante de 38,8% indicaron que Bajo. En la pregunta Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse, 2,78% manifestaron Muy alto, 13,8% Alto, 36,1% Medio y el porcentaje restante de 47,2% indicaron que Bajo. Sobre el cálculo del Alfa de Cronbach para conocer el grado de confianza que tiene el instrumento, el resultado obtenido fue de 0,997 lo que refleja que el mismo está muy cercano a 1, lo que indica que las variables están correlacionadas positivamente y existe un mayor grado de confianza en la aplicación del instrumento lo cual permite realizar un análisis factorial. Dicho resultado está ubicado en los anexos.

Tabla 4. Parámetros de dimensiones variable independiente y dependiente

Dimensiones variable independiente y dependiente	Media	Desviación
Desempeño	3,48	0,07
Ambiente laboral	3,50	0,36
Imparcialidad	2,84	0,13
Orgullo	3,31	0,39
Compensación no monetaria	3,97	0,94
Realización personal	2,72	0,22
Involucramiento laboral	3,30	0,12
Comunicación	2,92	0,22

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

En la Tabla 4, que corresponde al análisis de las dimensiones de la variable independiente y dependiente, se observa que el promedio del desempeño de los empleados que laboran en la mencionada empresa se ubica en el rango de Medio (3,48), el promedio de empleados que perciben un buen ambiente laboral se ubica en el rango de Medio (3,50), el promedio de empleados que laboran con Imparcialidad se ubica en el rango de Bajo (2,84), el promedio de empleados que expresan sentir orgullo por laborar en la empresa es de 3,31 (Medio), el promedio de empleados que expresan sentirse satisfechos con la implementación por parte de la empresa de compensaciones no monetarias es de 3,97 (Medio), el promedio de empleados que expresan sentirse conformes en su realización personal es de 2,72 (Bajo), el promedio de empleados que reflejan involucramiento laboral es de 3,30 (Medio) y finalmente el promedio de empleados que expresan que se fomenta la comunicación en la empresa es de 2,92 (Bajo). La poca valoración que se obtuvo en las encuestas realizadas a los empleados de la empresa PYDACO CIA LTDA, refleja en términos generales que la carencia de la aplicación del salario emocional como compensación no monetaria para los empleados que laboran en la empresa, está afectando el clima organizacional, lo cual puede perjudicar más adelante la retención de su talento humano y su productividad.

Prueba de hipótesis

Para el cálculo de la prueba de hipótesis de la presente investigación por tratarse de una población finita de menos de 50 personas, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, en base a los resultados obtenidos de las dimensiones desempeño, ambiente laboral, imparcialidad y orgullo que corresponden a la variable independiente Salario emocional y las dimensiones compensación no monetaria, realización personal, involucramiento laboral y comunicación que corresponde a la variable dependiente Clima organizacional. La hipótesis es la siguiente:

H₀: El salario emocional si influye en el clima organizacional.

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, en el programa operativo SPSS:

Tabla 5. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Dimensiones variable independiente y dependiente	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,712	36	,361
Ambiente laboral	,738	36	,331
Imparcialidad	,741	36	,381
Orgullo	,790	36	,281
Compensación no monetaria	,688	36	,386
Realización personal	,763	36	,361
Involucramiento laboral	,799	36	,315
Comunicación	,777	36	,328

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

Los resultados obtenidos de las dimensiones desempeño, ambiente laboral, imparcialidad y orgullo que corresponden a la variable independiente Salario emocional y las dimensiones compensación no monetaria, realización personal, involucramiento laboral y comunicación que corresponde a la variable

dependiente Clima organizacional, están por encima del nivel 0,05 lo cual indica que tienen una distribución normal y si se acepta la hipótesis nula.

Objetivo específico 1

Analizar la relación que existe entre la dimensión desempeño y realización personal de la empresa.

Tabla 6. Prueba Rho de Spearman dimensión desempeño y realización personal de la empresa.

			Desempeño	Realización personal
Rho de Spearman	Dimensión desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	36	36
	Dimensión realización personal	Coeficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	36	36

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

Análisis e interpretación

Los resultados de la prueba Rho de Spearman de la dimensión desempeño y la dimensión realización personal de la empresa, indica que existe una correlación positiva media de 0,507, por lo tanto se puede interpretar que a un mayor desempeño del personal, mayor será la realización personal de los empleados al establecerse el salario emocional en la empresa.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la dimensión ambiente laboral e involucramiento laboral.

Tabla 7. Prueba Rho de Spearman dimensión ambiente laboral e involucramiento laboral.

			Ambiente laboral	Involucramiento laboral.
Rho de Spearman	Dimensión Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Dimensión involucramiento laboral.	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

Análisis e interpretación

Los resultados de la prueba Rho de Spearman de la dimensión ambiente laboral y la dimensión realización personal de la empresa, indica que existe una correlación positiva media de 0,587, por lo tanto se puede interpretar que a un mayor ambiente laboral, mayor será el involucramiento laboral de los empleados al establecerse el salario emocional en la empresa.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador

Tabla 8. Prueba Rho de Spearman dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador

			Compensación no monetaria	Comunicación
Rho de Spearman	Dimensión compensación no monetaria	Coeficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	36	36
	Dimensión comunicación	Coeficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	36	36

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: Autora

Análisis e interpretación

Los resultados de la prueba Rho de Spearman de la dimensión compensación no monetaria y la dimensión comunicación, indica que existe una correlación positiva débil de 0,445, por lo tanto se puede interpretar que existe una relación entre la dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador.

V. DISCUSIÓN

Para determinar la influencia de los resultados obtenidos, se procedió a la aplicación de instrumentos de recolección de datos como la entrevista y la encuesta, a la población objeto de estudio de la presente investigación. Para agrupar los resultados de la variable independiente salario emocional con sus dimensiones desempeño, ambiente laboral, imparcialidad, orgullo y compensación no monetaria, y la variable dependiente clima organizacional con sus dimensiones realización personal, involucramiento laboral y la dimensión relaciones interpersonales, se utilizó la escala de Likert con las siguientes opciones: (1) Muy Bajo, (2) Bajo, (3) Medio (4) Alto y (5) Muy alto, lo cual contribuyó con el propósito de facilitar la discusión de la presente investigación.

El objetivo general de la investigación fue establecer el salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Quevedo, Ecuador. Entre los resultados obtenidos de las encuestas, que fueron agrupadas según las dimensiones de la variable independiente Salario emocional, se tiene que los mismos coinciden con lo expresado por Terán (2017), quien indica que ante la carencia de implementar compensaciones no monetarias a través de la aplicación del salario emocional, “el empleado disminuye o mantiene un desempeño regular en su puesto de trabajo, lo cual con el paso del tiempo lo desmotiva a seguir produciendo” (Pág. 54). El concepto de Salario Emocional es una nueva tendencia que está ayudando a mitigar el ausentismo, la rotación de personal y el mal ambiente laboral en las organizaciones. La falta de estos servicios adicionales, estaba causando cierta inconformidad en el Talento Humano, debido a que la empresa no tomaba ningún tipo de acción para mitigar su efecto, lo cual finalmente estaba afectando la productividad del trabajador.

Los departamentos de Talento Humano de las organizaciones, deben implementar nuevas alternativas de motivación para incentivar un mejor ambiente laboral en la empresa, lo cual motivará a retener a su fuerza laboral por más tiempo.

La empresa debe implementar servicios adicionales que generen en el empleado imparcialidad y orgullo de ser parte de la organización. Se pensaba que un buen salario monetario era motivo suficiente para que el empleado se motivara lo suficiente haciendo su trabajo, pero resultó no ser suficiente cuando se empezaron a reflejar falta de atenciones en servicios adicionales que la empresa no estaba ofreciendo (Terán 2017, pág, 56),

Las compensaciones no monetarias contribuirán a que el empleado aumente su desempeño, se mejore el ambiente laboral en el que se desenvuelve, adquiera imparcialidad y orgullo de formar parte de la organización, lo cual finalmente incidirá en que se mejore el clima organizacional de la empresa.

Es importante adoptar el salario emocional como parte de la organización, brindando ciertas compensaciones no monetarias hacia su personal, lo cual a largo plazo mejorará su nivel de vida. “La implementación de estas compensaciones no monetarias, son un alcance al tipo de compensación monetaria que percibe el trabajador por parte de la empresa, lo cual también cumple la finalidad de motivar al Talento Humano en su desempeño laboral” (Tejada, 2016). Se ha comprobado que la implementación del Salario Emocional, muchas veces ofrece más satisfacciones que la misma remuneración económica que percibe el trabajador, debido a que implica un tipo de atención más personalizado por parte de la empresa hacia su fuerza laboral.

Para realizar el análisis de los objetivos específicos determinar la situación actual del clima organizacional de la empresa PYDACO CIA LTDA, establecer el impacto de la falta de un plan de salario emocional en el talento humano de la empresa y determinar cómo se relaciona el salario emocional y la retención del talento humano de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador, se agrupó los resultados de las encuestas según la variable dependiente Clima organizacional, con los niveles de calificación de sus respectivas dimensiones.

Los resultados coinciden con lo expresado por Castillo (2019), quien expresa que cuando la organización implementa el salario emocional como parte

de su política interna, se empezará a reflejar un buen ambiente laboral, el mismo que finalmente redundará en mejorar el desempeño laboral de todo el Talento Humano.

Una vez que la organización implemente el salario emocional como parte de su política interna, la productividad de la empresa aumentará como resultado del buen ambiente laboral en el que se desenvuelve el trabajador. La imagen que posicione la empresa hacia su Talento Humano, será de una organización que se preocupa en la satisfacción de las necesidades personales de sus empleados, lo cual contribuirá a mejorar el clima organizacional existente en la empresa. (Pág. 65)

La implementación del salario emocional beneficiará el clima organizacional de la empresa, la cual abarcará un conjunto de emociones que incentivará la motivación de su personal, en las labores diarias que se realizan.

La implementación del salario emocional incidirá en el empleado se motive a capacitarse para beneficiar su realización personal, lo cual le permitirá acceder a puestos de mayor responsabilidad. Adicionalmente su involucramiento laboral beneficiará las relaciones interpersonales que adquiera dentro de la organización. De acuerdo a lo expresado por Tejada (2016), “El clima organizacional de la empresa se verá beneficiado, cuando gracias a la implementación del salario emocional, el personal logre el equilibrio adecuado que le permita producir más, sin tener que pasar menos tiempo con su familia” (pág. 76). Si el clima organizacional de la empresa puede cambiar con el tiempo, inevitablemente también cambiará el entorno laboral de la misma.

Se debe implementar el salario emocional para motivar, compensar y retener al personal valioso que trabaja en la organización aplicando diferentes modalidades de salario emocional. “Es necesario tener personal confiable y leal trabajando en la organización. Tener inestabilidad o rotación alta de personal por su inconformidad con el clima organizacional en el que se desarrollan, no le conviene en lo absoluto a la empresa” (Cueva, 2016, pág. 54). Las empresas se

desarrollan y crecen, de acuerdo al clima organizacional en que sus empleados se desarrollen, y el salario emocional es una opción a ser tomada en cuenta para mejorar el entorno laboral de los trabajadores.

Los resultados obtenidos de la aplicación del programa operativo SPSS, refleja que el análisis de confiabilidad de los instrumentos utilizados fue de 0,997 lo cual indica que el mismo está muy cercano a 1. Este resultado expresa que las variables están correlacionadas positivamente y existe un mayor grado de confianza en la aplicación del instrumento, lo cual permitió realizar un análisis general de las variables dependiente e independiente, con sus respectivas dimensiones.

Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar en la empresa PYDACO CIA LTDA, que la no implementación de compensaciones no monetarias, ha incidido en que el desempeño de los empleados y el ambiente laboral en el que se desempeñan tengan un nivel medio de aprobación, existe un número bajo de empleados que laboran con imparcialidad, el promedio de empleados que expresan sentir orgullo por laborar en la empresa así como el promedio de empleados que expresan sentirse satisfechos con la implementación por parte de la empresa de compensaciones no monetarias tienen un nivel medio de aprobación, el promedio de empleados que expresan sentirse conformes en su realización personal es bajo el promedio de empleados que reflejan involucramiento laboral tienen un promedio medio y finalmente el promedio de empleados que expresan que se fomenta la comunicación en la empresa es bajo.

Como lo expresa Suarez & Alvarado (2018), se pueden disminuir los niveles de descontento que existe entre los empleados de una organización aplicando compensaciones no monetarias que tengan una influencia positiva en el clima organizacional lo cual finalmente beneficiará de manera positiva en la productividad de la organización.

La calidad de vida de los trabajadores mejora substancialmente, al implementarse los diferentes tipos de compensaciones no monetarias que

forman parte del salario emocional, lo cual contribuye a lograr conseguir un mejor equilibrio entre su vida cotidiana y su vida laboral. El salario emocional influye en mejorar las expectativas del empleado, ya que este se motiva en brindar lo mejor de sí para el beneficio de la empresa, lo cual influirá en disminuir la rotación del personal que abandona la empresa por sentir inconformidad con el clima organizacional en el que laboran (pág. 54).

El salario emocional brindará finalmente, motivaciones extras en el empleado de poder mejorar el trabajo que realiza en la empresa. Adicionalmente esto lo motivará para adquirir compromisos de estabilidad, responsabilidad y lealtad hacia la empresa, lo cual permitirá que sea apto para nuevos ascensos y oportunidades dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Sobre el objetivo analizar la relación que existe entre la dimensión desempeño y realización personal de la empresa se tiene que los resultados de la prueba Rho de Spearman de la dimensión desempeño y la dimensión realización personal de la empresa indica que existe una correlación positiva media de 0,507, por lo tanto, se puede interpretar que a un mayor desempeño del personal mayor será la realización personal de los empleados al establecerse el salario emocional en la empresa.
2. Con respecto al objetivo establecer la relación que existe entre la dimensión ambiente laboral e involucramiento laboral se concluye que los resultados de la prueba Rho de Spearman de la dimensión ambiente laboral y la dimensión realización personal de la empresa, indican que existe una correlación positiva media de 0,587, por lo tanto, se puede interpretar que a un mayor ambiente laboral, mayor será el involucramiento laboral de los empleados al establecerse el salario emocional en la empresa.
3. Referente al objetivo determinar la relación que existe entre la dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador, los resultados de la prueba Rho de Spearman de la dimensión compensación no monetaria y la dimensión comunicación, indica que existe una correlación positiva débil de 0,445, por lo tanto, se puede interpretar que existe una relación entre la dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador.

VII. RECOMENDACIONES

1. Aplicar compensaciones no monetarias como parte del salario emocional entre el personal administrativo y operativo que labora en la empresa lo cual incidirá que mejore el desempeño de los empleados que laboran en la PYDACO CIA. LTDA, se perciba un buen ambiente laboral que beneficie el trabajo diario que se realiza y que aumente el promedio de empleados que expresan sentir orgullo por laborar en la organización.
2. Elaborar en futuras investigaciones un plan de salario emocional que beneficie el talento humano de la empresa. El mencionado plan debe enfocarse en buscar las mejores alternativas de solución para que los empleados que laboren en la empresa, puedan contar con la mayor cantidad de compensaciones no monetarias que incidan de manera positiva en su realización personal, involucramiento laboral y que se fomente de mejor manera la comunicación en la empresa.
3. Implementar el salario emocional para aumentar la retención del talento humano de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador. La aplicación de compensaciones no monetarias como transporte, alimentación, reconocimientos, etc, influirá en que se aumente el involucramiento laboral, se mejoren las relaciones interpersonales, y que exista mayor satisfacción con el clima organizacional de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, L., & Marlo, A. (2016). Plan de Capacitación para Mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015. *Scielo*, 1 - 89.
- Ahammad , G. (2015). op management retention in cross-border acquisitions: The roles of financial incentives, acquirer's commitment and autonomy. *European Journal of International Management*, 458 - 480.
- Alava, M., & Gómez , K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2016. *Redalyc*, 56 - 98.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica.
- Barrera, E. (2016). Building a commercialization capability for microcredit institutions. *Scielo*, 21 - 31.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá - Colombia: Editorial Pearson Educación, Tercera Edición.
- Bessant, J. (2015). Managing Advanced Manufacturing. *Scielo*, 2 - 12.
- Bravo, M. (2015). Human talent factor in the organizations. *Ing. Ind. vol.34 no.1 La Habana*, 23 - 34.
- Bryant , A. (2017). Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent. *Compensation & Benefits Review*, 171 - 175.
- Castillo, C. (2019). Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo. *TESEO*, 17.
- Chen , M. (2016). Developing Intelligent Organizations: a Context-Based approach to individual an organizational effectiveness. *Journal of Organizational Computing. V 2. Issue 2*, 12 - 22.
- Cohendet, P. (2015). Communities and Organizational Capabilities. *Memorias de la Presentación en DRUID's Nelson and Winter Conference*, 12-15.
- Córdova, J. (2018). Two instruments to measure perceptions of the dual model in entrepreneurs. *Scielo*, 1 - 6.
- Cuesta, A. (2017). Gestión de talento humano y del conocimiento. *Dialnet*, 34 - 87.

- Cueva, S. (2016). La Capacitación Laboral en América Latina. *The Dialogue Leadership for the Américas*, 5.
- Cumsille, B. (2016). El Desempeño Laboral en América Latina. *Scielo*, 8 - 21.
- Dessler, G. (2017). *Administración de personal*. México: Editorial Pearson Educación.
- Fernández, C. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Fiszbein, A. (2016). Liderazgo y Capacitación laboral en las Organizaciones. *Dialnet*, 9 - 23.
- Florez, V. (2018). Estrategias para Retener al Capital Humano. *Scielo*, 34 - 45.
- Gitman, L. (2015). *Principios de administración de empresas*. México: Editorial Pearson Educación.
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación*. La Habana - Cuba: Editorial Felix Varela.
- Herrera, J. (2014). The general health social security system and the formation of its human talent. *Colomb. Med. vol.45 no.2 Cali* , 23 - 29.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de recursos humanos*. Madrid - España: Editorial ESIC.
- Johnson, B. (2015). Institutional learning. *National Systems of innovation. Londres*, 19 - 23.
- Kuezmarski, T. (2015). Management Siglo XXI. *Innovación* , 12 - 15.
- López , L. (2019). Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano. *Scielo*, 33 - 39.
- Mejía, A. (2016). Development of human talent: A strategic factor in the development. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 43 - 81.
- Parra , R. (2016). Strategy and generation of value in service-providing companies. *Scielo*, 22 - 56.
- Ramírez, R. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Inf. tecnol. vol.30 no.6 La Serena*, 2 - 11.
- Riascos, S. (2017). ICT tools as support fort he management of human talent. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 2 - 9.
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Educación.

- Suarez , K., & Alvarado, A. (2018). Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa Transp Enangeal S.A. *Redalyc*, 67 - 123.
- Súarez, A. (2018). ¿Cómo estructurar un plan de capacitación? *Gestión Humana*, 1 - 5.
- Toledo, R. (2016). *Gestion Administrativa*. Madrid - España: Editorial MAD Eduforma.
- Tonete, J. (2016). Mentoria do talento na escola: análise de publicações nacionais e internacionais. *Scielo*, 22 - 30.
- Vásquez, S., & Umina , B. (2017). Plan de Capacitación y el Desempeño Laboral en la Empresa Serpetbol Perú S.A.C. – San Borja 2016 Lima, Perú. *Scielo*, 2 - 34.
- Viñas, J. (2015). *Guía Para Gerentes de Capacitacion*. Madrid - España: Editorial Mc Graw Hill.
- Zuñiga, A. (2015). *Consejos para un buen desempeño laboral*. México: Editorial Intermedio Editores.

ANEXOS

Anexo 4. Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de las variables					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE	El salario emocional se trata sobre satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.	El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Conocimiento 	ORDINAL
Salario emocional			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trato • Empatía 	
			Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia • Independencia • Transparencia 	
			Orgullo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia • Profesionalización 	
			Compensación no monetaria	<ul style="list-style-type: none"> • Guardería • Transporte • Alimentación • Seguro privado • Educación • Esparcimiento 	
VARIABLE DEPENDIENTE	El clima organizacional es el conjunto de las sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral.	Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Desarrollo profesional 	ORDINAL
Clima organizacional			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la institución • Identificación con la institución 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez en la comunicación • Claridad en la comunicación 	

Fuente: Empresa PYDACO

Elaboración: María Elisa Ortiz Cruz

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos entrevista aplicada al gerente de la empresa PYDACO CIA. LTDA.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Tema: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

Objetivo: Implementar el salario emocional que ayude a mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Quevedo, Ecuador

Compromiso: Estimado colaborador, solicito de la manera más comedida se sirva contestar el siguiente cuestionario; nos comprometemos a guardar absoluta reserva de la información que nos proporcione y de antemano le ofrecemos nuestros agradecimientos.

No.	Preguntas	Respuestas
1.	¿Considera que usted que la organización es un buen lugar para trabajar?	SI
2.	¿Cree usted que el trabajo que realizan los empleados es compatible con los objetivos de la empresa?	SI
3.	¿Tienen los empleados los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?	SI
4.	¿Los empleados reciben retroalimentación sobre las labores que realizan?	SI
5.	¿Cree usted que los empleados se sienten a gusto con el trabajo que realizan en la empresa?	SI

6.	¿Tiene usted conocimiento de lo que es el Salario Emocional?	SI
7.	¿Qué puede hacer su organización para aumentar el Salario Emocional?	Reforzar el tema de la motivación e incrementar el reconocimiento del personal a cargo
8.	¿Quién es responsable del Salario Emocional, el empleador, la empresa o el empleado?	La Empresa
9.	¿Qué puede suceder si un empleado con un alto rendimiento descubre que tiene un Salario Emocional muy bajo?	Se desmotivaría, a la par de que estaría cumpliendo sus labores por inercia
10.	¿Cuál sería el beneficio del Salario Emocional para su organización?	Mejorar el grado de compromiso de los empleados y reducir el absentismo laboral

DISOR CIA. LTDA.

AGENCIA - COPIEDO

VIA VALENCIA KM. 4 72

TEL. 30734298 30734201

Jorge Casañas V.
Jefe de Agencia

Anexo 6. Cuestionario de encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Tema: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

Objetivo: Implementar el salario emocional que ayude a mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Quevedo, Ecuador

Instrucciones: Estimado colaborador, solicito de la manera más comedida se sirva contestar el siguiente cuestionario. Ubique una X según la simbología donde usted considere conveniente, siendo 5 la mayor calificación y siendo 1 la menor calificación; nos comprometemos a guardar absoluta reserva de la información que nos proporcione y de antemano le ofrecemos nuestros agradecimientos.

Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

Datos informativos:

Nombres y apellidos:

Sexo:

Edad:

Área de trabajo:

Cargo que ocupa:

VARIABLE INDEPENDIENTE: SALARIO EMOCIONAL

DIMENSIÓN: DESEMPEÑO						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1.	Mi Jefe o Supervisor es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.					
2.	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.					
3.	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.					
DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
4	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.					
5	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.					
6	Existe por parte de la empresa un gesto de preocupación y buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores					
DIMENSIÓN: IMPARCIALIDAD						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
7	Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo					
8	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.					
9	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos					

10	Los planes de Bienestar que posee la institución, contemplan todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.					
11	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos					
12	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta					
DIMENSIÓN: ORGULLO						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
13	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades					
14	Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal.					
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN NO MONETARIA						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
15	Considera usted que la empresa debe contar con el servicio de guardería para beneficio de los más pequeños.					
16	Considera usted que la empresa brinde el servicio de transporte al personal que por cuestiones de horarios sale tarde de su jornada laboral.					
17	Considera usted que la empresa debería brindar alimentación al personal que tiene que realizar desplazamientos largos.					
18	Considera que la empresa deba brindar servicios de seguro privados con planes de jubilación adicionales					
19	Cree usted que la empresa debe incluir becas de estudios para mejorar la educación de sus hijos					
20	Existe un lugar de esparcimiento para los empleados en sus horas de descanso					

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
21	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
22	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
23	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
24	Se valoran los altos niveles de desempeño					
25	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
28	La empresa promueve el desarrollo personal.					
29	Se reconocen los logros en el trabajo.					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
30	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
31	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
32	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
33	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					

34	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
35	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
N°	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
36	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
37	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
38	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
39	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
40	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					

Anexo 7: Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

El experto o juez evalúa de manera independiente: la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; con la que están redactadas los ítems o reactivos. Así también se informa que la validación de los instrumentos será firmada por el docente de la experiencia curricular Diseño del Proyecto de Investigación, es decir, solo se exige el visto bueno del docente para su aplicación.

Por otro lado, la matriz de validación utilizada para este proceso es la que mostramos a continuación, la cual tendrá que ser adaptada acorde a cada variable en estudio; es decir si la variable en estudio no tiene dimensiones se omitirá esa columna.

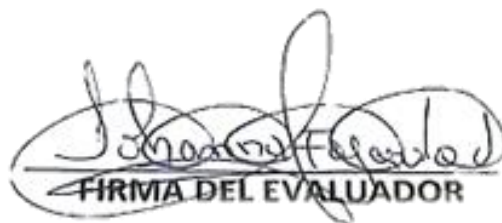
MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE

ÍTULO DE LA TESIS: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. -Ecuador -2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy Bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Salario emocional	DESEMPEÑO	CONFIANZA	1. Mi Jefe o Supervisor es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.				X		X		X		X		NINGUNA		
		CONOCIMIENTO	2. Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.				X		X		X		X		NINGUNA		
			3. La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro		X			X		X		X		X		NINGUNA	
	AMBIENTE LABORAL	TRATO	4. Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.		X			X		X		X		X		NINGUNA	
			5. Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y comfortable.			X		X		X		X		X		NINGUNA	

	EMPATÍA	6. Existe por parte de la empresa un gesto de preocupación y buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores			X		X		X		X		X		NINGUNA
IMPARCIALIDAD	JUSTICIA	7. Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo			X		X		X		X		X		NINGUNA
		8. En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	INDEPENDENCIA	9. La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos			X		X		X		X		X		NINGUNA
		10. Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		11. En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos			X		X		X		X		X		NINGUNA
TRANSPARENCIA	12. Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.			X		X		X		X		X		NINGUNA	
ORGULLO	SENTIDO DE PERTENENCIA	13. Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades.			X		X		X		X		X		NINGUNA

	PROFESIONALIZACIÓN	14. Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de proveer de conocimiento al personal.			X		X		X		X		X		NINGUNA
COMPENSACION NO MONETARIA	GUARDERÍA	15. Considera usted que la empresa debe contar con el servicio de guardería para beneficio de los más pequeños.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	TRANSPORTE	16. Considera usted que la empresa brinde el servicio de transporte al personal que por cuestiones de horarios sale tarde de su jornada laboral.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	ALIMENTACIÓN	17. Considera usted que la empresa debería brindar alimentación al personal que tiene que realizar desplazamientos largos.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	SEGURO PRIVADO	18. Considera que la empresa deba brindar servicios de seguro privados con planes de jubilación adicionales			X										
	EDUCACIÓN	19. Cree usted que la empresa debe incluir becas de estudios para mejorar la educación de sus hijos			X		X		X		X		X		NINGUNA
	ESPARCIMIENTO	20. Existe un lugar de esparcimiento para los empleados en sus horas de descanso			X		X		X		X		X		NINGUNA


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: CONOCER LAS OPINIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO - ECUADOR, SOBRE LA INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN SUS PUESTOS DE TRABAJO

DIRIGIDO A: EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, QUEVEDO, ECUADOR, AÑO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Johanna Elizabeth Fajardo Vargas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Dirección de Talento Humano

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy Bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	REALIZACIÓN PERSONAL	DESARROLLO PERSONAL	1. Existen oportunidades de progresar en la institución			X			X		X		X		X		NINGUNA
			2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados			X			X		X		X		X		NINGUNA
			3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo				X		X		X		X		X		NINGUNA
			4. Se valoran los altos niveles de desempeño			X			X		X		X		X		NINGUNA
			5. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.			X			X		X		X		X		NINGUNA
			6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.			X			X		X		X		X		NINGUNA
	DESARROLLO PROFESIONAL	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
		8. La empresa promueve el desarrollo personal.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
		9. Se reconocen los logros en el trabajo.			X			X		X		X		X		NINGUNA	

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN	10. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		11. Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		12. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	13. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X										
		15. Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.			X		X		X		X		X		NINGUNA
COMUNICACIÓN	FLUIDEZ EN LA COMUNICACIÓN	16. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		17. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		18. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		19. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	CLARIDAD EN LA COMUNICACIÓN	20. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			X		X		X		X		X		NINGUNA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO


FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: ESTABLECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO - ECUADOR, AÑO 2020

DIRIGIDO A: EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, QUEVEDO, ECUADOR, AÑO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Johanna Elizabeth Fajardo Vargas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Dirección de Talento Humano

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy Bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Salario emocional	DESEMPEÑO	CONFIANZA	1. Mi Jefe o Supervisor es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.		X			X		X		X		X		NINGUNA	
		CONOCIMIENTO	2. Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los		X			X		X		X		X		NINGUNA	
			3. La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro		X			X		X		X		X		NINGUNA	
	AMBIENTE LABORAL	TRATO	4. Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.			X		X		X		X		X		NINGUNA	
			5. Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.			X		X		X		X		X		NINGUNA	
		EMPATÍA	6. Existe por parte de la empresa un gesto de preocupación y buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores			X		X		X		X		X		NINGUNA	

IMPARCIALIDAD	JUSTICIA	7. Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo			X			X		XX		X		X		NINGUNA
IMPARCIALIDAD	JUSTICIA	8. En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.			X			X		X		X		X		NINGUNA
ORGULLO	INDEPENDENCIA	9. La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos				X		X		X		X		X		NINGUNA
	INDEPENDENCIA	10. Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.				X		X		X		X		X		NINGUNA
	TRANSPARENCIA	11. En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos				X		X		X		X		X		NINGUNA
	TRANSPARENCIA	12. Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.				X		X		X		X		X		NINGUNA
	SENTIDO DE PERTENENCIA	13. Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades.				X		X		X		X		X		NINGUNA
ORGULLO	PROFESIONALIZACIÓN	14. Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de proveer de conocimiento al personal.				X		X		X		X		X		NINGUNA
COMPENSACION NO MONETARIA																

COMPENSACION NO MONETARIA	GUARDERÍA	15. Considera usted que la empresa debe contar con el servicio de guardería para beneficio de los más pequeños.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
	TRANSPORTE	16. Considera usted que la empresa brinde el servicio de transporte al personal que por cuestiones de horarios sale tarde de su jornada laboral.			X		X		X		X		X		X		NINGUNA
	ALIMENTACIÓN	17. Considera usted que la empresa debería brindar alimentación al personal que tiene que realizar desplazamientos largos.			X		X		X		X		X		X		NINGUNA
	SEGURO PRIVADO	18. Considera que la empresa deba brindar servicios de seguro privados con planes de jubilación adicionales			X		X		X		X		X		X		NINGUNA
	EDUCACIÓN	19. Cree usted que la empresa debe incluir becas de estudios para mejorar la educación de sus hijos			X												
	ESPARCIMIENTO	20. Existe un lugar de esparcimiento para los empleados en sus horas de descanso			X		X		X		X		X		X		NINGUNA


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: CONOCER LAS OPINIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO - ECUADOR, SOBRE LA INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN SUS PUESTOS DE TRABAJO

DIRIGIDO A: EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, QUEVEDO, ECUADOR, AÑO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Moyano Pinos Marianela del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy Bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	REALIZACIÓN PERSONAL	DESARROLLO PERSONAL	1. Existen oportunidades de progresar en la institución			X			X		X		X		X		NINGUNA
			2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados			X			X		X		X		X		NINGUNA
			3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo			X			X		X		X		X		NINGUNA
			4. Se valoran los altos niveles de desempeño			X			X		X		X		X		NINGUNA
			5. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.			X			X		X		X		X		NINGUNA
			6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.			X			X		X		X		X		NINGUNA
	DESARROLLO PROFESIONAL	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
		8. La empresa promueve el desarrollo personal.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
		9. Se reconocen los logros en el trabajo.			X			X		X		X		X		NINGUNA	

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN	10. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		11. Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		12. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	13. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X										
		15. Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.			X		X		X		X		X		NINGUNA
COMUNICACIÓN	FLUIDEZ EN LA COMUNICACIÓN	16. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		17. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		18. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		19. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	CLARIDAD EN LA COMUNICACIÓN	20. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			X		X		X		X		X		NINGUNA


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: ESTABLECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO - ECUADOR, AÑO 2020

DIRIGIDO A: EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, QUEVEDO, ECUADOR, AÑO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Moyano Pinos Marianela del Carmen

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Empresas

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy Bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Salario emocional	DESEMPEÑO	CONFIANZA	1. Mi Jefe o Supervisor es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.			X			X		X		X		NINGUNA		
		CONOCIMIENTO	2. Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los			X		X		X		X		X		NINGUNA	
			3. La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro				X		X		X		X		X		NINGUNA
	AMBIENTE LABORAL	TRATO	4. Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.				X		X		X		X		X		NINGUNA
			5. Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.				X		X		X		X		X		NINGUNA

	EMPATÍA	6. Existe por parte de la empresa un gesto de preocupación y buena voluntad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores			X		X		X		X		X		NINGUNA
IMPARCIALIDAD	JUSTICIA	7. Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo			X										
IMPARCIALIDAD	JUSTICIA	8. En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.			X		X		X		X		X		NINGUNA
ORGULLO	INDEPENDENCIA	9. La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos			X		X		X		X		X		NINGUNA
	INDEPENDENCIA	10. Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		11. En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos			X		X		X		X		X		NINGUNA
	TRANSPARENCIA	12. Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	SENTIDO DE PERTENENCIA	13. Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades.			X		X		X		X		X		NINGUNA

ORGULLO COMPENSACION NO MONETARIA	PROFESIONALIZACIÓN	14. Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de proveer de conocimiento al personal.				X		X		X		X		X		NINGUNA
	GUARDERÍA	15. Considera usted que la empresa debe contar con el servicio de guardería para beneficio de los más pequeños.				X		X		X		X		X		NINGUNA
COMPENSACION NO MONETARIA	TRANSPORTE	16. Considera usted que la empresa brinde el servicio de transporte al personal que por cuestiones de horarios sale tarde de su jornada laboral.				X		X		X		X		X		NINGUNA
	ALIMENTACIÓN	17. Considera usted que la empresa debería brindar alimentación al personal que tiene que realizar desplazamientos largos.				X		X		X		X		X		NINGUNA
	SEGURO PRIVADO	18. Considera que la empresa deba brindar servicios de seguro privados con planes de jubilación adicionales				X		X		X		X		X		NINGUNA
	EDUCACIÓN	19. Cree usted que la empresa debe incluir becas de estudios para mejorar la educación de sus hijos				X										
	ESPARCIMIENTO	20. Existe un lugar de esparcimiento para los empleados en sus horas de descanso				X		X		X		X		X		NINGUNA


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: CONOCER LAS OPINIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO - ECUADOR, SOBRE LA INCIDENCIA DEL SALARIO EMOCIONAL EN SUS PUESTOS DE TRABAJO

DIRIGIDO A: EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, QUEVEDO, ECUADOR, AÑO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Quizhpe Monar Guido Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Empresas Mención Negocios Internacionales

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE

TÍTULO DE LA TESIS: Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy Bajo	2. Bajo	3. Medio	4. Alto	5. Muy alto	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	REALIZACIÓN PERSONAL	DESARROLLO PERSONAL	1. Existen oportunidades de progresar en la institución			X			X		X		X		X		NINGUNA
			2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados			X			X		X		X		X		NINGUNA
			3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo			X			X		X		X		X		NINGUNA
			4. Se valoran los altos niveles de desempeño			X			X		X		X		X		NINGUNA
			5. Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.			X			X		X		X		X		NINGUNA
			6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.				X		X		X		X		X		NINGUNA
	DESARROLLO PROFESIONAL	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
		8. La empresa promueve el desarrollo personal.			X			X		X		X		X		NINGUNA	
		9. Se reconocen los logros en el trabajo.			X			X		X		X		X		NINGUNA	

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN	10. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			XX		X		X		X		X		NINGUNA
		11. Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		12. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	13. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.			X										
		15. Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.			X		X		X		X		X		NINGUNA
COMUNICACIÓN	FLUIDEZ EN LA COMUNICACIÓN	16. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		17. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		18. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.			X		X		X		X		X		NINGUNA
		19. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X		X		X		X		X		NINGUNA
	CLARIDAD EN LA COMUNICACIÓN	20. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			X		X		X		X		X		NINGUNA


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: ESTABLECER EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, DE LA CIUDAD DE QUEVEDO - ECUADOR, AÑO 2020

DIRIGIDO A: EMPLEADOS DE LA EMPRESA PYDACO CIA LTDA, QUEVEDO, ECUADOR, AÑO 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Quizhpe Monar Guido Roberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Empresas Mención Negocios Internacionales

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 8. Validación de instrumentos – Validez de criterio

Dimensiones	Media	Desviación
Variable independiente		
Desempeño	3,48	0,07
Ambiente laboral	3,50	0,36
Imparcialidad	2,84	0,13
Orgullo	3,31	0,39
Compensación no monetaria	3,97	0,94
Variable dependiente		
Realización personal	2,72	0,22
Involucramiento laboral	3,30	0,12
Comunicación	2,92	0,22
Desempeño	3,48	0,07
Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Omega de McDonald's	
0,997	0,998	

Fuente: Empresa PYDACO CIA. LTDA

Elaboración: María Elisa Ortiz Cruz

Anexo 9. Presupuesto requerido para implementar una guardería en la empresa PYDACO CIA. LTDA.

No.	MESES	VALOR
1	Enero	200,00
2	Febrero	200,00
3	Marzo	200,00
4	Abril	200,00
5	Mayo	200,00
6	Junio	200,00
7	Julio	200,00
8	Agosto	200,00
9	Septiembre	200,00
10	Octubre	200,00
11	Noviembre	200,00
12	Diciembre	200,00
TOTAL		2400,00

Fuente: Empresa PYDACO CIA. LTDA

Elaboración: María Elisa Ortiz Cruz

Anexo 10. Presupuesto requerido para implementar servicio de trasportación en la empresa PYDACO CIA. LTDA.

No.	MESES	VALOR
1	Enero	300,00
2	Febrero	300,00
3	Marzo	300,00
4	Abril	300,00
5	Mayo	300,00
6	Junio	300,00
7	Julio	300,00
8	Agosto	300,00
9	Septiembre	300,00
10	Octubre	300,00
11	Noviembre	300,00
12	Diciembre	300,00
TOTAL		3600,00

Fuente: Empresa PYDACO CIA. LTDA

Elaboración: María Elisa Ortiz Cruz

Anexo 11. Presupuesto requerido para implementar servicio de alimentación en la empresa PYDACO CIA. LTDA.

No.	MESES	VALOR
1	Enero	100,00
2	Febrero	100,00
3	Marzo	100,00
4	Abril	100,00
5	Mayo	100,00
6	Junio	100,00
7	Julio	100,00
8	Agosto	100,00
9	Septiembre	100,00
10	Octubre	100,00
11	Noviembre	100,00
12	Diciembre	100,00
TOTAL		1200,00

Fuente: Empresa PYDACO CIA. LTDA

Elaboración: María Elisa Ortiz Cruz

Anexo 12. Validación de instrumentos – validez de constructo

Encuesta PYDACO CIA LTDA Año 2020 (respuestas).xlsx - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

154 =PROMEDIO(H47:J47)

	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1	AREA DE TRABAJO	QUE CARGO OCUPA	1. Mi Jefe o Supervisor es	2. Se tiene claro conocim	3. La evaluación sobre el	4. Mi Institución es un bu	5. Mi lugar de trabajo es f	6. Existe por parte de la	7. Existe un recon
7	ADMINISTRACION	CAJERA	Muy alto	Muy alto	Muy alto	Alto	Alto	Medio	Muy bajo
8	Ventas	Asesora comercial	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Alto	Alto	Medio
9	BODEGA	CHOFER	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
10	Ejecutivo en Ventas	Vendedor	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Medio	Medio
11	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Bajo
12	VENTAS	VENDEDOR	Muy alto	Alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto	Alto
13	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
14	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
15	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
16	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
17	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
18	BODEGA	CHOFER	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
19	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
20	BODEGA	ASISTENTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
21	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Bajo	Bajo
22	BODEGA	ASISTENTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
23	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo
24	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
25	BODEGA	CHOFER	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
26	BODEGA	JEFE DE BODEGA	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
27	BODEGA	CHOFER	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Bajo
28	BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
29	BODEGA	CHOFER	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
30	BODEGA	CHOFER	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
31	VENTAS	VENDEDOR	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo
32	VENTAS	VENDEDOR	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
33	VENTAS	SUPERVISOR DE VENTAS	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio
34	VENTAS	VENDEDOR	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
35	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRADORA	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Medio

Respuestas de formulario 1 Respuestas de formulario 2

100% 22:49 20/12/2020

Encuesta PYDACO CIA LTDA Año 2020 (respuestas).xlsx - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

154 =PROMEDIO(H47:J47)

	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	8. En mi dirección o unidad: 9. La institución me brinda: 10. Los planes de Bienes 11. En mi lugar de trabajo 12. Si tuviera la oportunidad 13. Mi director o jefe(a) a: 14. Se realiza retroalimentación 15. Considera usted que: 16. Considera usted:								
7	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
8	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto
9	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
10	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
11	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Alto	Medio	Alto	Alto
12	Alto	Alto	Medio	Alto	Muy bajo	Muy alto	Alto	Alto	Alto
13	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	Muy alto	Muy alto
14	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Muy alto	Muy alto
15	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
16	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alto
17	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Muy alto
18	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	Muy alto	Alto
19	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
20	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
21	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
22	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
23	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
24	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alto
25	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
26	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
27	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Alto
28	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Alto
29	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alto
30	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Alto
31	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
32	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
33	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
34	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto
35	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto

Respuestas de formulario 1 Respuestas de formulario 2

Listo 100%

22:50 20/12/2020

Encuesta PYDACO CIA LTDA Año 2020 (respuestas).xlsx - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

154 =PROMEDIO(H47:J47)

	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	8. En mi dirección o unidad: 9. La institución me brinda: 10. Los planes de Bienes 11. En mi lugar de trabajo 12. Si tuviera la oportunidad: 13. Mi director o jefe(a) a: 14. Se realiza retroalimentación: 15. Considera usted que: 16. Considera usted que:								
7	Alto	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Alto
8	Medio	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Muy alto	Alto	Muy alto
9	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
10	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio
11	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Alto	Medio	Alto	Alto
12	Alto	Alto	Medio	Alto	Muy bajo	Muy alto	Alto	Alto	Alto
13	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	Muy alto	Muy alto
14	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Muy alto	Muy alto
15	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
16	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alto
17	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Muy alto
18	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	Muy alto	Alto
19	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
20	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
21	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
22	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
23	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto
24	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alto
25	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
26	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Alto	Alto
27	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Alto
28	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Alto
29	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Alto	Alto
30	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Alto
31	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Alto
32	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
33	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Alto
34	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Muy alto	Muy alto
35	Alto	Alto	Alto	Alto	Medio	Muy alto	Alto	Muy alto	Muy alto

Respuestas de formulario 1 Respuestas de formulario 2

22:50 20/12/2020

Anexo 13. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia								
Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Enfoque, Tipo, Diseño	Técnicas e Instrumentos	Escala de medición	Prueba de contraste
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona el salario emocional, con el clima organizacional de la empresa PYDACO CÍA LTDA.</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión desempeño incide en la realización personal de la empresa? • ¿De qué manera la dimensión ambiente laboral incide en el involucramiento laboral del personal que labora en la empresa? • ¿Cómo la dimensión compensación no monetaria incide en la comunicación del personal que labora en la empresa PYDACO CÍA. LTDA? 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación del salario emocional con el clima organizacional de la empresa PYDACO CÍA. LTDA. Quevedo, Ecuador <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación que existe entre la dimensión desempeño y realización personal de la empresa. • Establecer la relación que existe entre la dimensión ambiente laboral e involucramiento laboral. • Determinar la relación que existe entre la dimensión compensación no monetaria y comunicación en la empresa PYDACO CÍA. LTDA. Ecuador 	<p>H₀: El salario emocional si influye en el clima organizacional.</p>	<p>Variable Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional <p>Variable dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional 	<p>Dimensión variable Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Ambiente laboral • Imparcialidad • Orgullo • Compensación no monetaria <p>Dimensión variable dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Involucramiento laboral • Comunicación • Desempeño 	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Técnicas: Encuesta Entrevista</p>	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Shapiro-Wilk • Alfa de Cronbach • Omega de McDonald's • Rho de Spearman

Anexo 14. Solicitud y constancia de institución que acredita la realización del estudio



Matriz Quito - Ecuador

Dirección: Antonio Basantes 261-53 y Av. Galo Plaza Lasso
Teléfono: (593) 22 - 483 - 981

Quivado, 29 de octubre de 2020

Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Ciudad

Referencia: Autorización para realizar estudio de investigación para tesis

De nuestra consideración:

Me es grato dirigirme a usted para manifestarle mis deseos de éxito en la labor que realiza al mismo tiempo doy respuesta a su documento.

Autorizo al estudiante Ing. Ortiz Cruz, María Elisa, con CI. 1208116883, estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA, para aplicar su instrumento de investigación con el fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: Propuesta para desarrollar una estrategia de salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador- 2020, a fin de obtener su grado de Maestría en Administración de Negocios – MBA, brindándole las facilidades y proporcionándole la información necesaria, para el buen desarrollo de su investigación.

Se expide la presente carta para los fines correspondientes

DISOR CIA. LTDA.
Cofradía, Merced, Quivado
VIA VALENCIA AV. CRUZ
TEL: (099) 4914 0000
Jorge Espinosa
Jefe De Agencia
CI. N°120276968-5

PYDACO Cia. Ltda.

Quito - Cotacachi - Ambato - Esmeraldas - Nacua - Mera

DISOR Cia. Ltda.

Lago Agrio - Portoviejo - Santo Domingo - Quivado

PYM Cia. Ltda.

Tarma - Loja

www.pydaco.com



Anexo 15. Base de datos

Encuesta PYDACO CIA LTDA Año 2020 (respuestas).xlsx - Microsoft Excel

1	Marca temporal	ESCRIBA SUS NOMBRE	ESCRIBA SUS APELLID	SEXO	EDAD	AREA DE TRA2	QUE CARGO OCUPA	1. Mi Jefe o Supervisor es	2. Se tiene claro c
2	11/1/2020 19:10:05	MÓNICA DEL ROCIO	ZAVALA MAYORGA	FEMENINO		56 EMPRESA	LIMPIEZA		4
3	11/1/2020 19:58:03	Darwin Ernesto	Candelario Rosado	Masculino		38 Ventas	Supervisor		3
4	11/1/2020 20:05:13	ANNABEL GUISELLA	TORRALES REYES	FEMENINO		37 ADMINISTRACIÓN	FACTURADORA		4
5	11/3/2020 0:11:39	Magali Marisela	Terán Veliz	Femenino		40 Ventas	Asesora comercial		4
6	11/3/2020 8:58:39	María De Jesús	Suárez Zamora	Femenino		52 Ventas	Ejecutivo de Ventas		5
7	11/3/2020 21:40:54	YADIRA ISABEL	PILLASAGUA CELORIO	FEMENINO		37 ADMINISTRACION	CAJERA		5
8	11/4/2020 1:11:17	Monica Lorena	García varas	Femenino		41 Ventas	Asesora comercial		3
9	11/4/2020 13:12:33	PEDRO WELLINGTON	MORAN FAJARDO	MASCULINO		58 BODEGA	CHOFER		4
10	11/4/2020 15:08:26	GERMAN ALEJANDRO	SOLEDISPA ZAMBRANC	MASCULINO	34 Años	Ejecutivo en Ventas	Vendedor		4
11	11/4/2020 15:56:02	BYRON FABIAN	MORAN JIMENEZ	MASCULINO		32 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
12	11/4/2020 15:57:38	RONALD XAVIER	TORRES NARANJO	MASCULINO		33 VENTAS	VENDEDOR		5
13	11/4/2020 16:05:41	FABRICIO ALBERTO	PLUAS ANCHUNDIA	MASCULINO		41 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
14	11/4/2020 16:14:50	JOSE RAUL	QUIROZ ALONZO	MASCULINO		43 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
15	11/4/2020 16:43:05	ISIDRO RAUL	RAMOS RUIZ	MASCULINO		35 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
16	11/4/2020 16:55:50	BEDER PREILIS	REINALDO VALDEZ	MASCULINO		51 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
17	11/4/2020 17:09:23	JOSE RAMON	RODRIGUEZ CEDEÑO	MASCULINO		46 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
18	11/4/2020 18:10:16	JOHNNY ANICIO	SANTANA CARRANZA	MASCULINO		51 BODEGA	CHOFER		4
19	11/4/2020 21:46:09	BYRON	MENDOZA BARCOS	MASCULINO		1974 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
20	11/4/2020 22:04:52	ELVIN ERIC	YEPEZ PETAO	MASCULINO		46 BODEGA	ASISTENTE DE BODEGA		3
21	11/4/2020 22:22:32	SANTIAGO HOMERO	ZAMBRANO SOLORZAN	MASCULINO		37 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
22	11/4/2020 23:23:43	RAFAEL CRISTIAN	MERINO MOREIRA	MASCULINO		61 BODEGA	ASISTENTE DE BODEGA		3
23	11/4/2020 23:38:43	JORGE EDRULFO	MENDOZA MENDOZA	MASCULINO		49 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
24	11/4/2020 23:49:24	JAVIER LEONEL	CHUEZ ROMAN	MASCULINO		31 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
25	11/5/2020 10:45:17	DUBLER ESTALIN	ALCIVAR ORMAZA	MASCULINO		49 BODEGA	CHOFER		3
26	11/5/2020 10:56:47	LUIS ALBERTO	BASTIDAS MACIAS	MASCULINO		63 BODEGA	JEFE DE BODEGA		4
27	11/5/2020 11:05:16	GALO ALFREDO	CABRERA VITERI	MASCULINO		52 BODEGA	CHOFER		3
28	11/5/2020 11:10:37	SERGIO ARISTIDES	CEDEÑO ALAVA	MASCULINO		51 BODEGA	AYUDANTE DE BODEGA		3
29	11/5/2020 11:26:32	GENARO JAVIER	CHAMORRO RAMOS	MASCULINO		43 BODEGA	CHOFER		3
30	11/5/2020 11:34:44	EFREN NICOLAS	CHENCHE RIVERA	MASCULINO		50 BODEGA	CHOFER		3

Encuesta PYDACO CIA LTDA Año 2020 (respuestas).xlsx - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	3. La evaluación sobre el	DESEMPEÑO	4. Mi Institución es un bu	5. Mi lugar de tra2 es físic	6. Existe por parte de la e	AMBIENTE LABORAL	7. Existe un reconocimier	8. En mi dirección o unid:	9. La institución me
2	4	3,67	3	3	3	3,00	3	3	
3	4	3,67	3	3	3	3,00	2	3	
4	4	4,33	5	4	1	3,33	3	3	
5	5	4,33	5	4	5	4,67	3	4	
6	5	5,00	5	5	4	4,67	5	5	
7	5	5,00	4	4	3	3,67	1	4	
8	4	3,67	5	4	4	4,33	3	3	
9	3	3,33	4	4	3	3,67	3	3	
10	2	3,33	4	4	3	3,67	3	3	
11	3	3,00	4	4	3	3,67	2	3	
12	4	4,33	5	4	5	4,67	4	4	
13	3	3,33	4	3	3	3,33	3	3	
14	3	3,00	3	4	3	3,33	3	3	
15	3	3,00	4	4	3	3,67	3	3	
16	3	3,00	4	4	3	3,67	3	2	
17	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2	
18	3	3,67	4	4	3	3,67	3	3	
19	3	3,00	4	4	3	3,67	3	3	
20	3	3,00	4	4	3	3,67	3	2	
21	3	3,00	4	4	2	3,33	2	3	
22	3	3,00	3	3	2	2,67	3	3	
23	3	3,00	3	3	2	2,67	2	2	
24	3	3,00	3	3	3	3,00	2	2	
25	3	3,00	3	3	3	3,00	2	2	
26	3	3,67	4	4	3	3,67	3	3	
27	3	3,33	4	3	3	3,33	2	3	
28	3	3,00	3	3	2	2,67	2	2	
29	3	3,00	4	4	3	3,67	3	3	
30	3	3,00	3	3	3	3,00	2	3	

Respuestas de formulario 1 Respuestas de formulario 2

100% 22:52 20/12/2020