



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una
entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Cubas Alcalde, Angela Victoria (orcid.org/0000-0002-2216-3260)

ASESORES:

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)
Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico con todo el corazón esta tesis a mis padres, Pricila y Edmundo por brindarme día a día su apoyo incondicional para cumplir mis metas, por sus consejos y paciencia. Por cada frase y palabra de aliento que no me dejaban decaer para seguir adelante siempre.

A mi preciosa y amada hija Mariana por ser mi fuente de inspiración y motivación para poder superarme a lo largo del camino por un futuro mejor.

A todas las personas que estuvieron conmigo sin esperar nada a cambio durante el proceso compartiéndome su conocimiento, apoyo incondicional y por esos momentos de alegrías y tristezas que forman parte del camino y que lograron que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud y vida durante este proceso de superación; y guiar cada uno de los pasos que doy.

A la empresa que me permitió hacer la investigación dentro de sus instalaciones y el apoyo que me brindaron.

A mis asesores de Maestría, por guiarme y brindarme los conocimientos y alcances para realizar el presente estudio de investigación, y culminar satisfactoriamente.



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.", cuyo autor es CUBAS ALCALDE ANGELA VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 02- 08-2023 10:41:20

Código documento Trilce: TRI - 0636381



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUBAS ALCALDE ANGELA VICTORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CUBAS ALCALDE ANGELA VICTORIA : 75178714 ORCID: 0000-0002-2216-3260	Firmado electrónicamente por: ACUBASAL97 el 17-08- 2023 12:43:22

Código documento Trilce: INV - 1293486

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
Figura 1. Las Dimensiones de la Productividad laboral.....	15
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	18
Figura 2. Diseño de contrastación.....	18
3.2 Variables y Operacionalización.....	19
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	25
<i>Correlación entre salario emocional y la eficiencia laboral</i>	25
Tabla 2.	26
<i>Niveles descriptivos del salario emocional (n = 30)</i>	26
Tabla 3.	27
<i>Análisis de fiabilidad de la variable salario emocional</i>	27
Tabla 4.	28
<i>Niveles descriptivos de la eficiencia laboral (n = 30)</i>	28
Tabla 5.	29
<i>Análisis de fiabilidad de la variable eficiencia laboral</i>	29
Tabla 6.	30
<i>Prueba de normalidad de los instrumentos aplicados a los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca</i>	30
Tabla 7.	31
<i>Correlación entre oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral</i>	31
Tabla 8.	32
<i>Correlación entre balance de vida y la eficiencia laboral</i>	32
Tabla 9.	33
<i>Correlación entre bienestar psicológico y la eficiencia laboral</i>	33
Tabla 10.	34
<i>Correlación entre entorno laboral y la eficiencia laboral</i>	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Las Dimensiones de la Productividad laboral.....	15
Figura 2. Diseño de contrastación.....	18
Figura 3. Gráfico del salario emocional (n = 30).....	26
Figura 4. Gráfico de la eficiencia laboral (n = 30).....	28

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023; de metodología; tipo aplicada, con diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Teniendo como población de estudio 30 colaboradores de la entidad. Usándose como instrumento el cuestionario; se usaron dos; uno para salario emocional y la eficiencia laboral. Este instrumento se validó por tres expertos y la confiabilidad fue través del coeficiente del alfa de Cronbach con un 0.955 para salario emocional y, del 0.949 para la eficiencia laboral, procesado en el programa estadístico SPSS 29. Hallándose como resultado que, el salario emocional se relaciona positiva y significativamente con la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca; con índice de correlación de 0.604, un nivel de correlación fuerte y con fiabilidad de ($p < 0.05$). Por lo tanto, se aprueba la hipótesis general de la investigación. Confirmándose que, a un mejor salario emocional, originan una mayor eficiencia laboral en los trabajadores de la empresa.

Palabras clave: Salario emocional, eficiencia laboral, entidad comercializadora, productividad.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship that exists between the emotional salary and labor efficiency in the workers of a coffee trading entity in Jaén, Cajamarca, 2023; of methodology; applied type, with a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. Having as study population 30 collaborators of the entity. Using the questionnaire as an instrument; two were used; one for emotional salary and work efficiency. This instrument was validated by three experts and the reliability was through the Cronbach's alpha coefficient with 0.955 for emotional salary and, 0.949 for labor efficiency, processed in the statistical program SPSS 29. Finding as a result that, the emotional salary it is positively and significantly related to labor efficiency in the workers of a coffee trading entity in Jaén, Cajamarca; with a coincidence index of 0.604, a strong and reliable coincidence level of ($p < 0.05$). Therefore, the general hypothesis of the investigation is approved. Confirming that, a better emotional salary, originate a greater labor efficiency in the workers of the company.

Keywords: Emotional salary, work efficiency, marketing entity, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El comportamiento organizacional y los márgenes de logros de los trabajadores han sufrido una caída considerable debido al brote del COVID-19. Si bien se ha logrado la adaptabilidad mediante los métodos híbridos de trabajo, sea trabajo remoto o presencial; la eficiencia de los trabajadores, en general, no ha logrado igualar los márgenes evidenciados con anterioridad (Bolivia-Rebolledo et al., 2021). La monotonía laboral y el contexto actual ha creado un clima propicio para que surja en los trabajadores nuevas necesidades laborales y que estas sean plasmadas en sus índices de logro y, por lo tanto, en la eficiencia de su labor (Organización internacional de trabajo, 2020).

Ante esta problemática, las empresas han respondido dando un apoyo adicional hacia sus trabajadores, obteniendo resultados disparejos en cada rubro de empresas y de acuerdo al beneficio brindado. Muchas empresas han reforzado sus métodos integrales de reconocimiento hacia sus trabajadores considerando el apoyo que brindan a la empresa, dando mayor flexibilidad y el considerar los aspectos personales de cada trabajador; otras empresas han creado métodos de premiación ante el cumplimiento de metas, dando mayores remuneraciones teniendo resultados positivos en casos específicos. (Hennekam, 1 de febrero de 2022). Sin embargo, el mayor inconveniente en el reconocimiento por parte de las empresas, es la falta de una estructura remunerativa y del condicionamiento forzado hacia la eficiencia.

Para lograr el reconocimiento adecuado de los trabajadores en una empresa, es necesario instaurar el salario emocional considerando que el brindar un balance entre la vida privada y la vida laboral, le permitirá al trabajador desenvolverse plenamente en su área de trabajo, interpretándose como la eficiencia laboral esperada (Espinoza y Toscano, 2020).

El salario emocional se define como el conjunto de retribuciones no económicas que obtiene el colaborador al realizar sus tareas en una organización, entendiéndose como, los beneficios netamente emocionales que un individuo recibe por su labor. Siendo esto visto como la base para la productividad de los trabajadores en la organización, sumándole todos los elementos que le permiten desarrollarse y crecer tanto de manera personal como profesional.

La productividad que es un indicador muy importante para una organización se mide si se cumple los objetivos transformando los insumos en productos, a menor costo. Por lo mismo para que una empresa sea productiva se requiere de dos elementos; eficiencia y eficacia. La organización es eficaz si obtiene el alcance de su meta en ventas o participación en el mercado en el que compite satisfaciendo sus necesidades, pero la productividad de la empresa también se mide y depende del alcance eficiente que tenga para lograr sus metas entendiéndose por este, el uso adecuado de los recursos. (Robbins y Judge, 2013).

La eficiencia laboral es de mucho interés para las organizaciones hoy en día, ya que esta nos ayuda con el cumplimiento de las tareas de manera inteligente sin la necesidad de esforzarse por lograrlo. Nos permite optimizar y valorar el tiempo que se usa para realizar las labores. Para obtener un nivel positivo de eficiencia en la organización debe cumplir necesariamente con requisitos que son; el estímulo y la motivación que son necesarios para que los trabajadores cumplan con su labor. Por lo que es de suma importancia estudiar el salario emocional y la eficiencia laboral.

A continuación, se presentan algunas problemáticas mencionadas anteriormente, con la finalidad de evidenciar los diversos contextos mundiales en torno a la eficiencia laboral y el salario emocional.

A nivel mundial, Pérez-Calle et al. (2021) realizaron un artículo científico acerca de las empresas españolas y su adaptación a los nuevos escenarios pos covid-19. En este artículo se resalta las problemáticas que se han presentado producto del contexto de la pandemia en las empresas españolas y como la eficiencia se ha visto disminuida. Su propuesta de solución se basa en la estructura de salario emocional teniendo como propuestas principales el desarrollo de TIC, la flexibilidad laboral y la capacidad de innovar, teniendo como indicador la adaptación a este nuevo contexto y, por ende, obteniendo resultados satisfactorios a futuro.

A nivel Latinoamérica, en Ecuador, Bustillos (2021) realizó su investigación observando que la problemática fundamental de las empresas comercializadoras es aumentar el abono en la remuneración de los trabajadores ante bajos niveles de eficiencia, obteniendo resultados que, si bien en su momento dieron resultado, estos van en descenso. Como alternativa de solución propuso un diseño de salario emocional con resultados positivos, siendo sus principales resultados la eficiencia,

la fidelización de colaboradores y la insatisfacción. En Colombia, Samanamud (2021) reviso los diversos métodos y estrategias utilizadas por las empresas para evaluar la eficiencia de los trabajadores, encontrando un patrón específico: la metodología aplicada estática produce menos resultados con el pasar del tiempo.

A nivel nacional, Tuesta (26 de junio de 2022) publicó su artículo periodístico mencionando que sentía gran preocupación por aquellos aspectos laborales que no beneficiaban a los colaboradores al presionar a las microempresas, generando la ineficiencia de los colaboradores. Así mismo, menciona que esto representa un problema en el crecimiento de pequeñas empresas y sus colaboradores. Otro artículo periodístico resaltante en la temática lo realizó Inga (2 de setiembre de 2021) quien menciona que el teletrabajo efectuado en la pandemia afectó a muchos limeños, aumentando la tasa de renuncias al no recibir incentivos que propicien el trabajo eficiente. El salario emocional en las empresas que siguen los procesos remotos es directamente ineficaz. Por último, Requejo (2 de setiembre de 2021) en su artículo periodístico menciona la importancia de las estrategias de salario emocional que deben tener los trabajadores en una empresa para evitar una mala producción.

Es por ello que la empresa Coffeés Jaén SAC en base a todos los antecedentes y frente a la pandemia, al presentar tantos inconvenientes con la producción y las necesidades del mercado es que necesitaba optar por nuevas estrategias, nuevas alianzas con el fin de mejorar y hacer crecer a la empresa. Basándose en nuevas oportunidades que se le presenten con el fin de beneficiar tanto sus procesos como su rentabilidad ya no solo a corto plazo, sino extendiéndolos y por tanto extendiendo la capacidad de su distribución no solo a nivel nacional sino al internacional. Para colocarse como uno de las pocas pequeñas empresas que exportan su café desde la ciudad de Jaén. Si pudieran convertir todo esto en fortalezas le daría ventajas a la empresa, para colocarse o expandirse aún más nacionalmente e internacional, llevando buenas cosechas, y por ende un buen producto. Generando trabajo fijo en sus colaboradores y haciéndose de mucho más reconocimiento en el mercado tanto de manera empresa - colaborador aumentado la eficiencia laboral de estos mismos dándose así un ciclo productivo.

Frente a los hechos mencionados anteriormente se realiza la siguiente formulación de problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Trujillo en Jaén, Cajamarca, 2023?

La justificación de la investigación se basó en diversos enfoques. Como enfoque teórico, la investigación estuvo basada en la recolección de datos actualizados en torno al salario emocional que reciben los colaboradores de una entidad comercializadora de café y como es que afecta a la eficiencia en su entorno de trabajo. Como enfoque práctico, la investigación estuvo respaldada por los resultados cuantitativos y estadísticos que permitirán demostrar las variables de investigación en el contexto escogido. Como enfoque metodológico, la investigación utilizara el procedimiento científico para ser usado en investigaciones futuras con las mismas variables del salario emocional, eficiencia laboral o con variables semejantes que puedan aplicarse hacia la empresa del mismo rubro cafetalero, estableciendo la máxima eficacia en su aplicación. Como enfoque social, la investigación buscó que generara impacto y que los resultados de este estudio sean implementados en la organización y en otras organizaciones que estén dispuestas a desarrollar e impulsar a su capital humano mediante las gestiones laborales y se mejore la productividad, obteniendo un rendimiento más alto dentro y fuera de la empresa.

En cuanto a los objetivos de estudio, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

Por otra parte, como objetivos específicos, se planteó: identificar el nivel del salario emocional en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; identificar el nivel de la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; identificar cual es la relación que existe entre la dimensión oportunidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; identificar cual es la relación que existe entre la dimensión balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; identificar cual es la relación que existe entre la dimensión bienestar psicológico y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café e

identificar cual es la relación que existe entre la dimensión entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

Como hipótesis de investigación, se planteó como hipótesis alternativa: existe una relación positiva y significativa entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 y como hipótesis nula: NO existe una relación positiva y significativa entre salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

Además, como hipótesis específica se planteó H1. Existe un nivel de salario emocional alto en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; H2. Existe un nivel de eficiencia laboral alto en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; H3. Existe una relación positiva y moderada entre la oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; H4. Existe una relación positiva y moderada entre el balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café; H5. Existe una relación positiva y fuerte entre el bienestar psicológico y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café y H6. Existe una relación positiva y fuerte entre el entorno laboral y con la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Dando un enfoque a la primera dimensión la cual es “Salario emocional” se tienen los siguientes antecedentes internacionales, donde, Gil, Gamboa y Hernández (2019) realizaron su investigación en el análisis del salario emocional en los procesos empresariales en Colombia. Como metodología de investigación utilizaron el tipo básico, con enfoque cuantitativo, y diseño no experimental correlacional. Como resultados se evidencio que el salario emocional tiene impacto en los procesos empresariales, sin embargo, no todas las estrategias de implementación de salario emocional pueden ser aplicadas en todos los rubros laborales. El antecedente nos demuestra que el salario emocional tiene alto impacto, no obstante, nos permite conocer que no se aplica en toda organización.

Asimismo, Berrospi (2020) señaló que tuvo como principal propósito buscar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco – 2019, siendo una muestra con 67 trabajadores. Como metodología se utilizó el tipo básico, enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental correlacional. En cuanto a los resultados se obtuvo que las variables se correlación de manera significativa ($r_s=0.773$, $p<0.05$), concluyendo que ambas variables se correlacionan para el personal de UGEL Pasco – 2019. El presente antecedente sirve como precedente para comparar los resultados de las variables relacionadas dentro de un contexto interno.

Por su parte, Muñoz y Robles (2019) en su tesis señala que encuestaron a 163 sujetos sobre la relación entre el contenido emocional de las enfermeras y su capacidad para el desempeño laboral dentro de sus funciones. Como metodología de investigación utilizaron el tipo básico, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental correlacional. Finalmente, se demostró la relación entre el contenido emocional de las enfermeras de urgencias de un hospital público de Babahoyo, Los Ríos, y su capacidad para el desempeño laboral dentro de sus funciones. En base a este antecedente la información proporciona los resultados positivos con relación entre las variables que comprendidos en este estudio.

De igual forma, en su estudio, Domínguez (2019), en una muestra de 30 empleados, determinó el impacto del contenido emocional como estrategia para promover el talento y la sostenibilidad del capital humano. Como metodología de

investigación utilizaron el tipo básico, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental correlacional. Como conclusión se estableció que el salario emocional retiene al colaborador y lo impulsa a cumplir las metas de la organización. Este preliminar permite comprobar que el salario emocional es parte importante en una organización.

A nivel nacional se cuenta con una encuesta de Rodríguez (2018). Teniendo como objeto el determinar la relación entre el contenido emocional con los niveles de efectividad en la Municipalidad del distrito 26, Octubre, del año 2018; con una muestra de 107 empleados. Como metodología de investigación utilizaron el tipo básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional. En cuanto a los resultados se demostró la correlación existente en el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) de manera significativa. Este antecedente muestra la relación positiva en el salario emocional y la efectividad dentro de una organización sin fines de lucro.

Suárez y Cuya (2019) realizaron una encuesta en 2018 con el objetivo de que se determine si hay una correlación del contenido emocional y la eficiencia de los empleados de las instituciones financieras públicas de Lima. Como metodología de investigación utilizaron el tipo básico, enfoque cuantitativo, y diseño no experimental correlacional. Los resultados muestran que hay una existencia alta de correlación entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia, donde el desarrollo profesional de los empleados es importante y existe para lograr buenos resultados en la operación de las instituciones financieras. En el presente antecedente nos muestra la importancia del desarrollo del trabajador dentro del perfil profesional en una empresa.

Corvera (2019) investigó la relación entre el salario emocional de los empleados de una cooperativa con sede Cajabamba y su capacidad para el desempeño laboral en el 2019, con una muestra de 55 empleados. En base a la metodología utilizaron un tipo básico con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional. Como resultado, hubo un vínculo entre el contenido emocional y el desempeño de los empleados. Este antecedente nos permite contrastar la relación existente entre el contenido emocional y el desempeño en esta investigación.

A continuación, se detallan los aspectos teóricos que sustentan las variables consideradas en la siguiente investigación.

En relación al salario emocional, Gay (2006), plantea teóricamente que la recompensa emocional es un término que incluye todas las formas de compensación, reciprocidad no monetaria, que los trabajadores reciben a cambio de su contribución al trabajo. Para Poelmans (2006), es un conjunto de recompensas no monetarias que los empleados reciben de la empresa y complementa los salarios tradicionales con nuevas fórmulas innovadoras adaptadas a los requisitos necesarios de cada persona ahora. La aplicación de estas políticas en el modelo de compensación institucional trae beneficios muy significativos.

Del mismo modo, Guillem (2015) afirma que el sentimiento salarial no es suficiente para el crecimiento económico por sí solo y debe traspasar el ámbito económico para equilibrar el sentimiento positivo de los trabajadores, la implicación en la empresa y la vida personal y profesional, y afirma que se basa en la filosofía de tener a. Fortalecer. Es por ello, las empresas necesitan crear sistemas y procesos para agregar valor a sus empleados. Además, esta variable es opcional y no puede ser igual para todas las empresas. Estos beneficios son personalizados para cada empleado y sus necesidades. Moreno et al. (2016), argumentan que para que la compensación sea emocional, debe ser no monetaria, es decir, no debe darse directamente a los trabajadores, a cambio, debe beneficiar a todos. Esta ventaja , crea un apego a la empresa donde los empleadores valoren los esfuerzos de los empleados al crear identidad.

Las características claras en el concepto de pago emocional describen la percepción de una parte del trabajador en relación a lo que merece por el trabajo realizado, los colaboradores clasifican los beneficios que trae junto con los factores emocionales y recompensas. Poelmans (2006), afirma que los salarios emocionales se caracterizan por contener dos componentes: intrínseco y extrínseco. Los factores intrínsecos incluyen todos los factores que los empleados perciben subjetivamente como una recompensa. Por ejemplo, satisfacción laboral, delegación de responsabilidad, reconocimiento a su trabajo, entre otros. Un factor externo es un costo cuantificable para la organización que los empleados

consideran un beneficio objetivo, por ejemplo, tiempo flexible, capacitación, etc. Dicho de otra manera, los trabajadores tienen derecho a desagregar las percepciones de las ventajas no remunerativas que se les otorgan, con sustento de un estudio subjetivo y cuantificable. Poelmans (2006) argumenta que el pago emocional es una política de compensación que ofrece muchas posibilidades que, combinadas, dan más flexibilidad a los empleados.

Acá podemos encontrar a:

Compensación variable, compensación no dineraria vinculante para el logro de objetivos organizacionales, que enmarca recibir una compensación por el trabajo bien hecho o por sobrepasar las expectativas establecidas para esa línea de tiempo, y además se implementó este sistema en el área no solo de ventas, sino también se extendió a otras de la organización.

Remuneración flexible, Esto nos da la facilidad de que los trabajadores seleccionen su remuneración no dineraria de una lista, de modo que sea provechoso para sus necesidades personales de manera mensual.

Bienestar social, Este aspecto sugiere dar herramientas a los empleados para que las utilicen y que no se queden sin dinero, como plan de vida, seguros de pensión jubilatoria, ayudas para grado de instrucción de los hijos, artículos, aspectos tangibles como teléfonos móviles, vehículos. , portátil, etc

Servicios de capacitación y consultoría, que ayudan académica y profesionalmente a la formación de los empleados. De igual forma, la prestación de asesoramiento jurídico también forma parte de este factor incluyendo la retribución emocional.

La opción financiera, aunque relacionada con el dinero, se considera como un salario emocional para brindar facilidades materiales a los empleados para resolver problemas personales, el dinero pertenece de todos modos a la organización del puesto, pero no es tomado como retribución por el trabajo realizado.

Medidas de conciliación, incluye al conjunto de factores relacionados con el tiempo personal de la vida del empleado, por ejemplo, turnos de medio tiempo, horarios de trabajo flexibles, permisos de trabajo, trabajar desde casa, etc.

González (2010), asegura que los salarios emocionales incluyen cuatro factores que describen este modelo de compensación. En primer término, la retribución estándar, es una retribución, donde son las ganancias variables o selectivas que superan el salario total. Esto puede tener un efecto de apoyo. Por ejemplo, apoyo para el matrimonio y el alumbramiento de un hijo. En el segundo caso, las ventajas colectivas que las organizaciones brindan a los colaboradores, que son ventajas directas para los empleados, implican un costo directo para la empresa. Un ejemplo, la educación de los hijos, subsidio de formación profesional, seguro privado a los trabajadores.

En tercer caso, los beneficios de una habitabilidad, incluidos los elementos relacionados con el balance de la vida laboral y personal, se consideran un aumento salarial sin pagos monetarios. Por ejemplo, horarios flexibles, horarios reducidos o teletrabajo. Finalmente, las recompensas mentales difíciles de cuantificar afectan el estado de ánimo de los empleados y, por lo tanto, tienen un impacto significativo en el valor del salario emocional. Factores más específicos como la motivación, buen ambiente laboral, relaciones con los directivos, promociones gratuitas, gimnasios, etc. El punto de vista del autor sugiere que la compensación emocional debería incluir elementos donde impliquen una inyección monetaria como parte de la organización para que los empleados se beneficien de manera directa en su retribución mensual, así como factores intangibles originados a través de los impactos más allá de los relacionados con él y estilo de vida.

Guillem (2015) muestra que el sistema de nómina distingue entre contenido económico y contenido emocional. Los autores escriben que los salarios emocionales se dividen en tres dimensiones, siendo la primera los salarios en especie, los cuales son menos valiosos para que los trabajadores los usen o consuman con fines privados y libres o determinados por el mercado. una contribución de la empresa. En segundo lugar, tenemos mejoras regulatorias, que son un ejemplo de la forma invisible en que se puede pagar a los trabajadores para mejorar el balance entre la vida laboral y personal. Por tanto, se entiende como el perfeccionamiento de la norma jurídica, que tiene como efecto ampliar los beneficios que trae consigo la ley. Es decir, la empresa prorroga el plazo correspondiente contigo en caso de que tengas que realizar las actividades

respectivas conforme al derecho, por ejemplo, licencia por maternidad o vacaciones extendidas.

Finalmente, los intereses corporativos, incluidas las políticas de compensación intangible, buscan resolver los conflictos personales y profesionales de los trabajadores sin descuidar el objetivo de beneficiar a la organización, por ejemplo, el horario es flexible y trabajo por videoconferencia en lugar de ir a reuniones fuera de casa. Esta estructura refleja claramente los aspectos de pago emocional, el establecimiento de políticas que ayudan a llevar a cabo la variable de investigación. Este enfoque, como el autor anterior, incluye elementos que implican que el costo para la empresa no es un pago económico para los trabajadores, ni beneficios que aumentan una visión positiva de los estilos de vida de los trabajadores. Sin embargo, destacamos el elemento sentimental ausente de su estructura retributiva, que vemos reflejado en el denominado factor de compensación afectiva del Salario Emocional de González (2010).

Moreno et al. (2016), nos precisan claramente las siguientes 6 dimensiones que conforman al salario emocional en definición.

Alianzas con servicios externos, Este elemento destaca cuán importante es gestionar alianzas con otras organizaciones en beneficio de los colaboradores, como convenios con gimnasios e instituciones educativas.

Asignación diaria, proporcionada para instalaciones con un horario de trabajo administrado por los empleados de la organización, por ejemplo, horario flexible o trabajo a tiempo parcial.

Los programas de acompañamiento, que permiten acompañar al colaborador en la función que se encuentre de su situación, por ejemplo empleado por cuenta ajena, son el modelo de acompañamiento que se otorga a un trabajador cuando ya se encuentra en situación de separación del mercado laboral, esto permite a los ex colaboradores para encontrar nuevos centros de trabajo, este también se considera un programa de apoyo al préstamo de estudio para ayudar a los colaboradores a fortalecer su cuerpo docente.

Desde la frescura, Este aspecto promueve la salud física y mental de los empleados, como la planificación de la salud (dieta, ejercicio) y actividades de ocio para todos los empleados.

Los programas de gestión del trabajo, es decir, muchas estrategias para motivar a los empleados, creando igualdad de oportunidades, participar en proyectos gratificantes y reconocer los resultados son solo algunas de ellas. Los parámetros refuerzan este aspecto de la compensación emocional.

Plan de formación, que incluye la formación y educación profesional de la plantilla, dotación de facilidades para el perfeccionamiento, esta área forma parte de la retribución no dineraria, tales como, programas de coaching y programas de estudio, formación reglada, entre otros.

Rodríguez (2018) afirma que el contenido emocional tiene cuatro dimensiones. Son las oportunidades de desarrollo, el equilibrio de la vida, el bienestar psicológico y el entorno laboral. Las dimensiones que se proponen a continuación se analizan en este estudio aportando los elementos que componen el contenido emocional de forma sólida y simplificada. Oportunidades de desarrollo relacionadas con el aprendizaje continuo que los empleados reciben de la empresa. Esto incluye aspectos formativos, emocionales y académicos para tener un impacto positivo en las habilidades, la educación y el desarrollo como persona. La formación, la gestión del talento, la planificación de carrera son algunos ejemplos de esta tendencia. Indicadores: - Formación continua: medir el porcentaje de empleados que reciben formación teórica y práctica a través de cursos directos o de especialización directa. Mide cuántas personas están creciendo profesionalmente para lograr los objetivos de la organización:

La oportunidad de desarrollo relacionadas con la educación continua que los colaboradores obtienen de la empresa, incluyendo aspectos formativos afectivos y académicos; y de objetivo de influir de forma positiva en sus destrezas, formación y desarrollo humanístico. Entonces las capacitaciones, gestión de talento, planes de carrera, son muestra de esta dimensión. Indicadores:

Formación Continua: consiste en medir la proporción de empleados que perciben de manera teórica o práctica una formación que a su vez pueden ser presenciales o virtuales a través de cursos especializados.

Mentoring: Hace de conocimiento el nivel de porcentaje de sujetos que encuentra de manera personal que su jefe lo ayuda en su desarrollo profesional.

Plan de carrera: Nos permite medir el número de personas que laboran con el objetivo de lograr los objetivos que se trazan en vinculación con la compañía.

El balance de vida: relacionado con lo emocional y su bienestar, buscando el equilibrio en la vida del trabajador desde sus diferentes dimensiones compuesta en; horarios que se adaptan o son flexibles, incorporación en el hogar, así como la recreación en la vida diaria del trabajador que le permitan encontrar estabilidad.

Indicadores:

Trabajo flexible: nos permite medir la cifra de empleados para poder gestionar sus horas de trabajo, sin los horarios de condición estática.

Salud laboral: Mide la cifra de trabajadores que analizan que el lugar de trabajo sea un ambiente apropiado y que consideran trabajar donde les provean un entorno de trabajo conveniente y aceptable.

Integración de la familia: concede saber el nivel de la fuerza laboral que integra a la familia en programas sugeridos por la empresa.

Bienestar psicológico, es el porcentaje de satisfacción y tranquilidad interna donde el colaborador desarrolla al pensar que se atiende o supera sus expectativas el lugar donde labora, que le provee consideración en la sociedad, autonomía y desafíos de forma profesional.

Indicadores:

Reconocimiento: que mide el nivel porcentual de los colaboradores que se reconocen al cumplimiento de los objetivos trazados.

Autonomía: Mide el porcentaje de colaboradores que tiene el poder de manejo de distintos acontecimientos laborales que no concierne a involucrar al jefe de forma directa.

Entorno Laboral, esta dimensión hace referencia a los trabajadores sobre la noción que experimentan a raíz del compañerismo y trabajo en equipo en el lugar de trabajo, buscando el reconocimiento del gerente y colegas, que fortalece el sentirse orgulloso e incentiva la necesidad de cumplir logros.

Indicadores:

Compañerismo: hace referencia a la medida porcentual de los colaboradores que contempla que sus colegas estén ajustados a los valores empresariales.

Trabajo de equipo: hace referencia a la medida porcentual de colaboradores que concluyan que se hace referencia al trabajo en grupo en la organización con la finalidad objetiva de cumplir las metas organizacionales.

Poelmans (2006), nos dice que la pertinencia de aplicar el Salario emocional en una empresa es:

Lealtad al talento. Esto normalmente existe para los sujetos que valoran los intereses intangibles por razones generacionales y educativas.

Incrementar la participación en los propósitos de la empresa.

Aumentar la participación de empleados.

Un efecto muy beneficioso digno de atribuir.

Hace que la empresa sea sumamente flexible, mejore su competitividad y se oriente a las metas.

También vemos que el Banco de Crédito (BCP), se preocupa por la importancia de la variable del salario emocional dentro de su organización ya que implemento en algunas de sus instalaciones principales pequeños espacios de recreación, de juegos, y espacios de distracción para sus colaboradores como parte de actividades de integración y cortos descansos pausados (Terán, 2017).

Asimismo, Moreno et al. (2016) Vemos que los beneficios de un enfoque estratégico basado en salarios emocionales reducen los costos de empleo, aumentan el compromiso de los empleados y la identidad organizacional y, por lo tanto, reducen la rotación de empleados. De manera similar, a medida que una organización se vuelve más reconocida como un lugar cómodo para trabajar, se posiciona cada vez más.

Para entender un poco más sobre nuestra variable Eficiencia laboral, abordaremos la productividad laboral que contiene una de nuestras variables a estudiar dentro de la investigación.

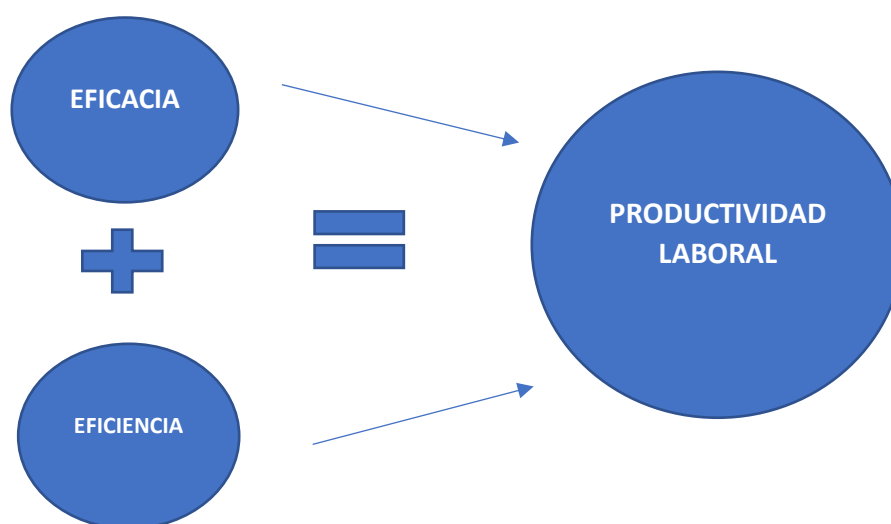
Koontz y Weihrich (2004), muestran que la productividad es un vínculo entre los insumos y productos en un periodo de tiempo. Por ello la definen como la conexión existente entre los bienes y la cantidad de recursos usados. Tomado como ejemplo en una empresa de fabricación se mide la rentabilidad de equipos, materiales, como a los trabajadores de manera conjunta e individual como parte de la productividad.

Según Robbins y Judge (2013), nos indican que la productividad se encarga del porcentaje de análisis más alto para la organización en cuestión del comportamiento organizacional y que podemos diagnosticar a una empresa como productiva a manera de dos elementos bien identificados como es; la eficacia y la eficiencia. De esta manera la productividad se basa de la conexión entre lo que una organización produce o genera y los recursos usados para producirlos.

Eficacia: se comprende que es el grado donde la empresa satisface las necesidades del cliente o consumidor.

Eficiencia: manifiestan que es el grado en que la organización consigue sus metas en menor costo.

Figura 1. Las Dimensiones de la Productividad laboral.



Nota: Adaptado de Robbins y Judge (2013).

Para efectos del presente estudio se ha considerado como variable a la eficiencia laboral, con respecto a su definición, Chiavenato (2011), planteó que eficiencia significa el uso correcto de los recursos disponibles, y que el resultado directo de la eficiencia es la productividad, la cual se define como el resultante del proceso productivo. Mientras que Robbins y Coulter (2018) explican que la eficiencia da los mejores resultados con una inversión mínima, la eficiencia también menciona hacer las cosas bien, es decir, no desperdiciar recursos.

Según Lorenzo (2017), “Las empresas son eficientes en el logro de sus objetivos al convertir insumos en productos a bajos costos”. Esta definición muestra que la eficiencia incluye, entre otras cosas, lograr los objetivos de una organización mediante la utilización óptima de los recursos humanos, apoyo financiero y empresarial. Asimismo, cuando se alcanza esta variable, los empleados utilizan su conocimiento y experiencia para cambiar, mejorar la calidad de su trabajo, innovar continuamente y generar mejores productos y servicios. Por lo tanto, el recurso humano debe ser considerado una empresa. Un activo para ser más eficientes que las personas.

Eficiencia: Para Lorenzo (2017), las organizaciones deben poder alcanzar sus objetivos con un uso mínimo de recursos y ofrecer el mejor rendimiento a bajo costo. Indicadores:

Eficiencia en la gestión de recursos, eficiencia en el tiempo, eficiencia del ambiente de trabajo, eficiencia del objetivo presupuestario, eficiencia en las capacitaciones.

Las siguientes dimensiones a aplicarse teniendo como referencia sus indicadores:
Manejo de Recursos: en emplear los recursos finitos que existen de una forma sostenible, minimizando los efectos negativos; en el medioambiente. Este concepto busca la creación de hacer más con menos recursos.

Indicador: Eficiencia en la gestión de recursos.

Uso de tiempo: se basa de estrategias que buscan maximizar el aprovechamiento de las horas de trabajo para poder hacer más en un menor periodo, sin perjudicar la calidad de los resultados, ni la satisfacción de los clientes ni el bienestar de los empleados.

Indicador: Eficiencia en el tiempo.

Ambiente laboral: es la habilidad de un equipo de trabajo para cumplir con las tareas asignadas en menor tiempo, y con menor consumo de recursos posible.

Indicador: Eficiencia del ambiente de trabajo.

Capacitaciones: Analiza el volumen de recursos usados para alcanzar las metas propuestas. Una actividad laboral eficiente hace un uso óptimo de los recursos y, por tanto, tiene el menor costo posible.

Indicador: Eficiencia en las capacitaciones.

Según Davis y Werther (2002), “Los administradores pueden reducir costos, maximizar recursos que son insuficientes y elevar la rentabilidad”. La presencia de un mejor nivel de utilidad es recompensada por la organización. Nos permite mejorar nuestras ganancias y condiciones de trabajo. , que nos permite crear un ambiente de trabajo de mayor calidad para los empleados que están motivados para seguir mejorando la eficiencia. Se puede decir que aporta un lado positivo a la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

En el presente trabajo se utilizó un tipo de estudio aplicado, donde consiste en la originalidad de los trabajos que se realizan para recibir nuevos conocimientos y que está dirigida hacia un propósito específico fundamental. (Concytec, 2018).

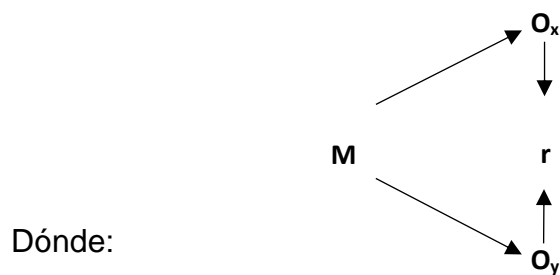
3.1.2 Diseño de Investigación:

Para esta investigación se trabajó con un diseño no experimental, en el cual no se manipuló variables y solo son observados en ambiente habitual para más adelante estudiarlos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006)

Siendo descriptivo correlacional ya que se midió el salario emocional y eficiencia laboral; siendo estas las dos variables de estudio analizando cual es la relación que existe entre ambas. Con corte transversal donde se recopilaron datos en un tiempo único y específico de la investigación.

Teniendo como esquema el siguiente gráfico:

Figura 2. Diseño de contrastación



M: muestra

O_x: variable 1, salario emocional

O_y: variable 2, eficiencia laboral

r: correlación entre las variables

3.2 Variables y Operacionalización

La presente investigación tiene como motivo de estudio dos variables; variable 1 (Salario emocional) y variable 2 (Eficiencia laboral):

Variable Independiente, cualitativa: Salario Emocional

Definición

Según Rodríguez H. (2018), nos dice se entiende por salario emocional a todo estímulo no remunerado que recibe de la organización un colaborador y que se le proporciona al trabajador de modo incitativo hacia su labor.

También, apoya como está compuesto el salario emocional de Castro, A. (2009), de su libro "salario" donde se presentan las dimensiones a aplicarse.

Oportunidad de desarrollo, donde se denota el conocimiento que el colaborador adquiere de la empresa como tal.

Balance de Vida, donde se presume buscar la equidad entre la vida laboral y la vida personal del colaborador de la empresa.

Bienestar Psicológico, en esta dimensión se desarrolla la paz y el nivel de satisfacción que siente el colaborador al pertenecer a la empresa.

Entorno laboral, es la percepción recreada por parte de los colaboradores a raíz del trabajo en equipo y de la empatía, compañerismo de sus colegas.

Variable dependiente, cualitativa: Eficiencia Laboral

Definición

La eficiencia Laboral no es más que llegar a lograr los principales objetivos de una empresa donde se utilizan con la mejor habilidad los recursos; financieros humanos, económicos, etc. en una organización. Lorenzo, E. (2017).

Aplicándose las siguientes dimensiones para cada indicador.

Manejo de Recursos: esta dimensión busca crear más con menos, Sin agotar los recursos.

Indicador: Eficiencia en la gestión de recursos.

Uso de tiempo: son las estrategias que hacen aprovechar el rendimiento laboral, el hacer más con menos tiempo.

Indicador: Eficiencia en el tiempo.

Ambiente laboral: es la destreza de un equipo el trabajar para alcanzar metas organizacionales.

Indicador: Eficiencia del ambiente de trabajo.

Capacitaciones: la eficiencia para analizar y poner en práctica el conocimiento de manera óptima en la entidad.

Indicador: Eficiencia en las capacitaciones.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población:

La población estuvo conformada por colaboradores que trabajan en una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca; específicamente 30 colaboradores vinculados a la comercialización y producción. Asimismo, se da a conocer que dentro de esta población no se encuentra el área administrativa y demás áreas ya que se pretende analizar las repuestas de la visión que los colaboradores tienen con relación a la eficiencia laboral y contrarrestar los resultados arrojados por la empresa.

Por otro lado, se incorporaron criterios de inclusión y exclusión que serán detallados a continuación:

- **Criterios de inclusión:** los participantes de la encuesta tienen que ser colaboradores que participan en la comercialización y producción de café; residir en la ciudad de Jaén, Cajamarca; tener la disponibilidad y acceso a las encuestas sin necesidad de estar en la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca.
- **Criterios de exclusión:** colaboradores del área administrativa, colaboradores que no radican en la ciudad de Jaén, Cajamarca; aquellos colaboradores que no tienen acceso ni disponibilidad a

las encuestas, sin la obligación de estar en la entidad comercializadora de café en Jaén.

3.3.2 Muestreo:

Por consiguiente, para el muestreo fue aplicada la técnica no probabilística por conveniencia.

3.3.3 Unidad de análisis:

La unidad de análisis está conformada por un colaborador de la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta la cual se aplicó a los colaboradores de la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca.

El instrumento que se usó para reunir la información es del cuestionario, está garantizado por el escrito de metodología del estudio científico de Bernal (2010), que explica que el cuestionario es un instrumento que admite la recopilación de la data requerida que podrían abarcar incógnitas con relación a las variables estudiadas en la investigación.

Se usó como instrumento a el cuestionario sobre el estudio de las variables, para clasificarlas y analizarlas empleando una escala de Likert, considerando los valores; del 1 al 5 respecto al nivel de conformidad.

Validez

Estos instrumentos de estudio fueron sometidos para su validez al juicio de 3 expertos con anterioridad para emplearse, quienes dieron su apreciación sobre el contenido del instrumento y determinar si es conveniente usarlo o no, examinando los ítems si hay una relación con las variables estudiadas o no.

Confiabilidad

Para la confiabilidad, se usó el alfa de Cronbach como herramienta para el cálculo, que se representó tabulando en una hoja Excel haciendo análisis de la misma y procesar los datos, obteniendo a manera de resultado la fiabilidad del instrumento de investigación.

3.5 Procedimientos

Habiéndose elegido trabajar en la investigación con los trabajadores de la entidad comercializadora en Jaén, Cajamarca optamos por:

Primero: para obtener la información de los trabajadores de la entidad comercializadora en Jaén, Cajamarca; se solicitó la autorización a administración la cual se adicione en la parte de anexos de la presente investigación, siendo un documento que autoriza la recopilación de datos.

Segundo: se construyó un “cuestionario” para cada variable que se envió a los 30 trabajadores de le entidad comercializadora de Jaén, Cajamarca; de manera presencial, en un tiempo de 3 días para luego hacer un procesamiento en Excel.

Tercero: se explica en comprobar y dar un tratamiento entre las dos variables de estudio, donde piense y se den las variables, dimensiones e indicadores, para su medición.

3.6 Método de análisis de datos

Método descriptivo

Para el procesamiento del estadístico inferencial se calculó todos los datos en una hoja Excel, permitió un mejor estudio de las variables: Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, donde se obtuvo la distribución de la frecuencia, para luego pasar un proceso mediante el programa SPSS para conseguir la prueba de normalidad por medio de Kolmogorov –Smirnov o Shapiro Wilk. Se comprobó lo sustentado en la metodología del estudio, así mismo el proceso del método descriptivo determino los datos, valores de las variables y las

dimensiones estudiadas que luego se reflejaron en los gráficos, Hernández et al. 20 , (2014).

Método inferencial

Mediante este procedimiento se realizó los argumentos de la hipótesis usando el estadístico de Rho de Spearman, donde se obtuvieron tablas donde indican la correlación y significancia de cada hipótesis desde la general a la específica. Es así como se da la explicación a la relación entre las variables del estudio, ya que el método inferencial nos permite comparar las hipótesis y así contrastar las consecuencias que se obtengan de la muestra poblacional del estudio Hernández et al. 20, (2014).

Según Restrepo y Urbizagástegui (2012) se utilizó Kolmogorov-Smirnov para una muestra mayor a 50 y se utiliza Shapiro Wilk para muestras menores de 50; también, los tipos de estadístico ya sea Pearson, prueba paramétrica, o Rho de Spearman, prueba no paramétrica; que determinan la fuerza de la correlación aportando valores de la siguiente manera:

De 1 a 0,5 evidencia una relación fuerte.

De 0.49 a 0.30 evidencia una relación moderada.

Menor de 0.29 hace evidencia a una relación débil.

Por consiguiente, la prueba de normalidad la realicé mediante Shapiro Wilk, y apliqué Rho de Spearman, en la que analizaré la fuerza de correlación que evidencia en cada tabla.

3.7 Aspectos éticos

Al ejecutar la recolección de datos en atención a las variables de investigación continuamos a solicitar el permiso a los trabajadores de la entidad comercializadora de café Jaén, Cajamarca para aplicar la encuesta como subsiguiente al procedimiento.

En consideración a ejecutar las encuestas, se mantuvo respetuosidad a la confidencialidad e identidad de los colaboradores, por lo tanto, no hubo ningún manejo intencionado con los resultados propios de los

encuestados, además su aporte en esta investigación fue de manera libre y voluntaria sin que se sienta obligado a participar.

La información y conocimientos que comprende la actual investigación han sido correspondientemente seleccionados y guiándose en base a las normas APA, de tal forma se respalda que los datos brindados son totalmente verídicos y transparentes. Se respeta los derechos e inferencia de los autores en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Para dar cumplimiento al objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicaron las siguientes tables que se detallan a continuación.

Tabla 1.

Correlación entre salario emocional y la eficiencia laboral

		salario emocional	eficiencia laboral
salario emocional	Rho de Spearman	—	0.604
	valor p	—	< .001
eficiencia laboral	Rho de Spearman	0.604	—
	valor p	< .001	—

Nota. *Datos obtenidos del cuestionario trabajados a través del SPSS 29.*

En la tabla 1 se muestra la correlación entre las variables salario emocional y eficiencia laboral, en donde, el índice de correlación es de 0.604 siendo un nivel de correlación fuerte, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado.

Para alcanzar los objetivos específicos se aplicaron las siguientes tablas donde; para identificar el nivel de salario emocional en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicó:

Tabla 2.

Niveles descriptivos del salario emocional (n = 30)

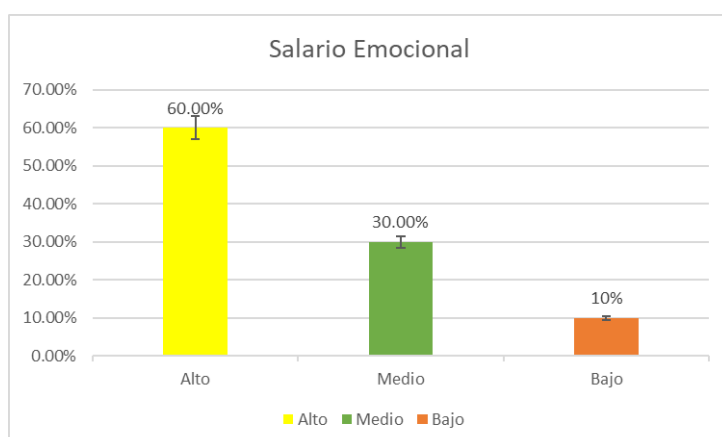
<i>Salario emocional</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Alto	18	60%
Medio	9	30%
Bajo	3	10%
Total	30	100%

Nota: *f = frecuencia absoluta; % = frecuencia relativa en porcentajes.*

En la tabla 2 se evidencia la distribución por niveles descriptivos de la muestra tomando como referencia los cuartiles extremos para clasificar el comportamiento del evaluado con respecto a la variable salario emocional. En ella se muestra que el 30% ha alcanzado un nivel medio de salario emocional, mientras que el 10% se ubicó en el nivel bajo, siendo el 60% el nivel alto el mayor alcanzado.

Figura 3.

Gráfico del salario emocional (n = 30)



En la figura 3 se representa gráficamente los niveles del salario emocional (n = 30) en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca.

Tabla 3.*Análisis de fiabilidad de la variable salario emocional*

	α de Cronbach	ω de Cronbach
Escala	0.955	0.955

En la tabla 3 se mostró la fiabilidad del instrumento utilizado en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, teniendo una confiabilidad de 0.955 en alfa (α) de Cronbach y de 0.955 en omega (ω) de Cronbach, siendo esta una categoría excelente.

Para identificar el nivel de eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicó:

Tabla 4.

Niveles descriptivos de la eficiencia laboral (n = 30)

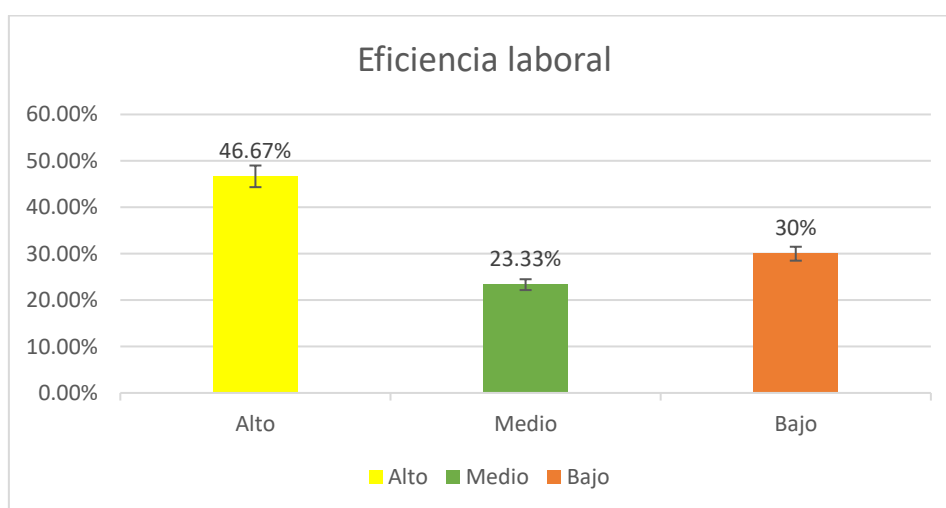
<i>Eficiencia laboral</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Alto	14	46.67%
Medio	7	23.33%
Bajo	9	30%
Total	30	100%

Nota: *f = frecuencia absoluta; % = frecuencia relativa en porcentajes.*

En la tabla 2 se evidencia la distribución por niveles descriptivos de la muestra tomando como referencia los cuartiles extremos para clasificar el comportamiento del evaluado con respecto a la variable eficiencia laboral. En ella se muestra que el 30% de la muestra alcanzado un nivel bajo de eficiencia laboral, mientras que el 23.33% se ubicó en el nivel medio, siendo el 46.67% el nivel alto el mayor alcanzado.

Figura 4.

Gráfico de la eficiencia laboral (n = 30)



En la figura 4 se representa gráficamente los niveles de la eficiencia laboral (n = 30) en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca.

Tabla 5.

Análisis de fiabilidad de la variable eficiencia laboral

	α de Cronbach	ω de Cronbach
Escala	0.949	0.949

En la tabla 5 se mostró la fiabilidad del instrumento utilizado en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, teniendo una confiabilidad de 0.949 en alfa (α) de Cronbach y de 0.949 en omega (ω) de Cronbach, siendo esta una categoría excelente.

Tabla 6.

Prueba de normalidad de los instrumentos aplicados a los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca

	salario emocional	eficiencia laboral
N	30	30
W de Shapiro-Wilk	0.934	0.905
Valor p de Shapiro-Wilk	0.064	0.011

Nota. *Datos obtenidos del cuestionario trabajados a través del SPSS 29.*

En la tabla 6 se muestra la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para los instrumentos aplicados en esta investigación, los cuales muestran progresiones en sus datos que varían en cada variable. Por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la correlación de las variables.

Para alcanzar los objetivos específicos se aplicaron las siguientes tablas donde; para identificar cual es la relación que existe entre la dimensión oportunidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicó:

Tabla 7.

Correlación entre oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral

		oportunidad de desarrollo	eficiencia laboral
oportunidad de desarrollo	Rho de Spearman	—	0.426
	valor p	—	0.019
eficiencia laboral	Rho de Spearman	0.426	—
	valor p	0.019	—

Nota. Datos obtenidos del cuestionario trabajados a través del SPSS 29.

En la tabla 7 se muestra la correlación entre las variables oportunidad de desarrollo y eficiencia laboral, en donde, el índice de correlación es de 0.426 siendo un nivel de correlación moderada, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado.

Para alcanzar los objetivos específicos se aplicaron las siguientes tablas donde; para identificar cual es la relación que existe entre la dimensión balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicó:

Tabla 8.

Correlación entre balance de vida y la eficiencia laboral

		balance de vida	eficiencia laboral
balance de vida	Rho de Spearman	—	0.492
	valor p	—	0.006
eficiencia laboral	Rho de Spearman	0.492	—
	valor p	0.006	—

Nota. Datos obtenidos del cuestionario trabajados a través del SPSS 29.

En la tabla 8 se muestra la correlación entre las variables balance de vida y eficiencia laboral, en donde, el índice de correlación es de 0.492 siendo un nivel de correlación moderada, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado

Para alcanzar los objetivos específicos se aplicaron las siguientes tablas donde; para identificar cual es la relación que existe entre la dimensión bienestar psicológico y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicó:

Tabla 9.

Correlación entre bienestar psicológico y la eficiencia laboral

		bienestar psicológico	eficiencia laboral
bienestar psicológico	Rho de Spearman	—	0.680
	valor p	—	< .001
eficiencia laboral	Rho de Spearman	0.680	—
	valor p	< .001	—

Nota. Datos obtenidos del cuestionario trabajados a través del SPSS 29.

En la tabla 9 se muestra la correlación entre las variables bienestar psicológico y eficiencia laboral, en donde, el índice de correlación es de 0.680 siendo un nivel de correlación fuerte, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado

Para alcanzar los objetivos específicos se aplicaron las siguientes tablas donde; para identificar cual es la relación que existe entre la dimensión entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023 se aplicó:

Tabla 10.

Correlación entre entorno laboral y la eficiencia laboral

		entorno laboral	eficiencia laboral
entorno laboral	Rho de Spearman	—	0.545
	valor p	—	0.002
eficiencia laboral	Rho de Spearman	0.545	—
	valor p	0.002	—

Nota. *Datos obtenidos del cuestionario trabajados a través del SPSS 29.*

En la tabla 10 se muestra la correlación entre las variables entorno laboral y eficiencia laboral, en donde, el índice de correlación es de 0.545 siendo un nivel de correlación fuerte, además, cuenta con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar el resultado.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación existente entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca. Para lograr este objetivo, se utilizó una metodología acorde que proporcionara una tipología y diseño adecuados para responder a los objetivos planteados.

En primer lugar, se planteó un tipo de estudio aplicado. Este tipo de estudio se caracteriza por su originalidad, ya que se busca obtener nuevos conocimientos que estén dirigidos hacia un propósito específico y fundamental. En este caso, el propósito específico fue determinar la relación entre el salario emocional y la eficiencia laboral en la entidad comercializadora de café.

En cuanto al diseño de la investigación, se optó por un diseño no experimental. En este tipo de diseño, no se manipulan variables, sino que se observan en su ambiente habitual para luego estudiarlas. Este enfoque resultó adecuado para el propósito de la investigación, ya que se buscaba analizar la relación entre el salario emocional y la eficiencia laboral tal como se dan en el contexto real de la entidad comercializadora de café. Además, se utilizó un enfoque descriptivo correlacional. En este caso, se midieron las variables del salario emocional y la eficiencia laboral, y se analizó la relación existente entre ambas. El enfoque descriptivo permitió obtener información detallada sobre estas variables, mientras que el enfoque correlacional permitió determinar la relación cuantitativa entre ellas.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de cuestionarios diseñados específicamente para medir el salario emocional y la eficiencia laboral. Estos cuestionarios se administraron a los trabajadores de la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca. La población de estudio estuvo compuesta por 30 colaboradores vinculados a la comercialización y producción de la entidad.

Es importante mencionar que se excluyó el área administrativa y otras áreas de la entidad comercializadora de café con el fin de analizar las respuestas desde la perspectiva de los colaboradores y contrastar los resultados con la visión que la

empresa tiene sobre la eficiencia laboral. Para seleccionar a los participantes, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que significa que los colaboradores fueron seleccionados intencionalmente debido a su disponibilidad y accesibilidad.

Una vez recopilados los datos, se procedió al análisis estadístico. Se calculó el índice de correlación entre el salario emocional y la eficiencia laboral utilizando técnicas estadísticas apropiadas. Los resultados mostraron un índice de correlación de 0.604, lo cual indica una correlación fuerte entre ambas variables. Además, se realizó un análisis de fiabilidad para confirmar la consistencia de los resultados obtenidos.

La interpretación de estos resultados sugiere que existe una relación significativa entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca. Esto significa que a medida que el salario emocional percibido por los trabajadores aumenta, también lo hace su eficiencia laboral. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones anteriores que han demostrado la influencia positiva del salario emocional en el desempeño laboral.

Estos antecedentes son relevantes ya que respaldan los hallazgos encontrados en la presente investigación sobre la relación entre el salario emocional y la eficiencia laboral. Tanto el estudio de Berrospi (2020) como el de Muñoz y Robles (2019) utilizaron metodologías similares, como el diseño no experimental correlacional, y obtuvieron resultados consistentes con la influencia positiva del salario emocional en el rendimiento laboral.

El estudio de Berrospi (2020) se centró en el personal de la UGEL Pasco y encontró una correlación significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral. Aunque la muestra fue diferente a la de la presente investigación, los resultados respaldan la idea de que el salario emocional influye positivamente en el desempeño de los trabajadores. Esto indica que los hallazgos obtenidos en el presente estudio no son únicos, sino que se suman a la evidencia existente sobre esta relación.

Por otro lado, el estudio de Muñoz y Robles (2019) se enfocó en las enfermeras de un hospital público en Babahoyo. Aunque la muestra y el contexto son diferentes, los resultados también respaldan la relación positiva entre el contenido emocional y el desempeño laboral. Esto refuerza la idea de que las emociones y la satisfacción en el trabajo pueden tener un impacto significativo en la eficiencia y rendimiento de los trabajadores.

Estos antecedentes son importantes ya que proporcionan un contexto más amplio para comprender los resultados de la presente investigación. Muestran que los hallazgos obtenidos no son aislados, sino que están respaldados por investigaciones anteriores en diferentes contextos laborales. Esto fortalece la validez y relevancia de los resultados encontrados en la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca.

El salario emocional se basa en el reconocimiento y la satisfacción emocional que los empleados experimentan en su trabajo. Según Poelmans (2006), este concepto se compone de dos elementos principales: intrínseco y extrínseco. Los factores intrínsecos se refieren a las recompensas subjetivas percibidas por los empleados, como la satisfacción laboral, el reconocimiento y la delegación de responsabilidades. Por otro lado, los factores extrínsecos son beneficios objetivos y cuantificables que la organización proporciona a los empleados, como la flexibilidad horaria y la formación.

El salario emocional ofrece a los empleados la oportunidad de desglosar y valorar las ventajas no monetarias que reciben en su trabajo. Esto implica que los empleados tienen el derecho de evaluar subjetivamente estos beneficios, tanto intrínsecos como extrínsecos, y considerarlos como parte de su compensación total. Al combinar estos elementos, el salario emocional brinda una mayor flexibilidad y satisfacción a los empleados.

Otro aspecto relevante en el marco teórico es el enfoque de la teoría de la motivación humana de Maslow (1954). Según esta teoría, las personas tienen una jerarquía de necesidades que deben satisfacer para alcanzar su pleno potencial. En la base de la jerarquía se encuentran las necesidades fisiológicas y de

seguridad, seguidas de las necesidades de afiliación y pertenencia, reconocimiento y estima, y finalmente, las necesidades de autorrealización.

El salario emocional se relaciona con las necesidades de reconocimiento y estima de los empleados. Al proporcionar un entorno laboral en el que se satisfacen estas necesidades emocionales, la organización fomenta la motivación y el compromiso de los trabajadores. El reconocimiento, la valoración y el apoyo emocional son factores clave que contribuyen a la satisfacción y al rendimiento laboral.

Además, se puede hacer referencia a la teoría de la equidad de Adams (1963). Según esta teoría, los empleados comparan su contribución y recompensa en el trabajo con las de otros y evalúan la justicia de la relación. Si perciben que su contribución no se corresponde con la recompensa recibida, pueden experimentar una sensación de injusticia.

En el contexto del salario emocional, los empleados evalúan si la satisfacción emocional que reciben en su trabajo es proporcional a su esfuerzo y contribución. Si perciben que el salario emocional es bajo en comparación con sus expectativas, pueden experimentar una sensación de injusticia y esto puede afectar su eficiencia laboral.

La teoría del intercambio social de Blau (1964) también puede ser relevante para comprender la relación entre el salario emocional y la eficiencia laboral. Según esta teoría, las relaciones entre los individuos se basan en el intercambio de recursos y beneficios. En el contexto laboral, el salario emocional puede ser visto como un recurso que la organización proporciona a cambio del desempeño laboral y la dedicación de los empleados.

Cuando los empleados reciben un salario emocional satisfactorio, se establece un intercambio social positivo en el que la organización brinda apoyo, reconocimiento y satisfacción emocional a cambio del compromiso y el rendimiento laboral de los empleados. Esto fortalece la relación entre los empleados y la organización, promoviendo la eficiencia laboral y la lealtad.

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre el salario emocional y la eficiencia laboral de los colaboradores en una entidad comercializadora de café. Para lograr este objetivo, se plantean varios objetivos específicos que abordan diferentes aspectos relacionados con el tema.

Como primer objetivo específico, se busca determinar si existe una relación positiva y significativa entre la oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores. Para esto, se realiza un análisis de correlación que arroja un índice de correlación de 0.426, lo que indica una correlación moderada. Además, se verifica la fiabilidad de este resultado mediante pruebas estadísticas ($p < 0.05$).

Estos resultados contrastan con investigaciones previas realizadas por Domínguez (2019), quien estudió el impacto del contenido emocional como estrategia para promover el talento y la sostenibilidad del capital humano. En su estudio, utilizando una muestra de 30 empleados, se concluyó que el salario emocional tiene un efecto positivo en la retención de los colaboradores y en el cumplimiento de las metas de la organización. Estos hallazgos respaldan la importancia del salario emocional en las organizaciones.

El marco teórico utilizado para contrastar los resultados de correlación se basa en el trabajo de González (2010), quien describe cuatro factores que conforman el salario emocional. En primer lugar, se encuentra la retribución estándar, que incluye ganancias variables o selectivas que van más allá del salario básico. Esto puede incluir apoyos para situaciones como matrimonio o nacimiento de hijos. En segundo lugar, se consideran las ventajas colectivas que las organizaciones proporcionan a sus empleados, como la educación de los hijos, subsidios de formación profesional y seguros privados.

La oportunidad de desarrollo es otro factor clave del salario emocional, que se refiere a la educación continua y la capacitación que los colaboradores reciben de la empresa. Esto incluye aspectos formativos afectivos y académicos, con el objetivo de influir de manera positiva en sus habilidades y desarrollo personal. Indicadores como la formación continua, que mide la proporción de empleados que reciben formación teórica o práctica a través de cursos especializados (ya sean

presenciales o virtuales), el mentoring, que evalúa el porcentaje de empleados que reciben apoyo personalizado de sus superiores en su desarrollo profesional, y el plan de carrera, que indica el número de personas que trabajan con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos en relación con la compañía, se utilizan para medir la oportunidad de desarrollo.

El segundo objetivo específico se enfocó en analizar la relación entre el balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café. Uno de los objetivos específicos planteados fue determinar si existe una relación positiva y significativa entre estas dos variables.

Para llevar a cabo esto, se utilizó un índice de correlación, que arrojó un valor de 0.492. Este valor indica una correlación moderada entre el balance de vida y la eficiencia laboral. Además, se determinó que este resultado es fiable, con un nivel de significancia estadística ($p < 0.05$) que respalda la aceptación del resultado.

En contraste con los resultados obtenidos en esta investigación, se encontraron antecedentes que abordan el impacto del salario emocional en los procesos empresariales. Gil et al. (2019) llevaron a cabo un estudio en Colombia con el objetivo de analizar dicho impacto. Utilizaron una metodología de investigación de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. Sus resultados evidenciaron que el salario emocional tiene un impacto en los procesos empresariales, pero destacaron que no todas las estrategias de implementación de salario emocional son aplicables en todos los sectores laborales. Este antecedente nos muestra que el salario emocional tiene un impacto significativo, pero también nos advierte sobre la necesidad de adaptar las estrategias a cada organización en particular.

Para contrastar los resultados de correlación entre salario emocional y eficiencia laboral, se utilizó un marco teórico basado en el concepto de balance de vida. Este concepto se relaciona con el bienestar emocional del trabajador y busca alcanzar un equilibrio en diferentes dimensiones de su vida. Estas dimensiones incluyen horarios flexibles que se adapten a las necesidades del empleado, la incorporación

de actividades en el hogar y la recreación en la vida diaria, lo cual permite encontrar estabilidad.

Para medir el balance de vida, se utilizaron los siguientes indicadores:

Trabajo flexible: Este indicador permite medir la cantidad de empleados que tienen la posibilidad de gestionar sus horas de trabajo de manera flexible, sin estar limitados por horarios estáticos. Un mayor número de empleados con acceso a horarios flexibles indicaría un mejor balance de vida.

Salud laboral: Este indicador mide la percepción de los trabajadores respecto a si el lugar de trabajo proporciona un ambiente apropiado para el desempeño de sus labores. También evalúa si consideran que el entorno de trabajo es conveniente y aceptable. Un ambiente laboral saludable contribuye a un mejor balance de vida y, en consecuencia, a una mayor eficiencia laboral.

Integración de la familia: Este indicador busca determinar el nivel de integración de la fuerza laboral en programas sugeridos por la empresa que involucren a la familia. Si la organización promueve la participación de la familia en actividades relacionadas con el trabajo, se puede considerar que se está fomentando un balance de vida saludable.

El tercer objetivo específico planteado es determinar si existe una relación positiva y significativa entre estas dos variables. Para llevar a cabo el estudio, se utilizó un índice de correlación, que arrojó un valor de 0.680. Este valor indica una correlación fuerte entre el bienestar psicológico y la eficiencia laboral. Además, se determinó que este resultado es fiable, con un nivel de significancia estadística ($p < 0.05$) que respalda la aceptación del resultado.

En contraste con los resultados obtenidos en esta investigación, se encontraron antecedentes que abordan la relación entre el salario emocional y la efectividad en diferentes organizaciones. Rodríguez (2018) realizó un estudio en una Municipalidad del distrito 26 en octubre de 2018, con una muestra de 107 empleados. Su investigación demostró una correlación significativa entre el salario emocional y la efectividad de manera positiva ($r = 0.292$). Este antecedente muestra

la relación existente entre el salario emocional y la efectividad en una organización sin fines de lucro.

Corvera (2019) investigó la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en una cooperativa con sede en Cajabamba en 2019, con una muestra de 55 empleados. Su estudio también demostró un vínculo entre el salario emocional y el desempeño de los empleados. Estos antecedentes nos permiten contrastar la relación existente entre el contenido emocional y el desempeño laboral en esta investigación.

Para contrastar los resultados de correlación entre salario emocional y eficiencia laboral, se utilizó un marco teórico basado en el concepto de bienestar psicológico. Este concepto se refiere al grado de satisfacción y tranquilidad interna que experimenta el colaborador al percibir que sus expectativas laborales son atendidas o superadas. Esto incluye aspectos como el reconocimiento que se le brinda, la autonomía que se le concede y los desafíos profesionales que se le presentan.

Para medir el bienestar psicológico, se utilizaron los siguientes indicadores:

Reconocimiento: Este indicador mide el nivel de reconocimiento que los colaboradores perciben al cumplir los objetivos establecidos. Se evalúa el porcentaje de colaboradores que sienten que su trabajo es reconocido y valorado por la organización. Un mayor porcentaje indicaría un mayor bienestar psicológico y, potencialmente, una mayor eficiencia laboral.

Autonomía: Este indicador mide el porcentaje de colaboradores que tienen la capacidad de tomar decisiones y manejar diversos aspectos laborales sin necesidad de involucrar directamente a su jefe. Evalúa el grado de autonomía y empoderamiento que se les brinda a los empleados. Un mayor porcentaje indicaría un mayor bienestar psicológico y, posiblemente, una mayor eficiencia laboral.

El último objetivo específico de esta investigación se centra en analizar la relación entre el entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén. Se busca determinar si existe una relación positiva y significativa entre estas dos variables.

Para llevar a cabo el estudio, se utilizó un índice de correlación, que arrojó un valor de 0.545. Este valor indica una correlación fuerte entre el entorno laboral y la eficiencia laboral. Además, se determinó que este resultado es fiable, con un nivel de significancia estadística ($p < 0.05$) que respalda la aceptación del resultado.

En contraste con los resultados obtenidos en esta investigación, se encontró un antecedente realizado por Suárez y Cuya (2019), quienes llevaron a cabo una encuesta en 2018 con el objetivo de determinar la correlación entre el contenido emocional y la eficiencia de los empleados en instituciones financieras públicas de Lima. Utilizaron una metodología de investigación de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. Los resultados mostraron una correlación alta entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia, destacando la importancia del desarrollo profesional de los empleados para obtener buenos resultados en la operación de las instituciones financieras. Este antecedente nos muestra la relevancia del desarrollo del trabajador dentro de su perfil profesional en una organización.

Para contrastar los resultados de correlación entre el entorno laboral y la eficiencia laboral, se utilizó un marco teórico basado en el concepto de entorno laboral. Esta dimensión se refiere a la percepción que los trabajadores tienen sobre el compañerismo y el trabajo en equipo en su lugar de trabajo. Busca el reconocimiento por parte de los gerentes y colegas, fortaleciendo el sentimiento de orgullo y estimulando la motivación para alcanzar logros.

Para medir el entorno laboral, se utilizaron los siguientes indicadores:

Compañerismo: Este indicador mide el porcentaje de colaboradores que perciben que sus colegas están alineados con los valores empresariales. Evalúa la cohesión y armonía dentro del equipo de trabajo. Un mayor porcentaje indicaría un entorno laboral favorable y, potencialmente, una mayor eficiencia laboral.

Trabajo en equipo: Este indicador mide el porcentaje de colaboradores que consideran que se realiza un trabajo en equipo en la organización con el objetivo de cumplir las metas organizacionales. Evalúa la colaboración y la sinergia entre los miembros del equipo. Un mayor porcentaje indicaría un entorno laboral propicio para el trabajo en equipo y, posiblemente, una mayor eficiencia laboral.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados, arribamos a las siguientes conclusiones:

1. El presente estudio tuvo variables; como el salario emocional y la eficiencia laboral, por medio de la cual se resolvió estudiarlas; y determinar así la relación que existe entre las dos variables. Aplicándose los cuestionarios, obteniendo resultados mediante los programas estadísticos pertinentes, se determinó que existe una relación fuerte de 0.604 siendo un nivel de correlación fuerte. Basándonos en este resultado, concluimos que contando con la fiabilidad ($p < 0.05$) para aceptar este resultado donde los incentivos no monetarios que ofrecen la entidad impulsan con gran fuerza el logro de los objetivos de la empresa eficientemente. Aprobándose así la hipótesis planteada en esta investigación.
2. Se identificó el nivel del salario emocional donde 9 personas muestran un nivel bajo, mientras que 3 personas poseen un nivel medio y 18 trabajadores poseen un nivel alto de salario emocional dentro de la entidad.
3. Se logró identificar el nivel de la eficiencia laboral evaluando los resultados de los trabajadores donde se muestra que 9 personas de la muestra alcanzaron un nivel bajo de eficiencia laboral, mientras que 7 personas se ubicaron en el nivel medio, y siendo 14 personas que se alcanzaron el nivel alto como el mayor alcanzado.
4. Se logró identificar la relación que existe entre las dimensiones de la variable salario emocional, donde la primera dimensión es la oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral, dando como resultado de una correlación moderada; entre ambas, concluyendo que para aumentar la eficiencia de los colaboradores se debe potenciar el desarrollarse personalmente al colaborador y así impulsar las metas propuestas por la empresa.

5. En este estudio, la dimensión balance de vida y la eficiencia laboral, muestra como se abarca el tema de que en un colaborador exista un equilibrio, una estabilidad independiente entre la vida personal y su trabajo. Mediante el análisis en Rho Spearman, se identificó un nivel de correlación moderada entre balance de vida y la eficiencia laboral. Donde la empresa tiene marcada las actividades de integración, y maneja de forma conveniente el uso de permisos y flexibilidades dentro del horario laboral de la empresa, especialmente cuando surgen situaciones que ameritan esas condescendencias y de esta manera maximizar las oportunidades en el presente y futuro de que se cumplan las metas señaladas dentro de la empresa.
6. En este estudio también el bienestar psicológico como dimensión y la eficiencia laboral, forman parte de la investigación donde la empresa cumple las expectativas que tiene el colaborador para su comportamiento laboral o supera las mismas y de esta manera le motiva a enfrentar desafíos que estén alineados a las metas laborales. Mediante el análisis de Rho Spearman, se identificó y comprobó una correlación fuerte entre el bienestar psicológico y la eficiencia. De este modo concluimos que la empresa reconoce al trabajador laboralmente dentro de la organización y que le brinda la autonomía guiada para el enfrentamiento en diferentes situaciones propias de las labores encargadas, así como de los retos que son propios para el alcance de los objetivos de la entidad.
7. Por último, como dimensión el entorno laboral y la eficiencia laboral son de suma importancia para dar crédito de los resultados, puesto que se hace referencia a lo que los trabajadores entienden como la relación que tienen de compañerismo dentro de la organización y el trabajo en grupo que le incentivan a usar menos recursos de los brindados para satisfacer las necesidades de cumplir los logros. Para obtener los resultados se usó Rho Spearman teniendo como resultado, una correlación fuerte entre entorno laboral y eficiencia laboral. La noción

que experimenta frente a su trabajo, y el reconocimiento del jefe y colegas, fortalece el sentimiento de lealtad y orgullo para el colaborador y así mismo contemple una alineación con sus compañeros en forma de ajuste hacia los mismos objetivos organizacionales.

VII. RECOMENDACIONES

Según las conclusiones en el presente estudio con variables salario emocional y eficiencia laboral, se describe estas recomendaciones a fin de que la entidad las pueda tomar en cuenta.

1. En concordancia con identificar la relación que existe entre las variables de estudio; y quedó como resultado una relación fuerte entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023; se sugiere a el área de administración que se desarrolle un plan de gestiones que se apliquen anualmente como sistema de mejoras y fortalecimiento dentro de la entidad, en base al presente o como consecuencia de posibles falencias que se puedan llegar en el camino, para mantener un alto índice de relación entre las variables estudiadas con el fin de mantener, maximizar la eficiencia.
2. Se recomienda a el área de RR.HH de la entidad hacer una futura encuesta anónima sobre los resultados que tienen los colaboradores que se desempeñan en el área de comercialización y producción, y luego analizar los datos u opiniones que tengan sobre la variable salario emocional y hacer un plan de corrección para oportunamente alcanzar un mayor índice fuerte con el nivel de la variable en la empresa y maximizar resultados minorizando recursos y tiempo.
3. Luego de identificar el nivel de eficiencia en los trabajadores se recomienda a el área de RR.HH de la misma manera realizar una encuesta anónima virtual en Google Forms y enviar el link a sus trabajadores con preguntas precisas donde se mencione calificarla de manera sincera en base a todas las dimensiones de la eficiencia y así poder encontrar posibles falencias por parte de la empresa y subsanarlas, dejando además un espacio para comentarios u observaciones por parte de los colaboradores. Luego de ello hacer una retroalimentación presencial. Donde se tomen todas y cada una de sus propuestas o quejas. El hacer esta recomendación ayudará a conocer las necesidades y los cambios o mejoras a hacer dentro del

área de estudio e impulsar satisfactoriamente la eficiencia laboral en relación a los recursos y los objetivos.

4. Para los resultados de la oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral con relación moderada, se propone lo mencionado por Poelmans (2006), donde dentro de los beneficios sociales que brinda la entidad se amplie a planes de jubilación, abono para la movilidad, etc; se brinden como tal los servicios de formación y asesoramiento hacia los colaboradores; en formación personal, el que se asigne o se involucre con cursos de interés, mejorar la gestión del tiempo. Y en asesoramiento podría manejarse del modo legal dependiendo de las necesidades de los trabajadores, asesoramiento para trabajadores inmigrantes , y extranjeros.
5. El balance de vida con la eficiencia laboral arrojó un nivel de relación moderada en los colaboradores de la entidad, por lo que se aconseja que se inserte planes o sistemas concisos sobre las dimensiones del salario emocional; tales como: reducir las jornadas de trabajo parcialmente, además de los horarios flexibles, los implementos necesarios del trabajo, prevenciones de salud de forma trimestral o anual, y de los programas de integración con la familia o hijos. Tanto, así como crear un sistema de integración con todas las áreas de la empresa y la integración de su familia haciéndoles participe de las nuevas actividades.
6. Se sugiere a gerencia , de modo que existe una relación fuerte entre bienestar psicológico y eficiencia laboral en los trabajadores de la entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023; que se debería crear un sistema o un cuadro de méritos donde se coloque al mejor colaborador del mes, entre otros, Y dentro de tema de la autonomía se puede crear un pequeño curso dictado por gerencia o RRHH sobre la toma de decisiones y resolución de conflictos.
7. El entorno laboral con la eficiencia laboral, los resultados arrojaron una relación fuerte entre ambas variables; por lo cual se aconseja que ante el cumplimiento de una meta o término de jornada sobre todo mensual se realice una reunión con todas las áreas de la entidad y se

comparta resultados, así como también reconocimiento dentro de la empresa, y que se hagan agrupaciones equitativas, y a la misma vez se subdividan sobre las experiencias o destrezas. Además de implementar un sistema por RRHH. Donde se reconozca al mejor compañero o trabajador del mes en base a encuestas a sus compañeros para identificar la solidaridad como parte de un valor organizacional y a la misma vez se le vincule como apoyo para el cumplimiento de objetivos de la organización.

REFERENCIAS

- Ayala, Y., Peiro Silla, J. M., Tordera, N., Lorente, L. y Yeves, J. (2017). Job satisfaction and innovative performance in young spanish employees: Testing new patterns in the happy-productive worker thesis—A discriminant study. *Revista de Estudios de la Felicidad*, 18, 1377-1401.
- Bernal, C. (2010), Metodología de la Investigación Científica. (3ª ed.). México: Pearson Educación
- Bolivia-Rebolledo, N. M., Castañeda-Castro, M., Méndez Vergaray , J., Recines Padilla, A. A., Villaverde-Aguilar, A. J., & Flores, E. (2021). Comportamiento laboral en época de covid-19. Revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13567-13584. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1343
- Bustillos, A. (2021). Manejo del salario emocional como estrategia de fidelización de los colaboradores de entidades cooperativistas: Una aproximación cualitativa. [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica].
- Castro, A. (2009). Salario. Argentina: El Cid Editor. Recuperado el 05 de Octubre del 2019 de <https://ebookcentral.proquest.com/auth/lib/elibrorafaelandivarsp/login.action?returnURL=https%3A%2F%2Febookcentral.proquest.com%2Flib%2Felibrorafaelandivarsp%2Freader.action%3FdocID%3D3183425>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.--). México D.F., México: McGraw - Hill.
- Corvera K., (2019). Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario año 2019. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23096/Corvera%20Avalos%20Katherine%20Stphanie.pdf?sequence=1>

- Desmet, P., & Fokkinga, S. (2020). Beyond Maslow's pyramid: Introducing a typology of thirteen fundamental needs for human-centered design. *Multimodal technologies and interaction*, 4(3), 38.
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Novarua*, 12(20). 72-89. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>
- Hennekam, S. (1 de febrero de 2022). ¿Qué quieren los empleados en 2022? Gestión digital. <https://www.revistagestion.ec/analisis-estrategia/que-quieren-los-empleados-en-2022>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación (3a ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Inga, C. (2 de setiembre de 2021). GRM: El 81% de limeños en trabajo remoto considera que trabaja más horas de lo habitual, ¿cuánto más y a qué se debe? El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/grm-el-81-de-limenes-en-trabajo-remoto-considera-que-trabaja-mas-horas-de-lo-habitual-cuanto-mas-y-a-que-se-debe-teletrabajo-labor-presencial-oficina-centro-de-trabajo-lima-modalidad-a-distancia-noticia/?ref=ecr>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración una perspectiva global. (12° ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Lorenzo E., (2017). Productividad laboral y competencia laboral de los servidores público de la dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 15 de enero de 2019 de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23150>
- Muñoz Lara, M. E., & Robles Salguero, R. E. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16). Recuperado a partir de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>

- Organización internacional de trabajo (2020). Mercado laboral peruano: impacto por covid-19 y recomendaciones de política. instituto peruano de economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Pérez-Calle, R., García-Casarejos, N. y García-Bernal, J. (2021). La empresa española ante la COVID-19: factores de adaptación al nuevo escenario. *Retos. revista de ciencias de administración y economía*, 11(21), 5-24. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.01>
- Poelmans, S. (2006). El Salario emocional [Artículo]. Fundació Factor Humà. Barcelona, España. Recuperado el 05 de Octubre del 2018 de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf
- Restrepo, C., y Urbizagástegui, R. (2012) Las publicaciones sobre el péndulo: un análisis comparativo. *Investig.* (vol.26 no.58 México sep./dic. 2012). Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2012000300007
- Requejo, L. (2 de setiembre de 2021). ¿Cuán importante es cuidar el proceso de desvinculación laboral y desarrollar programas de outplacement? El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-cuan-importante-es-cuidar-el-proceso-de-desvinculacion-laboral-y-desarrollar-programas-de-outplacement-trabajo-empresas-noticia/>
- Robbins, S.P., & Coulter, M.K., (2018). Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones (13a. ed. --.). México D.F.: Pearson. Recuperado de [Libro: Administración - 9786073243377 - Coulter, Mary - Robbins, Stephen P. - · Marcial Pons Librero](#)

- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, N. (2018). El Salario Emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año – 2018. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28592?show=full&locale-attribute=es>
- Rodríguez, H. (2018). Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S. A., Santa Anita. (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 20 de Enero de 2019 de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31899>
- Samanamud, E. (2021). Una revisión para el Perú de la relación entre el desempleo, el subempleo y la producción. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13,(2), 473-511. <http://www.scielo.org.co/pdf/fype/v13n2/2248-6046-fype-13-02-475.pdf>
- Terán, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral (Tesis de Maestría). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Tuesta, D. (26 de junio de 2022). El gobierno que mata la creación de empleo, por David Tuesta. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/el-gobierno-que-mata-la-creacion-de-empleo-por-david-tuesta-noticia/?ref=ecr>

ANEXOS

Anexo 1.- Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Salario Emocional	El salario emocional es todo estímulo que no es remunerativo que recibe el colaborador de parte de la organización y que se le brinda al trabajador como incentivo por su labor Rodríguez, H. (2018).	Para realizar la recolección de datos se realizará una encuesta a los colaboradores de la entidad comercializadora Jaén, Cajamarca para saber la percepción de sus colaboradores frente a el salario emocional.	Oportunidad de Desarrollo	Formación Profesional continua	Nominal (Cuestionario de Opción múltiple)
				Coaching	
				Mentoring	
				Plan de Carrera	
			Balance de Vida	Trabajo Flexible	
				Salud Laboral	
			Bienestar Psicológico	Integración Familiar	
				Reconocimiento	
Entorno Laboral	Autonomía				
	Compañerismo				
Eficiencia Laboral	La eficiencia Laboral no es mas que llegar a lograr los principales objetivos de una empresa donde se utilizan con la mejor habilidad los recursos; financieros humanos, económicos, etc en una organización Lorenzo, E. (2017)	Para la recolección de datos se aplicará una encuesta a los administrativos para conocer si los colaboradores tienen eficiencia laboral en la empresa.	Manejo de Recursos	Eficiencia en manejo de recursos	
			Uso de tiempo	Eficiencia en el tiempo	
			Ambiente Laboral	Eficiencia en el ambiente laboral	
			Capacitaciones	Eficiencia en las capacitaciones	

Anexo 2.- Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA		
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	Salario Emocional	Oportunidad de desarrollo	Formacion Profesional continua	*Enfoque: Cuantitativo *Metodo: Correlacional *Diseño: No experimental *Unidad de analisis: Los colaboradores de todas las áreas de la empresa comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023.		
¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaen, Cajamarca,2023?	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe una relación positiva y significativa entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaen, Cajamarca, 2023.			Balance de Vida		Coaching	
							Mentoring	
							Plan de carrera	
							Trabajo Flexible	
							Salud Laboral	
							Integracion Familiar	
							Bienestar Psicologico	Reconocimiento
							Autonomia	
							Entorno Laboral	Compañerismo
			Trabajo en Equipo					
Problemas especificos	Objetivos especificos	Hipotesis especificas	Eficiencia Laboral	Manejo de Recursos	Eficiencia en manejo de recursos	Instrumentos		
¿Cuál es el nivel del salario emocional en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023?	Identificar el nivel del salario emocional en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe un nivel de salario emocional alto en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaen, Cajamarca, 2023.						
¿Cuál es el nivel de la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023?	Identificar el nivel de la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca , 2023.	Existe un nivel de eficiencia laboral alto en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaen, Cajamarca, 2023.						
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión oportunidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023?	Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión oportunidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe una relación positiva y moderada entre la dimension oportunidad laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.						
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023?	Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe una relación positiva y moderada entre la dimension balance de vida y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.						
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión bienestar psicológico y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023?	Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión bienestar psicológico y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe una relación positiva y moderada entre la dimension bienestar psicológico y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.						
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023?	Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe una relación positiva y moderada entre la dimension entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.						
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca,2023?	Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	Existe una relación positiva y moderada entre la dimension entorno laboral y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.						
				Uso de Tiempo	Eficiencia en el tiempo			
				Ambiente Laboral	Eficiencia en el ambiente laboral			
				Capacitaciones	Eficiencia en las capacitaciones			

Anexo 3.- Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO I

Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

INSTRUCCIONES:

Estimado participante, a continuación, encontrará las siguientes interrogantes, lea con atención y conteste con sinceridad, veracidad y objetividad. Cada interrogante tiene 5 posibles respuestas. Elija y marque con una "x" la respuesta que considere adecuada.

1
Nunca

2
Casi Nunca

3
A veces

4
Casi Siempre

5
Siempre

SALARIO EMOCIONAL

		1	2	3	4	5
1	La entidad piensa en sus colaboradores e implementa capacitaciones orientadas a reforzar temas laborales.					
2	La organización se preocupa por tu desarrollo personal y te ofrece algún programa de coaching .					
3	Mi jefe inmediato contribuye con mi crecimiento personal y laboral.					
4	Pertenecer a la organización me permite tener línea de carrera.					
5	La entidad me permite flexibilizar mi horario laboral cuando la ocasión lo amerita.					
6	La organización se preocupa del estado de salud de sus colaboradores.					
7	Estoy satisfecho/a en mi centro laboral porque permite la integración familiar mediante actividades organizadas por la entidad.					
8	La organización se preocupa por reconocer los logros personales de los trabajadores.					
9	Mi jefe inmediato nos prepara y adecua a la toma de decisiones oportunas en las actividades asignadas.					
10	Los compañeros de trabajo son solidarios como parte de la filosofía de la organización.					
11	La organización promueve el trabajo en equipo para cumplir las metas laborales.					

CUESTIONARIO II

Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.

INSTRUCCIONES:

Estimado participante, a continuación, encontrará las siguientes interrogantes, lea con atención y conteste con sinceridad, veracidad y objetividad. Cada interrogante tiene 5 posibles respuestas. Elija y marque con una "x" la respuesta que considere adecuada.

1	2		3	4	5
Nunca	Casi Nunca		A veces	Casi Siempre	Siempre

EFICIENCIA LABORAL						
		1	2	3	4	5
1	Existe un manejo adecuado y sostenible de los recursos e insumos en la producción y comercialización de café.					
2	Existe una producción y comercialización racional de los recursos de la entidad comercializadora de café.					
3	La empresa cuenta con un plan que asegure la producción y comercialización sostenible de café.					
4	La producción y comercialización de café genera impactos negativos con el medio ambiente.					
5	La tareas y actividades se realizan en el tiempo justo .					
6	Se hace uso de la tecnología para agilizar los procesos.					
7	Se cuenta con un plan para distribuir y organizar mejor las tareas y/o actividades a los colaboradores y reducir horas inactivas.					
8	Se realizan pausas activas en el trabajo para evitar agotamiento y maximizar el aprovechamiento de producción.					
9	Existen las condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.					
10	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
11	Se realizan las actividades en equipo para cumplir con objetivos y metas.					
12	Se cuenta con el equipamiento apropiado para el trabajo.					
13	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.					
14	Las capacitaciones enriquecen eficientemente las actividades.					
15	La empresa brinda feedback a sus colaboradores en base a las capacitaciones brindadas.					
16	Las capacitaciones se realizan en horarios flexibles y con la participación obligatoria de todos los colaboradores para maximizar el impacto.					


Fuente: adaptado de Cuya, R. y Suarez, D. (2018)

Anexo 4.- Evaluación de juicio de expertos

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario para la medición del salario emocional y la eficiencia laboral que hace parte de la investigación: "Salario emocional y la Eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LEONIDAS MAURICIO RUIZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Cargo actual:	ASESOR ADMINISTRATIVO
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANCHEZ CARRION
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI:	44208013
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Instrumento:	Encuesta - Cuestionario
Objetivo de la investigación:	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores vinculados a la comercialización y producción de la empresa.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión de ésta. <u>EL PUNTAJE DECLARADO PARA ESTA CATEGORÍA ES GLOBAL, Y SE CALIFICA LOS ÍTEMS EN CONJUNTO.</u></p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión completamente.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SALARIO EMOCIONAL						
Dimensiones	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de Desarrollo	La entidad piensa en sus colaboradores e implementa capacitaciones orientadas a reforzar temas laborales.	4	4	4	4	
	La organización se preocupa por tu desarrollo personal y te ofrece algún programa de coaching.		4	4	4	
	Mi jefe inmediato contribuye con mi crecimiento personal y laboral.		4	4	4	
	Pertenecer a la organización me permite tener línea de carrera.		4	4	4	
Balance de Vida	La entidad me permite flexibilizar mi horario laboral cuando la ocasión lo amerita.	4	4	4	4	
	La organización se preocupa del estado de salud de sus colaboradores.		4	4	4	
	Estoy satisfecho/a en mi centro laboral porque permite la integración familiar mediante actividades organizadas por la entidad.		4	4	4	
Bienestar Psicológico	La organización se preocupa por reconocer los logros personales de los trabajadores.	4	4	4	4	
	Mi jefe inmediato nos prepara y adecua a la toma de decisiones oportunas en las actividades asignadas.		4	4	4	
Entorno Laboral	Los compañeros de trabajo son solidarios como parte de la filosofía de la organización.	4	4	4	4	
	La organización promueve el trabajo en equipo para cumplir las metas laborales.		4	4	4	

EFICIENCIA LABORAL						
Dimensiones	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de Recursos	Existe un manejo adecuado y sostenible de los recursos e insumos en la producción y comercialización de café.	4	4	4	4	
	Existe una producción y comercialización racional de los recursos de la entidad comercializadora de café.		4	4	4	
	La empresa cuenta con un plan que asegure la producción y comercialización sostenible de café.		4	4	4	
	La producción y comercialización de café genera impactos negativos con el medio ambiente.		4	4	4	
Uso de Tiempo	La tareas y actividades se realizan en el tiempo justo.	4	4	4	4	
	Se hace uso de la tecnología para agilizar los procesos.		4	4	4	
	Se cuenta con un plan para distribuir y organizar mejor las tareas y/o actividades a los colaboradores y reducir horas inactivas.		4	4	4	
	Se realizan pausas activas en el trabajo para evitar agotamiento y maximizar el aprovechamiento de producción.		4	4	4	
Ambiente Laboral	Existen las condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.	4	4	4	4	
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.		4	4	4	
	Se realizan las actividades en equipo para cumplir con objetivos y metas.		4	4	4	
	Se cuenta con el equipamiento apropiado para el trabajo.		4	4	4	

Capacitaciones	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	4	4	4	4	
	Las capacitaciones enriquecen eficientemente las actividades.		4	4	4	
	La empresa brinda feedback a sus colaboradores en base a las capacitaciones brindadas.		4	4	4	
	Las capacitaciones se realizan en horarios flexibles y con la participación obligatoria de todos los colaboradores para maximizar el impacto.		4	4	4	




LEONIDAS MAURICIO RUIZ

DNI: 44208013

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario para la medición del salario emocional y la eficiencia laboral que hace parte de la investigación: "Salario emocional y la Eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Wilmar F. Vigo López
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Cargo actual:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Privada Del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI:	18032320
Firma del experto:	 Mg. Adm. Wilmar F. Vigo López CSAO 15713

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Instrumento:	Encuesta - Cuestionario
Objetivo de la investigación:	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores vinculados a la comercialización y producción de la empresa.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión de ésta. <u>EL PUNTAJE DECLARADO PARA ESTA CATEGORÍA ES GLOBAL, Y SE CALIFICA LOS ÍTEMS EN CONJUNTO.</u></p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión completamente.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SALARIO EMOCIONAL						
Dimensiones	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de Desarrollo	La entidad piensa en sus colaboradores e implementa capacitaciones orientadas a reforzar temas laborales.	4	4	4	4	
	La organización se preocupa por tu desarrollo personal y te ofrece algún programa de coaching.		4	4	3	
	Mi jefe inmediato contribuye con mi crecimiento personal y laboral.		4	4	4	
	Pertenecer a la organización me permite tener línea de carrera.		4	4	4	
Balance de Vida	La entidad me permite flexibilizar mi horario laboral cuando la ocasión lo amerita.	4	4	4	4	
	La organización se preocupa del estado de salud de sus colaboradores.		4	4	4	
	Estoy satisfecho/a en mi centro laboral porque permite la integración familiar mediante actividades organizadas por la entidad.		4	4	3	
Bienestar Psicológico	La organización se preocupa por reconocer los logros personales de los trabajadores.	4	4	4	4	
	Mi jefe inmediato nos prepara y adecua a la toma de decisiones oportunas en las actividades asignadas.		4	4	3	
Entorno Laboral	Los compañeros de trabajo son solidarios como parte de la filosofía de la organización.	4	4	4	3	
	La organización promueve el trabajo en equipo para cumplir las metas laborales.		4	4	4	

EFICIENCIA LABORAL						
Dimensiones	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de Recursos	Existe un manejo adecuado y sostenible de los recursos e insumos en la producción y comercialización de café.	4	4	4	4	
	Existe una producción y comercialización racional de los recursos de la entidad comercializadora de café.		4	4	3	
	La empresa cuenta con un plan que asegure la producción y comercialización sostenible de café.		4	4	3	
	La producción y comercialización de café genera impactos negativos con el medio ambiente.		4	4	4	
Uso de Tiempo	La tareas y actividades se realizan en el tiempo justo.	4	4	4	4	
	Se hace uso de la tecnología para agilizar los procesos.		4	4	4	
	Se cuenta con un plan para distribuir y organizar mejor las tareas y/o actividades a los colaboradores y reducir horas inactivas.		4	4	4	
	Se realizan pausas activas en el trabajo para evitar agotamiento y maximizar el aprovechamiento de producción.		4	4	3	
Ambiente Laboral	Existen las condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.	4	4	4	4	
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.		4	4	3	
	Se realizan las actividades en equipo para cumplir con objetivos y metas.		4	4	4	
	Se cuenta con el equipamiento apropiado para el trabajo.		4	4	3	

Capacitaciones	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	4	4	4	4	
	Las capacitaciones enriquecen eficientemente las actividades.		4	4	3	
	La empresa brinda feedback a sus colaboradores en base a las capacitaciones brindadas.		4	4	4	
	Las capacitaciones se realizan en horarios flexibles y con la participación obligatoria de todos los colaboradores para maximizar el impacto.		4	4	3	



Lic. Adm. Wilmar F. Vigo Lopez
 CLAD 15783

EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario para la medición del salario emocional y la eficiencia laboral que hace parte de la investigación: "Salario emocional y la Eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rolando Fuentes Llave
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Cargo actual:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Privada Del Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI:	74297310
Firma del experto:	 _____ Rolando Fuentes Llave Gerente General <small>VICTORIA CONSULTORA & SERVICIOS COOPERATIVOS S.L.MOR</small>

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Instrumento:	Encuesta - Cuestionario
Objetivo de la investigación:	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores vinculados a la comercialización y producción de la empresa.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión de ésta. <u>EL PUNTAJE DECLARADO PARA ESTA CATEGORÍA ES GLOBAL, Y SE CALIFICA LOS ÍTEMS EN CONJUNTO.</u></p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión completamente.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SALARIO EMOCIONAL						
Dimensiones	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad de Desarrollo	La entidad piensa en sus colaboradores e implementa capacitaciones orientadas a reforzar temas laborales.	4	4	4	3	
	La organización se preocupa por tu desarrollo personal y te ofrece algún programa de coaching.		4	4	4	
	Mi jefe inmediato contribuye con mi crecimiento personal y laboral.		4	4	4	
	Pertenecer a la organización me permite tener línea de carrera.		4	3	4	
Balance de Vida	La entidad me permite flexibilizar mi horario laboral cuando la ocasión lo amerita.	4	4	4	4	
	La organización se preocupa del estado de salud de sus colaboradores.		4	3	4	
	Estoy satisfecho/a en mi centro laboral porque permite la integración familiar mediante actividades organizadas por la entidad.		4	4	4	
Bienestar Psicológico	La organización se preocupa por reconocer los logros personales de los trabajadores.	4	4	4	4	
	Mi jefe inmediato nos prepara y adecua a la toma de decisiones oportunas en las actividades asignadas.		4	3	4	
Entorno Laboral	Los compañeros de trabajo son solidarios como parte de la filosofía de la organización.	4	4	4	4	
	La organización promueve el trabajo en equipo para cumplir las metas laborales.		4	4	4	

EFICIENCIA LABORAL						
Dimensiones	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de Recursos	Existe un manejo adecuado y sostenible de los recursos e insumos en la producción y comercialización de café.	4	4	4	4	
	Existe una producción y comercialización racional de los recursos de la entidad comercializadora de café.		4	4	3	
	La empresa cuenta con un plan que asegure la producción y comercialización sostenible de café.		4	4	4	
	La producción y comercialización de café genera impactos negativos con el medio ambiente.		4	4	4	
Uso de Tiempo	La tareas y actividades se realizan en el tiempo justo.	4	4	4	4	
	Se hace uso de la tecnología para agilizar los procesos.		4	4	4	
	Se cuenta con un plan para distribuir y organizar mejor las tareas y/o actividades a los colaboradores y reducir horas inactivas.		4	4	4	
	Se realizan pausas activas en el trabajo para evitar agotamiento y maximizar el aprovechamiento de producción.		4	3	4	
Ambiente Laboral	Existen las condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.	4	4	4	4	
	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.		4	4	3	
	Se realizan las actividades en equipo para cumplir con objetivos y metas.		4	4	4	
	Se cuenta con el equipamiento apropiado para el trabajo.		4	3	4	

Capacitaciones	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.	4	4	4	3	
	Las capacitaciones enriquecen eficientemente las actividades.		4	4	3	
	La empresa brinda feedback a sus colaboradores en base a las capacitaciones brindadas.		4	4	4	
	Las capacitaciones se realizan en horarios flexibles y con la participación obligatoria de todos los colaboradores para maximizar el impacto.		4	4	4	



Rolando Fuentes Llave

Gerente General



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20529698080
Coffeés Jaén S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Wilder Garcia Bravo	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Wilder Garcia Bravo	46870236

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Salario emocional y eficiencia laboral en los trabajadores de una entidad comercializadora de café en Jaén, Cajamarca, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Angela Victoria Cubas Alcalde	75178714

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Jaén, 12 de Mayo del 2023

Firma: Wilder Garcia Bravo
Coffee's Jaén SAC. RUC: 20529698080
GERENTE GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6.- Ficha técnica variable 1

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

Nombre: Cuestionario para el estudio del Salario Emocional

Autor: Rodríguez H.

Procedencia: Trujillo, Perú

Año: 2023

Administración: Individual / Formato Físico

Duración de la prueba: Máximo 30 minutos

Aplicación: Hombres y Mujeres

Número de ítems: 11

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.955)

Validez: Validación de Juicio de Expertos (3)

Dimensiones: 4 (Oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral)

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE EFICIENCIA LABORAL

Nombre: Cuestionario para el estudio de Eficiencia Laboral

Autor: Lorenzo E.

Procedencia: Trujillo, Perú

Año: 2023

Administración: Individual / Formato Físico

Duración de la prueba: Máximo 30 minutos

Aplicación: Hombres y Mujeres

Número de ítems: 16

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.949)

Validez: Validación de Juicio de Expertos (3)

Dimensiones: 4 (Manejo de recursos, uso de tiempo, ambiente laboral, Capacitaciones)

Anexo 8.- Análisis de Fiabilidad Estadística

En el presente trabajo de la investigación, se uso un Alfa de Cronbach. Se afirma la confiabilidad refiriéndose al grado en que se aplica cierto instrumento.

Tabla A:
Confiabilidad: Salario Emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,955	11

Tabla B:
Confiabilidad: Eficiencia Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	16

Nota: En la tabla A y B observamos que la variable Salario emocional tuvo un Alfa de Cronbach de 0.955 y que la variable Eficiencia Laboral 0,949, siendo así una puntuación aceptable aproximada a un excelente criterio. Interpretando que los ítems del cuestionario son confiables, por ende, se consideran válidos para la recolección de datos en la investigación.

Anexo 9.- Tabla de rangos de confiabilidad elaborado por Herrera (1998)

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 A MENOS	Confiabilidad nula
0.54 A 0.59	Confiabilidad baja
0.60 A 0.65	Confiable
0.66 A 0.71	Muy confiable
0.72 A 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 10.- Tabla de escala de valores de coeficiente de correlación Rho Spearman creado por Hernández & Fernández (1998).

RANGO	RELACIÓN
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
0.00	No existe correlación
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta

Anexo 12.- Propuesta de la elaboración de un Modelo de Plan de Reconocimientos Emocionales alineados a la Eficiencia en las áreas de producción y comercialización de la entidad comercializadora de Jaén, Cajamarca.

VIII. PROPUESTA

8.1 Fundamentación

En la Ciudad de Jaén, Cajamarca la empresa Coffeés Jaén S.A.C es una de las tantas empresas que producen y comercializan sus productos basados en la materia prima del café. Y estas empresas buscan la mayor demanda de producción y lideran dicho ámbito. Brindando poca atención o solo cumpliendo en lo básico sobre la gestión del talento Humano, y es por ello que se ven en la necesidad de sobre salir y mejorar su Área de Recursos Humanos vinculándolos a la eficiencia laboral que impulsa el cumplimiento de metas organizacionales. Y para generar valor en sus trabajadores, motivándolos con retribuciones que llamamos compensaciones emocionales. Ayala, Y. et al. (2017), nos dice que estos convenios salariales no ayudan a usar e incluso exigir que evalúen el trabajo individualizado y así poder definir el nivel salarial de los colaboradores. Siendo así que estos ejercicios nos ayudan a mejorar el salario emocional y a mejorar en ellos la fuerza de la motivación laboral que muestran para cumplir con los objetivos, y a la misma vez nos facilita la atracción de el mejor talento hacia la empresa y a fidelizarlo.

8.2 Planteamiento del Problema

Por lo antes mencionado, existe la necesidad de crear un modelo de gestión de reconocimientos emocionales alineados a la eficiencia dentro de la empresa, que busque ser interno y maximizar al tope todas las dimensiones que caracterizan a el salario emocional generando interés en las habilidades del talento humano y el desempeño tanto individual como colectivo que apuntan a un fin en común. Que hagan de la entidad una empresa atractiva para laborar.

8.3 Objetivos

8.3.1 Objetivo General

- Generar valor sobre el reconocimiento emocional hacia los colaboradores.

8.3.2 Objetivos Específicos

- Promover los incentivos emocionales en los trabajadores.
- Determinar la importancia y necesidad de implementar la propuesta en fin de ventaja para la empresa.
- Identificar los beneficios que trae la implementación de esta propuesta.

8.4 Metas

- Realización del plan de reconocimiento emocional a los trabajadores de la entidad comercializadora de café, Jaén, Cajamarca.
- Promover el salario emocional en base a la eficiencia laboral.

8.5 Desarrollo de objetivos

Promover los incentivos emocionales en los colaboradores.

Si bien es cierto que los colaboradores son el activo máspreciado, las empresas deben preocuparse por ellos y su satisfacción permanente. Este reconocimiento nos permite que los trabajadores sepan de su valor como activo dentro de la organización, sintiendo que su aporte figura como relevante para el crecimiento de la empresa, y de esta manera tendremos un mayor nivel de productividad y lealtad por parte de ellos.

Es altamente relativo y se puede confirmar que, si un colaborador se siente contento en su área de trabajo, lo hará con mucha mas facilidad y sin necesidad de obligarlo. Promover que conozcan sobre el tema y su importancia para alcanzar los objetivos.

En nuevos estudios se garantiza que la remuneración no solo debe ser monetaria, sino también emocional, pero las empresas prestan cada vez menos valor a lo emocional, menos interés y más a la retribución monetaria como efecto de pago errando así en el clásico pensamiento de que un incentivo económico es el factor mas influyente para un trabajador.

Es por ello que se toma consciencia y se invita a los colaboradores a analizar una buena elección al momento de buscar un puesto de trabajo, basado no solo en lo monetario sino también en sus nuevas necesidades, aspiraciones, valores, cultura y clima organizacional, en un salario emocional.

Determinar la importancia y necesidad de implementar la propuesta en fin de ventaja para la empresa.

El desarrollo de una buena creación de un plan de reconocimientos es el indicio para la excelente motivación que se le puede brindar a nuestro talento. La atracción y retención del talento humano es netamente uno de los mayores desafíos de RR.HH quienes buscaran como principal atractivo el establecer y crear una política de incentivos emocionales y premios.

Es entonces la importancia de que un colaborador este contento, realizando sus tareas cada dia y no tenga el concepto de solo una remuneración monetaria y que está sometido por obligación a realizar su trabajo.

Estudios anteriores nos confirman que lo monetario no es el factor principal que mueve a los trabajadores, que es parte fundamental si, pero en la pirámide de necesidades Humanas, Maslow nos explicó que no es la motivación principal del ser humano.

A la misma vez que reconocemos y valoramos a los colaboradores se apertura la creación de un buen clima laboral y la satisfacción que tienen por cumplir con sus tareas.

El activar un programa de reconocimientos emocionales parte de la necesidad creada de obtener beneficios para ambas partes, colaboradores y la organización. De manera que la empresa alcance sus objetivos y los colaboradores se encuentren motivados consiguiendo así el compromiso laboral. Generar un ambiente de trabajo adecuado también es parte de la motivación, y es beneficioso ya que se puede crear una relación de comunicación entre los empleados y los gerentes. Potenciando directamente el reconocimiento individual y colectivo.

Identificar los beneficios que trae la implementación de esta propuesta

Implementar un programa de reconocimiento trae consigo muchos beneficios como:

- El colaborador sea motivado y perciba un salario emocional, será una recomendación hecha persona puesto que por donde vaya y a quien pida referencias, el colaborador la recomendará.
- A medida que el trabajador se sienta reconocido, por su jefe y compañeros involucra que este siga esforzándose y su compromiso con la empresa crezca.
- Que los colaboradores a más motivación son más innovadores.
- La eficiencia de los trabajadores aumenta en relación con los reconocimientos laborales que la empresa le brinde.
- Se reduce el ausentismo laboral en los trabajadores.
- Disfrutar de todos los beneficios que se atraen cuando se deciden a implementar una estrategia enfocada en los colaboradores y que influye a una mayor eficiencia laboral para el éxito de la empresa.