



Universidad Tecnológica Ecotec

Marketing y Comunicación

Título del trabajo:

El salario emocional y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas en el año 2023.

Línea de Investigación:

Psicología, Bienestar y Salud

Modalidad de Titulación:

Examen complejo

Carrera:

Licenciatura en Psicología con Itinerario Organizacional

Autor:

Kevin Rogger Tufiño Valero

Tutor:

Mgtr. Daniel Oléas Rodríguez

Samborondón, Ecuador

2023

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darle la fortaleza y la salud necesaria para poder culminar con éxito mi formación profesional y por darme la sabiduría suficiente para salir adelante.

Agradecer a mi familia y pareja por bríndame su apoyo incondicional en todos los momentos más duros de mi proceso académico y a la vez orientarme a cada día ser mejor.

A todas las amistades forjadas a lo largo del proceso de formación, las cuales me brindaron su apoyo y ayuda en muchos momentos que logramos superar.

Para finalizar, pero no menos importante quiero agradecer a todos mis maestros por su paciencia, apoyo y sabiduría brindada durante todos los años de estudio.



Certificado De Revisión Final



ANEXO N° 7.1

**UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO Y CIENTÍFICO PARA LA
PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Samborondón, 04 de diciembre de 2023

Magíster
Verónica Baquerizo Álava
Decano(a) de la Facultad
Facultad de Marketing y Comunicación
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de integración curricular TITULADO: El salario emocional y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas en el año 2023. EXAMEN COMPLEXIVO; fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para su elaboración, Por lo que se autoriza al estudiante por Kevin Rogger Tufiño Valero, para que proceda con la presentación oral del mismo.

ATENTAMENTE,

Mgr. Daniel Alfonso Oleas Rodriguez
Tutor(a) metodológico

Mgr. Daniel Alfonso Oleas Rodriguez
Tutor(a) de la ciencia

Certificado De Porcentaje De Coincidencias



**UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Habiendo sido revisado el trabajo de integración curricular TITULADO: El salario emocional y su influencia en el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas en el año 2023. EXAMEN COMPLEXIVO elaborado por Kevin Rogger Tufiño Valero, fue remitido al sistema de coincidencias en todo su contenido el mismo que presentó un porcentaje de coincidencias del (2%) mismo que cumple con el valor aceptado para su presentación que es inferior o igual al 10% sobre el total de hojas del Trabajo de integración curricular. Se puede verificar el informe en el siguiente link: <https://app.compileo.net/v5/report/59328e55d2532b251ebes774926867f6967fb202/summary>

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
Reporte

KEVIN TUFÍÑO AP

2%
Porcentaje coincidencias

0 de coincidencias con contenido
0 de coincidencias en formato
0 de coincidencias por estructura general por la UIC

Nombre del documento: KEVIN TUFÍÑO AP.docx
ID del documento: 59328e55d2532b251ebes774926867f6967fb202
Título del documento original: KEVIN AP

Reporte generado: Sistema de Integración Curricular
Fecha de generación: 21/02/23
Tipo de origen: Manual
Fecha de fin de análisis: 21/02/23

Número de palabras: 754
Número de caracteres: 4639

Ubicación de las coincidencias en el documento

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripción	Similitud	Utilización	Texto utilizado
1	Magnitud del 10% (10 años para alcanzar a los grandes países europeos) (10 años para alcanzar a los grandes países europeos) (10 años para alcanzar a los grandes países europeos)	1%	100%	10 años para alcanzar a los grandes países europeos
2	El salario emocional es el valor que se genera en el momento de la contratación del trabajador	1%	100%	El salario emocional es el valor que se genera en el momento de la contratación del trabajador

Fuentes con similitudes fortuitas


Nº	Descripción	Similitud	Utilización	Texto utilizado
1	Documento de esta unidad (100%)	1%	100%	El salario emocional es el valor que se genera en el momento de la contratación del trabajador
2	Documento de esta unidad (100%)	1%	100%	El salario emocional es el valor que se genera en el momento de la contratación del trabajador

Fuentes mencionada (sin similitudes detectadas)

1. Documento de esta unidad (100%)

ATENAMENTE,


Mgtr. Daniel Alfonso Oleas Rodriguez
Tutor(a) metodológico


Mgtr. Daniel Alfonso Oleas Rodriguez
Tutor(a) de la ciencia

RESUMEN

Se planteó la investigación con el fin de buscar que las empresas tengan en consideración los beneficios que tendría el salario emocional sobre el desempeño de sus trabajadores. Se realizó mediante un estudio de investigación no experimental ex post facto y con un corte de tipo transversal. Así mismo, el enfoque de la investigación es netamente cuantitativo con un alcance explicativo y trabajando con una población de 71 empleados administrativos, usando los instrumentos Escala de salario emocional ad hoc y Escala de desempeño laboral individual. Se logró como resultado identificar que el desempeño de tareas (DT) es explicado por el ambiente y las relaciones laborales (ARL) y la satisfacción laboral (SL) con una varianza del 46% y el desempeño contextual (DC) se explica únicamente con el ambiente y las relaciones laborales (ARL) con una varianza del 44%, lo cual ayudará a relacionar ambas variables y que a futuro se proponga un mejor plan de beneficios para los trabajadores.

Palabras claves: Salario emocional, desempeño laboral, satisfacción, beneficios y clima organizacional.

ABSTRACT

The research was carried out with the purpose of seeking that companies take into consideration the benefits that the emotional salary would have on the performance of their workers. It was carried out by means of a non-experimental ex post facto research study with a cross-sectional cut. Likewise, the research approach is purely quantitative with an explanatory scope and working with a population of 71 administrative employees, using the instruments Ad hoc emotional salary scale and Individual work performance scale. As a result, it was possible to identify that task performance (DT) is explained by the environment and labor relations (ARL) and job satisfaction (SL) with a variance of 46% and contextual performance (DC) is explained only by the environment and labor relations (ARL) with a variance of 44%, which will help to relate both variables and to propose a better benefit plan for workers in the future.

Key words: emotional pay, job performance, satisfaction, benefits and organizational climate.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	5
PRIMERA PARTE: REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
1.1. Salario emocional.	5
1.2. Desempeño laboral.	11
SEGUNDA PARTE: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	16
2.1. Diseño de la investigación.	16
2.2. Periodo y lugar.	17
2.3. Universo y muestra de la investigación.	17
2.3.1. Población.	17
2.3.2. Muestra.	18
2.3.3 Participantes.	18
2.4. Materiales.	18
2.5. Matriz de Operacionalización de las Variables.	19
TERCERA PARTE: ANÁLISIS DE RESULTADOS	21
3.1. Análisis descriptivo de variables.	21
3.2. Correlación de variables.	22
3.3. Análisis de regresión lineal.	25
3.4. Análisis de Confiabilidad y Validez.	26
3.4.1. Confiabilidad de la escala desempeño laboral individual.	26
3.4.2. Confiabilidad de la escala salario emocional ad hoc.	27
3.5. Discusiones.	28
CONCLUSIONES	32

RECOMENDACIONES	33
BIBLIOGRAFÍAS	34

ÍNDICE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Análisis descriptivo de variables	21
Tabla 2: Correlación de variables	22
Tabla 3: Análisis de regresión lineal	25
Tabla 4: Confiabilidad de la escala desempeño laboral individual	26
Tabla 5: Confiabilidad de la escala de salario emocional ad hoc	27

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación de un trabajador dentro de la empresa es muy importante ya que eso contribuirá a que la empresa se desarrolle de mejor manera. Tomando en consideración lo mencionado por López (2014) si un trabajador es motivado de manera correcta por su superior o gerente, trabajará mejor y se desenvolverá de manera adecuada en sus labores. Por lo tanto, un trabajador que se desenvuelve mejor, se siente cómodo, seguro y apoyado por el empleador será de gran ayuda ya que se contará con un trabajador que da el 100% de desempeño en todas las actividades que estén a su disposición o que se necesite para mejorar el rendimiento de la empresa.

El desempeño de un trabajador es indispensable para la empresa debido a que el cumplimiento de los objetivos se dará dependiendo si el desempeño es bueno o malo. Werther & Keith (2008) menciona que lo más importante es cumplir con las metas de la empresa y para eso hay que garantizar un buen desempeño y por esa razón al momento de realizar las evaluaciones del desempeño el trabajador debe ser retroalimentado justa y objetivamente para que así pueda reconocer puntos buenos y malos de sí mismo, lo cual ayudará a que mejore.

Por otra parte, según Chiavenato (2011), el desempeño laboral es un factor importante que comprende de acciones o comportamiento de los empleados que ejecutan en su trabajo y que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Lo cual nos lleva a concluir que el desempeño de la organización dependerá directamente del desempeño que tengan sus trabajadores.

(Esperanza et al., 2022) en su estudio sobre el desempeño laboral, mencionan que para que una empresa tenga un alto funcionamiento y desenvolvimiento es necesario evaluar al personal ya que eso permitirá saber qué les hace falta a los trabajadores y buscar estrategias para solucionar los

problema que puede afectar su rendimiento y así una vez cubierta la necesidad que impide el correcto desempeño del colaborador, los trabajadores podrán centrarse en cumplir con objetivos de la empresa ya que contarán con empleados motivados y responsables con sus funciones a desempeñar.

(Bautista et al., 2020) menciona que el desempeño laboral es un término que se ha estudiado a lo largo de muchos años y siempre se busca medir ya que el comportamiento que ejerce el personal con la empresa tiene un impacto positivo o negativo, por lo tanto siempre se debe tener en cuenta el desempeño que mantienen los colaboradores ya que si es alto la empresa puede cumplir sus objetivos y salir adelante, pero si su desempeño es bajo tendrá consecuencias negativas como el no cumplimiento de los objetivos trazados.

Al momento de hablar del trabajador y su desempeño también hay que hablar de qué beneficios obtiene el mismo si existe un elevado desempeño en sus labores. ENAE Business School (2021) menciona que el salario emocional son beneficios que hace sentir cómodos a los trabajadores de una empresa mediante una remuneración no económica. En otras palabras, son compensaciones que los trabajadores reciben dependiendo de su desempeño, las cuales son tienen un valor económico como tal, sino que son beneficios que puede gozar de manera indefinida dentro de la empresa y los cuales satisfacen sus necesidades y generarán una relación más estrecha con la organización.

García (2022) afirma en su investigación que el salario emocional se convertirá en un recurso indispensable para las empresas ya que ayudará a mejorar el bienestar de los empleos y a su vez la salud laboral y motivación que tengan. Así mismo menciona que, cuando ingrese un nuevo trabajador a la empresa este contará con un perfil que contenga ciertos aspectos que la retribución económica no pueda cubrir y por lo tanto la empresa deberá buscar estrategias adecuadas para compensar esas necesidades.

Riquelme (2023) menciona que no importa cuál sea el enfoque de la empresa, ni es rumbo que tenga trazado, siempre es importante cuidar y atender al trabajador de la empresa, mejorando su ambiente laboral y su cultura

corporativa, las cuales son pilares de las empresas y se reflejan a lo largo de las prácticas diarias que realiza la empresa, por lo tanto la implementación del salario emocional permitirá que los empleados en el contexto laboral aumenten su motivación y compromiso para así lograr los objetivos trazados por la empresa.

Según Torres (2017) el salario emocional contribuirá a que los trabajadores se sientan valorados, escuchados y considerados como parte fundamental del equipo de trabajo y así mismo llevarán en alto el nombre de la empresa ya que se sentirán orgullosos y satisfechos de pertenecer a la empresa. Se comprende que en la actualidad el salario emocional es un tema que está tomando fuerzas y las empresas se están dando cuenta que, a la larga, no solo es importante darle un sueldo fijo al trabajador sino hay que hacer que se sienta entendido, apoyado, motivado y sobre todo bien con la empresa, en pocas palabras hay que buscar la manera de retener el talento.

Chiavenato (2001) entiende que la empresa busca excelencia en sus trabajadores y para que esos talentos se queden en la empresa deben ser estimulados y desarrollados y no solo ser tratados como simples recursos de los cuales pueden disponer cuando quieran. Por lo tanto, los jefes o directivos deben ser más empáticos y mejorar las condiciones de sus trabajadores para que así puedan dar su mayor esfuerzo y tengan un buen rendimiento.

Entonces el proceso que se realizará es trascendental para poder comprender cómo a futuro se podrán tomar medidas para resolver situaciones de conflictos de cualquier índole y también permitirá que la empresa en base a la información que se obtenga del análisis de los resultados pueda implementar un plan de mejora del salario emocional y así poder retener al personal más eficiente y dedicado.

Por lo tanto, el objetivo principal es determinar la influencia del salario emocional en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas en el año 2023. A su vez se tomarán específicamente tres puntos importantes como: Resumir información relevante

sobre el salario emocional y el desempeño laboral. Se explicarán las características del salario emocional y el desempeño laboral. Se analizará la influencia que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral.

En base a lo antes mencionado el presente estudio, se enfocan en las descripciones; conceptos fundamentales en relación al salario emocional. La metodología que se utilizó para el presente estudio fue de tipo explicativo, la cual permitió estudiar la relación entre las dos variables de estudio (Salario Emocional y el Desempeño de los trabajadores).

En este sentido la investigación cuantitativa se enfocará en la aplicación de un cuestionario de preguntas basadas en la percepción que hay sobre el salario emocional y el desempeño laboral. También se cuenta con la participación de los colaboradores de la empresa, pero al ser una empresa enfocada al deporte existen tres ámbitos laborales, los cuales son: técnico, mantenimiento y administrativo, por lo cual el proyecto se enfocará netamente con el ámbito administrativo. En las encuestas se podrá identificar si los colaboradores se sienten a gusto con lo que les ofrece la empresa como salario emocional y los resultados permitirán determinar si existe una influencia entre las variables.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

PRIMERA PARTE: REVISIÓN DE LA LITERATURA

1.1. Salario emocional.

Según Mora (2014) las emociones son procesos de memoria y aprendizaje, las cuales sirven para almacenar y evocar emociones de manera correcta. Además, Asociación Española Contra el Cáncer (2020) las emociones son características propias del ser humano, son mecanismos que facilitan la reacción rápida ante las cosas inesperadas.

Entonces entendemos a las emociones como reacciones fisiológicas que tiene nuestro cuerpo ante los estímulos internos y externos. Estas son universales y van a variar dependiendo de la persona.

Así mismo Asociación Española Contra el Cáncer (2020) menciona 6 emociones básicas como:

- Miedo: permite anticipación ante los riesgos o peligros reales o imaginarios, este produce ansiedad o inseguridad
- Sorpresa: es sobresalto o asombro ante una situación externa o interna, la cual sucede en un momento determinado.
- Aversión: asco o disgusto ante estímulos externos o internos el cual nos produce rechazo.
- Ira: es un enojo ante algo que disgusta a la persona y hace que se sienta amenazado.
- Alegría: júbilo ante estímulos o situaciones externos e internos que causan sensaciones positivas en la persona.

- Tristeza: sentimiento de dolor anímico que es causado por estímulos o situaciones externos e internos que suelen causar pesimismo e insatisfacción.

Actualmente entendemos que la motivación es parte del diario vivir, la motivación se ha convertido en algo esencial para que la empresa se desarrolle de manera adecuada y se pueda cumplir con lo con todo lo que la empresa quiere llegar a realizar, Porret (2022) menciona que la motivación es aquella que regula, mantiene, impulsa y dirige al comportamiento de una persona. Esto quiere decir que un trabajador de la empresa siempre tiene algo que lo motive a realizar su trabajo el cual se vuelve en su impulso para realizar las actividades que le encomienda la organización.

Porret (2022) nos habla de una serie de patrones que se encargan de dirigir el comportamiento de una persona, los cuales son:

- Estímulo para crear unas necesidades, la cual puede entenderse como hacia dónde va la empresa, los miembros del grupo, la familia, la sociedad.
- Necesidades insatisfechas, las cuales pueden entenderse como necesidades que no se lograron alcanzar Turienzo (2016) menciona en base a la pirámide de Maslow las 5 necesidades del ser humano, las cuales son necesidades fisiológicas o básicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización. El cumplimiento de estas necesidades es importante para una persona ya que se sentirá mejor consigo mismo y con su entorno, por lo tanto, trabajará mejor y se desempeñará acorde a lo que la empresa necesite.
- Tensión la cual es ese deseo por alcanzar lo propuesto.
- El comportamiento es el que guiará al trabajador a cumplir lo propuesto.

- Metas son los objetivos trazados por el trabajador para alcanzar lo propuesto y la cual puede desencadenar 2 necesidades: las satisfechas que es cuando se alcanza el objetivo y se reduce la tensión y las insatisfechas que son los objetivos no alcanzados y eso nos lleva a la compensación o a la frustración.

Islam & Ismail, (2019) alega 10 factores de motivación que son indispensables para el correcto desenvolvimiento de un trabajador, los cuales son:

- Seguridad en el empleo.
- Promoción.
- Buenas condiciones de trabajo.
- Salarios elevados.
- Trabajo interesante.
- Ayuda de la dirección para resolver problemas.
- Valoración del trabajo realizado.
- Normas, reglamentos, procedimientos y políticas empresariales sensatos.
- Oportunidades para crecer aprendiendo cosas nuevas.
- Responsabilidad laboral.

Los factores que se observan son determinantes para que los trabajadores estén motivados, pero otra cosa que los motiva es que cuando son contratados en un empleo, el cual sea por relación de dependencia, este será afiliado al IESS (2023) el cual ofrece beneficios otorgados por el estado a los trabajadores que den aportación cada vez que reciben su sueldo, los cuales son: pensión por vejez o montepío, auxilio de funerales, protección por riesgos de trabajo, atención por enfermedades, maternidad, atención médica para hijos menores de 18 años, ampliación de cobertura de salud para cónyuge y préstamo Hipotecario.

Para Billikopf (2003) el ascenso es colocar a un empleado en un cargo más alto, en el cual desempeñará nuevas funciones y tendrá más

responsabilidad, el cual se podrá dar debido a su desempeño o al tiempo que tenga en la empresa, por esta razón los trabajadores buscan subir a un puesto más alto ya que esto garantizara un mejor salario y un mejor estatus dentro de la empresa, incluso pueden llegar a tener personal a cargo lo contribuirá a que se vayan entrenando para ser futuros líderes dentro de la empresa.

Otra de las cosas que son importantes, es que el empleado cuente con un área adecuada para que pueda desempeñar sus actividades, por lo tanto, las buenas condiciones de trabajo son indispensables ya que si no cuentan con los implementos o infraestructura adecuada no se sentirán a gusto.

Este proyecto se enfoca en el salario emocional pero no hay que dejar de lado el hecho que un buen salario monetario también es un motivador para el personal de una empresa ya que es su sustento y por lo cual se esfuerzan, por lo tanto, una empresa que tenga buenos sueldos generará en sus trabajadores más motivación por ganar ese sueldo.

En la actualidad hay que mantener al personal activo con trabajos interesantes, lo cual se refiere a que hay que dar funciones relevantes o que tengan peso en la empresa para que los trabajadores sientan que forman parte de algo en la institución y esto generará un mayor sentido de responsabilidad y compromiso.

El trabajador es parte importante de la empresa y por esa razón hay que cuidarlo, más si es un empleado que destaca y es un buen elemento, por eso se debe dar seguimiento o acompañamiento si este empleado llega a tener algún problema y así se lo podrá direccionar para que pueda resolver el conflicto y también se generará una mejor relación entre jefe y empleado.

Respetar el esfuerzo que realiza un empleado dentro de la organización es importante ya que eso dará a entender al colaborador que sus superiores están pendientes de su progreso y de su trabajo, por lo tanto, ayudará a que se sienta valorado por su trabajo.

Contar con normas claras, reglamentos y procedimientos adecuados en la empresa es de suma importancia ya que eso ayudará a guiar al trabajador bajo una dirección justa y adecuada, también tener bien establecidas las cosas ayudará a que tanto empleado como empleador tengan obligación, deberes y beneficios dentro de la empresa y así no se vulneren los derechos.

Un trabajador siempre busca superarse y crecer dentro de una empresa entonces si se le da oportunidades de crecimiento estos estarán más motivados y competirán para destacar y al momento que exista una vacante laboral dentro de la empresa tendrán la oportunidad de participar en un proceso de reclutamiento interno lo cual explica Giacomelli (2009) que es cuando existe una vacante dentro de la empresa y la cubren con un trabajador que esté capacitado para el puesto lo cual se conoce como un ascenso y es mejor para la empresa ya que ahorra costos y motiva a trabajadores.

Como se mencionaba con anterioridad darle trabajos a parte a los empleados da como resultado que se sientan parte de la empresa, así mismo pasa si se les da responsabilidad laboral, los colaboradores deben ser responsables de sus propias asignaciones de trabajo ya que el empleador confía en sus capacidades, por lo tanto, le relega esa responsabilidad porque tiene la certeza de que el colaborador podrá realizarla y generará un compromiso mayor.

Gay (2019) menciona que el salario emocional ayuda a reducir el estrés en los trabajadores de la empresa y así mismo se contribuye a su salud física y mental, por lo tanto, se obtienen mejoras en la productividad y hay un aumento de la capacidad de los trabajadores para desarrollarse en la institución.

Espinoza & Toscano (2020) alude que en la actualidad los trabajadores buscan empresas que les ayuden a sobresalir en su desarrollo personal y profesional, por lo tanto, el salario económico elevado ya no es determinante para que exista un buen desempeño, ni permanencia dentro de la empresa, por lo cual usar de manera óptima el salario emocional traerá grandes beneficios.

Entonces se entiende que el salario emocional es aquel beneficio no remunerado que garantiza el desarrollo pleno y correcto de los trabajadores de la empresa, ya que son beneficios que les permite tener una mejor predisposición a la hora de “ponerse la camisa” y dar su mayor esfuerzo para que la empresa cumpla sus objetivos.

Según Hurtado & Taquez (2020) mencionan los tipos de salario emocional usas por las empresas:

- Desarrollo personal y profesional
- Buen ambiente laboral y Clima organizacional donde puedan sentirse seguros y cómodos
- Cultura y valores de empresa acordes a los del colaborador
- Compatibilidad de vida personal y profesional
- Ser parte de las decisiones de la empresa
- Estabilidad laboral.
- Reconocimiento de logro mediante incentivos como aumento de hora de días de vacaciones.
- Código de vestimenta flexible.
- Actividades de integración como salidas de campo, pausas activas, almuerzos en grupo, etc.
- Posibilidad de hacer su trabajo fuera de su lugar asignado.
- Programas de Beneficios: Los empleados se sienten más seguros en su trabajo cuando saben que tienen buenos seguros médicos, programas de maternidad justo, y días de vacaciones pagados íntegros.
- Participar en la toma de decisiones.
- Flexibilidad de horarios y reconocimiento de tiempo extra.
- Áreas de recreación.
- Servicio de niñera o posibilidad de trabajar junto a su mascota.
- Tiempo de relajación o break.
- Programas de bienestar laboral

1.2. Desempeño laboral.

Para Tracy (2021) las metas permiten al individuo liberar ideas y mantener la mente enfocada en alcanzarlas ya que tienen un punto de partida y un punto de fin, pero si no tienen metas el individuo no podrá trazar una ruta y no se enfocará debido a que no tiene claro lo que desea alcanzar.

Por otra parte, Baumgarte (2021) nos dice que una meta es un resultado que un individuo u organización desea alcanzar.

Así mismo Baumgarten (2021) menciona 3 tipos de metas:

- Metas a corto plazo: son metas que se intentan alcanzar en un tiempo generalmente corto como un en días, semanas o un mes.
- Metas a mediano plazo: el periodo para alcanzar estos objetivos va de tres meses hasta 3 años y son las metas que por lo general son más usadas por las personas y organizaciones ya que permiten un periodo de tiempo no tan corto, pero tampoco tan extenso.
- Metas a largo plazo: este tipo de metas son las más extensas ya que van desde los cinco años en adelante, incluso pueden tomar toda una vida, por lo tanto, se entiende como metas que se quiere alcanzar en un futuro y que lleva bastante tiempo y recursos lograrlos.

Para González & González (2020) el clima es una perspectiva que tienen los individuos de una organización y este se refiere a que los individuos se sientan cómodos en una ambiente agradable y ameno para que su experiencia y su expectativa en su puesto de trabajo sea buena.

Martínez & Cañas (2017) refuerza la idea de que para que exista un buen clima organizacional los individuos deben llevarse bien con sus colegas y mantener las relaciones interpersonales, ya que la empresa en la que se encuentra pasa la mayor parte de su tiempo y el no tener una buena relación con

los colegas hará que el clima se vuelve tenso y poco amigable, lo que podría llegar a afectar en el trabajo a realizar para alcanzar las metas de la empresa.

Iglesias & Sánchez (2015) en su obra menciona que el clima organizacional es un importante factor que influye en las motivaciones y en el comportamiento que tienen los miembros de la empresa y lo cual influye en el funcionamiento de los sistemas que se dividen en grupos y colectividades.

Hay variables a considerar para poder definir un clima organizacional y poder mejorarlo si existen deficiencias, entonces tomando en consideración lo mencionado por Torrecilla (2021) se detalla a continuación las variables:

- De ambiente físico como instalaciones, equipos, condiciones de ruido o calor.
- Estructurales como tamaño y estructura formal de la empresa y su estilo de dirección.
- De ambiente social como el compañerismo y la manera de resolver conflictos entre personas o departamentos.
- Personales, tales como las actitudes, las aptitudes, motivación y expectativas propias.
- Propias del comportamiento organizacional, como la rotación, la satisfacción laboral, la productividad, el ausentismo y el estrés.

Según Salas (2012) el desempeño y la productividad de los individuos dependen de la capacidad que tienen para resolver problemas en determinadas situaciones. Por otra parte, también el desempeño laboral es el comportamiento real que tienen los trabajadores ya sea en ámbito profesional y técnico, como también en sus relaciones interpersonales.

Calcina (2012) habla que el desempeño es el ejercicio práctico de las personas que realizan sus tareas asociadas a su profesión o a un cargo específico y de cómo su potencial se desarrolla.

Según Furnham (2000) hay características a tener a consideración sobre el desempeño laboral las cuales son:

- Adaptabilidad: que se refiere a mantener la efectividad de nuestro trabajo en diferentes ambientes y asignaciones o responsabilidades.
- Comunicación: es la capacidad que tiene el individuo para expresar ideas o conocimientos a otros individuos.
- iniciativa: intención para influenciar activamente en diferentes circunstancias para alcanzar los objetivos.
- Conocimiento: hace referencia a los aprendizajes profesionales o técnicos que se ha adquirido para realizar un determinado trabajo
- Trabajo en equipo: capacidad que tienen los individuos para poder alcanzar las metas de manera conjunta.
- Estándares de trabajo: capacidad que tiene el individuo para cumplir metas y los estándares de la empresa y también la capacidad para mejorar el sistema.
- Desarrollo de Talentos: la capacidad que tiene la empresa para mejorar el potencial y habilidades de los miembros.
- Potencia el Diseño del Trabajo: organización del trabajo y la estructura para alcanzar metas.
- Maximiza el Desempeño: capacitar y evaluar el desempeño de los trabajadores y buscar la mejora constante, lo que ayudará a establecer metas de desempeño para el mejoramiento de la empresa.

Para Chiavenato (2007) al hablar de evaluación del desempeño se refiere a un análisis formal de las cualidades que posee un individuo dentro de la empresa después de un periodo determinado de tiempo, donde ha realizado distintas actividades y las cuáles son evaluadas por un superior a cargo mediante la evaluación del desempeño, la cual ayudará a que el trabajador mediante una retroalimentación pueda saber cuáles son sus fortalezas y debilidades, lo que contribuirá a que mejore o se mantenga.

Entonces un buen desempeño laboral permitirá al trabajador mejorar la manera en que se puedan alcanzar las metas de la organización, pero para que se pueda llegar a eso el trabajador también debe contar con un buen clima de trabajo y a su vez el mantener una buena relación con sus pares y sus jefes ya existirá una mayor cooperación y ayuda conjunta, de tal manera que se evitara retraso y tropiezos que no permitan cumplir las metas trazadas por la empresa.

Terán (2017) Afirma que el salario emocional y el desempeño laboral tienen relación directa ya que contribuye al clima organizacional de una empresa y también se ha convertido en el principal motivador de los trabajadores, lo cual si se hace una buena implementación de salario emocional los trabajadores tendrán un mejor rendimiento laboral de manera individual o colectiva, evitará que sean propensos a tener situaciones de estrés crónico , lo cual puede ser perjudicial para su salud y si eso pasa el desempeño de la empresa disminuirá.

Por otra parte, Muñoz & Robles (2019) basan su estudio en trabajadores de un hospital público, donde el nivel de exigencia es alto y muy demandante y donde los trabajadores manifiestan altos niveles de estrés, por lo cual mencionan que para evitar que los trabajadores bajen su desempeño debido al estrés constante, se debe aumentar los beneficios del salario emocional.

Hurtado & Taquez (2020) plantea que para que exista una buena retención de personal dentro de una empresa, no solo debe existir una compensación monetaria, sino que el personal debe sentirse cómodo, debe contar con beneficios extra que ayuden a mejorar la calidad de su desempeño laboral y también las relaciones interpersonales que se forjan dentro de la empresa deben ser relevantes ya que eso garantizará un buen desempeño grupal.

Feldman & Blanco (2023) buscan entender las diferentes perspectivas emocionales que existen en un grupo de trabajo, lo cual va de la mano con el ambiente laboral y lo que mencionan es que, si dentro de un grupo hay emociones negativas, estas afectarán las relaciones entre miembros y su desempeño irá en declive y por más que se incentive mediante un buen salario

emocional, no será de ayuda ya que primero habría que trabajar dichas emociones negativas.

Llano (2014) menciona que el mejoramiento del salario emocional mediante la implementación de una flexibilidad laboral permitirá que los trabajadores regulen su vida laboral con su vida personal y concluyó que la flexibilidad laboral complementa de manera adecuada al salario emocional ya que es un beneficio que tendrá beneficios como el incremento de la motivación y de la productividad de los trabajadores.

Intriago & Zambrano (2023) analizan el impacto que tiene el salario emocional en el rendimiento del talento humano y menciona 5 dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, cultura y entorno laboral las cuales son claves en la vida de un trabajador, ya que, si se atienden o se regulan con su ámbito laboral, el desempeño de los mismo será adecuado para realizar sus actividades.

Para finalizar Solís & Burgos (2023) en su obra busca una de manera más concreta el validar el salario emocional mediante una revisión teórica y concluyó que el salario emocional es indispensable para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ya que generará un incremento en su rendimiento y mejorará los procesos en la empresa.

SEGUNDA PARTE: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño de la investigación.

Simon & Goes (2020) menciona que la investigación ex post facto es la mejor opción que se puede usar ya que no se manipulan las características de los participantes y sirve como sustituto de la investigación experimental y ayuda a probar hipótesis sobre acciones de causa y efecto. Por lo tanto, el presente estudio de investigación no experimental ex post facto. Debido a que no hubo intervención del investigador sobre el salario emocional ya que era algo implementado por la empresa por lo tanto el investigador busca analizar dicha variable independiente y la variable que modelo la relación es el desempeño de los trabajadores de la Federación Deportiva del Guayas ya que es la variable dependiente.

Tomando en cuenta lo que menciona Rodríguez & Mendivelso (2018) el diseño transversal incluye individuos con y sin la condición en momento determinado y en este no se realiza ninguna intervención. Por lo tanto, el corte de la investigación fue de tipo transversal, ya que se evaluó a la población en un determinado tiempo.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que se tomó en cuenta lo que menciona Azcona (2013) que la investigación cuantitativa se realiza de manera lógica y siguiendo lo hipotético y deductivo, mientras que la investigación cualitativa es lo contrario y se antepone incorporando métodos socio-históricos. Por lo tanto, se basó en una investigación cuantitativa ya que se buscó analizar y comprobar la información con los datos de la investigación de manera deductiva y precisa.

Por otra parte, el alcance fue explicativo, lo cual Ramos (2020) dice que este alcance busca una aclaración de los fenómenos, se realiza planteamiento de hipótesis para poder llegar a identificar la causa y efecto de los fenómenos, entonces permitió aumentar la comprensión sobre el tema y se estableció la

relación entre las causas y efectos de las variables. Para mayor información el proyecto fue registrado en Open Science Framework en el siguiente enlace: <https://osf.io/2hznc/>

2.2. Periodo y lugar.

Los datos de la presente investigación fueron obtenidos en las instalaciones de la Federación Deportiva del Guayas. Una institución privada sin fines de lucro fundada desde 1922 y es una de las primeras instituciones deportivas del país que se encuentra en la provincia del Guayas. Ubicada dentro del área metropolitana de Guayaquil, Ecuador.

El periodo de recolección de datos fue en el año 2023, ya ese año fue de suma importancia la institución ya que existió una sobrecarga laboral debido a que fue sede de los XV juegos nacionales de menores guayas 2023.

2.3. Universo y muestra de la investigación.

2.3.1. Población.

La población constituye de los trabajadores de la Federación Deportiva del Guayas. Al respecto Toledo (2020) manifiesta que la población está compuesta por diferentes elementos como personas, organismos, historias que forman parte del fenómeno.

El universo de la población se divide en tres los cuales son técnicos, mantenimientos y administrativo, entonces la presente investigación se enfocó netamente en el personal administrativo.

2.3.2. Muestra.

El tipo de muestreo es intencional, no probabilístico, el cual según Scharager (2019) consiste en que el investigador selecciona su muestra la cual se identifica en base a elementos que son adecuados para la investigación y que sean representativos.

2.3.3 Participantes.

En la investigación participaron 71 individuos, donde su promedio de edad fue de 38.20 años (D. E= 9.62). Por otra parte, los hombres y mujeres que participaron se dividieron en 56.34% de hombres (N=40) y un 43.66% de mujeres (N= 31). En cuanto al tiempo que tienen en la empresa los participantes tienen un promedio de 5.18% de años en la empresa (D. E=3.58).

2.4. Materiales.

2.4.1. Cuestionario de datos sociodemográficos ad hoc.

El instrumento aplicado consistió en un cuestionario que cuenta con información sociodemográfica como: edad, sexo y tiempo en la empresa. Esta información ayudó a que se pueda tener idea básica de los datos de los encuestados.

2.4.2. Escala de salario emocional ad hoc.

La escala de salario emocional fue construida netamente para la investigación que se realizó y a su vez fue validada por expertos en el área. La escala evaluó la perspectiva que tienen los colaboradores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas sobre el salario emocional.

La escala contó con 3 dimensiones, las cuales eran estabilidad personal (EP), satisfacción laboral (SL) y ambiente y las relaciones laborales (ARL). Por otra parte, contó con 22 ítems y se evaluó mediante el uso de escalas de Likert, la cual contó con puntajes del 1 al 5, lo cual se puede visualizar en el anexo.

2.4.3. Escala desempeño laboral individual.

La escala de desempeño laboral individual (Ramos et al., 2019) es un instrumento que mide de manera objetiva el desempeño de las personas en una tarea. Esta escala está compuesta originalmente por 18 ítems con 5 alternativas de respuesta, que se puntúan de 0 a 4. Sin embargo, después de revisiones realizadas por expertos se redujo a 14 ítems. Para la traducción de la escala Campos (2022) se usó la versión que cuenta con 3 dimensiones las cuales son: desempeño de tarea (DT), desempeño contextual (DC) y desempeño contraproducente (DCP). Además, cuenta con 14 ítems y con 5 alternativas de respuesta, se puntúan del 1 al 5.

2.5. Matriz de Operacionalización de las Variables.

Variables	Contextualización	Indicadores	Instrumentos
Salario emocional	Según ENAE Business School (2021), el salario emocional es hacer sentir cómodos a los trabajadores de una empresa mediante una remuneración o beneficio no económico.	Formato de respuesta tipo Likert de 1 a 5 22 preguntas en total Percepción de los trabajadores sobre el salario emocional	Escala salario emocional ad hoc

Variables	Contextualización	Indicadores	Instrumentos
Desempeño laboral	(Ramos et al., 2019) instrumento que mide de manera objetiva el desempeño de las personas en una tarea.	Formato de respuesta tipo Likert de 1 a 5 14 preguntas en total Percepción de los trabajadores sobre el desempeño laboral	Escala desempeño laboral individual

TERCERA PARTE: ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de variables.

La *Tabla 1* presenta un análisis descriptivo de las variables de estudio, donde la variable Salario emocional encontramos que los valores de la media oscilaron entre 13.52 (D. E= 4.12) en estabilidad personal (EP) siendo la más baja Y 42.01 (D. E= 10.76) para satisfacción laboral (SL) siendo la más alta. Con respecto a la variable desempeño laboral, el desempeño contraproducente (DCP) fue el más bajo con 7.75 (D. E= 4.10) y el más alto fue el desempeño contextual (DC) con 24.86 (D. E= 6.17). Con respecto al análisis de normalidad multivariada, las siguientes dimensiones no cumplieron con el umbral 1.5 en asimetría y curtosis: ambiente y relaciones laborales, desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproducente.

Tabla 1: Análisis descriptivo de variables

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES

	Media	Desviación Típica	Asimetría	Curtosis	Mínimo	Máximo
(ARL)	24.113	5.721	-1.306	1.720	6.000	30.000
(SL)	42.014	10.758	-0.230	-0.572	16.000	60.000
(EP)	13.521	4.116	-0.417	-0.349	4.000	20.000
(DT)	17.479	4.154	-2.359	5.186	4.000	20.000
(DC)	24.859	6.170	-2.007	3.922	6.000	30.000
(DCP)	7.746	4.101	1.413	1.653	4.000	20.000

Nota: Desviación típica = D.E

3.2. Correlación de variables.

Como se puede observar en la *Tabla 2*, el desempeño contextual (DC) se correlaciona de forma moderadamente alta con las tres variables de salario emocional (ARL=0.56, SL=0.60, EP=0.62), mientras que por otro lado el desempeño de tareas (DT) se correlaciona de forma baja con las variables de salario emocional (ARL=0.45, SL=0.38, EP=0.39) y para finalizar el desempeño contraproducente (DCP) no se relacionó con ninguna de las variables del salario emocional debido a que el valor de p no fue inferior a 0.05.

Tabla 2: Correlación de variables

CORRELACIÓN DE VARIABLES

Variable		Edad	¿Cuántos años tiene en la empresa?	(ARL)	(SL)	(EP)	(DT)	(DC)	(DCP)
1. Edad	Rho de Spearman	—							
2. ¿Cuántos años tiene en la empresa?	Rho de Spearman	0.423	—						
3. (ARL)	Rho de Spearman	0.003	0.006	—					
4. (SL)	Rho de Spearman	0.110	0.013	0.865	—				
5. (EP)	Rho de Spearman	0.072	-0.037	0.809	0.926	—			
6. (DT)	Rho de Spearman	-0.184	0.050	0.451	0.376	0.388	—		
7. (DC)	Rho de Spearman	-0.091	0.122	0.557	0.602	0.618	0.706	—	

8. (DCP)

Rho de Spearman -0.048

0.147

-0.190

-0.128

-
0.183

-
0.100

0.026

—

Nota: Valor en negrita representa $p < 0.05$

3.3. Análisis de regresión lineal.

En la *Tabla 3* se encuentran dos análisis de regresión lineal múltiple, con el método paso a paso. En la tabla se observa que el desempeño de tareas (DT) se explica por el ambiente y las relaciones laborales (ARL) y la satisfacción laboral (SL), sin embargo, se puede observar que la satisfacción laboral (SL) decrementa el desempeño de tareas (DT); la varianza explicativa es de 46%. Por otro lado, podemos observar que el desempeño contextual (DC) se explica únicamente con el ambiente y las relaciones laborales (ARL); la varianza explicativa es de 44%.

Tabla 3: Análisis de regresión lineal

ANÁLISIS DE REGRESIÓN LINEAL						
Modelo		No tipificado	Error Típico	Tipificado	t	p
(DT)	(Intercept)	6.388	1.589		4.020	< .001
	(ARL)	0.726	0.124	1.000	5.869	< .001
	(SL)	-0.153	0.066	-0.395	-2.321	0.023
(DC)	(Intercept)	7.556	2.401		3.147	0.002
	(ARL)	0.718	0.097	0.665	7.405	< .001

3.4. Análisis de Confiabilidad y Validez.

3.4.1. Confiabilidad de la escala desempeño laboral individual.

En la *tabla 4* se observa que la escala desempeño laboral individual demostró una fiabilidad alta, en la cual el componente desempeño de tareas (DT) representó en el alfa de Cronbach valores que oscilaron entre 0.93 a 0.97, mientras que en el alfa de McDonald los valores estuvieron entre 0.93 a 0.97. Por otra parte, el componente desempeño contextual (DC) presentó en el alfa de Cronbach valores que fluctuaron entre 0.94 a 0.97, y en el alfa de McDonald los valores variaron entre 0.94 a 0.97. Para finalizar el componente desempeño contraproducente (DCP) tuvo en el alfa de Cronbach 0.75 a 0.88, mientras que en el alfa de McDonald los valores estuvieron entre 0.77 a 0.90 siendo estos los valores más bajos

Tabla 4: Confiabilidad de la escala desempeño laboral individual

DT		
Estimar	Cronbach's α	McDonald's ω
Estimación por punto	0.95	0.95
IC del 95% límite inferior	0.93	0.93
IC del 95% límite superior	0.97	0.97
DC		

DT		
Estimar	Cronbach's α	McDonald's ω
Estimación por punto	0.96	0.96
IC del 95% límite inferior	0.94	0.94
IC del 95% límite superior	0.97	0.97
DCP		
Estimar	Cronbach's α	McDonald's ω
Estimación por punto	0.83	0.83
IC del 95% límite inferior	0.75	0.77
IC del 95% límite superior	0.88	0.90

Nota: Desempeño de tareas = DT; Desempeño contextual = DC; desempeño contraproducente = DCP

3.4.2. Confiabilidad de la escala salario emocional ad hoc.

En la *tabla 5* se observa que la escala salario emocional ad hoc demostró una fiabilidad alta, en la cual el componente satisfacción laboral (SL) representó en el alfa de Cronbach valores que oscilaron entre 0.89 a 0.94, mientras que en

el alfa de McDonald los valores estuvieron entre 0.90 a 0.95. Por otra parte, el componente estabilidad personal (EP) presentó en el alfa de Cronbach valores que fluctuaron entre 0.70 a 0.86, y en el alfa de McDonald los valores variaron entre 0.73 a 0.88, siendo los valores más bajos. Para finalizar el componente ambiente y relaciones laborales (ARL) tuvo en el alfa de Cronbach 0.90 a 0.95, mientras que en el alfa de McDonald los valores estuvieron entre 0.89 a 0.95.

Tabla 5: Confiabilidad de la escala de salario emocional ad hoc

SL		
Estimar	Cronbach's α	McDonald's ω
Estimación por punto	0.92	0.92
IC del 95% límite inferior	0.89	0.90
IC del 95% límite superior	0.94	0.95
EP		
Estimar	Cronbach's α	McDonald's ω
Estimación por punto	0.79	0.80
IC del 95% límite inferior	0.70	0.73
IC del 95% límite superior	0.86	0.88

SL		
ARL		
Estimar	Cronbach's α	McDonald's ω
Estimación por punto	0.92	0.92
IC del 95% límite inferior	0.90	0.89
IC del 95% límite superior	0.95	0.95

Nota: Satisfacción laboral = SL; Estabilidad personal = EP; Ambiente y relaciones laborales = ARL

3.5. Discusiones.

Se identificó una varianza explicativa del 46% donde la satisfacción laboral (SL) decrementa el desempeño de tareas (DT), esto quiere decir, que entre menos satisfecho esté el trabajador mayor va a ser su desempeño.

Por otra parte, la varianza explicativa del 44% corresponde al desempeño contextual (DC) la que es determinada a través del ambiente y relaciones laborales (ARL), esto quiere decir que en un buen ambiente laboral los trabajadores tendrán un mejor desempeño. Por lo antes mencionado, se establece que se cumplió con el objetivo principal del estudio, el cual tenía como interés, determinar la influencia del salario emocional en el desempeño laboral

de los trabajadores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas en el año 2023.

Los resultados de la investigación indican que el desempeño de tareas (DT) es influenciado por la satisfacción laboral (SL) pero no de la manera que menciona Terán (2017) el cual alega que para tener un elevado desempeño por parte de los trabajadores debe existir una satisfacción laboral adecuada.

Muñoz & Robles (2019) afirman los trabajadores que laboran como enfermeros en instituciones públicas se les debe implementar un sistema de salario emocional adecuado ya que evidenciaron que si no obtienen una satisfacción laboral adecuada pueden llegar a padecer de estrés laboral lo cual se transforma a largo plazo en un bajo desempeño de sus funciones , esto no solo aplica para trabajadores de instituciones públicas, sino a todos los trabajadores que desempeñan labores en otros ámbitos laborales.

Por lo tanto, la empresa debe buscar la manera en la que el trabajador eleve su desempeño de manera positiva y no por miedo a perder los pocos beneficios que tienen.

En cuanto al desempeño contextual (DC) se explica a través del ambiente y relaciones laborales (ARL) ya que, al existir un buen ambiente laboral dentro de la empresa, donde se fomente buenos valores y exista respeto constante, el trabajar se desarrollará de manera adecuado junto a su equipo de trabajo y así podrán cumplir cualquier asignación.

Hurtado & Taquez (2020) concluyeron que, para que exista un buen desempeño las condiciones de trabajo deben ser adecuadas para que los trabajadores puedan cumplir sus funciones y las relaciones que tenga con los miembros del equipo de trabajo deben ser relevantes y positivas para que el ambiente sea ameno para todos y así se puedan desempeñarse correctamente.

Así mismo Feldman & Blanco (2023) afirman que para que exista un buen ambiente se deben regular las emociones negativas de los trabajadores, distribuir las tareas de manera correcta y que los horarios de trabajo sean

flexibles, lo cual contribuirá a que el equipo se sienta bien y no exista disputas en el área y así el desempeño del grupo no se vea afectado. Entonces, si existe un buen ambiente laboral y las relaciones interpersonales son significativas el grupo de trabajo será sobresaliente.

El salario emocional y desempeño laboral son importantes entonces si se implementa un buen salario en base a los resultados arrojados por la investigación, el buen rendimiento de los trabajadores ya no será por miedo, sino más bien porque los beneficios que se les da son adecuados.

Llano (2014) busca la implementación de la flexibilidad laboral como jornadas flexibles, teletrabajo, semana reducida o entrada y salida flexibles, lo cual ayudará a que se incremente la motivación de los empleados y regulen sus vidas tanto en lo personal como en lo laboral.

Intriago & Zambrano (2023) concluyeron que la implementación de un buen salario emocional es importante, ya que, garantizará que el rendimiento personal y colectivo de los empleados sea adecuado. Esto tiene relación con los resultados obtenidos, ya que el desempeño contextual (DC) se relaciona directamente con ambiente y relaciones laborales (ARL), por lo tanto, si existe armonía entre los dos la empresa tendrá trabajadores motivados, con un buen lugar para trabajar y así no caerán en estrés constante, lo cual puede perjudicar a su salud y bajar el desempeño.

La satisfacción laboral (SL) en los empleados permitirá que los tengan un buen desempeño de tareas (DT), si se implementa un buen salario emocional, este resultado va de la mano con lo que alegan Solís & Burgos (2023) que implementar soluciones alternativas para que el salario emocional sea efectivo es primordial para incrementar el desempeño.

Se buscó determinar la relación de las variables salario emocional y desempeño laboral, cuyos resultados son de suma importancia ya que aportan al campo laboral una mirada distinta a la remuneración de los trabajadores de una empresa, los cuales ya no solo buscan un elevado salario monetario sino

buscan beneficios que satisfagan sus necesidades personales. En base a lo encontrado la empresa a futuro podrá crear un plan estratégico de salario emocional que eleve de manera correcta y concreta el desempeño laboral de sus trabajadores.

En cuanto a las limitaciones que la investigación tuvo fue que, al momento de aplicar las encuestas enfocadas en las variables, el personal de toda la Federación Deportiva del Guayas se encontraba en evento masivo donde se necesitaba el apoyo de todos, por lo cual el tiempo que disponían los trabajadores era corto y no podían realizar las encuestas de manera rápida y efectiva, sino que pasaban días para que puedan realizarlas.

Otra limitación fue que hubo sesgo de fiabilidad ya que las encuestas fueron realizadas por el departamento de Talento Humano y por esa razón los trabajadores llegaron a pensar que la encuesta aplicada buscaba recolectar información de que si estaban a gusto con lo que la empresa ofrecía y así poder tener un motivo para desvincularlos.

Mientras que los resultados de la presente investigación los trabajadores tienen un desempeño elevado pero la satisfacción laboral es baja, esto se puede dar ya que el trabajador busca la manera de incrementar su nivel de producción en el trabajo para que se le mejoren sus beneficios o pueda mantenerlos, debido a que existe un miedo constante en perder su empleo debido a lo difícil que sería buscar trabajo.

Otra explicación que se puede dar de los resultados es que la media de edad de los participantes es de 38.20 años y conseguir trabajo en este rango de edad es complicado ya que en la actualidad se está contratando a personas menores de 40 años y como la media está a punto de llegar a ese rango existe un miedo por parte de las personas de no poder volver a ser contratados por otra empresa, por lo cual buscan satisfacer las necesidades de la organización sin dar mucha importancia a los pocos beneficios que se les otorga.

Se pudo observar que el salario emocional es importante para el desempeño y por lo tanto se concluye que si se cumple el objetivo general de la investigación que se centraba en analizar la influencia de una variable sobre la otra. Gracias a los resultados se pudo identificar que el desempeño es elevado en la realización de las tareas, pero con una satisfacción baja y el desempeño de manera contextual es influenciado positivamente por las relaciones laborales que tienen los miembros de la organización. Por lo antes mencionado es importante que se implemente un salario emocional que una todo lo analizado y se reconstruyan los beneficios enfocados a la satisfacción alta del personal de la institución.

CONCLUSIONES

Se identificó que si existe influencia del salario emocional sobre el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Federación Deportiva del Guayas en el año 2023. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la influencia del salario emocional no es trascendental ya que, el desempeño es elevado en trabajadores debido a otros factores como el miedo y no existe un buen plan de satisfacción laboral.

Se encontró que el desempeño laboral de un trabajador siempre va a variar por diferentes factores, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa, unos ejemplos serían: el ambiente laboral, problemas personales o laborales, satisfacción laboral o estrés constante. Por lo tanto, buscar regular factores es importante para que el trabajador pueda dar su 100% en la empresa

Cada variable cuenta con sus características explícitas y se buscó la manera de identificarlas adecuadamente y se evidencio que las características del desempeño laboral ya que tienen componentes que el salario emocional toma en cuenta para ajustar los beneficios que el empleado necesita para su satisfacción, es decir están ligados el uno al otro. Un ejemplo puede ser que uno de los beneficios es que exista un clima laboral adecuado y óptimo, entonces el trabajador podrá adaptarse y trabajar en equipo con los demás, teniendo una buena comunicación.

Entonces se comprende que el salario emocional permite al trabajador general altos niveles de satisfacción y tener un elevado desempeño, lo cual es un aporte importante a la empresa y permite tener empleados que están a gusto con su trabajo y una empresa que tiene un rendimiento sobresaliente.

RECOMENDACIONES

Se debe tener en consideración que el instrumento usado fue validado por expertos, pero, se puede mejorar si se implementa o valida un instrumento mejor a futuro. Además, se recomienda trabajar con otras muestras de otras empresas ayudará a identificar si los resultados se relacionan entre sí y así poder llegar a una conclusión más acertada. Por otra parte, se debe trabajar con una población que se encuentre disponible y no ajetreada, si es necesario aplicar encuestas en jornadas que no sean pesadas como el almuerzo o cuando los empleados se encuentren en sus hogares.

Es importante evitar que el investigador forme parte de un área de trabajo que genere sesgo de fiabilidad, ya que se perderán varios datos debido a que el personal puede llegar a sentir presión y va a vacilar en su respuesta.

BIBLIOGRAFÍAS

Asociación Española Contra el Cáncer. (2020). *Las Emociones*. <https://www.contraelcancer.es/sites/default/files/migration/actualidad/publicaciones/documentos/las-emociones.pdf>

Azcona, M. (2013). *Contexto onto-epistemológico de las investigaciones científicas* | Maximiliano Azcona. Academia.edu. https://www.academia.edu/31485296/Contexto_onto_epistemol%C3%B3gico_de_las_investigaciones_cient%C3%ADficas

Baumgarten, J. (2021). *Metas: Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=QMu0CwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=que+son+metas&ots=DBouLmloy4&sig=gM9QFUyXDHZxJTxxrWazay4FC1g#v=onepage&q=que%20son%20metas&f=false>

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* | *Revista de Investigación Valor Agregado*. Portal de Revistas de la Universidad Peruana Unión. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Billikopf, G. (2003). *Ascensos, traslados y cesantías*. <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/04s.pdf>

Calcina, Y. (2012). *EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003

Campos, G. (2022). *Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos*. SciELO Perú.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&lng=pt#B32

Castañeda, M. (2022). *La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Facultad Regional Reconquista.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño*. En *Administración de Recursos Humanos* (pp. 241-269).
http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Biblioteca Digital FCE.
https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ENAE Business School. (2021). *El salario emocional: definición, tipos y ejemplos*. <https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?adin=02021864894#gref>

Esperanza, P., Glenys, A., & Mayrene, C. (2022). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). *Vista de SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL*. *Revistas Electrónicas UACJ*. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>

Feldman, L., & Blanco, G. (2023). *LAS EMOCIONES EN EL AMBIENTE LABORAL: UN NUEVO RETO PARA LAS ORGANIZACIONES*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002

Furnham, A. (2000). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. <https://bib.ubp.edu.ar/bib/29400>

García, O. (2022). *El salario emocional*. <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarrlportal-portlets/documentos?nombre=893cd37d-3e0a-4d5c-993a-d402c14daa38.pdf>

Gay, F. (2019). *El salario emocional, clave para reducir el estrés*. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Giacomelli, R. (2009). *Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección*. Banco del Conocimiento. <https://bconocimientoamedirh.com.mx/insumos/item/las-tecnologias-de-informacion-y-su-aplicabilidad-en-el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion>

González, H., & González, L. (2020). *Clima organizacional*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480>

Hurtado, N., & Taquez, Y. (2020). *Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones*. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2059>

IESS. (2023). *Prestaciones y Beneficios*. IESS. <https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliacion-voluntaria/prestaciones-y-beneficios3>

Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en

Intriago, J., & Zambrano, M. (2023). *Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo*. <https://revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>

Islam, R., & Ismail, A. (2019). *Employee motivation: a Malaysian perspective*. <http://irep.iiium.edu.my/27728/>

Llano, P. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700/545>

López, F. (2014). *Vista de Empleado motivado, vivirá y producirá más: Caso Universidad Francisco Gavidia (UFG)*. Revistas UMH. <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/mhcj/article/view/58/115>

Martínez, R., & Cañas, J. (2017). *Las relaciones interpersonales en la empresa | Realidad Empresarial*. <https://camjol.info/index.php/reuca/article/view/5999>

Mora, F. (2014). *Neuroeducación (Spanish Edition)*. CoLEGAR. https://www.colegar.com/colegar/archivo_aporte_id209_1599168691253.pdf

Muñoz, M., & Robles, R. (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*. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>

Porret, M. (2022). *Gestión de personas manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. https://books.google.com.ec/books?id=s3tiGdAjuCUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ramos, C. (2020). *Los Alcances de una investigación* | *CienciAmérica*. Revista *CienciAmérica*. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). *Journal of Work and Organizational Psychology*. *Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>

Riquelme, C. (2023). *Artículo de Opinión/ Opinion Article Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa Emotional salary: C. SciELO*. <http://scielo.iics.una.py/pdf/rccsociales/v5n1/2708-0412-rccsociales-5-01-67.pdf>

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). *(PDF) Diseño de investigación de Corte Transversal*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf

Salas, R. (2012). *Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21412012000200001&script=sci_arttext

Scharager, J. (2019). *Muestreo no-probabilístico*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31715755/muestreo-libre.pdf?1392395541=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodología_de_la_Investigación_Escuela.pdf&Expires=1696564542&Signature=Yo4uEwxWOuG6zmG5Lv~rjbuibufsxgK~pgAclld8bCEIaYilxn221c2

Simon, M., & Goes, J. (2013). *Ex Post Facto Research*. Prof. Shankar Bhusari's. <http://profshankarbhusari.com/wp-content/uploads/2016/05/Ex-Post-Facto-research.pdf>

Solís, L., & Burgos, I. (2023). *Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692023000100163&script=sci_arttext

Terán, J. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral*". <https://core.ac.uk/download/pdf/225489968.pdf>

Toledo, N. (2020). *Población Y Muestra*. CORE. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Torrecilla, O. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50735796/Clima_organizacional-libre.pdf?1481003141=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_SU_RELACION_CON.pdf&Expires=1699814803&Signature=JD57A4VHDO4Rs2wwQIKQvHulgcsxANjnQ0eWB93SOrTM

Torres, H. V. (2017). *El Salario Emocional como estrategia para la disminución del Ausentismo Laboral de la Empresa TORRESGRUP CIA. LTDA*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL "El Salario Emocional com. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11766/1/T-UCE-0007-PI007-2017.pdf>

Tracy, B. (2021). *METAS*. https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/grandes_vendedores/contenido2/metاس.pdf

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación.
https://proassetspd.com/cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos*.
Catálogo de recursos SCALA.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

ANEXOS

Escala de salario emocional ad hoc

Según ENAE Business School (2021), el salario emocional es hacer sentir cómodos a los trabajadores de una empresa mediante una remuneración o beneficio no económico.

El cuestionario está compuesto de 22 ítems las cuales tiene un formato de respuesta tipo Likert con 5 alternativas: 1, completamente en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3 ni de acuerdo ni desacuerdo; 4 de acuerdo; y 5, completamente de acuerdo.

Se le solicita que conteste a cada una de las siguientes preguntas, seleccionando la casilla que mejor represente su proceder en cada oración, vale resaltar que no existe respuesta buena ni mala. Agradeceremos solución de manera sincera y rápida el cuestionario.

PREGUNTAS	Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
El horario de trabajo dentro de la organización es flexible.					
Cuento con desayunos o almuerzos.					
Existe equilibrio entre el tiempo que paso en el trabajo y mi tiempo libre.					
Cuento con la facilidad de pedir permisos para					

realizar actividades personales.					
Tengo pausas activas dentro de la jornada laboral.					
La organización se preocupa por mi bienestar humano. Por lo tanto, me anima a equilibrar el trabajo con la vida personal.					
Me proporcionan capacitaciones constantes.					
Mi jefe confía en el trabajo que realizo a diario.					
Cuento con servicio de transporte si trabajo hasta tarde					
Cuento con un seguro privado en caso de cualquier infortunio					
Considero que mi remuneración económica es justa y va acorde su desempeño.					
El reconocimiento que recibo por mi trabajo me motiva a innovar y ser mejor					

La relación con mi jefe es muy buena.					
La relación con mis colegas es muy buena.					
Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo					
En la organización se promueve la inclusión y la aceptación en todos los trabajadores sin distinción ni clase					
En la organización se desarrollan actividades de integración que fomentan el sentido de grupo.					
Tengo la oportunidad de crecer dentro de mi trabajo si me esfuerzo.					
Creo que los comentarios y opiniones que hago son tomados en cuenta por mis superiores.					
Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo					

Se les permite hacer retroalimentaciones acerca de la información que reciben					
Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo					