



Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Organizacional

**DIAGNÓSTICO DEL GRADO DE
APLICACIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL
DE UNA EMPRESA CUENCANA DEDICADA
AL RETAIL DE MOTOS.**

Autores:

Erika Martínez Ojeda; Ricky Riera Vintimilla

Directora:

Mgt. Paulina Cueva

Cuenca – Ecuador

2022

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a:

Mis padres, Blanca y Oswaldo que con su esfuerzo y amor me han permitido alcanzar esta meta,

sin ellos esto no hubiera sido posible, mi mayor gratitud, respeto y amor hacia ellos.

A Jonathan y Priscila que han demostrado incondicionalidad y cariño en todo momento.

A Sergio por su apoyo, amor y paciencia en este largo camino llamado vida.

Erika Johanna Martínez Ojeda

La investigación presentada a continuación se la dedico con mucho orgullo a mi familia, por el apoyo incondicional pese a las adversidades atravesadas a lo largo de estos años de formación,

por su esfuerzo constante para hacer de mí un mejor ser humano y por supuesto por su

inigualable amor que hoy me ha permitido estar aquí.

Ricky Anthony Riera Vintimilla

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a quienes han formado parte de esta gran etapa de mi vida, a todos aquellos que han dejado grandes aprendizajes y lecciones, agradezco a la Universidad del Azuay por permitirme formar parte de ella, por su gran formación ética y profesional, a mis maestros quien han hecho un excelente trabajo, en especial a mi tutora de Tesis Mgtr. Paulina Cueva y profesor Mgtr. Carlos González por su tiempo y enseñanzas.

Erika Johanna Martínez Ojeda

Extiendo mis más sinceros agradecimientos a todos quienes han formado parte de mi vida como estudiante, sobre todo a quienes han confiado en mis capacidades y me han acompañado en este largo proceso, agradezco también a la Universidad del Azuay que me abrió las puertas para formarme como un profesional de alto valor y en especial quisiera agradecer a mi tutora de tesis Mgtr. Paulina Cueva y profesor Mgtr. Carlos González por los consejos y enseñanzas brindadas que quedarán plasmadas en este trabajo.

Ricky Anthony Riera Vintimilla

RESUMEN

El presente proyecto es una investigación cuantitativa, con un alcance descriptivo, con un diseño no experimental y de tipo transversal. El objetivo principal de este estudio fue diagnosticar el nivel de Salario Emocional de una empresa dedicada al retail de motos, para esto se realizó una revisión bibliográfica de conceptos claves, la aplicación del Cuestionario Salario Emocional y análisis de resultados. Se llegó a la conclusión que la empresa posee un nivel medio de Salario Emocional, siendo sus dimensiones más bajas las de Actividades retadoras-autonomía- desarrollo profesional y Seguridad-beneficios y la más alta la de Flexibilidad en el horario. Finalmente se elaboró una propuesta de plan de acción para las dimensiones más bajas.

Palabras Clave: Diagnóstico, Salario Emocional, Remuneración no monetaria, Plan de acción.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
ÍNDICE DE ANEXOS	IX
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	2
MARCO TEÓRICO	2
1.1 Motivación	2
<i>1.1.1 Motivación Intrínseca</i>	3
<i>1.1.2 Motivación Extrínseca</i>	3
1.2 Salario	4
<i>1.2.1 Definición de Salario</i>	4
<i>1.2.2 Tipos de Salarios</i>	5
<i>1.2.3 Factores que Influyen en el Salario</i>	5
	VI

1.3 Salario Emocional	6
<i>1.3.1 Impacto del salario emocional</i>	<i>7</i>
<i>1.3.2 Dimensiones del salario emocional según autores</i>	<i>9</i>
CAPITULO II	15
METODOLOGÍA	15
2.1 Tipo de investigación	15
2.2 Diseño de investigación	15
2.3 Objetivos	15
<i>2.3.1 Objetivo General</i>	<i>15</i>
<i>2.3.2 Objetivos Específicos</i>	<i>15</i>
2.4 Población	15
2.5 Instrumento	15
2.6 Procedimientos	16
2.7 La empresa	17
<i>2.7.1 Misión</i>	<i>17</i>
<i>2.7.2 Visión</i>	<i>17</i>
<i>2.7.3 Principios</i>	<i>17</i>
<i>2.7.4 Valores empresariales</i>	<i>18</i>
<i>2.7.5 Organigrama</i>	<i>21</i>
<i>2.7.6 Actualidad</i>	<i>22</i>

CAPITULO III	23
RESULTADOS	23
3.1 Datos demográficos de la población investigación	23
3.2 Nivel de Salario Emocional	28
3.3 Dimensiones del Salario Emocional	29
CAPITULO IV	34
PLAN DE ACCIÓN	34
4.1 Propuesta de plan de acción	35
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones según autores	9
Tabla 2 Población por Ciudad	24
Tabla 3 Propuesta de Plan de Acción	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Organigrama	21
Gráfico 2 Género	23
Gráfico 3 Nivel académico	26
Gráfico 4 Nivel de jerarquía de trabajadores	27
Gráfico 5 Salario Emocional	28
Gráfico 6 Dimensión Flexibilidad en el horario	29
Gráfico 7 Dimensión Actitudes retadoras, autonomía y desarrollo profesional	30
Gráfico 8 Dimensión Reconocimiento y status	31
Gráfico 9 Dimensión Cooperación con colegas y líderes	32
Gráfico 10 Dimensión Seguridad y beneficios	33

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de Salario Emocional	48
--	-----------

INTRODUCCIÓN

El Salario Emocional juega un papel muy importante en la actualidad, de tal modo que es utilizado como una estrategia para desarrollar a los colaboradores y a la organización en sí. (Pullupaxi, 2014) Por ello, es fundamental brindar un seguimiento constante y evaluar la implementación de este tipo de políticas, que permitirán reconocer las necesidades del capital humano en la empresa.

La organización en la cual se realizó la investigación carecía de una política formal de Salario Emocional, lo cual impedía analizar la razón de los problemas que se presentaban en la misma.

Por tal motivo la presente investigación se centra en diagnosticar la percepción del Salario Emocional en una empresa cuencana de retail de motos que opera a nivel nacional.

En este caso el alcance de esta investigación incluirá el diagnóstico del tema tratado y la elaboración de una propuesta de plan de acción ante los resultados obtenidos, mas no la aplicación de este plan, pues se ha considerado que esto podría tratarse en una nueva investigación.

La estructura de la presente investigación consta de 4 capítulos de los cuales en el segundo se incluye el apartado teórico que tratará temas como la motivación, el salario tradicional y el salario emocional, cada uno de ellos con sus respectivas características, tipos y dimensiones.

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Motivación

Es importante para el entendimiento de este proceso de investigación mencionar a la motivación, dado que según Naranjo (2009) juega un papel trascendental en diversas áreas de la vida, sobre todo en la laboral.

Sin embargo, al hablar de la motivación se deben también considerar otros temas, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) mencionan que la conducta humana está dirigida por las necesidades que las personas puedan tener, sean conscientes o inconscientes. Y estas a su vez, al manifestarse en el comportamiento pueden variar en cuanto a la duración e intensidad con que se presenten.

Por lo tanto, “Una persona que siente o reconoce una necesidad está motivada para actuar con el fin de satisfacerla y alcanzar una meta”. (Ferrell et al., 2003)

Al establecer un concepto sobre la motivación Carrillo, Padilla, Rosero, & Villagómez (2009) mencionan que tradicionalmente se la define como aquello que impulsa al ser humano a manifestar su conducta o actuar de cierta manera.

A su vez Jones (1955) citado en Rueda & Gómez (2016) menciona que la motivación hace referencia a la “forma en que la conducta se inicia, es activada, mantenida, dirigida e interrumpida.

Por otro lado, González (2008) expone que la motivación parte de la integración de varios procesos psíquicos que regulan el comportamiento, dado que dichos procesos definen la conducta en cuanto a intensidad, dirección y sentido.

1.1.1 Motivación Intrínseca

Álvarez (2021) comenta que la motivación intrínseca es todo aquel estímulo de carácter interior en la persona que lo impulsa a realizar una actividad por mero interés propio.

Mientras que para Rojas (2020) La motivación intrínseca se da cuando actuamos sin intención alguna de recibir una especie de reconocimiento externo.

En cambio, Ryan & Deci (2000) mencionan que la motivación intrínseca tiene que ver con la predisposición del ser humano a rebuscar la primicia y el reto a extender y ejercer las propias capacidades.

Zhang (2021) comenta que las actividades de motivación intrínseca no ofrecen una recompensa externa como tal, excepto las actividades mismas. La razón tiene que ver con que las personas están motivadas por estas actividades por su propio deseo, por lo cual, en estos casos existe una recompensa interna al ejecutar acciones determinadas.

1.1.2 Motivación Extrínseca

La motivación extrínseca para Ryan & Deci (2000) es todo beneficio que se entrega a una persona, cada vez que esta realiza una actividad esperada o específica.

De igual manera Zhang (2021) menciona que este tipo de motivación se centra más en la recompensa que se puede obtener que por la actividad a realizar. Es decir, este tipo de motivación se manifiesta partiendo del deseo de recibir cualquier forma de compensación. Cabe mencionar además que este tipo de motivación es muy efímera pues con el tiempo el motivador externo deja de realizar su cometido.

1.2 Salario

1.2.1 Definición de Salario

Para Vallejo (2016) el salario es la compensación por la actividad laboral desempeñada por un sujeto en una organización, a cambio de una retribución económica.

Mientras que para Cevallos Román (2011) el salario es la cuantía mínima de dinero que se retribuye a un dependiente por los servicios prestados en el mes, y con un mínimo semanal de 40 horas. Siguiendo la misma línea Chiavenato (2011) menciona que “El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo”.

Para Pilco (2017) El salario es la compensación monetaria que se le otorga a una persona de forma continua por un tiempo específico de labores o por la prestación de servicios, bienes o productos, siendo el costo del trabajo.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que:

“El salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo, 1949)

De acuerdo con Melo et al., (2015) el salario es la gratificación de dinero que otorga la organización o empresa al empleado por desempeñar un cargo o puesto de trabajo junto al incentivo por su rendimiento.

1.2.2 Tipos de Salarios

Según Largo Largo & Rodas Avilés (2013) existen estos tipos de salario:

- Salario nominal
- Salario real
- Salario mínimo
- Salario máximo
- Salario digno
- Salario de reserva

1.2.3 Factores que Influyen en el Salario

Para Pilco (2017) las organizaciones realizan análisis de diversos factores, que ayudan a tener una guía salarial, que permita evaluar los puestos y los salarios de los mismos.

Pérez et al., (2010) manifiesta que los factores que influyen en el salario son:

- Experiencia laboral
- Nivel de educación
- Género del empleado
- Cargo del empleado
- Denominación del empleado

Experiencia laboral: Conjunto de conocimiento y habilidades producto de la praxis de una actividad, que es usada por el trabajador para realizar determinada tarea requerida en el puesto.

Nivel de educación: Grado o nivel máximo de preparación académica adquirida por una persona.

Género del empleado: Conjunto de características diferenciadas asignadas para hombres y mujeres en el puesto de trabajo.

Cargo del empleado: Conjunto de funciones u obligaciones que un empleado desempeña en una empresa, dichas funciones serán remuneradas en base al tipo de puesto.

Denominación del cargo: Comprende la división de la carga laboral en niveles jerárquicos con la finalidad de alcanzar los objetivos empresariales, dichos niveles son: gerencia, administrativo y operativo.

1.3 Salario Emocional

Según Montalvo (2018) cada vez más empresas en varios países del mundo realizan procesos de investigación y aplicación de planes retributivos no monetarios, ya que es una manera de reducir costos operacionales y obtener mejores resultados en cuanto al rendimiento del personal. De ello surge el Salario Emocional, como una alternativa altamente efectiva para las organizaciones.

La idea básica del Salario Emocional según Terán (2017) son los factores no económicos, es decir un nuevo modelo de salario basado en las necesidades del colaborador, que tiene la finalidad de incrementar su satisfacción y por ende el rendimiento y bienestar del capital humano en el trabajo.

Al tratar de establecer una definición concreta González (2017) menciona que el Salario Emocional es toda forma de retribución no económica ofrecida al trabajador a cambio de su esfuerzo, con el fin de aportar a que el mismo pueda satisfacer sus necesidades.

De manera similar Gil et al. (2019) asocian el término de salario emocional a los beneficios intangibles que recibe un colaborador, siendo estos elementos destacados que además influyen en la motivación del capital humano

1.3.1 Impacto del salario emocional

Según Poveda et al., (2017) el salario emocional se ha vuelto una herramienta eficaz para gestionar el capital humano, ya que permite que las empresas puedan potenciar las habilidades de sus colaboradores e incluso mejorar en otros aspectos, como en la rotación de personal.

La aplicación del salario emocional genera impacto a futuro en distintos ámbitos, para Torres Parra et al., (2015) a nivel individual genera:

- Buena salud
- Eficiencia y productividad
- Optimización del tiempo
- Bajo nivel de estrés
- Ambiente positivo
- Mejora el plan de desarrollo y crecimiento
- Creatividad
- Satisfacción general
- Felicidad laboral
- Mejorará la actitud que tienen los empleados hacia el trabajo

Mientras a nivel corporativo:

- Poca rotación.
- Reduce las incapacidades médicas.
- Reduce el costo de las contrataciones
- Minimización de demandas laborales.
- Genera atracción de talentos.
- Ventas, rentabilidad.

- Capacitación.
- Mejora las competencias organizacionales.
- Innovación.
- Clima Laboral Positivo y las relaciones humanas.
- Genera empresas más competitivas.
- Mejora los cambios organizacionales.

Mientras que Guerra & Sosa (2015) encontró en su estudio que la aplicación del salario emocional influye directamente en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa OLADE y la retención del personal de dicha de empresa.

Está probado que tener trabajos mejor remunerados en la parte emocional trae frutos para las organizaciones tales como: retención del capital humano, aumento de motivación, compromiso de trabajadores, mejora de eficacia y productividad, la mayoría de estas acciones no representan altos costos para la empresa, pero sí generan un gran impacto en la sumatoria de resultados de los colaboradores. (González, 2010)

De acuerdo con Mejía & Lozano (2021) “El salario emocional en una organización permite la disminución de los niveles de insatisfacción laboral, la desmotivación que exista, la rotación del personal, enfermedad y las incapacidades que se puedan presentar ya sean por estrés o cansancio laboral.”

1.3.2 Dimensiones del salario emocional según autores

A continuación en la tabla 1 se presenta las diferentes dimensiones que podrían incluir la medición del salario emocional según la opinión de varios autores

Tabla 1

Dimensiones del salario emocional según autores

Autor/es	Dimensiones	Descripción
Gómez (2011)	Desarrollo profesional y relacional:	Tiene que ver con el desarrollo del trabajador en la empresa y su bienestar.
	Compensación psicológica:	Hace referencia a los intangibles, reconocimiento del trabajo, participación en la toma de decisiones, trato adecuado entre compañeros.
	Conciliación familiar y personal:	Permite mediar la vida personal y profesional.
	Retribución variable y fija:	Hace referencia al uso dinámico de políticas retributivas para los colaboradores.
	Valor añadido:	Se busca el valor agregado en políticas que beneficien a los colaboradores.
García (2012)	Capacitación:	Son todas aquellas oportunidades de formación y adquisición de habilidades.
	Conciliación entre la vida familiar y	Son medidas que permiten mantener armonía entre los aspectos de la vida personal y profesional del

	laboral:	colaborador.
	Oportunidad de ascenso y promoción:	Tiene que ver con planes de carrera para el colaborador.
	Ambiente laboral:	Se refiere al trabajo en un ambiente adecuado, donde se establezcan relaciones interpersonales gratificantes.
	Conectividad y motivación:	Busca que el trabajador conecte con su trabajo y se comprometa con el mismo.
Bonilla & Bolívar (2011)	Oportunidades de desarrollo:	Tiene que ver con el desarrollo del capital humano a través de coaching, mentoring, planes de carrera, etc.
	Balance de vida:	Es la creación de modalidades de trabajo que se acoplen a la realidad de los trabajadores, considerando que este necesita desarrollarse en el trabajo, pero también fuera del mismo.
	Bienestar psicológico:	Busca que la estadía del trabajador en la empresa le sea grata, se relaciona con el tema de reconocimiento del trabajo, autonomía, relación con compañeros y demás.
	Entorno laboral:	Se refiere a la integración del capital humano en la empresa, de manera que se genere un ambiente de respeto y trabajo en equipo.
	Cultura laboral:	Trata la responsabilidad social tanto interna como

		externa por parte de la empresa y los colaboradores, desarrollando un sentido de ética en el trabajo.
Gay (2006)	Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto:	Se trata de la provisión de equipo y la generación de ambientes adecuados para el trabajo de los colaboradores.
	Condiciones ambientales del espacio del trabajo:	Busca que el espacio de trabajo sea el adecuado para que el personal pueda laborar de manera efectiva.
	Compañerismo en las relaciones laborales:	Busca fomentar la armonía y el trabajo en conjunto entre colaboradores.
	Conciliación de trabajo y familia:	Consiste en mantener la armonía entre la vida personal y profesional del trabajador.
	Flexibilidad de horarios:	Tiene que ver con la flexibilización del trabajo ante el tiempo.
Melo et al. (2015)	Equilibrio entre trabajo familia y ocio:	Trata de establecer espacios para desconectar del trabajo, permite mediar el tiempo para pasarlo en familia y mejorar la calidad de vida del colaborador.
	Ambiente de trabajo cálido y agradable:	Es importante mantener un ambiente y reunir las condiciones de trabajo adecuada, pues estas influyen directamente en el trabajo realizado por el

		colaborador.
	Plan de carrera:	Oportunidad para el desarrollo personal y profesional del colaborador dentro de la empresa.
	Reconocimiento:	Tiene que ver con el reconocimiento a las actividades realizadas por el colaborador.
	Claridad en las funciones:	Hace referencia al establecimiento de políticas y descripción de funciones claras, con un objetivo trazado para el colaborador.
	Autonomía:	Se trata de ofrecer espacios en que los colaboradores puedan ser parte de la toma de decisiones dentro de la empresa.
	Actividades de bienestar:	Buscan mantener al personal en un estado de ánimo adecuado a través de descansos activos, tiempo para el ocio y jornadas de integración.
Padilla Cifuentes (2016)	Flexibilidad en el horario:	Estrategia que facilita a los empleados fijar su jornada laboral en base de horas centrales, sin reducir las horas diarias o semanales solicitadas por la empresa. Mazloum & Isea (2017)
	Actividades retadoras, autonomía, desarrollo profesional:	“Actividades retadoras aquellas en las que está presente la reflexión, donde el alumno debe ordenar la información, encontrar la clave para responder, decidir entre varias respuestas, proponer hipótesis y escoger la opción que le parezca la más acertada,

		<p>luego de haber realizado un procedimiento analítico.” (López & Loaiza, 2017)</p> <p>La autonomía laboral se define como la facultad que poseen los trabajadores para manejar aspectos de su condición laboral. Universidad IEU (2018)</p> <p>Es un esfuerzo planificado y expreso que se enfoca en la formación de empleados más capacitados. Fernández Losa (2002)</p>
	Reconocimiento y status:	<p>El reconocimiento es parte de los instrumentos y tácticas del salario emocional que realiza el área de recursos humanos para preservar a los empleados con motivación y compromiso. Drago (2020)</p> <p>El estatus se comprende como la posición o reconocimiento social de un individuo o grupo, los cuales ocupan un lugar en la estructura social. Hernández Martínez & Tello Cadena (2014)</p>
	Cooperación con colegas y líderes:	<p>“La cooperación entre colegas y líderes aparece como el resultado de un intercambio social que obedece a normas y principios que aseguran la coherencia y la cohesión de los grupos de operadores.” (Alter, 2019)</p>
	Seguridad y	<p>“La seguridad se debe entender como un</p>

	Beneficios:	<p>determinado nivel de riesgo que pueda considerarse como aceptable.”(Guerrero Jaimes & Guerrero Jaimes, 2017)</p> <p>Beneficios laborales óptimos desarrollan la capacidad de esfuerzo que estimulan a los individuos hacia el logro y a continuar esmerándose para la obtención de más recompensas y reconocimiento en el desarrollo de sus labores, mostrando más compromiso y pasión en su trabajo.</p> <p>Barragán et al. (2019)</p>
--	-------------	--

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo ya que solo pretende recolectar información mediante la aplicación de un cuestionario.

2.2 Diseño de investigación

Es un diseño no experimental debido a que no existe manipulación ni control de variables y transversal ya que se recolectaron datos en un momento determinado y de manera única.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Diagnosticar el salario emocional de una empresa cuencana dedicada al retail de motos que opera a nivel nacional.

2.3.2 Objetivos Específicos

1. Realizar una investigación bibliográfica sobre el Salario Emocional, componentes y sus dimensiones.
2. Identificar las dimensiones del Salario Emocional que requieren intervención.
3. Elaborar una propuesta de mejora en base a los datos obtenidos.

2.4 Población

Los sujetos que son parte de la investigación son 263 individuos, se tomó en cuenta todos los colaboradores que laboran dentro de la empresa. No existieron criterios de exclusión.

2.5 Instrumento

El instrumento utilizado para el diagnóstico del Salario Emocional es el cuestionario de Salario Emocional, utilizado en el trabajo de investigación de Karina Padilla “El Salario

Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de Meritocracia”, el instrumento cuenta con 29 ítems, existe 5 tipos de respuestas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, cada respuesta es equivalente a un punto

La sumatoria de las respuestas totalmente de acuerdo y de acuerdo será equivalente a alta presencia de Salario Emocional.

La sumatoria de las respuestas parcialmente de acuerdo equivale a una mediana presencia de Salario Emocional

La sumatoria de las respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo será equivalente a una baja presencia de Salario Emocional.

El instrumento evalúa las siguientes 5 dimensiones: flexibilidad en el horario, actividades retadoras-autonomía y desarrollo profesional, reconocimiento y estatus, cooperación con colegas y líder, seguridad y beneficios.

2.6 Procedimientos

La aplicación de la herramienta se realizó mediante la herramienta de formularios de Google, la cual fue aplicada en la totalidad de la población de manera virtual

Una vez recolectada los datos se procedió a la tabulación de información mediante el programa SPSS.

2.7 La empresa

La empresa es fundada en el año 2011 en la ciudad de Cuenca - Ecuador, en sus inicios contaba con alrededor de 20 colaboradores en matriz y otros 60 ubicados en distintas agencias en varios sectores del país, la compañía se dedicaba al comercio de electrodomésticos y también de motocicletas, entre las cuales se comercializaban marcas como, Bajaj, Factory y Shineray.

La organización creció exponencialmente, sin embargo, dentro de sus productos más destacados se encontraban las motocicletas, lo cual definió su giro de negocio. A mediados del 2017 la empresa era considerada como el número 1 en la venta de este tipo de transportes.

2.7.1 Misión

Convertirnos en un grupo empresarial rentable y sostenible, enfocado en los sectores económicos más atractivos, implementando modelos de negocio escalable, innovador y eficiente; procurando mantener nuestro prestigio intacto, actuando siempre a la vanguardia, desarrollando procesos de altura mundial y potenciando el talento de nuestros colaboradores.

2.7.2 Visión

Para el 2028 se contará con un amplio portafolio de negocios que nos permitirá obtener ingresos anuales que superen los 2 Billones de dólares, de los cuales un 15% provendrán de actividades generadas en el extranjero.

2.7.3 Principios

Accionistas, directores, administradores, funcionarios y colaboradores, tienen el deber de guiar su comportamiento bajo las siguientes premisas:

Apego a las disposiciones legales Las actividades diarias realizadas por parte de los colaboradores deben respetar la normativa legal vigente, y cumplir con las obligaciones señaladas por los diferentes entes de control.

Responsabilidad Corporativa Se buscará constantemente velar por la sustentabilidad del Grupo, incorporando para este efecto, políticas de orden social y ambiental

Respeto al Derecho del Consumidor La publicidad realizada por parte de las empresas del Grupo será clara, precisa, veraz y acorde a los principios de competencia leal. La información será tratada con un sentido de responsabilidad social y basada en el principio de buena fe.

Libre contratación Los procesos de selección, deberán realizarse en todo momento de manera objetiva. Toda acción de contratación deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, transparentes y éticos.

Competencia El desempeño diario de los colaboradores se basará en el principio de competencia leal, por tal razón, se abstendrán de hacer comentarios de mala fe que puedan perjudicar la imagen de los compañeros o contribuir a la divulgación de información infundada.

Rendición de Cuentas y Transparencia de la Información Periódicamente se informará al grupo de accionistas sobre el cumplimiento de metas y objetivos, así como de toda acción y gestión realizada, que puedan influir positiva o negativamente a las empresas del Grupo.

2.7.4 Valores empresariales

Los valores empresariales redactados en este código son guías que rigen el comportamiento de quienes están sujetos a acatarlas.

Probidad. Tiene que ver con actuar con rectitud, integridad y honradez en el desarrollo diario de actividades.

Lealtad. Uno de los deberes de todos los colaboradores tiene que ver con la fidelidad hacia la compañía y sus valores, las cuales deben respetarse sobre todo en condiciones o circunstancias adversas.

Prudencia. El comportarse de los colaboradores debe ser expresado bajo el principio de moderación, de manera que el colaborador genere confianza en el equipo;

Diligencia. Tiene que ver con el desenvolvimiento efectivo del colaborador, el cual debe cumplir con las funciones encomendadas a cabalidad.

Responsabilidad. Hace referencia a hecho de responder por las acciones realizada, sobre todo en caso de haber cometido errores.

Veracidad. Toda información compartida por el colaborador debe ser verídica.

Igualdad. El hecho de otorgar un trato justo y sin discriminación a toda persona que entable algún tipo de relación con la empresa.

Disciplina. Ser constante y correcto en las actividades diarias que se desarrollen en la empresa.

Trabajo en Equipo. Desenvolverse de una manera grata con los compañeros, buscando potenciar el uso de habilidades individuales que permitan alcanzar metas comunes y que favorezcan al grupo.

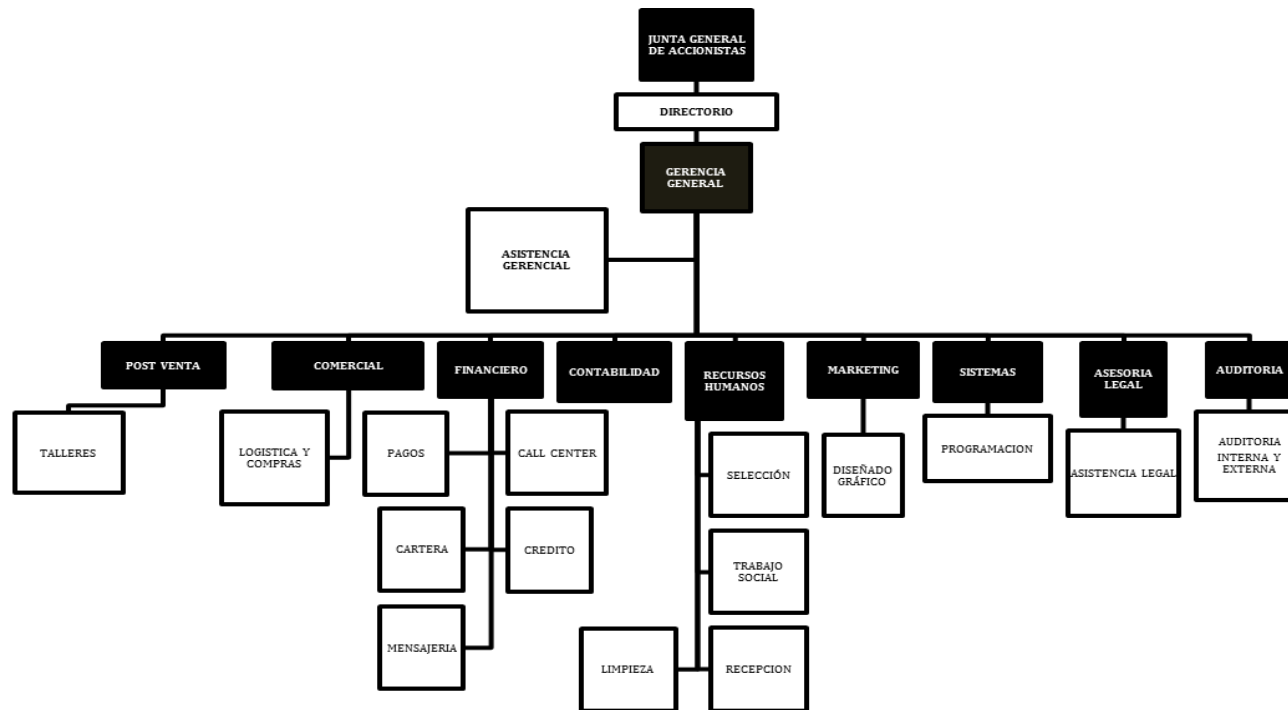
Innovación. Estar a la vanguardia en cuanto a los cambios y oportunidades en el mercado que pueden generar ventajas competitivas.

Paridad de Género. Fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los distintos niveles jerárquicos de las empresas del Grupo

2.7.5 Organigrama

Gráfico 1

Organigrama



Fuente: Elaboración propia

2.7.6 Actualidad

La empresa a continuación, se dedica al retail de motocicletas a nivel nacional, ofreciendo al mercado en su mayoría las de tipo utilitaria y de gama media; algunas de las marcas que se manejan dentro de la empresa son: Honda, Hero, Shineray, Daytona, KTM, Benelli, Bajaj, entre otras. Además, posee un total de 41 agencias ubicadas en las regiones costa, sierra y oriente respectivamente, en donde se cuenta con puntos de venta y asistencia mecánica para las motocicletas concesionadas.

La organización a más de ello cuenta con alrededor de 300 colaboradores distribuidos en diferentes cargos y jerarquías.

CAPITULO III

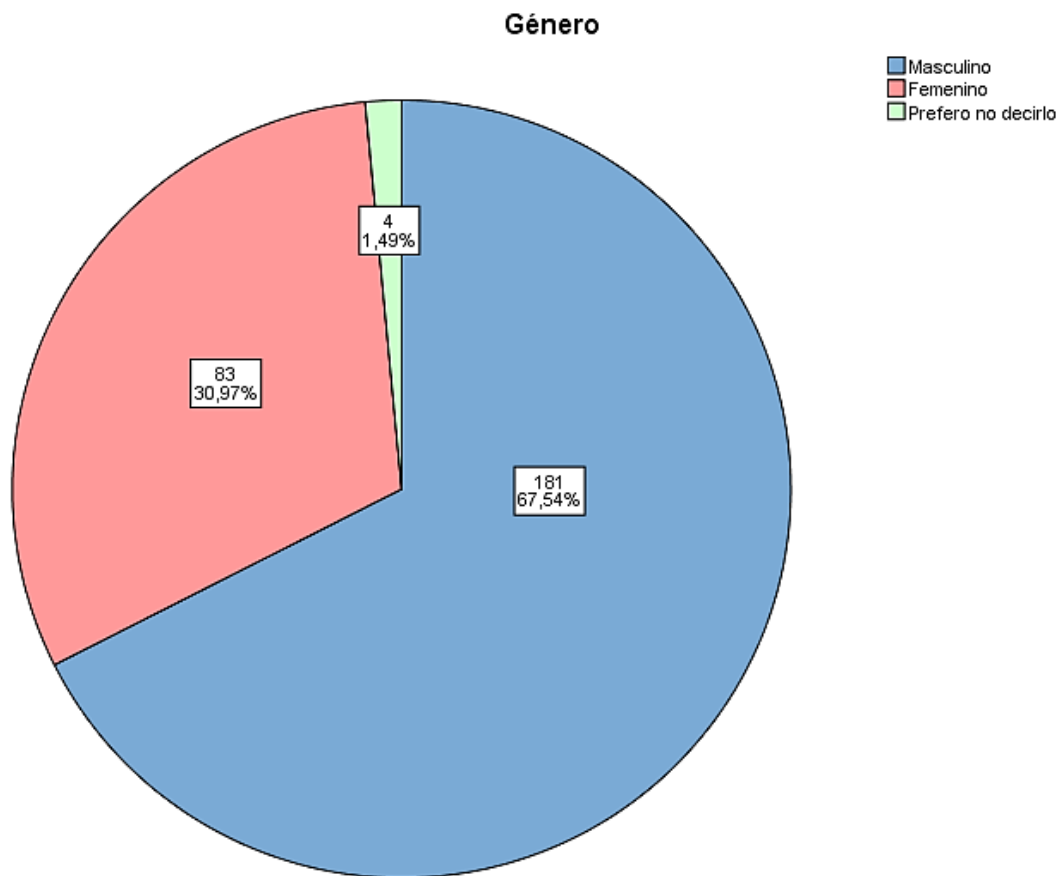
RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de datos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de Salario Emocional, dicho cuestionario fue aplicado a todos los colaboradores de la empresa siendo una población de 268 personas. Se analizaron datos demográficos y resultados obtenidos de la aplicación de la herramienta.

3.1 Datos demográficos de la población investigación

Gráfico 2

Género



Fuente: Elaboración Propia

Dentro del grupo de investigados se encontró que 181 participantes son del género masculino equivalente al 67,54% de la población, mientras que 83 participantes son de género femenino con un porcentaje del 30,97% y tan solo 4 individuos prefieren no expresar su género representando el 1,49% de la población.

Tabla 2

Población por Ciudad

		Ciudad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ambato	5	1,9	1,9	1,9
	Atacames	3	1,1	1,1	3,0
	Babahoyo	5	1,9	1,9	4,9
	Buena Fe	5	1,9	1,9	6,7
	Concordia	5	1,9	1,9	8,6
	Cuenca	92	34,3	34,3	42,9
	Daule	1	,4	,4	43,3
	El Carmen	4	1,5	1,5	44,8
	El Coca	3	1,1	1,1	45,9
	Puyo	4	1,5	1,5	47,4
	Tena	3	1,1	1,1	48,5
	Empalme	4	1,5	1,5	50,0
	Guayaquil	18	6,7	6,7	56,7
	Huaquillas	4	1,5	1,5	58,2
	Ibarra	4	1,5	1,5	59,7

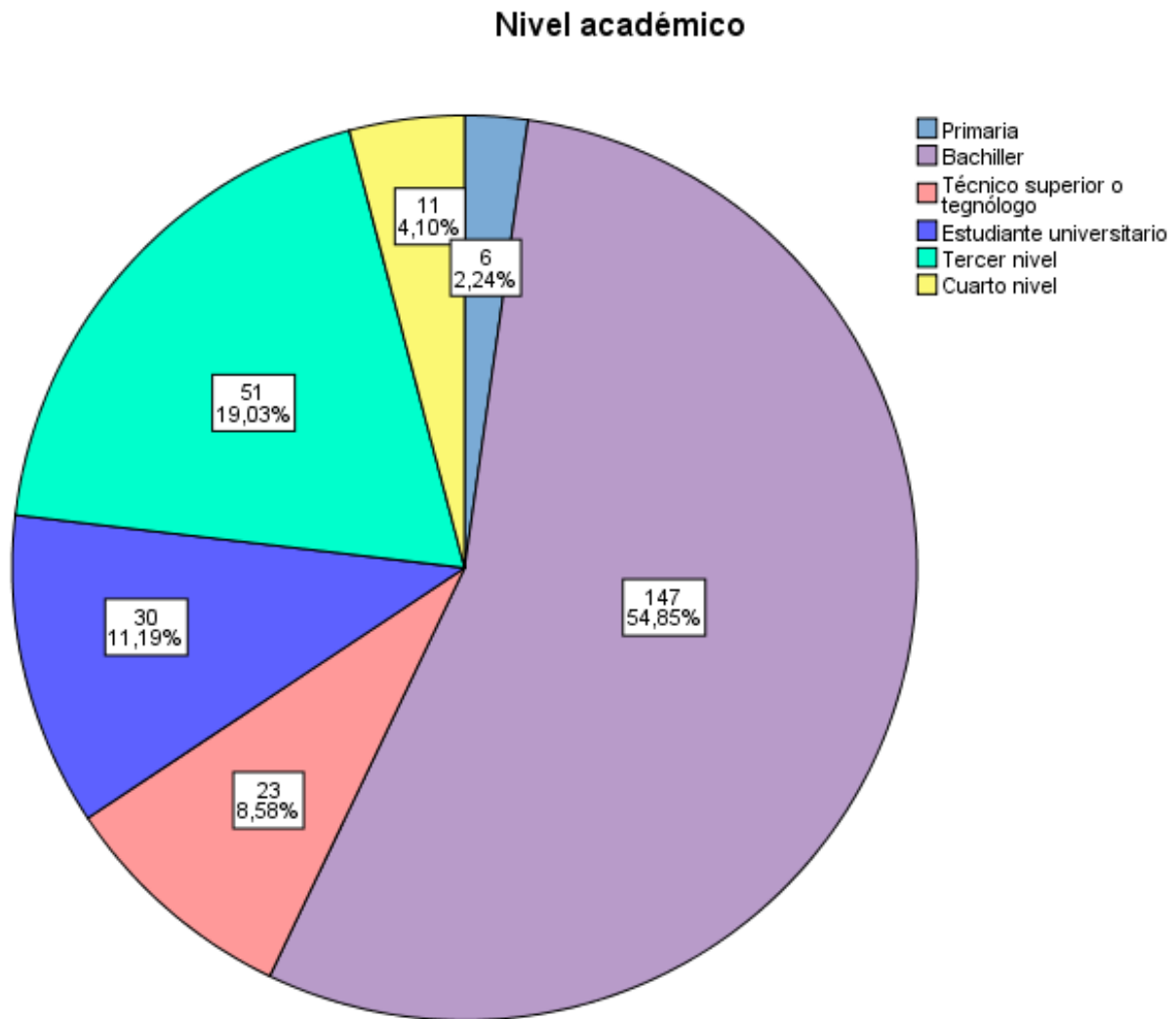
La Libertad	4	1,5	1,5	61,2
La Maná	4	1,5	1,5	62,7
La Troncal	5	1,9	1,9	64,6
Lago Agrio	4	1,5	1,5	66,0
Machala	2	,7	,7	66,8
Manta	8	3,0	3,0	69,8
Milagro	9	3,4	3,4	73,1
Naranjal	4	1,5	1,5	74,6
Pasaje	4	1,5	1,5	76,1
Pedernales	5	1,9	1,9	78,0
Portoviejo	6	2,2	2,2	80,2
Quevedo	6	2,2	2,2	82,5
Quinindé	3	1,1	1,1	83,6
Quito	27	10,1	10,1	93,7
Santo Domingo	15	5,6	5,6	99,3
Ventanas	2	,7	,7	100,0
Total	268	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En relación al número de colaboradores por ciudades se demostró que las ciudades con una cantidad significativa es la ciudad de Cuenca con 92 individuos equivalente a un 34,33%, seguida de la ciudad de Quito con 27 individuos equivalente a 10,07%, posteriormente Guayaquil con 18 sujetos con un porcentaje de 6,72%, y por ultimo Santo Domingo con 15 personas y con un porcentaje del 5,60%.

Gráfico 3

Nivel académico

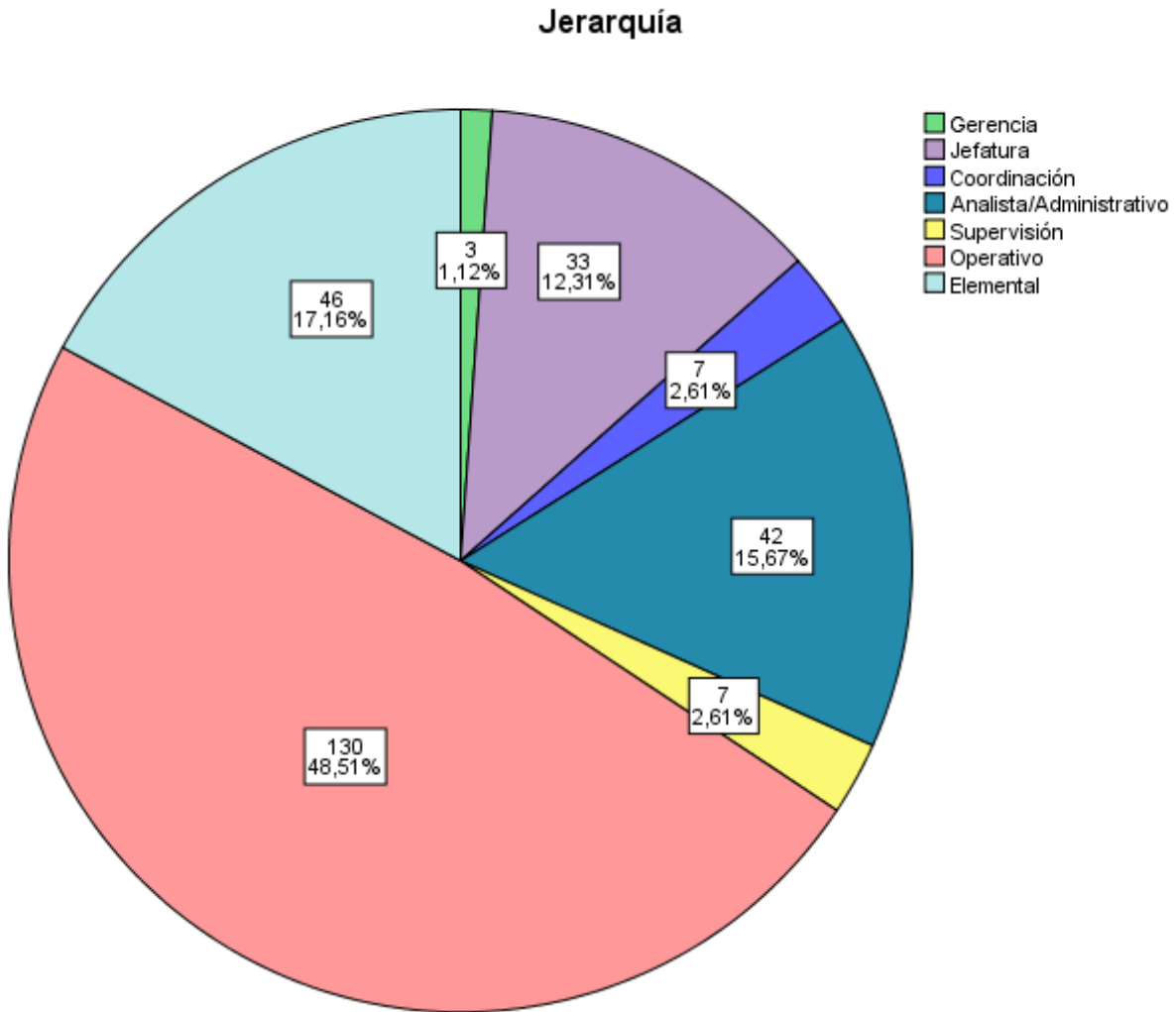


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a nivel académico se encontró que el 54,85% de la población son bachilleres, seguidos del 19,03% que tienen un título de tercer nivel y con 11,19% de estudiantes universitarios.

Gráfico 4

Nivel de jerarquía de los trabajadores



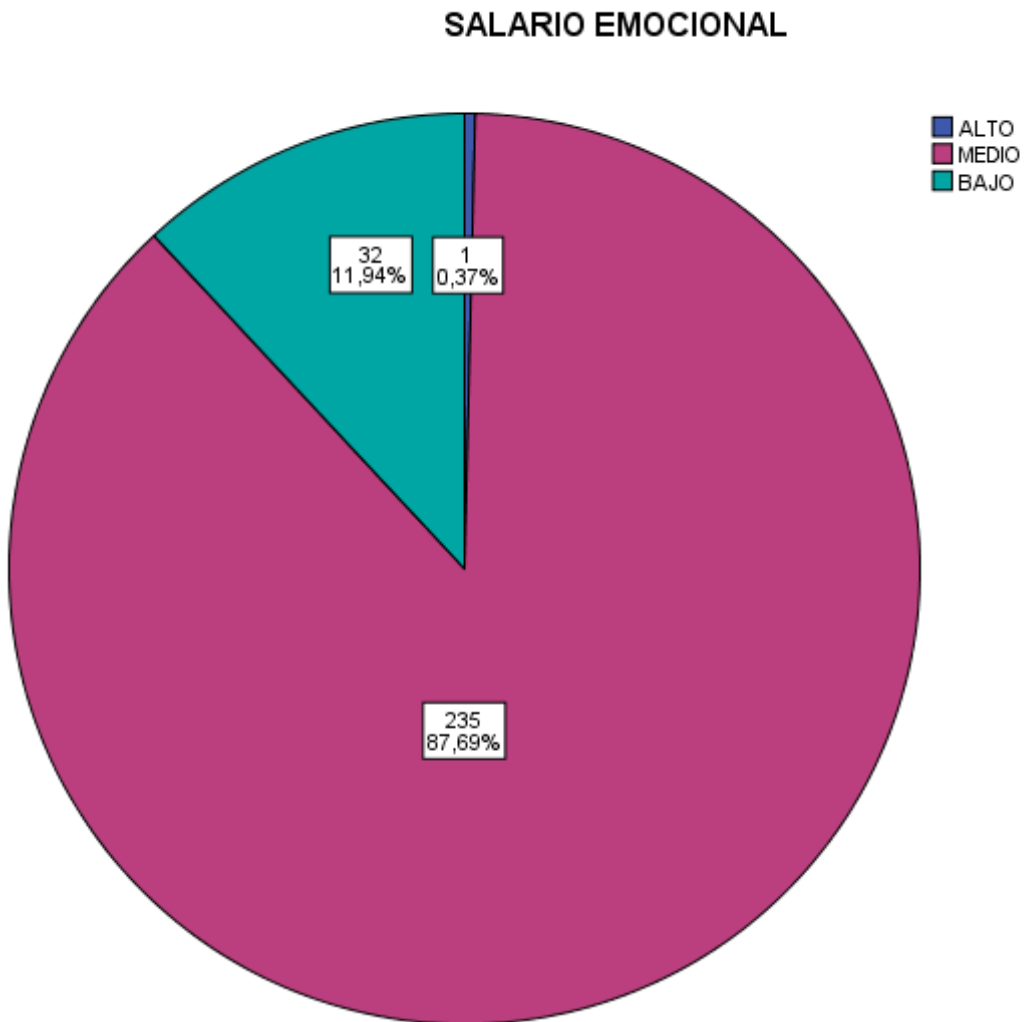
Fuente: Elaboración Propia

En la presente figura podemos evidenciar que 130 trabajadores pertenecen a nivel jerárquico de tipo operativo representando un 48,51%, 46 colaboradores son de un nivel elemental equivalente a un 17,16%, seguido de 42 colaboradores pertenecientes a personal administrativo con 15,67%.

3.2 Nivel de Salario Emocional

Gráfico 5

Salario Emocional



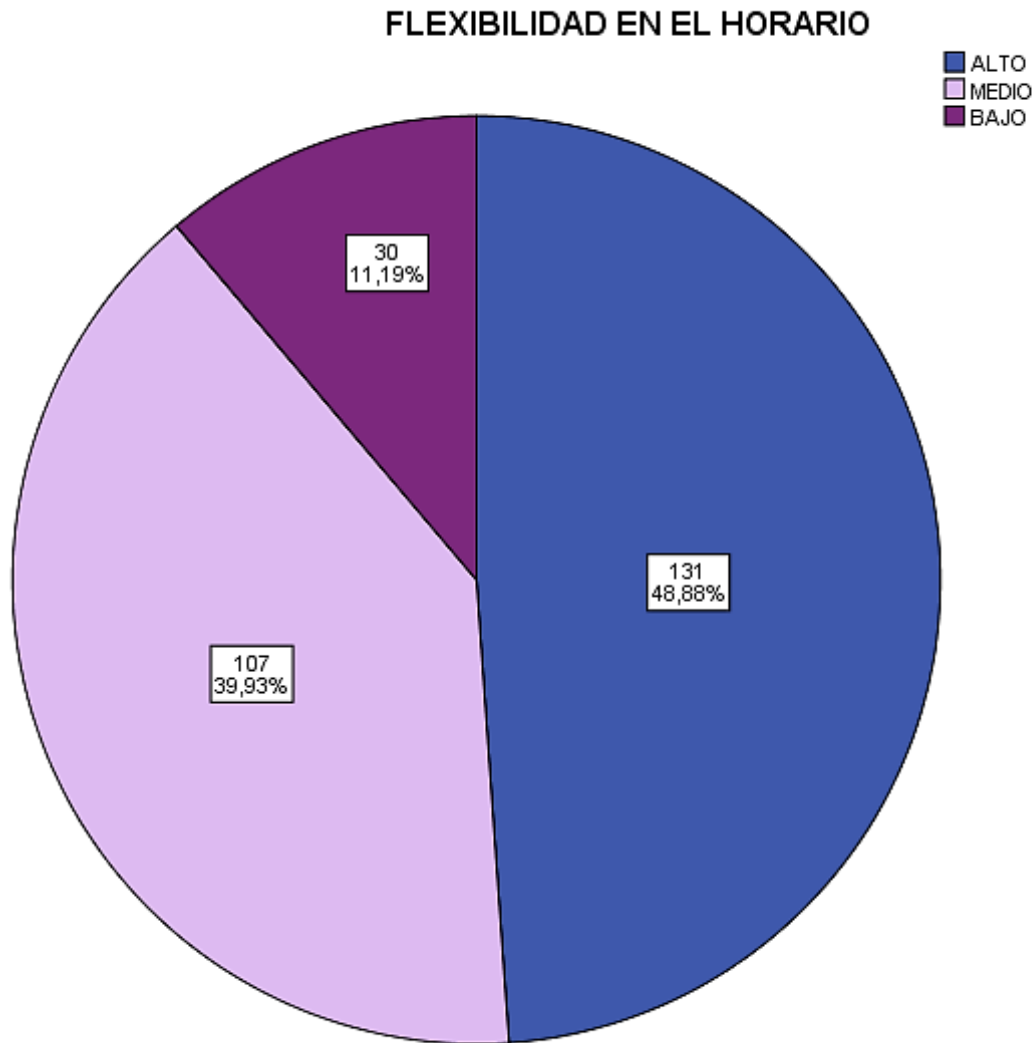
Fuente: Elaboración propia

En relación al nivel del salario emocional, 235 individuos percibieron un nivel medio de SE, obteniendo un porcentaje del 87,69%.

3.3 Dimensiones del Salario Emocional

Gráfico 6

Flexibilidad en el horario



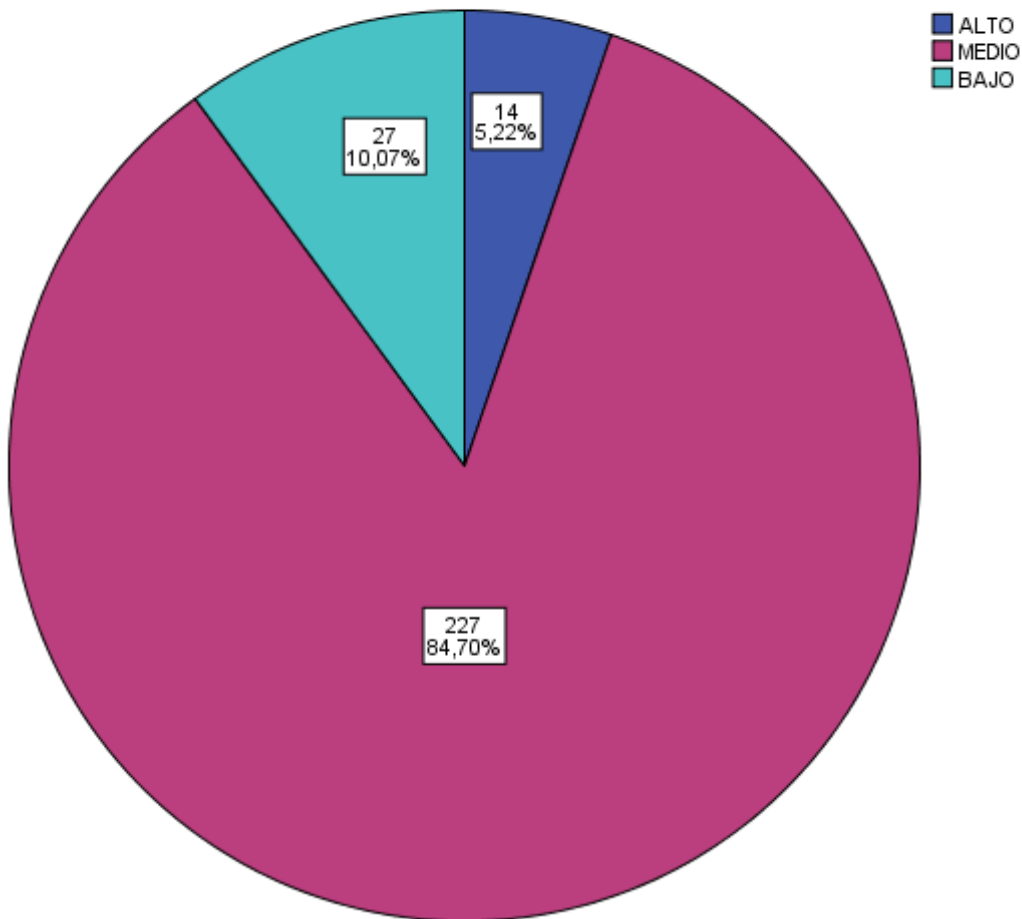
Fuente: Elaboración Propia

En esta dimensión podemos notar que obtiene un nivel alto en flexibilidad en el horario, con la percepción de 131 trabajadores equivaliendo a un 48,88%, seguido de un nivel medio con 107 trabajadores equivalente a un 39,93%.

Gráfico 7

Actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional

ACTIVIDADES RETADORAS, AUTONOMÍA Y DESARROLLO PROFESIONAL

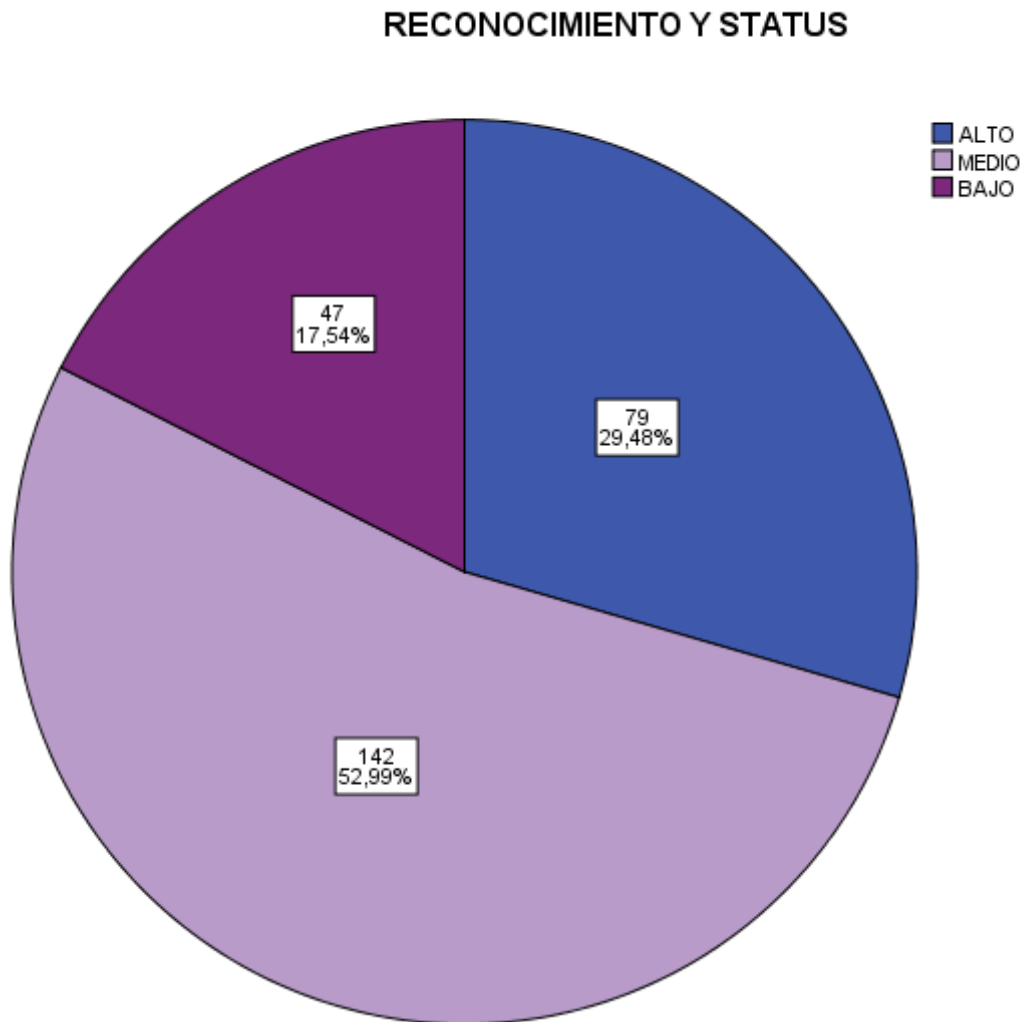


Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la dimensión de actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional también se obtiene un nivel medio, con una diferencia en cuanto al porcentaje obtenido, 227 colaboradores perciben esta dimensión con un nivel medio, dando un porcentaje del 84,70%.

Gráfico 8

Reconocimiento y status

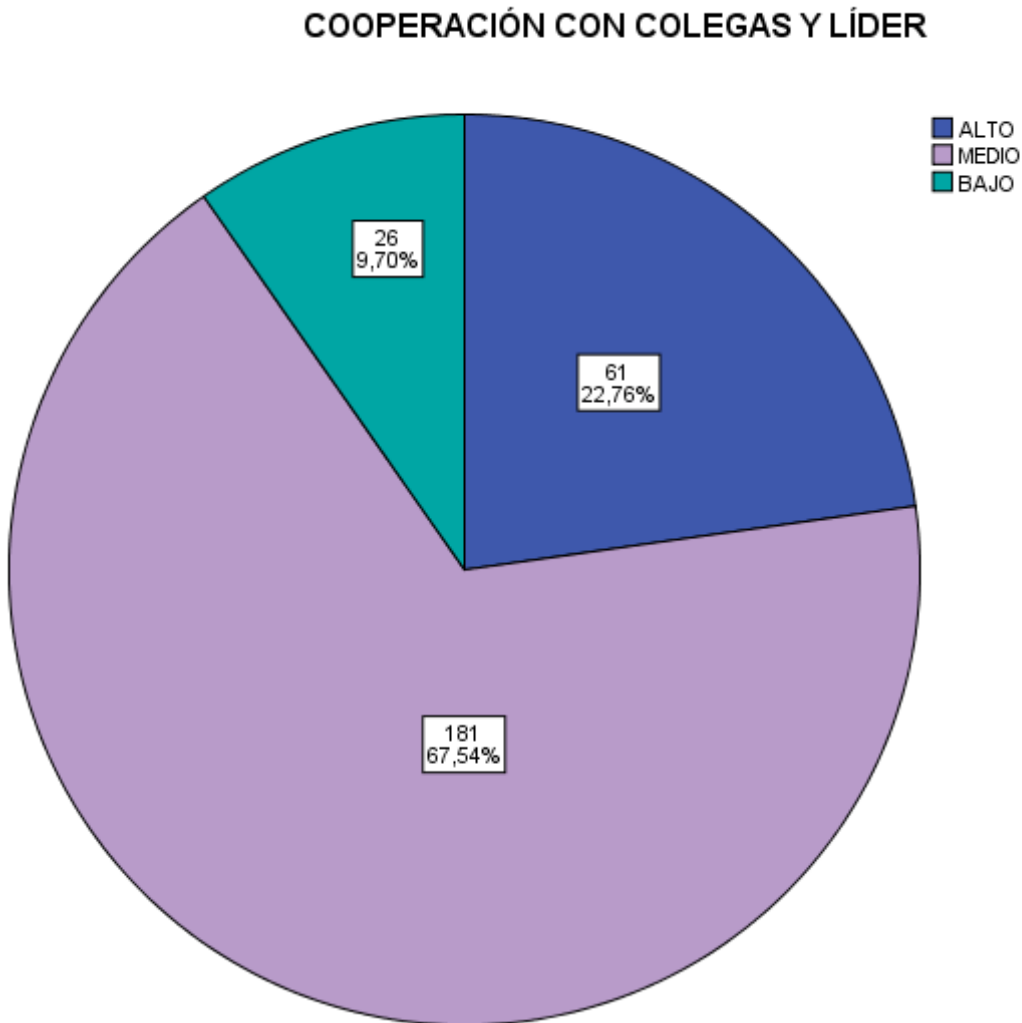


Fuente: Elaboración Propia

En este factor 142 colaboradores perciben esta dimensión con un nivel medio, obteniendo el 52,99%, seguido de una percepción alta con 79 colaboradores que representa un 29,48%.

Gráfico 9

Cooperación con colegas y líder

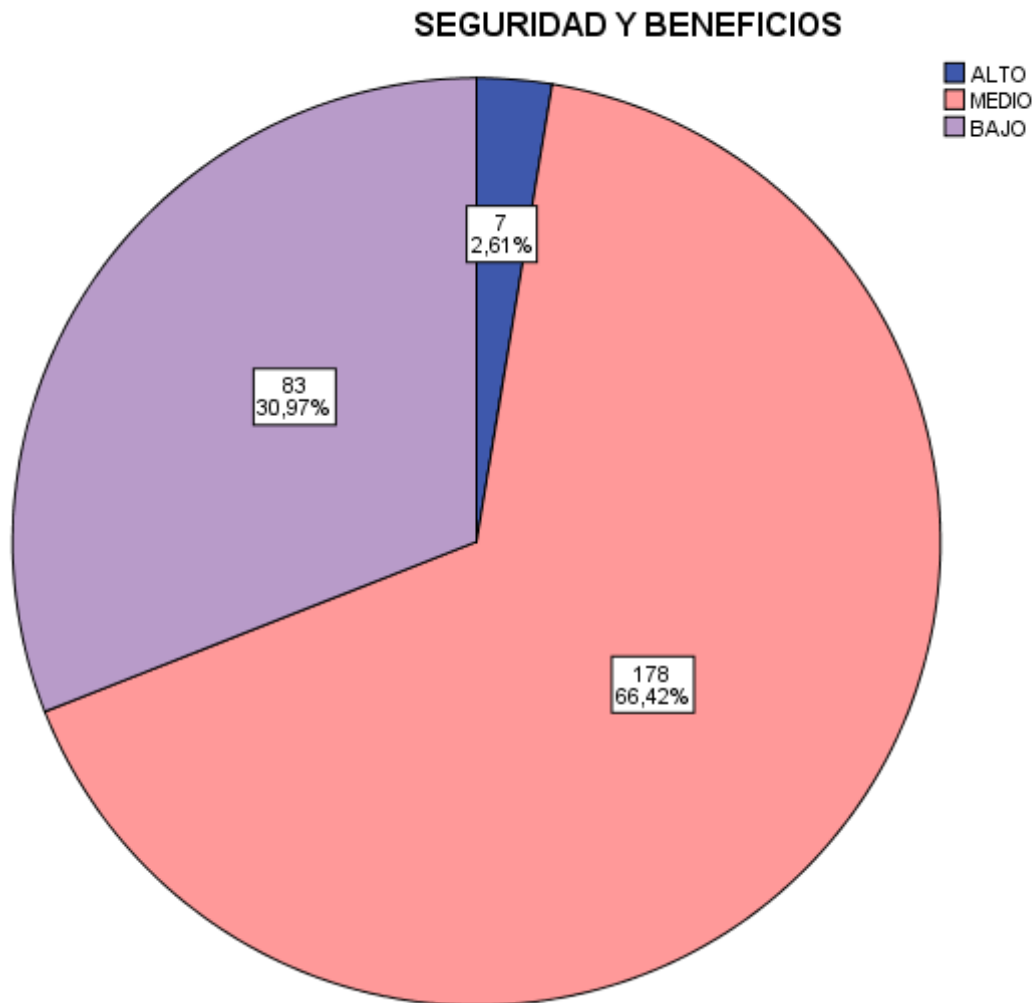


Fuente: Elaboración Propia

Esta dimensión podemos denotar que 181 empleados ubican a la cooperación con colegas y líder como un nivel medio representando un 67,54%, mientras que 61 colaboradores señalan esta dimensión con un nivel alto, equivaliendo a un 22,76%.

Gráfico 10

Seguridad y beneficios



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la dimensión de seguridad y beneficios, 178 participantes percibieron un nivel medio, representando un 66,42 %, seguido de 83 participantes evaluaron esta dimensión con nivel bajo equivalente a un 30,97%

CAPITULO IV

PLAN DE ACCIÓN

En el presente capítulo se proponen planes de acción para la empresa, con la finalidad de generar mejoras en las dimensiones evaluadas que obtuvieron un nivel bajo de percepción del Salario Emocional. Estas acciones pueden ser aplicadas en cualquier momento, según el criterio de los ejecutivos y las necesidades de la empresa.

4.1 Propuesta de plan de acción

Tabla 3

Plan de acción

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA SALARIO EMOCIONAL					
DIMENSIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PLAZA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional.	Incrementar la autonomía del personal y su desarrollo profesional.	Socialización del impacto de las actividades y funciones del personal, mediante campaña de comunicación organizacional interna.	1 MES.	Jefe de talento humano. Analista de recursos humanos. Responsable del área.	Próximo diagnóstico de Salario Emocional.
		Recepción de propuestas coherentes y dinámicas en relación a las actividades, orden de las mismas, métodos, velocidad de trabajo y tiempos de descanso que	2 MESES.	Encargado de proyectos. Analista de recursos humanos.	

		manifiesten los colaboradores.			
		Establecimiento de planes de carrera.	3 MESES.	Jefe de Talento Humano. Analista de Talento Humano.	
Seguridad y beneficios.	Mejorar seguridad y beneficios laborales del personal.	Generación de un convenio de transporte para los colaboradores, el empleador deberá asumir el 50% del costo y el empleado el 50% restante.	2 MESES.	Gerente de General. Jefe de Compras. Jefe de Talento Humano.	Próximo diagnóstico de Salario Emocional
		Coordinación con el supervisor o encargado de cada departamento o área para la realización de pausas activas, estas se deberán realizar mínimo 2 veces al día con una duración de 5 a 10 minutos.	1 MES.	Encargado de cada área o departamento.	
		Implementar procedimiento de quejas.	1 MES.	Jefe de Talento Humano. Encargado de cada área o departamento.	

		Establecimiento de metas realistas de venta y cobranza.	3 MESES.	Jefe de Ventas y Post ventas. Jefe de Agencia.	
		Capacitación en legislación laboral a altos mandos.	2 MESES.	Jefe de Talento Humano. Analista de Talento Humano. Trabajador Social.	

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

De la presente investigación se concluye que:

- El salario emocional es una retribución no económica que prioriza las necesidades y el bienestar del colaborador con la finalidad de incrementar la satisfacción de este, teniendo como resultado una repercusión positiva para la empresa.
- La implementación del salario emocional influye positivamente dentro de las organizaciones, debido a sus beneficios a nivel personal y organizacional, se ven resultados como mejor calidad de vida de los colaboradores y mayor retención del personal.
- La presente investigación ha dado como resultados finales un nivel medio de Salario emocional.
- Las dimensiones con resultados más bajos fueron las de actividades retadoras-autonomía-desarrollo profesional y seguridad-beneficios. La primera dimensión hace referencia a la satisfacción de las actividades que realiza el colaborador y el nivel de dificultad que estas poseen, el desarrollo de competencias, desarrollo profesional, la contribución de estas actividades a la sociedad y la organización, y la capacitación recibida en la organización sobre estas actividades. Por otra parte, la dimensión de seguridad y beneficios tiene relación con la estabilidad laboral, realización de pausas activas, manejo de quejas y transporte institucional

- La dimensión mejor evaluada fue la de Flexibilidad en el horario, obteniendo un nivel alto, esta hace referencia al equilibrio entre vida laboral - personal y permisos.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de la empresa la implementación de la propuesta del plan de acción, con el apoyo de los colaboradores y encargados de cada departamento o área de la empresa.

- Crear políticas y proyectos que promuevan la implementación del Salario Emocional dentro de la empresa
- Implementar un sistema de evaluación periódica de diagnóstico de Salario Emocional.
- Generar planes de acción que promuevan una cultura organizacional orientada hacia el Salario Emocional.

REFERENCIAS

Alter, N. (2019). El dar y el egoísmo como fundamento de la cooperación entre pares.

Administración y Organizaciones, 11(21), 33-43. Obtenido de

<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/206>

Álvarez, J. (2021). LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA EN EL

APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS : UN ESTUDIO DE CASO EN

ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN. *Atlante:*

Cuadernos de Educación y Desarrollo, 13, 38–47.

<https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>

Barragán, J., Camargo, L., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., & Suarez, D. (2019).

Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de

vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS. Recuperado el 21 de

Marzo de 2022, de

<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20B>

[ENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19](http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20B)

[%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20B)

Bonilla, V., & Bolívar, A. P. (2011). *Retención cliente interno salario emocional industria*

creativa Autores: *Bonilla Gómez, Verónica y Bolívar Gómez, Angela Patricia* Fecha:

2011-11-28. Colegio de Estudios Superiores de Administración.

Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. S. (2009). *La motivación y el*

aprendizaje.

- Cevallos Román, C. (2011). *Administración de Salarios y Gestión de Recompensas*.
Recuperado el 5 de April de 2022, de UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CHIMBORAZO.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mc Graw Hill.
Obtenido de
[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-
Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf)
- Drago Pérez, D. P. (2020). *Diseño e implementación de programa de reconocimiento para una empresa del sector de energía*. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/TSP_AE-
L_042.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5062/TSP_AE-L_042.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1). Obtenido de
<http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Ferrell, O. ., Hirt, G., & Ferrell, L. (2003). *INTRODUCCIÓN A LOS NEGOCIOS EN UN MUNDO CAMBIANTE* (J. Chacón & K. Estrada (eds.); Séptima Ed). The McGraw-Hill.
- García, V. (2012). *LA MOTIVACIÓN LABORAL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES*.
- Gay, F. (2006). *El salario emocional, clave para reducir el estrés*. 44–47.
- Gil, V., Betancur, J. D., Quintero, L. F., Puerta Lópera, I. C., López, C. Q., & Santacruz Ruíz, J. S. (2019). Development of an Emotional Salary Model : a Case of Application. 12(November). <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>

Gómez, C. (2011). El salario emocional.

González, A. (21 de 21 de 2010). “*TOMAR CONCIENCIA*” *DE MI SALARIO*

EMOCIONAL MEJORA LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.

Recuperado el 18 de Abril de 2022

González, D. (2008). *PSICOLOGÍA DE LA MOTIVACIÓN* (M. Remedios (ed.); Ciencias M).

González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios IEEM*, 80–81.

Guerra, P., & Sosa, M. (Octubre de 2015). *IMPACTO DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES Y SU INFLUENCIA EN EL SERVICIO HACIA EL CLIENTE EXTERNO*. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9900/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20PAMELA%20GUERRA%20Y%20MARIELA%20SOSA%20-%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerrero Jaimes, O., & Guerrero Jaimes, R. (2017). Las empresas de Norte de Santander y su perspectiva acerca de la seguridad y salud en el trabajo. *Investigación e innovación en Ingenierías*, 5(2). Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2755>

Hernández Martínez, M., & Tello Cadena, M. (04 de 2014). *Estratificación Social*.

Recuperado el 27 de Abril de 2022, de

https://www.conevyt.org.mx/bachillerato/material_bachilleres/cb6/5sempdf/sociologia1pdf/sociol1_503.pdf

Jones, M. (1955). *Nebraska Symposium on Motivation*. University of Nebraska Press.

<https://books.google.com.ec/books?id=KZ95wQEACAAJ>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial*.

Largo Largo, W., & Rodas Avilés, D. (2013). Recuperado el 3 de Mayo de 2022, de

INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO SOBRE EL EMPLEO DE LOS
JÓVENES EN EL ECUADOR:

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5007/1/Tesis.pdf>

López, M., & Loiza, K. (Septiembre de 2017). Bases para una educación exitosa en provincias con alto porcentaje de pobreza. *Cuadernos del CENDES*, 34(96), 87, 107. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/403/40354944004.pdf>

Mazloun, R., & Isea, J. (30 de Noviembre de 2017). *LA FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DEL TALENTO*. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaFlexibilidadEnLosHorariosDeTrabajoComoHerramient-7049431.pdf)

[LaFlexibilidadEnLosHorariosDeTrabajoComoHerramient-7049431.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaFlexibilidadEnLosHorariosDeTrabajoComoHerramient-7049431.pdf)

Mejía, A., & Lozano, N. (2021). *Diseño de programa motivacional basado en el salario emocional*. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26878/1/DISE%c3%91O%20DISE%20PROGRAMA%20MOTIVACIONAL%20BASADO%20EN%20EL%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf>

Melo, C., Prieto, Y., & Gómez, C. (2015). *Salario Emocional Cardiocolombia S.A.S.*

Melo, C., Yasmin, N., & Tarazona, Y. (2015). Recuperado el 18 de April de 2022, de

Cornisa: modelo de salario emocional para Cardiocolombia SAS -

hdl:20.500.12010/3392:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3392>

Montalvo, M. E. (2018). *Salario emocional y rotación de personal en la empresa*

Consulting and Tax Trabajo.

Naranjo, M. L. (2009). *Administración. Una perspectiva Global y Empresarial.*

Organización Internacional del Trabajo. (1 de Julio de 1949).

Padilla Cifuentes, K. (2016, Enero 16). “*El Salario Emocional y su influencia en la*

Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la

Meritocracia”. Retrieved Marzo 25, 2022, from

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7319/1/T-UCE-0007-392i.pdf>

Pérez, A., Torres, M., Rombiola, N., & Trecet, J. (23 de July de 2010). *Cuáles son los*

factores que influyen en el salario. Recuperado el 5 de April de 2022, de Finanzas y

Economía: <https://www.finanzas.com/cuales-son-los-factores-que-influyen-en-el-salario>

Pilco, D. F. (2017). *Análisis de los factores que inciden en el salario de los empleados de*

las empresas del sector privado, controladas por la superintendencia de compañías,

en la Ciudad de Riobamba en el año 2015. Tercer. Recuperado el 5 de April de

2022, de UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO:

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4003/1/UNACH-EC-FCP-ECO-2017-0019.pdf>

Poveda, G., Suraty, M., & Mackay, R. (2017). *Concepción e importancia del salario*

emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. V Congreso Virtual

Internacional Sobre Transformación e Innovación En Las Organizaciones, 7–20.

<http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>

Prieto, P. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*.

Rojas, C. (2020). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019* [Universidad Continental].

<https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). *Intrinsic and Extrinsic Motivations : Classic Definitions and New Directions*. 67, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. 55, 1–16. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>

Rueda, K., & Gómez, D. (2020). *NIVEL MOTIVACIONAL DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA EN SANTANDER RESUMEN*. Repositorio Institucional UCC. Retrieved August 2, 2022, from https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16681/1/2020_nivel_seguridad_empresa.pdf

Terán, J. L. (2017). “*Trabajo de investigación : salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.*”

Torres Parra, D. M., Triviño Gutiérrez, J. A., & Martínez Sierra, L. M. (22 de Julio de 2015). “*EL SALARIO EMOCIONAL FACTOR DE EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL*. Recuperado el 17 de Abril de 2022, de

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/997/EI%20salario%20emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad IEU. (2018). Recuperado el 2022, de <https://ieu.edu.mx/>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Zhang, Y. (2021). Research on Motivation Theory and Enlightenment to Teaching. *Open Journal of Social Sciences*, 476–483. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.92031>

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Salario Emocional

24/8/22, 23:02 Salario Emocional

Salario Emocional

El siguiente cuestionario tiene como objetivo el levantamiento de datos sobre la percepción del trabajador en la organización, a fin de generar mejoras en beneficio de todos. Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que usted aporte serán usados con fines de investigación sin que nadie pueda ser identificado.

***Obligatorio**

1. Seleccione su departamento *

Marca solo un óvalo.

- COBRANZA
- CREDITO
- ADMINISTRACIÓN
- MARKETING
- POSVENTA
- TALENTO HUMANO
- VENTAS
- LEGAL
- CONTABILIDAD
- AUDITORIA
- SISTEMAS

2. Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted *

Marca solo un óvalo.

- Gerencia
- Jefatura
- Coordinación
- Analista/Administrativo
- Supervisión
- Operativo
- Elemental

<https://docs.google.com/forms/d/14Am4HHO9oJLx3p5S3m3HnBfKzCjRHSb42GEwURc3Q/edit> 1/10

3. Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

4. Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Unión Libre/ Unión de Hecho
- Divorciado/a
- Viudo/a

5. Señale los estudios de mayor nivel que usted llegó a completar *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Bachiller
- Técnico Superior o Tecnólogo
- Estudiante Universitario (cursando o egresado)
- Tercer Nivel (posee título universitario)
- Cuarto Nivel (Maestría, Doctorados, Especialización)

6. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Jornada Ordinaria
- Jornada Especial / Turnos Rotativos (lunes a sábado y se incluyen feriados)

7. ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- De 0 - 6 meses.
 De 7 meses a 1 año.
 De 1 a 3 años.
 De 3 a 5 años.
 Más de 5 años.

8. 1. El horario de trabajo de la empresa es flexible. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. 2. Hay un equilibrio entre el tiempo que paso en el trabajo y el tiempo libre para otros aspectos de mi vida. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. 3. Los permisos para realizar actividades personales me otorgan sin inconvenientes. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 4. Me gustan las actividades y responsabilidades que mi cargo exige. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. 5. Las actividades que realizo son desafiantes y con un nivel de dificultad elevado. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 6. Las actividades que realizo son demasiado fáciles. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 7. Al realizar mi trabajo, tengo autonomía y control sobre las actividades y procesos. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 8. El trabajo que realizo, me permite desarrollar nuevas competencias y aplicar mi creatividad e iniciativa. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. 9. El trabajo que realizo me permite un desarrollo profesional, sea interna o externamente. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 10. Las actividades que realizo aportan a la misión organizacional. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. 11. El trabajo que realizo contribuye con la sociedad. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 12. La empresa me otorga capacitación. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. 13. Mi jefe confía en el trabajo que realizo. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. 14. Mis compañeros me ven como ejemplo a seguir por como realizo las actividades. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. 15. Tengo libertad de expresar sugerencias o quejas. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. 16. Mis sugerencias son escuchadas. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. 17. Contribuyo en los procesos de toma de decisiones importantes para el área o empresa. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. 18. Mi líder o colegas realizan comentarios constructivos sobre mi trabajo. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. 19. Recibo felicitaciones por mi desempeño. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. 20. Personas (ajenas a la empresa) reconocen el prestigio de la organización *
y del trabajo que realizo.

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 21. En la empresa existe la posibilidad de promociones o ascensos. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. 22. El día de mi cumpleaños mis colegas me hacen sentir especial. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. 23. La relación con mi líder es muy buena. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. 24. El ambiente de trabajo es muy bueno. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. 25. La relación con mis colegas es muy buena. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. 26. Dentro de la jornada laboral tengo pausas activas. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. 27. La empresa me ofrece estabilidad laboral. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 28. En la empresa existen planes de acción ante posibles quejas por parte de los trabajadores. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. 29. Cuando trabajo hasta tarde cuento con servicio de transporte por parte de la empresa. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Seleccione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios