



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

PAJARES VELARDE, Karla Thalía

ASESORES:

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

Dr. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú

2018

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres Haydeé y Carlos, gracias por mostrarme el camino hacia la superación.

Agradecimientos

Agradezco a mis padres por ser pieza principal en mi vida, por permitirme llegar hasta donde hoy día me encuentro, gracias Haydeé y Carlos por su amor y apoyo incondicional.

Así mismo agradezco a mis profesores quienes se tomaron el tiempo de ayudarme en construir esta investigación durante los últimos ciclos.

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito de Cercado de Lima, 2018”

Dentro de la primera parte del trabajo de investigación se inicia con la presentación de la realidad problemática, seguida de los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis general y específicos y objetivo general y objetivos específicos.

En la segunda parte se presenta el método que incluye diseño, tipo y nivel de la investigación, así como también la operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos, método de análisis de datos y aspectos éticos.

En la tercera parte se encuentran los resultados, seguido de la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y por último los anexos.

Estimados miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

La autora.

Índice	Pág.
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajo previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	23
1.5 Justificación de la investigación	23
1.6 Hipótesis	24
1.7 Objetivos	24
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	25
2.2 Variables, operacionalización	26
2.3 Población y muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
2.5 Métodos de análisis de datos	31
2.6 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	33
Tabla 2	33
Tabla 3	34
Tabla 4	34
Tabla 5	35
Tabla 6	36
Tabla 7	37
Tabla 8	37

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad. Para dicho objetivo se evaluó a 355 agentes de seguridad entre 25 y 60 años de edad, empleando la Escala de Salario emocional, creado por Oscar Minchán y la Escala de Utrecht de engagement en el trabajo, creado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, los cuales fueron sometidas a un análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman ($p=0,000$); encontrando así una correlación muy significativa entre salario emocional y engagement. Así mismo se encontró que 97,4% de los agentes de seguridad presentan tener un adecuado nivel de salario emocional, mientras que el 15,2% poseen un inadecuado salario emocional y el 1,2% tienen un aceptable salario emocional. Con relación al engagement las personas que fueron evaluadas, el 52,9% presentan tener un alto nivel de engagement, mientras que el 0,3% poseen un nivel bajo de engagement. Por otra parte se obtuvo que tiempo de servicio no presento diferencias significativas que presenten correlación con el salario emocional.

Palabras clave: Salario emocional, engagement, vigor, absorción.

ABSTRACT

This research aimed at the relationship between the emotional salary and the commitment of the employees of a security company. For this purpose, 355 security agents between 25 and 60 years of age are evaluated, using the Emotional Salary Scale, created by Oscar Minchán and the Work Participation Scale, created by Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker, which were a Statistical analysis of Spearman's Rho correlation ($p = 0.000$); Find a very significant correlation between emotional salary and commitment. He also realized that 97.4% of security agents have an emotional salary level, while 15.2% of security agents. Regarding the commitment, the people who were evaluated, 52.9% presented a high level of commitment, while 0.3% were related to the level of commitment. On the other hand a time of service was obtained, there are no important differences that correlate with the emotional salary.

Key words: Emotional salary, engagement, vigor, absorption.

Anexo 14. Acta de originalidad

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018", de la estudiante PAJARES VELARDE, Karla Thalía; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 05 de enero del 2019



Víctor E. Candela Ayllón
Psicólogo CPP: 2838

.....
Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------