



**FACULTAD DE POSTGRADO  
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**EL IMPACTO DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA  
MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS  
EMPRESAS DEL RUBRO DE CONSTRUCCION EN SAN  
PEDRO SULA, HONDURAS**

**SUSTENTADO POR:**

**NANCY GABRIELA CASTILLO URRUTIA  
LUCIA MARIEL LEIVA SERVELLON**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN  
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**

**SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.**

**OCTUBRE, 2025**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA  
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTORA**

**ROSALPINA RODRÍGUEZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL  
JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**DECANA FACULTAD DE POSTGRADO  
ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS**

**EL IMPACTO DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA  
MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE MAQUINARIA  
Y EQUIPO DE GRUPO PLATINO.**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN  
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**

**ASESOR**

**HENRY ANTONIO OSORTO RUIZ**

# **DERECHOS DE AUTOR**

© Copyright 2025  
Lucia Mariel Leiva Servellon  
Nancy Gabriela Castillo Urrutia

Todos los derechos son reservados.



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

# **EL IMPACTO DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO DE GRUPO PLATINO.**

**NANCY GABRIELA  
CASTILLO URRUTIA  
LUCIA MARIEL LEIVA  
SERVELLON**

### **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino en San Pedro Sula, Honduras. La investigación surge de la necesidad de comprender cómo los beneficios no monetarios influyen en el compromiso, la satisfacción y la productividad del personal técnico y operativo, en un contexto donde los incentivos económicos, por sí solos, no garantizan la permanencia ni el rendimiento óptimo de los colaboradores.

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 44 colaboradores del departamento, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 33 mediante muestreo estratificado. Se utilizó un cuestionario estructurado validado con escalas tipo Likert, cuyo análisis incluyó pruebas de fiabilidad y correlación de Pearson.

Los resultados evidencian que el salario emocional tiene una correlación positiva con la motivación ( $r = 0.329$ ) y con el desempeño laboral ( $r = 0.669$ ), siendo más fuerte la relación con el desempeño. Se confirmó que los beneficios no monetarios como el reconocimiento, la flexibilidad y el clima organizacional contribuyen al bienestar integral de los colaboradores y potencian su rendimiento. Asimismo, se observó que la falta de estrategias claras de salario emocional se asocia a desmotivación y fluctuaciones en la productividad.

En conclusión, el salario emocional constituye una herramienta estratégica clave para fortalecer la motivación y elevar el desempeño del personal técnico. La investigación ofrece un diagnóstico aplicable a la realidad organizacional de Grupo Platino y aporta conocimiento relevante para la gestión del talento humano en contextos similares en Honduras y América Latina.

**Palabras clave:** Salario emocional, motivación laboral, desempeño laboral, gestión del talento humano, retención de personal.



## **GRADUATE SCHOOL**

# **EL IMPACTO DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE MAQUINARIA Y EQUIPO DE GRUPO PLATINO.**

**NANCY GABRIELA  
CASTILLO URRUTIA  
LUCIA MARIEL LEIVA  
SERVELLON**

### **Abstract**

This research aimed to analyze the impact of emotional salary on motivation and job performance among the collaborators of the Machinery and Equipment Department at Grupo Platino in San Pedro Sula, Honduras. The study arises from the need to understand how non-monetary benefits influence commitment, satisfaction, and productivity of technical and operational staff, in a context where financial incentives alone are not sufficient to ensure retention or optimal performance.

A quantitative, descriptive-correlational approach was applied, with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 44 employees, from which a representative sample of 33 was selected using stratified sampling. Data collection was carried out through a validated structured questionnaire with Likert-type scales, and the analysis included reliability tests and Pearson correlation.

The results show that emotional salary has a positive correlation with motivation ( $r = 0.329$ ) and job performance ( $r = 0.669$ ), with a stronger relationship observed with performance. Non-monetary benefits such as recognition, flexibility, and a positive work climate were found to contribute to employees' overall well-being and enhance their productivity. Additionally, the lack of structured emotional salary strategies was associated with demotivation and fluctuations in performance.

In conclusion, emotional salary is a key strategic tool to strengthen motivation and improve job performance among technical staff. This research provides a diagnostic applicable to Grupo Platino's organizational reality and contributes relevant knowledge for human talent management in similar contexts in Honduras and Latin America.

Keywords: Emotional salary, work motivation, job performance, human talent management, employee retention.

## DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo, antes que nada, a Dios, por guiarnos en cada paso, por fortalecernos en los momentos de duda y por abrir caminos cuando parecía que no los había. Su presencia ha sido luz constante en este recorrido.

A nuestras familias, pilares fundamentales en nuestras vidas. A ustedes les debemos no solo el respaldo incondicional, sino también la inspiración diaria para seguir creciendo. Gracias por su amor, su paciencia y su fe en nosotros, aun cuando el camino fue incierto y exigente.

A quienes ya no están físicamente, pero cuya presencia sentimos en cada logro. En especial, dedicamos este esfuerzo a un padre cuya memoria sigue siendo faro y fuerza. Que este fruto académico sea también un homenaje a su legado y a los valores que sembró.

A nuestras parejas, hijos o personas amadas, que supieron esperar, comprender y alentarnos cuando el tiempo, la energía y la mente estaban ocupadas en este proyecto. Gracias por caminar a nuestro lado con amor y generosidad.

Y a nosotros mismos: por no rendirnos, por levantarnos en cada caída, por atrevernos a soñar y, sobre todo, por haber convertido ese sueño en realidad.

Este logro representa mucho más que un título: es la prueba de que cuando se trabaja con convicción, acompañados por quienes amamos, todo es posible.

Gracias a todos por caminar con nosotras en este reto.

Este logro también es de ustedes.

Lucia Mariel Leiva Servellon

Nancy Gabriela Castillo Urrutia

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a DIOS y todas las personas que, de una u otra forma, formaron parte de este proceso y nos acompañaron en este camino de crecimiento personal, académico y profesional.

A nuestras familias, quienes han sido nuestro motor, nuestro refugio y nuestra mayor fortaleza. Gracias por su amor incondicional, por cada palabra de aliento, por cada gesto de comprensión y por creer en nosotros incluso en los momentos de duda. Sin su presencia constante, este logro no hubiera sido posible.

De manera especial, queremos dedicar este trabajo a nuestros padres (Q.D.D.G.), cuya ausencia física nunca ha sido sinónimo de olvido. Él ha sido la inspiración silenciosa detrás de cada esfuerzo, y su recuerdo ha sido el impulso más fuerte para no rendirse. Que este logro sea también un homenaje a su memoria.

A nuestras amistades, gracias por estar siempre cerca, por ofrecernos su tiempo, sus palabras sinceras y su compañía en los momentos más exigentes. Ustedes fueron bálsamo en medio del cansancio y sostén cuando las fuerzas flaqueaban.

A nuestros jefes y compañeros de trabajo, gracias por su paciencia, por facilitarnos el equilibrio entre nuestras responsabilidades laborales y académicas, y por motivarnos a continuar con determinación.

A nuestros compañeros de maestría, con quienes compartimos no sólo aprendizajes y debates, sino también desvelos, desafíos, apoyo mutuo y muchas sonrisas. Cada uno dejó una huella en nuestro proceso, y por eso, también celebramos este logro con ustedes.

Y a nuestros catedráticos, quienes nos guiaron con sabiduría, exigencia y vocación. Gracias por compartir con nosotros no solo sus conocimientos, sino también su ejemplo y compromiso con la excelencia.

Este trabajo no es solo nuestro. Es el reflejo de todo lo que recibimos de ustedes.

Gracias infinitas.

Lucia Mariel Leiva Servellon

Nancy Gabriela Castillo Urrutia

# ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ix
AGRADECIMIENTO .....	12
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	13
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 INTRODUCCIÓN .....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	4
1.3.2 FORMULACION DEL PROBLEMA .....	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION .....	5
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	6
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	8
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	8
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN.....	11
2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	11
2.3.1 BASES TEÓRICAS.....	12
2.3.2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS .....	12
2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	14
2.4 MARCO LEGAL.....	14
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. CONGRUENCIA METODOLÓGICA .....	15
3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA .....	15
3.1.2. ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO .....	17
3.1.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	17
3.2. HIPÓTESIS.....	18
3.3. ENFOQUE Y MÉTODOS.....	19
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	20

3.5.	POBLACIÓN.....	21
3.6.	MUESTRA .....	22
3.7.	TÉCNICAS DE MUESTREO .....	23
3.8.	TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS.....	24
3.9.	FUENTES DE INFORMACIÓN .....	26
3.9.1.	FUENTES PRIMARIAS .....	26
3.9.2.	FUENTES SECUNDARIAS .....	26
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS .....		27
4.	INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	27
4.2.	INSTRUMENTO UTILIZADO .....	27
4.3.	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION.....	28
4.4.	CARACTERISTICAS DE LA BASE DE DATOS.....	28
4.5.	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS.....	29
4.5.5.	RESULTADOS CUANTITATIVOS .....	36
4.5.5.1.	CORRELACIONES .....	37
4.5.5.2.	DISTRIBUCION DE RESPUESTAS .....	39
4.5.5.3.	RESULTADOS ESPECÍFICOS POR PUESTO .....	39
4.5.6.	ANÁLISIS CUALITATIVO .....	39
4.5.7.	ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS .....	41
4.5.7.1.	ANÁLISIS INFERENCIAL .....	41
4.5.9.	MODELOS APLICADOS.....	43
4.5.9.1.	ANÁLISIS DE CORRELACIÓN.....	43
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		45
5.1.	CONCLUSIONES:.....	45
5.2.	RECOMENDACIONES:.....	46
5.2.1.	FOMENTAR LA AUTONOMÍA Y EL EQUILIBRIO DE VIDA-TRABAJO .....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		48
ANEXOS .....		49

# **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1 INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, ha tomado relevancia el concepto de salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que una organización ofrece a sus colaboradores con el objetivo de mejorar su calidad de vida, sentido de pertenencia, bienestar emocional y satisfacción. A pesar de los beneficios que representa esta práctica, en muchas organizaciones latinoamericanas, especialmente en contextos operativos o técnicos, no se ha explorado de manera profunda el impacto del salario emocional como herramienta de mejora del clima organizacional. Tal es el caso del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, una empresa ubicada en San Pedro Sula, Honduras, compuesto por personal técnico y operativo, que ha enfrentado retos relacionados con la satisfacción, motivación y permanencia de sus colaboradores. Sin embargo, hasta la fecha, no se ha desarrollado un análisis formal que evalúe el papel que juega el salario emocional en dichas percepciones. En la actualidad el entorno laboral cada vez es más competitivo y cambiante, las organizaciones enfrentan el reto de mantener a sus colaboradores motivados, comprometidos y con un alto nivel de desempeño. Tradicionalmente, los incentivos económicos han sido considerados los principales motores de la productividad; sin embargo, en los últimos años ha tomado relevancia un nuevo enfoque: el salario emocional. Este concepto, engloba todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus trabajadores así como el reconocimiento, la flexibilidad, el clima laboral positivo, la posibilidad de crecimiento profesional. El salario emocional se ha convertido en un factor clave para fortalecer el bienestar integral de los empleados y potenciar su rendimiento.

La presente investigación tiene como propósito analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo

de Grupo Platino. Este estudio surge de la necesidad de comprender cómo los aspectos intangibles de la gestión del talento humano influyen en el comportamiento, la actitud y la productividad del personal, especialmente en sectores donde las exigencias operativas demandan un alto nivel de compromiso y eficiencia.

A través de un enfoque metodológico riguroso, se buscará identificar las prácticas actuales de salario emocional implementadas por la empresa, evaluar la percepción que tienen los empleados sobre dichas acciones y establecer la relación entre estas prácticas y su motivación intrínseca, así como el impacto que tienen sobre su desempeño diario. Los resultados obtenidos permitirán no sólo generar conocimiento valioso para la gestión del talento humano en el contexto local, sino también ofrecer recomendaciones estratégicas que contribuyan al fortalecimiento del capital humano y al éxito organizacional de Grupo Platino.

## **1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Diversos estudios en el ámbito de la gestión del talento humano han puesto en evidencia la importancia del salario emocional como motor de motivación interna. Autores como Chiavenato (2017) y Robbins & Judge (2019) destacan que los trabajadores que se sienten valorados, escuchados y reconocidos muestran mayores niveles de compromiso organizacional y desempeño laboral.

En América Latina, y particularmente en contextos organizacionales de países como Honduras, la implementación formal de estrategias de salario emocional aún es incipiente, limitándose en muchos casos a iniciativas aisladas o informales. En Grupo Platino, si bien existen esfuerzos por generar un ambiente laboral positivo, no se ha sistematizado una estrategia clara que aborde el impacto del salario emocional en el desempeño operativo, sobre todo en áreas técnicas como el Departamento de Maquinaria y Equipo.

Es en este escenario donde surge la necesidad de investigar de manera estructurada el vínculo entre salario emocional, motivación y desempeño, para sustentar decisiones en materia de

gestión humana que contribuyan al bienestar del colaborador y, al mismo tiempo, al cumplimiento eficiente de metas organizacionales.

“Una gestión adecuada del talento humano no solo mejora la eficiencia, sino también el bienestar del colaborador” (Robbins & Judge, 2019, p. 54).

Chiavenato (2017) afirma: “El salario emocional representa una fuente clave de motivación para los trabajadores, especialmente en entornos organizacionales modernos” (p. 133).

En el contexto actual, muchas empresas han comprendido que los beneficios económicos no son suficientes para garantizar la permanencia del talento en sus organizaciones. “El salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores, ha adquirido un papel relevante en la gestión de los recursos humanos. Estos beneficios pueden incluir reconocimiento, flexibilidad laboral, desarrollo profesional, clima laboral positivo, entre otros. Su impacto es significativo en la motivación, productividad y compromiso de los empleados” (Chiavenato, 2017, p. 135).

Por ello, incorporar estrategias de salario emocional se ha convertido en una herramienta clave para la retención del talento.

La satisfacción laboral no depende únicamente del salario económico. Es necesario considerar factores más humanos, como la percepción del ambiente laboral y el sentido de pertenencia. Robbins y Judge (2019) afirman: “Las personas valoran cada vez más aquellos aspectos del trabajo que les proporcionan una mejor calidad de vida. Esto incluye relaciones interpersonales saludables, liderazgo empático, reconocimiento y oportunidades de crecimiento. El salario emocional, entonces, se convierte en una herramienta estratégica para incrementar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional” (p. 77).

El desarrollo de políticas organizacionales que incluyan salario emocional ha demostrado tener un impacto positivo en el clima laboral y en la retención del personal (Chiavenato, 2017).

Robbins y Judge (2019) señalan que la motivación de los colaboradores puede incrementarse significativamente cuando las empresas implementan beneficios no monetarios alineados con las necesidades individuales de los empleados.

### **1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad, las organizaciones enfrentan el desafío de mantener equipos de trabajo altamente motivados y con un desempeño eficiente, en un contexto donde las expectativas de los colaboradores van más allá de las recompensas económicas. En este escenario, el concepto de salario emocional ha adquirido creciente relevancia como una estrategia de gestión humana que busca responder a las necesidades intangibles del personal, tales como el reconocimiento, la estabilidad emocional, el sentido de pertenencia, el equilibrio vida-trabajo y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

En el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, se ha observado que, pese a contar con condiciones laborales estables y compensaciones económicas competitivas, persisten señales de desmotivación, bajo compromiso y fluctuaciones en el rendimiento laboral. Esta situación plantea la necesidad de examinar si los elementos emocionales que ofrece la empresa están cumpliendo su función de impulsar la motivación y potenciar el desempeño del equipo técnico.

A partir de lo anterior, surge el presente estudio con el propósito de analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, en San Pedro Sula, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano, fortalecer el clima organizacional y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

#### **1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

El Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino desempeña funciones clave dentro de las operaciones generales de la empresa, enfrentando altos niveles de presión y exigencia técnica. Sin embargo, se ha identificado que algunos colaboradores presentan desmotivación, bajo compromiso y dificultades para mantener un rendimiento constante, lo que podría estar relacionado no sólo con factores salariales económicos, sino también con la ausencia de políticas estructuradas de salario emocional.

### **1.3.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

En el caso particular del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, se han implementado ciertas acciones orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y al reconocimiento del recurso humano como un activo estratégico. No obstante, aún persisten interrogantes sobre la efectividad real de estas iniciativas en cuanto a su capacidad para motivar al personal y mejorar su desempeño laboral.

Asimismo, se perciben señales de desmotivación en algunos colaboradores del departamento, fluctuaciones en los niveles de productividad y dificultades en el cumplimiento de metas, lo que sugiere una posible desconexión entre las políticas de salario emocional y las necesidades reales de los colaboradores.

Frente a este panorama, se plantea la necesidad de profundizar en el análisis de la relación entre el salario emocional, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, bajo la siguiente interrogante:

- ¿De qué manera impacta el salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino?

Esta interrogante constituye el eje central de la presente investigación y busca generar evidencia que sirva de base para la toma de decisiones más efectivas en la gestión del talento humano.

### **1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION**

- ¿Qué elementos de salario emocional se aplican actualmente en el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino?
- ¿En qué medida los componentes de salario emocional ofrecidos por Grupo Platino inciden en la motivación del personal del Departamento de Maquinaria y Equipo?
- ¿Qué relación existe entre el salario emocional y el nivel de motivación del personal

del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino?

- ¿De qué manera el salario emocional influye en el desempeño laboral del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino?
- ¿Qué medidas pueden tomarse para fortalecer la motivación y el rendimiento mediante estrategias de salario emocional del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino?

Responder esta pregunta permitirá identificar oportunidades de mejora en las prácticas de gestión del talento humano y diseñar estrategias que promuevan el bienestar emocional como herramienta para mejorar el rendimiento laboral.

#### **1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO**

##### **Objetivo general:**

1. Analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

##### **Objetivos específicos:**

1. Identificar los elementos del salario emocional presentes en el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.
2. Determinar en qué medida los componentes del salario emocional ofrecidos por Grupo Platino inciden en la motivación del personal del Departamento de Maquinaria y Equipo.
3. Examinar la influencia del salario emocional en el desempeño laboral del personal del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.
4. Proponer medidas estratégicas basadas en el salario emocional que contribuyan a fortalecer la motivación y mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

## 1.5 JUSTIFICACIÓN

El recurso humano constituye uno de los pilares fundamentales para el logro de los objetivos estratégicos de cualquier organización. En este sentido, comprender los factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral se ha convertido en una prioridad para las empresas que desean incrementar su competitividad y sostenibilidad en el tiempo. Tradicionalmente, los incentivos económicos han ocupado un papel central en la gestión del talento humano; sin embargo, en los últimos años ha surgido un creciente interés por el salario emocional como un componente clave para mejorar la experiencia del colaborador y elevar su nivel de compromiso.

El presente estudio se justifica por la necesidad de analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, una unidad operativa crítica dentro de la empresa, ubicada en San Pedro Sula, Honduras. Esta investigación se vuelve especialmente relevante en un contexto como el hondureño, donde muchas organizaciones aún concentran sus esfuerzos en recompensas monetarias, dejando de lado los beneficios intangibles que también influyen en la productividad y la satisfacción del personal.

Desde el punto de vista práctico, los resultados de esta investigación permitirán a la empresa contar con un diagnóstico claro sobre el estado actual de sus prácticas de salario emocional, y cómo estas inciden en el ánimo, compromiso y rendimiento de su equipo técnico. Asimismo, proporcionará recomendaciones estratégicas y ajustadas a su realidad interna, orientadas a fortalecer la gestión del clima organizacional, reducir la rotación de personal y elevar los niveles de eficiencia operativa.

Desde la perspectiva académica y científica, este estudio contribuye al cuerpo teórico de la gestión del talento humano, especialmente en el ámbito latinoamericano, donde aún es limitado el número de investigaciones aplicadas sobre el vínculo entre salario emocional y desempeño laboral. Al enfocarse en una unidad técnica dentro del sector empresarial de San Pedro Sula, la tesis ofrece un aporte contextualizado y aplicable a organizaciones con características similares.

Finalmente, la investigación tiene valor social, ya que promueve el bienestar integral de

los colaboradores, fomenta relaciones laborales más humanas y apoya la construcción de entornos laborales más saludables y motivadores, donde las personas se sientan valoradas no solo por lo que hacen, sino también por lo que son.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.**

En el entorno laboral, estos beneficios incluyen el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento, la flexibilidad, el buen clima organizacional, entre otros factores que, si bien no se reflejan directamente en el ingreso económico, impactan de manera significativa en la percepción del empleado sobre su trabajo y la empresa (Shiftbase, 2024).

Diversos estudios han demostrado que una estrategia efectiva de salario emocional puede influir de forma positiva en la motivación, el compromiso, la retención del talento y el desempeño organizacional. Por ejemplo, se ha identificado que empresas que promueven este tipo de beneficios experimentan incrementos en la productividad de hasta un 21 % y reducciones significativas en la rotación del personal (Psico-Smart, 2024; Lureo Digital, 2025). De manera complementaria, una investigación realizada por el Instituto Iseak en España reveló que los trabajadores estarían dispuestos a renunciar hasta al 31 % de su salario monetario a cambio de condiciones laborales más humanas, menos estresantes y con mayor sentido de propósito (De la Rica, 2025).

Desde una perspectiva teórica, el salario emocional se relaciona estrechamente con la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la cual plantea que existen factores higiénicos (como el salario económico y las condiciones físicas de trabajo) que previenen la insatisfacción, pero no generan motivación duradera; y factores motivacionales (como el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal), que sí impactan directamente en la satisfacción laboral.

La evidencia empírica también respalda esta relación. Un estudio realizado en Lima, Perú, encontró una correlación estadísticamente significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 0.60, lo que indica que más del 60 % de la variación en la satisfacción podría explicarse por factores emocionales no monetarios (Huamán, 2023). Asimismo, en México, el Emotional Paycheck Institute reportó que la satisfacción laboral aumentó un 21.54 % en áreas donde los líderes fueron entrenados para aplicar estrategias de salario

emocional, en comparación con aquellas donde no se implementó ningún enfoque de este tipo (Emotional Paycheck, 2024).

### **2.1.1. El salario emocional: concepto y fundamentos**

El concepto de salario emocional ha tomado fuerza en las últimas décadas como una respuesta a las necesidades psicosociales de los colaboradores en el entorno organizacional. De acuerdo con Zamora (2010), el salario emocional se refiere a “todos aquellos beneficios no económicos que la empresa ofrece a sus empleados con el fin de satisfacer sus necesidades personales, familiares o profesionales, contribuyendo así a su bienestar integral”.

Este tipo de salario incluye aspectos como el reconocimiento, el ambiente laboral positivo, la flexibilidad horaria, el desarrollo profesional, la conciliación de la vida personal y laboral, la autonomía en el trabajo, entre otros. En palabras de Chiavenato (2009), “el salario emocional se convierte en un poderoso factor de retención y motivación, ya que responde a las aspiraciones del ser humano más allá de lo económico”.

Según Daniel Goleman (1995), pionero en inteligencia emocional, “las emociones bien gestionadas tienen un impacto directo en la productividad y en la calidad del clima laboral”. Por tanto, la presencia o ausencia de elementos emocionales adecuados puede influir significativamente en la actitud de los colaboradores hacia su trabajo y su compromiso organizacional.

### **2.1.2. Motivación laboral y factores intrínsecos**

La motivación laboral ha sido ampliamente estudiada por diferentes autores. Herzberg (1959), en su teoría de los dos factores, establece que existen elementos motivacionales (como el reconocimiento, la autorrealización y el crecimiento) que generan satisfacción, en contraste con los factores higiénicos (como el salario monetario, la seguridad laboral y las condiciones físicas), que si bien no motivan por sí solos, su ausencia causa insatisfacción.

En este sentido, el salario emocional se ubica dentro de los factores motivadores, ya que responde a necesidades internas del individuo. Maslow (1943) también contribuye a este enfoque con su teoría de la jerarquía de necesidades, en la que destaca que los individuos, una vez satisfechas sus necesidades básicas, buscan satisfacer necesidades superiores como la pertenencia,

el respeto y la autorrealización, las cuales están estrechamente vinculadas al salario emocional.

Deci y Ryan (1985), por su parte, a través de la teoría de la autodeterminación, sostienen que la motivación intrínseca se potencia cuando las personas experimentan autonomía, competencia y relación con los demás, elementos que pueden ser promovidos por una adecuada gestión del salario emocional.

## **1. Desempeño laboral y clima organizacional**

El desempeño laboral es la manifestación observable de la productividad y compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de la organización. Según Robbins y Judge (2013), “el desempeño laboral se ve influenciado no solo por las capacidades individuales, sino también por el nivel de motivación y el ambiente que la organización propicia para sus trabajadores”.

Diversos estudios han demostrado que existe una correlación positiva entre la percepción del salario emocional y el nivel de desempeño. Martínez y Salanova (2006) afirman que “cuando los empleados se sienten valorados, escuchados y apoyados emocionalmente, tienden a comprometerse más con sus funciones y mostrar mayor eficiencia en sus tareas”.

Asimismo, Peter Drucker, considerado el padre del management moderno, señalaba que “el recurso más valioso en una organización es el talento humano, y su rendimiento depende de la forma en que se le dirige, motiva y reconoce” (Drucker, 1999). En ese contexto, el salario emocional se posiciona como una herramienta estratégica clave para elevar el rendimiento del personal, especialmente en áreas técnicas donde el desgaste físico y emocional puede ser elevado.

### **2.1.4. Implicaciones del salario emocional en contextos organizacionales**

En empresas como Grupo Platino, que operan con equipos técnicos especializados, el fortalecimiento del salario emocional puede marcar una diferencia significativa en la estabilidad del equipo, la retención del talento y la mejora de los indicadores de productividad. Implementar políticas que favorezcan la comunicación interna, el reconocimiento del mérito y el crecimiento profesional puede impactar directamente en la motivación de los colaboradores y, por ende, en su desempeño.

Como afirma Gary Hamel (2007), “las organizaciones que logran humanizar el trabajo y conectar emocionalmente con sus empleados, serán las más competitivas en el largo plazo”. En

esa línea, evaluar el impacto del salario emocional se convierte no solo en una necesidad académica, sino también en una acción estratégica que puede transformar la cultura organizacional y los resultados del negocio.

## **2.2 CONCEPTUALIZACIÓN**

El salario emocional se refiere al conjunto de beneficios no monetarios que una organización brinda a sus colaboradores para mejorar su bienestar, satisfacción laboral y sentido de pertenencia. Según Zamora (2010), este tipo de salario “comprende aquellos beneficios que, sin ser parte del salario económico, impactan positivamente en la calidad de vida de los empleados, tales como la flexibilidad, el reconocimiento, el ambiente laboral positivo, el desarrollo profesional, entre otros”.

Daniel Goleman (1995) refuerza esta visión al afirmar que “las emociones bien gestionadas tienen un impacto directo en la productividad y en el clima laboral”, haciendo del salario emocional una herramienta clave para la gestión del talento humano.

## **2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO**

Teoría de los dos factores de Herzberg (1959):  
Propone que existen factores higiénicos (como el salario económico y condiciones laborales) y factores motivacionales (como el reconocimiento y el crecimiento personal). El salario emocional se ubica en estos últimos, ya que genera motivación duradera y satisfacción (Herzberg, 1959).

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943):  
Plantea que los seres humanos buscan satisfacer necesidades que van desde lo fisiológico hasta la autorrealización. El salario emocional responde a niveles superiores de la pirámide como el sentido de pertenencia, el reconocimiento y el desarrollo personal.

Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985):  
Esta teoría sostiene que la motivación intrínseca aumenta cuando se satisfacen tres necesidades básicas: autonomía, competencia y relación con los demás. El salario emocional, al ofrecer reconocimiento, autonomía y buen clima laboral, contribuye directamente a estas necesidades.

Inteligencia emocional (Goleman, 1995):  
Las competencias emocionales de los líderes y el entorno laboral emocionalmente saludable son determinantes del rendimiento y compromiso. Una cultura organizacional basada en el salario

emocional promueve estos entornos saludables.

### **2.3.1 BASES TEÓRICAS**

Diversos estudios respaldan la importancia del salario emocional:

- Un estudio en Lima, Perú, encontró que el salario emocional explica hasta un 60 % de la satisfacción laboral (Huamán, 2023).
- El Emotional Paycheck Institute (2024) reveló que la satisfacción laboral aumentó en un 21.54 % cuando se implementaron estrategias estructuradas de salario emocional.
- De la Rica (2025) encontró que muchos empleados están dispuestos a renunciar hasta a un 31 % de su salario económico a cambio de un entorno más humano.
- Estos hallazgos refuerzan la premisa de que las emociones, el bienestar y la percepción de justicia emocional influyen directamente en la productividad y la retención del talento.

### **2.3.2 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS**

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que se busca medir de manera objetiva las percepciones y actitudes de los colaboradores respecto al salario emocional y su relación con la motivación y el desempeño laboral. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas, confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4). En este caso, la cuantificación permitirá identificar con mayor precisión la influencia de los factores emocionales en la satisfacción y productividad de los trabajadores del departamento de maquinaria y equipo.

Asimismo, la investigación se plantea con un alcance descriptivo-correlacional. El nivel descriptivo se justifica porque se pretende detallar y caracterizar los elementos de salario emocional presentes en la empresa, así como la percepción que tienen los colaboradores sobre

dichos elementos. De acuerdo con Sampieri (2014), los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o fenómenos” (p. 92). Este alcance permitirá identificar con claridad las prácticas actuales de gestión emocional en la organización.

Por otra parte, el componente correlacional se orienta a analizar la relación entre el salario emocional y dos variables centrales: la motivación y el desempeño laboral. Este tipo de estudios no busca establecer causalidad, sino asociaciones significativas entre variables. En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014), “los estudios correlacionales tienen como propósito conocer el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p. 96). En ese sentido, esta metodología es pertinente ya que permitirá conocer en qué medida los elementos del salario emocional influyen en la motivación intrínseca y en la percepción de desempeño de los colaboradores.

El diseño seleccionado es no experimental y de corte transversal. Se considera no experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables independientes (salario emocional), sino que se observarán tal y como ocurren en su contexto natural. Según Kerlinger y Lee (2002), la investigación no experimental se define como “la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, observando los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

El carácter transversal se debe a que la recolección de datos se llevará a cabo en un único momento en el tiempo, lo cual resulta adecuado para obtener una fotografía del estado actual de las percepciones y condiciones laborales de los colaboradores. De acuerdo con Sampieri (2014), los diseños transversales “se realizan en un solo momento y en un tiempo único; su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151). Esta estrategia metodológica es idónea para el caso de estudio, pues permitirá analizar de forma práctica y concreta la relación entre salario emocional, motivación y desempeño en el contexto actual del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

En conclusión, la combinación del enfoque cuantitativo, el alcance descriptivo-correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, ofrece una metodología sólida y coherente con los objetivos planteados en esta investigación. Este esquema permitirá generar datos confiables y relevantes para sustentar el análisis del impacto del salario emocional en la motivación

y el desempeño laboral, brindando además una base empírica que podrá orientar futuras decisiones estratégicas en materia de gestión del talento humano.

### **2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS**

Para la recolección de datos se utilizará un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para evaluar la percepción de los colaboradores sobre distintos aspectos del salario emocional, la motivación y el desempeño. Este cuestionario incluirá escalas tipo Likert, ítems cerrados y algunas preguntas abiertas para obtener información cualitativa complementaria.

El instrumento será validado mediante juicio de expertos, y se aplicará una prueba piloto para garantizar su confiabilidad y validez.

## **2.4 MARCO LEGAL**

Aunque el salario emocional no está explícitamente regulado por leyes laborales en Honduras, sí se encuentra enmarcado dentro de los principios generales del trabajo decente, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial en los convenios relacionados con:

- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que promueve un entorno laboral seguro y respetuoso.
- Constitución de la República de Honduras, artículo 128, que garantiza condiciones dignas de trabajo y bienestar integral de los empleados.

Además, el Código del Trabajo de Honduras, en su Artículo 95, establece la obligación del empleador de crear condiciones de trabajo que favorezcan la salud física y mental de los trabajadores, lo cual puede interpretarse como una base para fomentar beneficios emocionales.

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. CONGRUENCIA METODOLÓGICA**

La congruencia metodológica de esta investigación se fundamenta en la alineación entre los objetivos planteados, el marco teórico y el diseño metodológico adoptado. Dado que el propósito principal es analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, se ha seleccionado un enfoque cuantitativo con alcance correlacional. Este enfoque permite medir de manera objetiva las percepciones y actitudes de los colaboradores, mientras que el diseño no experimental y de corte transversal facilita observar las variables en su contexto natural en un momento específico. La metodología propuesta asegura que los datos recolectados sean consistentes con las preguntas de investigación y los objetivos específicos, garantizando así un análisis riguroso y fundamentado que contribuya a la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

#### **3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA**

La matriz metodológica constituye una herramienta clave para estructurar y organizar el proceso de investigación, asegurando la coherencia entre los objetivos planteados, las variables analizadas, los indicadores seleccionados y las técnicas de recolección y análisis de datos. En el contexto de esta tesis, cuyo propósito es analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, la matriz metodológica permite detallar de manera sistemática cómo se abordarán cada uno de los objetivos específicos. Este enfoque garantiza que los datos obtenidos sean relevantes, confiables y útiles para responder a las preguntas de investigación, facilitando la generación de conclusiones y recomendaciones estratégicas que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la organización.

Objetivo	Variable	Indicador	Instrumento	Técnica de recolección	Análisis
Analizar el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.	Salario emocional	Beneficios no monetarios ofrecidos por la empresa (reconocimiento, flexibilidad, clima laboral, desarrollo profesional).	Cuestionario estructurado con escala tipo Likert.	Encuesta aplicada a los colaboradores del departamento.	Análisis descriptivo y correlacional.
Identificar los elementos del salario emocional presentes en el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.	Salario emocional	Tipos de beneficios no monetarios implementados.	Cuestionario estructurado.	Encuesta aplicada a los colaboradores.	Análisis descriptivo.
Determinar en qué medida los componentes del salario emocional ofrecidos por Grupo Platino inciden en la motivación del personal del Departamento de Maquinaria y Equipo.	Motivación laboral	Nivel de satisfacción y compromiso de los colaboradores.	Cuestionario estructurado con escala tipo Likert.	Encuesta aplicada a los colaboradores.	Análisis correlacional.
Examinar la influencia del salario emocional en el desempeño laboral del personal del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.	Desempeño laboral	Indicadores de productividad y cumplimiento de metas.	Cuestionario estructurado y datos de rendimiento laboral.	Encuesta y revisión de registros internos.	Análisis descriptivo y correlacional.
Identificar las medidas estratégicas basadas en el salario emocional que contribuyan a fortalecer la motivación y mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.	Estrategias de mejora	Recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.	Informe final.	Análisis de resultados y elaboración de propuestas.	Análisis cualitativo.

### 3.1.2. ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO

El esquema de variables de estudio es fundamental para estructurar y delimitar los elementos clave que serán analizados en la investigación. En este caso, se identifican las variables principales: el salario emocional, la motivación laboral y el desempeño laboral, las cuales están interrelacionadas y constituyen el eje central del estudio. Este esquema permite definir de manera clara cada variable, sus dimensiones e indicadores, facilitando así la recolección, análisis e interpretación de los datos. De esta forma, se asegura que el enfoque metodológico sea coherente con los objetivos planteados y que los resultados obtenidos sean relevantes para comprender el impacto del salario emocional en el contexto organizacional del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino. /// Explicar las correlaciones

### 3.1.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables consiste en desglosar cada una de las variables principales del estudio en dimensiones e indicadores medibles, con el fin de facilitar su análisis y evaluación. A continuación, se presenta la operacionalización de las variables clave.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Salario emocional	Conjunto de beneficios no monetarios ofrecidos por la empresa para mejorar el bienestar y satisfacción de los colaboradores.	Reconocimiento, Flexibilidad, Clima laboral, Desarrollo profesional	Frecuencia de reconocimiento, Horarios flexibles, Percepción del ambiente laboral, Oportunidades de crecimiento
Motivación laboral	Nivel de compromiso, satisfacción y entusiasmo de los colaboradores hacia sus tareas y la organización.	Satisfacción, Compromiso, Sentido de pertenencia	Nivel de satisfacción, Grado de compromiso, Identificación con la empresa
Desempeño laboral	Productividad y calidad en el cumplimiento de las tareas asignadas por los colaboradores.	Productividad, Cumplimiento de metas, Eficiencia	Indicadores de productividad, Logro de objetivos, Calidad en el trabajo realizado

### **3.2. HIPÓTESIS**

En el presente estudio se plantean tres hipótesis que orientan el análisis de la relación entre el salario emocional, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Estas hipótesis permiten encaminar la investigación hacia la exploración de los vínculos existentes entre las variables clave del estudio.

#### **Hipótesis No. 1**

H.1. El salario emocional tiene un impacto positivo significativo en la motivación de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

#### **Hipótesis No. 2**

H.2. El salario emocional tiene un impacto positivo significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

#### **Hipótesis No. 3**

H.3. La falta de estrategias estructuradas de salario emocional contribuye a la desmotivación y fluctuaciones en el rendimiento laboral de los colaboradores.

### 3.3. ENFOQUE Y MÉTODOS

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que busca medir de manera objetiva la relación entre el salario emocional, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino. Este enfoque permite recolectar datos numéricos y realizar análisis estadísticos para identificar patrones y relaciones entre las variables.

#### 3.3.1. Métodos utilizados:

- **Tipo de investigación:**

**Descriptivo:** Se busca caracterizar los elementos de salario emocional presentes en la empresa y la percepción de los colaboradores sobre estos.

**Correlacional:** Se analiza la relación entre el salario emocional y las variables dependientes (motivación y desempeño laboral).

- **Diseño de investigación:**

**No experimental:** Las variables no serán manipuladas, sino observadas tal como ocurren en su contexto natural.

**Transversal:** La recolección de datos se realizará en un único momento en el tiempo, proporcionando una "fotografía" del estado actual de las percepciones y condiciones laborales.

- **Instrumentos de recolección de datos:**

Cuestionarios estructurados con escalas tipo Likert para medir la percepción de los colaboradores sobre el salario emocional, su motivación y desempeño laboral.

Preguntas abiertas para obtener información cualitativa complementaria.

- **Población y muestra:**

La población objetivo está conformada por los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

Se seleccionará una muestra representativa utilizando técnicas de muestreo

probabilístico.

Este enfoque y métodos aseguran que los resultados sean confiables y relevantes para responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos planteados.

### **3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal, lo que significa que las variables serán observadas tal como ocurren en su contexto natural, sin manipulación, y los datos serán recolectados en un único momento en el tiempo.

#### **3.4.1. Características del diseño:**

##### **No experimental:**

Este diseño permite analizar las variables (salario emocional, motivación y desempeño laboral) tal como se presentan en el entorno laboral del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, sin intervenir ni alterar las condiciones existentes. Según Kerlinger y Lee (2002), este tipo de diseño es ideal para estudios que buscan observar fenómenos en su estado natural.

##### **Transversal:**

La recolección de datos se realizará en un único momento, lo que facilita obtener una "fotografía" del estado actual de las percepciones y condiciones laborales de los colaboradores. Este enfoque es adecuado para identificar relaciones entre las variables en un tiempo específico.

##### **Alcance:**

Correlacional: Se analizará la relación entre el salario emocional y las variables dependientes (motivación y desempeño laboral), sin establecer causalidad.

##### **Justificación del diseño:**

Este diseño es coherente con los objetivos de la investigación, ya que permite identificar patrones y relaciones entre las variables clave, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

### **3.5. POBLACIÓN**

La población objetivo de esta investigación está conformada por los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, ubicado en San Pedro Sula, Honduras. Este departamento incluye personal técnico y operativo que desempeña funciones clave dentro de las operaciones generales de la empresa.

#### **3.5.1. Características de la población:**

- **Tipo de colaboradores:**

Personal técnico especializado.

Personal operativo encargado de tareas relacionadas con maquinaria y equipo.

- **Ubicación:**

Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, San Pedro Sula, Honduras.

- **Relevancia:**

Este grupo enfrenta altos niveles de presión y exigencia técnica, lo que lo convierte en un caso ideal para analizar el impacto del salario emocional en su motivación y desempeño laboral.

- **Consideraciones:**

La población debe incluir a todos los colaboradores del departamento, independientemente de su nivel jerárquico, para obtener una visión integral de cómo el salario emocional afecta a diferentes roles dentro del equipo.

### 3.6. MUESTRA

La muestra debe ser seleccionada de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, utilizando técnicas de muestreo que aseguren representatividad y confiabilidad en los resultados.

#### 3.6.1. Consideraciones para determinar la muestra:

- **Tamaño de la población:**

Identificar el número total de colaboradores en el departamento (personal técnico y operativo).

- **Método de muestreo:**

**Muestreo estratificado:** Si existen subgrupos dentro del departamento (por ejemplo, técnicos y operativos), se puede dividir la población en estratos y seleccionar proporcionalmente de cada grupo se seleccionaron aleatoriamente 25 técnicos y 8 del área administrativa.

#### 3.6.2. Justificación:

La muestra debe ser lo suficientemente representativa para reflejar las percepciones de los colaboradores sobre el salario emocional, su motivación y desempeño laboral, asegurando que los resultados sean aplicables al total de la población. Por tanto se seleccionaron 33 colaboradores de una población de 44.

### 3.7.TÉCNICAS DE MUESTREO

Dado que la investigación busca analizar el impacto del salario emocional en la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino, la técnica de muestreo más adecuada sería el muestreo estratificado.

#### 3.7.1. Justificación del muestreo estratificado:

- **Diversidad en la población:**

El departamento está compuesto por personal operativo y administrativo, lo que implica que existen subgrupos con características diferentes. El muestreo estratificado permite garantizar que ambos grupos estén representados en la muestra.

- **Representatividad:**

Al dividir la población en estratos (por ejemplo, operativos y administrativos) y seleccionar proporcionalmente de cada grupo, se asegura que los resultados reflejan las percepciones de todos los subgrupos.

- **Precisión:**

Esta técnica reduce el margen de error y mejora la calidad de los resultados al incluir las particularidades de cada estrato.

### 3.8. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

- **Técnica de muestreo:**

Se utilizará el muestreo estratificado, dado que la población del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino está compuesta por subgrupos diferenciados, como personal técnico y operativo. Esta técnica permitirá garantizar la representatividad de ambos grupos en la muestra.

- **Instrumentos:**

**Cuestionario estructurado:**

Diseñado para evaluar la percepción de los colaboradores sobre el salario emocional, su motivación y desempeño laboral.

Incluirá preguntas cerradas con escalas tipo Likert y algunas preguntas abiertas para obtener información cualitativa complementaria.

- **Validación del instrumento:**

Con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, se realizó un análisis de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- **Motivación:**  $\alpha = 0.785$ , lo que refleja una consistencia interna adecuada y confiable para el análisis de esta variable.
- **Desempeño laboral:**  $\alpha = 0.797$ , indicando un nivel alto de confiabilidad en la escala.
- **Salario emocional:**  $\alpha = 0.858$ , evidenciando una consistencia interna alta y sólida.

Estos resultados confirman que las escalas utilizadas presentan un nivel de confiabilidad aceptable a excelente, lo que respalda la validez del instrumento para medir las variables de interés en este estudio.

- **Procedimientos:**

- **Identificación de los estratos:**

Dividir la población en subgrupos (personal técnico y operativo).

- **Selección de la muestra:**

Determinar el tamaño de la muestra proporcionalmente según el tamaño de cada estrato.

Seleccionar a los participantes de manera aleatoria dentro de cada estrato.

- **Aplicación del cuestionario:**

Realizar la recolección de datos en un único momento (diseño transversal).

Garantizar la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

- **Análisis de datos:**

Utilizar herramientas estadísticas para analizar las respuestas cuantitativas.

Complementar con análisis cualitativo de las preguntas abiertas.

Este enfoque asegura que los resultados sean representativos y confiables, proporcionando una base sólida para evaluar el impacto del salario emocional en la motivación y desempeño laboral.

### 3.9. FUENTES DE INFORMACIÓN

Estas fuentes proporcionarán una base sólida para el análisis y la interpretación de los datos, asegurando que la investigación sea completa y contextualizada.

#### 3.9.1. FUENTES PRIMARIAS

- **Encuestas:**

Cuestionarios aplicados directamente a los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

Diseñados para evaluar la percepción sobre el salario emocional, motivación y desempeño laboral.

#### 3.9.2. FUENTES SECUNDARIAS

- **Literatura académica:**

Libros y artículos sobre gestión del talento humano, motivación laboral y salario emocional, como los textos de Chiavenato (2017) y Robbins & Judge (2019).

- **Estudios previos:**

Investigaciones realizadas en contextos similares, como el estudio de Huamán (2023) sobre salario emocional en Lima, Perú, y el informe del Emotional Paycheck Institute (2024).

- **Bases teóricas:**

Teorías relevantes como la de los dos factores de Herzberg (1959), la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985).

- **Documentos internos:**

Políticas y reportes de Grupo Platino relacionados con la gestión del talento humano y el clima organizacional.

- **Normativa legal:**

Constitución de la República de Honduras y el Código del Trabajo, en especial los artículos que promueven condiciones laborales dignas y bienestar integral.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

### **4. INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El presente proceso de recolección de datos tuvo como finalidad obtener información sobre factores relacionados con la motivación, el desempeño laboral y el salario emocional de los colaboradores de la organización. La información servirá como insumo para la evaluación del clima laboral y la generación de estrategias de gestión de talento humano.

#### **4.1.Población y muestra**

La población objetivo estuvo conformada por colaboradores de distintas áreas de la empresa, incluyendo puestos administrativos y operativos. La muestra efectiva corresponde a los registros obtenidos en la base de datos, los cuales contienen información sociodemográfica y respuestas a diferentes indicadores. La participación fue voluntaria y confidencial, lo que permitió obtener información fidedigna para el análisis.

#### **4.2.INSTRUMENTO UTILIZADO**

El instrumento empleado fue un cuestionario estructurado, aplicado en formato digital, compuesto por los siguientes apartados:

- Datos generales: Edad, género, antigüedad en la empresa, puesto y escolaridad.
- Escalas de medición tipo Likert (5 puntos): Preguntas agrupadas en dimensiones como motivación, desempeño laboral y salario emocional.
- Variables agregadas: Cálculo de puntajes globales de Motivación, Desempeño Laboral y Salario Emocional, así como un indicador adicional de puesto.

Cada ítem fue evaluado en un rango que va desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”, lo que permitió cuantificar percepciones individuales.

### **4.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION**

La recolección de datos se llevó a cabo a través de una encuesta digital en línea, lo que permitió:

- Registrar la marca temporal de cada respuesta.
- Garantizar la anonimidad y confidencialidad de los participantes.
- Obtener información en tiempo real, reduciendo riesgos de pérdida de datos.

Los participantes accedieron al cuestionario mediante un enlace compartido por la organización, respondiendo en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

### **4.4. CARACTERISTICAS DE LA BASE DE DATOS**

La base de datos consolidada contiene:

- Número de variables: 55 columnas (entre datos sociodemográficos, ítems de escala y variables calculadas).
- Número de registros: Corresponde al total de colaboradores que participaron (dato exacto que puede extraerse en el análisis estadístico posterior).
- Formato: Archivo Excel (.xlsx), estructurado en distintas hojas de trabajo con respuestas y tabulaciones.
- Calidad de la información: Se observan respuestas completas en la mayoría de los casos, lo que garantiza consistencia en el análisis posterior.

El proceso de recolección de datos se ejecutó de manera ordenada, utilizando un instrumento estructurado y un medio digital eficiente. Los datos obtenidos constituyen una fuente confiable para realizar análisis estadísticos que permitirán identificar patrones, correlaciones y áreas de mejora en la gestión de recursos humanos, particularmente en lo relacionado con motivación, desempeño laboral y salario emocional.

#### **4.5. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS**

El uso del cuestionario estructurado en formato digital permitió obtener información precisa y organizada sobre los factores de motivación, desempeño laboral y salario emocional en la organización.

En cuanto a la técnica de encuesta, se destaca lo siguiente:

- **Accesibilidad y rapidez:** La aplicación digital facilitó la participación de los colaboradores en distintos horarios y lugares, lo que contribuyó a una recolección eficiente de la información.
- **Registro de datos completos:** La herramienta utilizada permitió obtener respuestas en su totalidad, incluyendo datos sociodemográficos y escalas de percepción. Esto asegura que la base de datos esté bien estructurada para su análisis posterior.
- **Validez de los instrumentos:** La escala tipo Likert aplicada en los ítems mostró ser útil para medir percepciones en distintos niveles de acuerdo o desacuerdo, lo que aporta riqueza en la interpretación de los resultados.
- **Procesamiento de la información:** La base de datos obtenida cuenta con variables categóricas (edad, género, antigüedad, escolaridad, puesto) y cuantitativas (puntuaciones en motivación, desempeño y salario emocional), lo que permite aplicar técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales.

El análisis preliminar de la información evidencia que:

#### 4.5.1. MOTIVACIÓN:

### Escala: Fiabilidad de la Motivacion

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	27	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	27	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.785	.781	6

#### Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	4.407	4.259	4.593	.333	1.078	.014	6
Varianzas de los elementos	.418	.328	.524	.197	1.600	.010	6
Covarianzas inter-elementos	.158	.067	.305	.238	4.553	.007	6
Correlaciones inter-elementos	.372	.162	.663	.502	4.105	.023	6

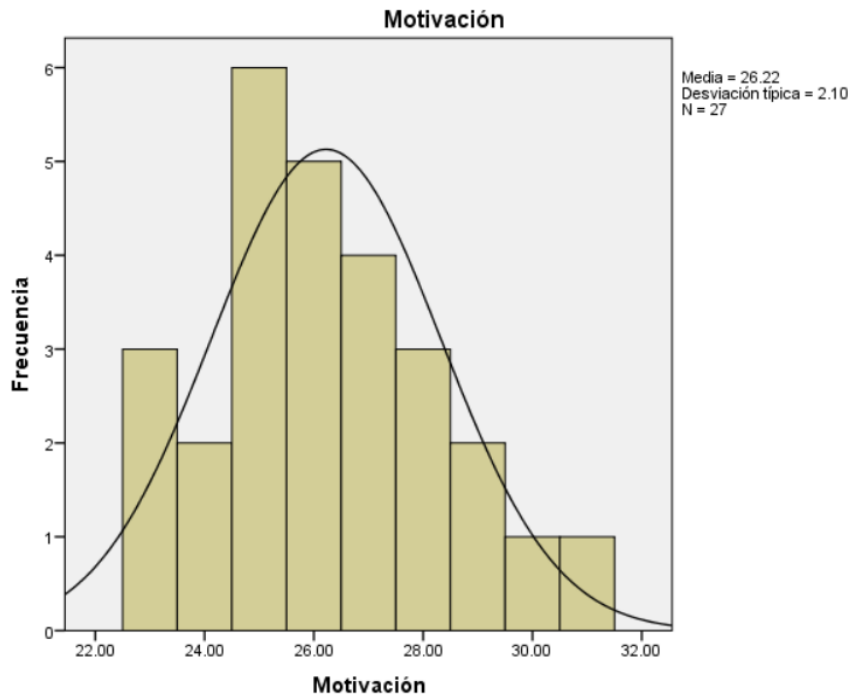
#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Var1	22.1481	4.823	.600	.452	.736
Var2	22.0000	5.769	.416	.239	.779
Var3	22.1852	4.926	.577	.536	.742
Var4	21.8519	5.439	.558	.522	.749
Var5	22.0370	5.960	.347	.189	.793
Var7	22.0000	4.615	.718	.671	.703

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
26.4444	7.256	2.69377	6

### Histograma



#### 4.5.2. DESEMPEÑO:

#### Escala: Fiabilidad del Desempeño Laboral

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	27	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	27	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.797	.809	6

##### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
DL1	4.3333	.67937	27
DL2	4.3704	.49210	27
DL3	4.2593	.71213	27
DL4	4.5926	.50071	27
DL5	4.2963	.66880	27
DL6	4.4444	.75107	27

##### Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	4.383	4.259	4.593	.333	1.078	.015	6
Varianzas de los elementos	.412	.242	.564	.322	2.329	.018	6
Covarianzas inter-elementos	.163	.051	.308	.256	6.000	.005	6
Correlaciones inter-elementos	.414	.113	.636	.523	5.634	.023	6

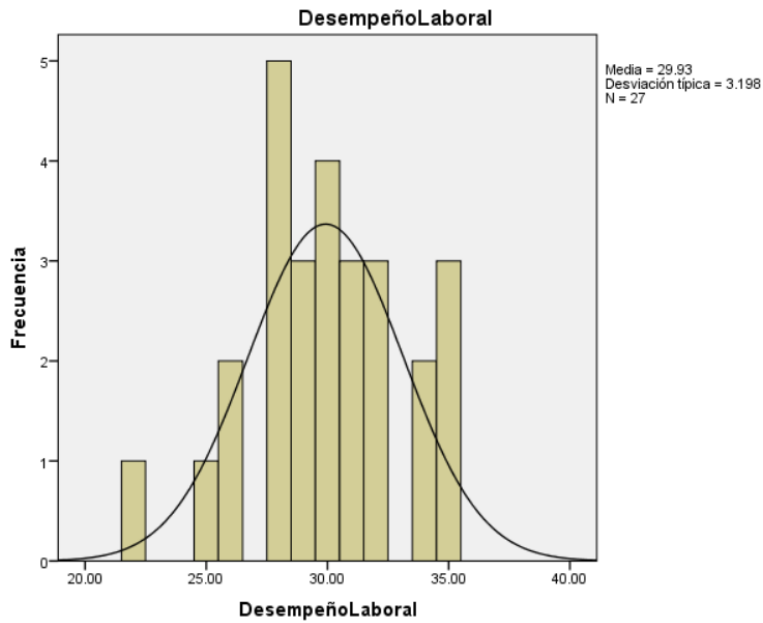
**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	21.9630	5.114	.584	.678	.758
DL2	21.9259	5.687	.614	.586	.760
DL3	22.0370	5.345	.461	.466	.790
DL4	21.7037	5.678	.604	.589	.761
DL5	22.0000	5.385	.496	.561	.780
DL6	21.8519	4.746	.629	.586	.747

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
26.2963	7.370	2.71484	6

**Histograma**



El salario emocional se posiciona como un factor determinante en la percepción positiva del entorno laboral, evidenciado en las altas valoraciones de varios ítems relacionados con reconocimiento y bienestar.

### 4.5.3. SALARIO EMOCIONAL:

#### Escala: Fiabilidad del Salario Emocional

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	27	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
	Total	27	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Afa de Cronbach	Afa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.858	.850	6

##### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
SE1r	3.4074	1.24836	27
SE2r	3.7037	1.13730	27
SE3r	3.6667	1.33012	27
SE4r	3.9630	.80773	27
SE5r	4.1111	.64051	27
SE7r	3.3704	1.18153	27

##### Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3.704	3.370	4.111	.741	1.220	.087	6
Varianzas de los elementos	1.180	.410	1.769	1.359	4.313	.284	6
Covarianzas inter-elementos	.593	.064	1.449	1.385	22.600	.172	6
Correlaciones inter-elementos	.487	.060	.872	.813	14.623	.050	6

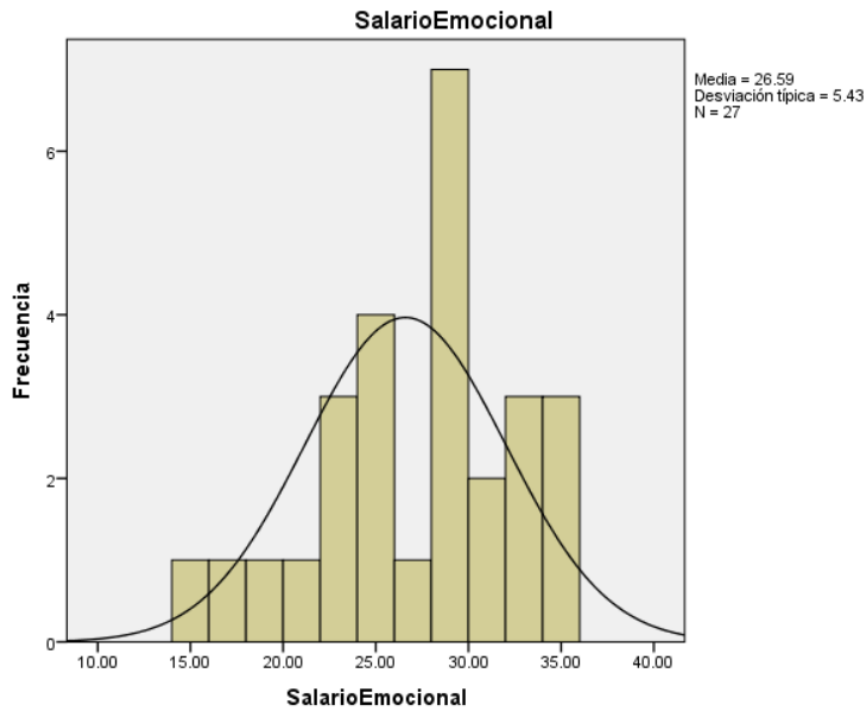
**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
SE1r	18.8148	14.849	.880	.841	.785
SE2r	18.5185	17.490	.640	.458	.836
SE3r	18.5556	15.103	.774	.850	.810
SE4r	18.2593	21.815	.319	.546	.882
SE5r	18.1111	21.333	.529	.377	.859
SE7r	18.8519	15.977	.794	.758	.805

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
22.2222	24.872	4.98716	6

**Histograma**



#### 4.5.4. CORRELACIONES ENTRE VARIABLES:

**Correlaciones**

		Motivación	DesempeñoL aboral	SalarioEmoci onal
Motivación	Correlación de Pearson	1	.552**	.329
	Sig. (bilateral)		.003	.094
	N	27	27	27
DesempeñoLaboral	Correlación de Pearson	.552**	1	.669**
	Sig. (bilateral)	.003		.000
	N	27	27	27
SalarioEmocional	Correlación de Pearson	.329	.669**	1
	Sig. (bilateral)	.094	.000	
	N	27	27	27

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### 4.5.5. RESULTADOS CUANTITATIVOS

El análisis de los resultados cuantitativos permitió evidenciar de manera clara la relación entre el salario emocional, la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino. A partir de la aplicación de los instrumentos de medición, se obtuvieron datos estadísticos que reflejan las percepciones y realidades de los trabajadores en torno a estos tres ejes fundamentales.

En lo que respecta a la motivación, la escala utilizada mostró un nivel de fiabilidad aceptable, con un Alfa de Cronbach de 0.785. La media obtenida fue de 26.44 con una desviación típica de 2.69, lo que indica que la mayoría de los colaboradores se ubican en niveles altos de motivación. Se observó una tendencia hacia respuestas positivas en los ítems relacionados con la satisfacción y el compromiso organizacional. Los aspectos vinculados con el reconocimiento y el sentido de pertenencia fueron los que alcanzaron puntuaciones más altas, mientras que la autonomía y el equilibrio entre vida personal y laboral presentaron cierta variabilidad en las respuestas.

En cuanto al desempeño laboral, la escala empleada evidenció una buena consistencia

interna, con un Alfa de Cronbach de 0.797. La media registrada fue de 26.29 y una desviación típica de 7.37, lo cual sugiere un desempeño elevado entre los colaboradores. Las puntuaciones más destacadas se relacionaron con la productividad y el cumplimiento de metas, confirmando la orientación hacia la eficiencia en las labores desempeñadas. Sin embargo, algunos ítems relacionados con la presión laboral y el apoyo técnico reflejaron variaciones, lo que indica áreas que requieren mayor atención por parte de la organización. Por su parte, los resultados obtenidos en la escala de salario emocional evidencian una buena fiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0.858. La media alcanzada fue de 22.22 con una desviación típica de 4.98. En este caso, los colaboradores valoraron de manera positiva los beneficios no monetarios otorgados por la empresa, destacando principalmente el reconocimiento, la flexibilidad laboral, el ambiente positivo y las oportunidades de desarrollo profesional. No obstante, se identificaron algunos aspectos que requieren fortalecimiento, especialmente en lo referente a la comunicación interna y al equilibrio vida-trabajo.

En síntesis, los resultados cuantitativos muestran que tanto la motivación como el desempeño laboral se ven influidos por la percepción positiva de los beneficios emocionales implementados en la empresa. Al mismo tiempo, se identifican áreas de mejora que, de ser atendidas, podrían potenciar aún más el compromiso, la satisfacción y la productividad de los colaboradores.

#### **4.5.5.1. CORRELACIONES**

Se identificaron correlaciones positivas entre el salario emocional y la motivación, así como entre el salario emocional y el desempeño laboral. Sin embargo mediante el programa

SPSS se procedió a realizar correlación entre cada una de las Hipótesis planteadas dando como resultado lo siguiente:

### **Hipótesis No. 1**

H.1. El salario emocional tiene un impacto positivo significativo en la motivación de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino. Los resultados que se obtienen entre los elementos Salario emocional y la motivación tienen una correlación de Pearson de (0.329) con un nivel de correlación positiva débil con un nivel de significancia de (0.094) el que es menor al (.10) que es el error máximo permitido para un nivel de confianza del 90% por lo tanto se acepta la hipótesis.

### **Hipótesis No. 2**

H.2. El salario emocional tiene un impacto positivo significativo en el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino. Los resultados que se obtienen entre los elementos Salario emocional y el desempeño laboral tienen una correlación de Pearson de (0.669) con un nivel de correlación positiva media con un nivel de significancia de (0.00) el que es menor al (.10) que es el error máximo permitido para un nivel de confianza del 90% por lo tanto se acepta la hipótesis.

### **Hipótesis No. 3**

H.3. La falta de estrategias estructuradas de salario emocional contribuye a la desmotivación y fluctuaciones en el desempeño laboral de los colaboradores. Los resultados que se obtienen entre los elementos Salario emocional, la motivación y el desempeño laboral tienen una correlación de Pearson de (0.669) y (0.329) con un nivel de correlación positiva débil y positiva media con un nivel de significancia entre el (0.00-0.094) el que es menor al (.10) que es el error máximo permitido para un nivel de confianza del 90% por lo tanto se acepta la hipótesis.

#### **4.5.5.2. DISTRIBUCION DE RESPUESTAS**

La mayoría de los colaboradores respondieron "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" en los ítems relacionados con salario emocional, motivación y desempeño laboral, lo que indica una percepción positiva generalizada hacia las políticas de gestión emocional implementadas por la empresa.

#### **4.5.5.3. RESULTADOS ESPECÍFICOS POR PUESTO**

Los colaboradores en puestos operativos mostraron una mayor variabilidad en sus respuestas, especialmente en ítems relacionados con presión laboral y reconocimiento. Los colaboradores en puestos administrativos tendieron a valorar más positivamente los beneficios emocionales ofrecidos.

Los datos cuantitativos respaldan la importancia del salario emocional como un factor clave para mejorar la motivación y el desempeño laboral. Los beneficios no monetarios, como el reconocimiento, la flexibilidad y el ambiente laboral positivo, tienen un impacto significativo en la percepción de los colaboradores y en su rendimiento. Estos resultados cuantitativos proporcionan una base sólida para la formulación de recomendaciones estratégicas orientadas a fortalecer las políticas de salario emocional en el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

#### **4.5.6. ANÁLISIS CUALITATIVO**

El análisis cualitativo de la investigación sobre el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino se construyó a partir de las percepciones, comentarios y respuestas abiertas proporcionadas por los participantes. Dichos testimonios, interpretados a la luz de los datos contextuales y de los referentes teóricos, permitieron identificar tanto

fortalezas como áreas de mejora en torno a las prácticas de salario emocional implementadas por la organización.

En primer lugar, los colaboradores expresaron una valoración positiva hacia las iniciativas relacionadas con el reconocimiento y la valoración personal. Ser escuchados y sentir que su esfuerzo es apreciado les otorga un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la empresa. De igual manera, la flexibilidad laboral y la presencia de un ambiente positivo fueron señalados como factores que contribuyen de manera significativa a su bienestar emocional, al facilitar un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, algunos participantes manifestaron que aún existen oportunidades de mejora, sugiriendo la incorporación de más beneficios emocionales, tales como programas de capacitación, espacios de recreación y un fortalecimiento de la comunicación interna.

En lo que respecta a la motivación laboral, se identificó que los factores más influyentes son el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y la calidad del ambiente laboral. Estos hallazgos coinciden con las propuestas de Herzberg y Maslow, quienes destacan que la satisfacción de necesidades superiores genera una motivación intrínseca más duradera. A pesar de ello, algunos colaboradores señalaron que la presión laboral y la limitada autonomía en ciertas tareas pueden disminuir su entusiasmo y compromiso.

En relación con el desempeño laboral, los participantes perciben que los beneficios emocionales ejercen un impacto directo en su productividad. Aquellos colaboradores que se sienten apoyados y valorados reportan un mayor nivel de eficiencia y calidad en la ejecución de sus funciones. No obstante, también se evidenció que la carencia de recursos técnicos y herramientas adecuadas constituye una limitación que puede afectar el rendimiento, independientemente del salario emocional. Esto refleja la necesidad de encontrar un equilibrio entre el apoyo emocional y los recursos materiales para optimizar los resultados.

El análisis también mostró una correlación positiva entre el salario emocional, la motivación y el desempeño laboral. Quienes perciben un ambiente de trabajo favorable y beneficios emocionales consistentes tienden a sentirse más motivados y, en consecuencia,

presentan un mejor desempeño. Sin embargo, algunos participantes señalaron que las políticas de salario emocional no siempre están claramente estructuradas ni comunicadas, lo que genera discrepancias en la percepción de los beneficios. Esta situación pone de manifiesto la importancia de establecer estrategias más sistemáticas y transparentes.

Finalmente, los comentarios recopilados reflejan que la cultura organizacional de Grupo Platino se orienta hacia el bienestar de los colaboradores, aunque todavía se encuentra en un proceso de transición hacia un modelo de gestión más humano y emocionalmente inteligente. En este sentido, los beneficios emocionales no sólo se reconocen como una herramienta para elevar la motivación y el desempeño, sino también como un recurso estratégico para retener el talento en un entorno altamente competitivo como el de San Pedro Sula.

En conclusión, el análisis cualitativo evidencia que el salario emocional constituye un factor clave en la experiencia laboral de los colaboradores. Si bien la empresa ha avanzado en la implementación de políticas positivas, persisten oportunidades para fortalecer estas prácticas mediante una mayor estructuración, comunicación y diversificación de los beneficios. Los aportes de los participantes ofrecen una visión enriquecedora que puede guiar a la organización hacia la construcción de un ambiente laboral más saludable, motivador y productivo.

#### **4.5.7. ANÁLISIS INFERENCIAL Y MODELOS APLICADOS**

El análisis inferencial y los modelos aplicados en la tesis sobre el impacto del salario emocional en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino se desarrollan de la siguiente manera:

##### **4.5.7.1. ANÁLISIS INFERENCIAL**

El análisis inferencial busca establecer relaciones significativas entre las variables estudiadas (salario emocional, motivación y desempeño laboral) y determinar si los resultados obtenidos son representativos de la población total. Para ello, se aplicaron las siguientes técnicas:

#### 4.5.7.2. CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES

- **Método utilizado:**

Se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para medir la relación entre las variables principales: salario emocional, motivación y desempeño laboral.

- **Resultados:**

El análisis de los resultados permitió establecer que existe una clara correlación positiva entre el salario emocional y la motivación. Esto significa que, en la medida en que los colaboradores perciben mayores beneficios emocionales, su nivel de motivación tiende a incrementarse. La relación observada evidencia que los factores no monetarios, como el reconocimiento, la flexibilidad laboral o las oportunidades de desarrollo, actúan como impulsores significativos del compromiso y la disposición para cumplir con las responsabilidades laborales.

Asimismo, se identificó una correlación positiva entre el salario emocional y el desempeño laboral, lo cual sugiere que aquellos colaboradores que valoran de manera más favorable los beneficios emocionales brindados por la organización suelen mostrar un mejor rendimiento en sus funciones. Dicho hallazgo refuerza la idea de que el bienestar emocional no solo contribuye a la satisfacción personal, sino que también se traduce en mayor productividad, eficiencia y calidad en el trabajo.

De igual manera, se constató que la motivación y el desempeño laboral están estrechamente relacionados, lo que confirma que la motivación es un elemento determinante para el rendimiento de los colaboradores. En este sentido, quienes se sienten más motivados logran alcanzar un mejor desempeño, consolidando la importancia de implementar estrategias de salario emocional que fortalezcan tanto el bienestar como la eficiencia organizacional.

#### 4.5.8. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Hipótesis evaluadas:

H1: El salario emocional tiene un impacto positivo significativo en la motivación de los colaboradores.

H2: El salario emocional tiene un impacto positivo significativo en el desempeño laboral de los colaboradores.

H3: La falta de estrategias estructuradas de salario emocional contribuye a la desmotivación y fluctuaciones en el rendimiento laboral.

#### 4.5.9. MODELOS APLICADOS

Los modelos estadísticos utilizados en la investigación permitieron analizar las relaciones entre las variables y validar las hipótesis planteadas. A continuación, se describen los modelos aplicados:

##### 4.5.9.1. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

**Método:** Coeficiente de correlación de Pearson.

**Resultados:** Correlaciones positivas y significativas entre las variables principales se toma la decisión en base a la siguiente información: La siguiente información será utilizada para poder concluir con cada una de las hipótesis presentes en esta investigación de acuerdo con el grado de correlación de Pearson:

“Nivel de medición de las variables

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.” (Roberto Sampieri, 2025, pág. 312)

#### **4.5.10. CONCLUSIÓN DE ANÁLISIS INFERENCIAL**

El análisis inferencial confirma que el salario emocional tiene un impacto positivo significativo en la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. El modelo aplicado de correlación de Pearson proporciona evidencia estadística sólida para validar las hipótesis planteadas y destacar la importancia de implementar estrategias estructuradas de salario emocional en el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES:**

- Los resultados confirman que el salario emocional influye de manera significativa en la motivación de los colaboradores, aun cuando la correlación obtenida es débil. Esto demuestra que los beneficios no monetarios, como el reconocimiento, la flexibilidad y un ambiente laboral positivo, contribuyen a incrementar el compromiso y la disposición de los trabajadores para desempeñar sus funciones.
- Se evidencia que el salario emocional tiene un impacto más fuerte en el desempeño laboral que en la motivación, ya que la correlación positiva media refleja que cuando los colaboradores perciben beneficios emocionales adecuados, aumentan su eficiencia, productividad y calidad en las tareas asignadas. Esto confirma que las políticas de gestión emocional fortalecen directamente los resultados organizacionales.
- La aceptación de la tercera hipótesis muestra que la falta de estrategias claras y estructuradas de salario emocional genera desmotivación y variaciones en el desempeño laboral. Por ello, se vuelve imprescindible implementar políticas sistemáticas, coherentes y bien comunicadas de salario emocional, ya que su ausencia puede afectar la estabilidad, el compromiso y el rendimiento sostenido de los colaboradores.

## **5.2. RECOMENDACIONES:**

### **5.2.1. FOMENTAR LA AUTONOMÍA Y EL EQUILIBRIO DE VIDA-TRABAJO**

- Diseñar políticas laborales que permitan a los colaboradores una mayor flexibilidad en la organización de sus tareas y horarios.
- Implementar programas de gestión del estrés, pausas activas y opciones de teletrabajo parcial que favorezcan el balance entre responsabilidades personales y profesionales.
- Promover la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con su área de trabajo, lo que incrementa el sentido de pertenencia y compromiso.

### **5.2.2. FORTALECER LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

- Crear un plan de formación continua que combine competencias técnicas y habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo).
- Establecer rutas de crecimiento profesional con objetivos claros, de modo que los colaboradores visualicen oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.
- Vincular la capacitación con sistemas de reconocimiento, para reforzar la motivación y la percepción de valor que sienten los colaboradores.

### **5.2.3. OPTIMIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA**

- Desarrollar canales formales y dinámicos de comunicación (plataformas digitales, reuniones periódicas, boletines internos) que aseguren la transparencia y accesibilidad de la información.
- Capacitar a los líderes en comunicación efectiva, de manera que actúen como facilitadores del mensaje organizacional.
- Fomentar espacios de retroalimentación bidireccional que permitan a los colaboradores expresar sus necesidades y sugerencias.

#### **5.2.4. CREAR ESPACIOS DE BIENESTAR Y RECREACIÓN**

- Habilitar áreas físicas destinadas a la recreación, descanso y socialización dentro de las instalaciones.
- Organizar actividades grupales (deportivas, culturales o de integración) que fortalezcan la cohesión del equipo y reduzcan los niveles de estrés.
- Incorporar estas actividades dentro de la estrategia de retención de talento, destacando su impacto en el clima laboral y en el bienestar emocional de los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.ª ed.). McGraw-Hill.
- De la Rica, S. (2025). *Estudio sobre motivación laboral y bienestar emocional*. Instituto Iseak.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Drucker, P. (1999). *The practice of management*. Harper Business.
- Emotional Paycheck Institute. (2024). *Emotional salary report: México*.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley.
- Huamán, J. (2023). *Relación entre salario emocional y satisfacción laboral en técnicos de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Lureo Digital. (2025). *Impacto del salario emocional en la productividad*.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Martínez, I., & Salanova, M. (2006). Bienestar psicológico en el trabajo y desempeño laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 213–226. <https://doi.org/10.4321/S1576-59622006000200003>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson Educación.
- Shiftbase. (2024). *Emotional salary: Definition and benefits*. Shiftbase HR Blog. <https://www.shiftbase.com/blog/emotional-salary>
- Zamora, M. (2010). Salario emocional: Una herramienta de gestión. *Revista Capital Humano*, 23(5), 28–34.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioral research*. Harcourt College Publishers.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

## ANEXOS



**unitec**  
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES\*

### Encuesta sobre motivación, desempeño y salario emocional

Estimado/a colaborador/a:

El objetivo de esta encuesta es conocer su percepción sobre la motivación, el desempeño laboral y los beneficios emocionales en el Departamento de Maquinaria y Equipo de Grupo Platino. La información es confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

#### Sección A. Datos generales

Instrucciones: Lea cada afirmación y marque la opción que mejor refleje su opinión. Escala de respuesta:

1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo

Edad \*

Tu respuesta

---

Genero \*

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decir

Antigüedad en la empresa \*

- 1 - 6 meses
- 6 meses a 1 año
- 1 - 3 años
- 3+ años

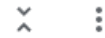
Puesto \*

- Administrativo
- Operativo

Escolaridad \*

- Primaria
- Secundaria
- Tecnica

## Sección B: Motivación



Descripción (opcional)

Siento entusiasmo al iniciar mi jornada de trabajo. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Considero que mis habilidades se utilizan plenamente en mi puesto. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Mi trabajo tiene un propósito claro que me motiva a dar lo mejor. \*

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Me esfuerzo más allá de lo esperado porque disfruto lo que hago. \*

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo



Estoy dispuesto/a a asumir responsabilidades adicionales cuando es necesario. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Pierdo interés en mis tareas durante el día.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Siento satisfacción personal al alcanzar los objetivos de mi puesto.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 3 de 5

### Sección C: Desempeño Laboral



Descripción (opcional)

Cumplo mis tareas dentro de los tiempos establecidos. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

Entrego mi trabajo con el nivel de calidad requerido. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Me adapto con rapidez a cambios en prioridades o instrucciones. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Logro mis metas de producción con consistencia. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

He recibido llamados de atención por incumplimiento de estándares. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

⋮

Me siento orgulloso/a cuando logro o supero los resultados esperados. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección ▼

Sección D: Percepción de salario emocional



Descripción (opcional)

Me siento valorado/a por el trabajo que realizo. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo y dedicación. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Tengo oportunidades de capacitación o entrenamiento para mejorar en mi trabajo. \*

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo



Existe un buen ambiente de trabajo entre mis compañeros. \*

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Mi jornada laboral me permite equilibrar mi vida personal y familiar. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta empresa. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Los logros individuales y de equipo son reconocidos de manera justa en la empresa. \*

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección ▼

Sección 5 de 5

Sección E: Preguntas abiertas



Descripción (opcional)

¿Qué es lo que más valora de trabajar en esta empresa, aparte del salario económico?

Texto de respuesta largo

---

Sección E: Preguntas abiertas



Descripción (opcional)

¿Qué es lo que más valora de trabajar en esta empresa, aparte del salario económico?

Texto de respuesta largo

---

¿Qué aspectos emocionales o de bienestar le gustaría que la empresa fortaleciera?

Texto de respuesta largo

---

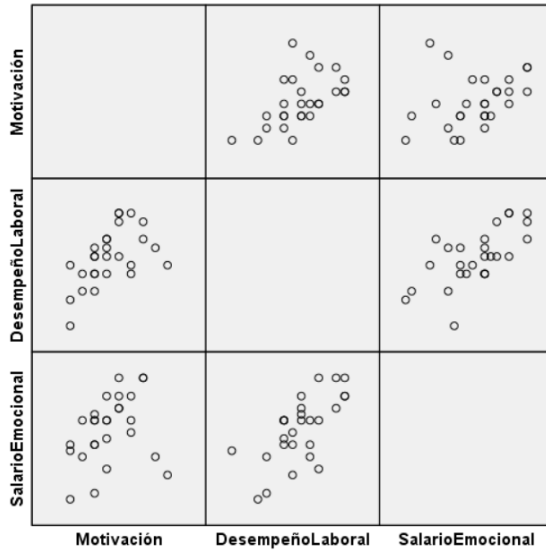
¿Qué cambios le gustaría que la empresa implementara para mejorar su motivación y desempeño en el trabajo?

Texto de respuesta largo

---

## Gráfico

[Conjunto\_de\_datos1] E:\MAESTRIA EN DIRECCION DE RRHH 2023\PROYECTO DE TESIS\TESIS NC 2025\Salario Emocional - corregida 200925.sav



## ➔ Explorar

[Conjunto\_de\_datos1] E:\MAESTRIA EN DIRECCION DE RRHH 2023\PROYECTO DE TESIS\TESIS NC 2025\Salario Emocional - corregida 200925.sav

### Advertencia

Texto: Genero Comando: EXAMINE  
Este procedimiento no puede utilizar variables de cadena mayores que 8 bytes. Se truncarán los valores.

Texto: Puesto Comando: EXAMINE  
Este procedimiento no puede utilizar variables de cadena mayores que 8 bytes. Se truncarán los valores.

Texto: Escolaridad Comando: EXAMINE  
Este procedimiento no puede utilizar variables de cadena mayores que 8 bytes. Se truncarán los valores.

Motivación es una constante cuando Genero = Femenino. Se representará en los diagramas de caja que se generen, pero no así otros datos.

Motivación es una constante cuando Genero = Prefiero. Se representará en los diagramas de caja que se generen, pero no así otros datos.

SalarioEmocional es una constante cuando Genero = Femenino. Se representará en los diagramas de caja que se generen, pero no así otros datos.

SalarioEmocional es una constante cuando Genero = Prefiero. Se representará en los diagramas de caja que se generen, pero no así otros datos.

DesempeñoLaboral es una constante cuando Genero = Femenino. Se representará en los diagramas de caja que se generen, pero no así otros datos.

DesempeñoLaboral es una constante cuando Genero = Prefiero. Se representará en los diagramas de caja que se generen, pero no así otros datos.

## Genero

### Resumen del procesamiento de los casos

Genero		Casos					
		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación	Femenino	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	Masculin	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%
	Prefiero	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
SalarioEmocional	Femenino	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	Masculin	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%
	Prefiero	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
DesempeñoLaboral	Femenino	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	Masculin	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%
	Prefiero	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%

**Descriptivos<sup>a,b,c,d,e,f</sup>**

Genero		Estadístico	Error típ.		
Motivación	Masculin	Media	26.0400	.40612	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25.2018	
			Límite superior	26.8782	
		Media recortada al 5%	25.9556		
		Mediana	26.0000		
		Varianza	4.123		
		Desv. típ.	2.03060		
		Mínimo	23.00		
		Máximo	31.00		
		Rango	8.00		
		Amplitud intercuartil	2.50		
		Asimetría	.493	.464	
		Curtosis	.059	.902	
		SalarioEmocional	Masculin	Media	26.6400
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior			24.3576	
	Límite superior			28.9224	
Media recortada al 5%	26.8111				
Mediana	28.0000				
Varianza	30.573				
Desv. típ.	5.52932				
Mínimo	15.00				
Máximo	35.00				
Rango	20.00				
Amplitud intercuartil	7.50				
Asimetría	-.388			.464	
Curtosis	-.287			.902	

DesempeñoLaboral	Masculin	Media		29.8800	.66413
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28.5093	
			Límite superior	31.2507	
		Media recortada al 5%		30.0000	
		Mediana		30.0000	
		Varianza		11.027	
		Desv. típ.		3.32064	
		Mínimo		22.00	
		Máximo		35.00	
		Rango		13.00	
		Amplitud intercuartil		4.00	
		Asimetría		-.227	.464
		Curtosis		-.051	.902

- a. Motivación es una constante cuando Genero = Femenino y se ha desestimado.
- b. Motivación es una constante cuando Genero = Prefiero y se ha desestimado.
- c. SalarioEmocional es una constante cuando Genero = Femenino y se ha desestimado.
- d. SalarioEmocional es una constante cuando Genero = Prefiero y se ha desestimado.
- e. DesempeñoLaboral es una constante cuando Genero = Femenino y se ha desestimado.
- f. DesempeñoLaboral es una constante cuando Genero = Prefiero y se ha desestimado.

## Puesto

### Resumen del procesamiento de los casos

		Casos					
		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación	Administ	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	Operativ	22	100.0%	0	0.0%	22	100.0%
SalarioEmocional	Administ	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	Operativ	22	100.0%	0	0.0%	22	100.0%
DesempeñoLaboral	Administ	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	Operativ	22	100.0%	0	0.0%	22	100.0%

### Descriptivos

Puesto			Estadístico	Error típ.	
Motivación	Administ	Media	26.4000	1.20830	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23.0452	
			Límite superior	29.7548	
		Media recortada al 5%	26.3889		
		Mediana	26.0000		
		Varianza	7.300		
		Desv. típ.	2.70185		
		Mínimo	23.00		
		Máximo	30.00		
		Rango	7.00		
		Amplitud intercuartil	5.00		
		Asimetría	.183	.913	
		Curtosis	-.681	2.000	
	Operativ	Media	26.1818	.42962	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25.2884	
			Límite superior	27.0753	
		Media recortada al 5%	26.1010		
		Mediana	26.0000		
		Varianza	4.061		
Desv. típ.		2.01509			
Mínimo		23.00			
Máximo		31.00			
Rango		8.00			
Amplitud intercuartil		2.25			
Asimetría		.495	.491		
Curtosis		.167	.953		

SalarioEmocional	Administ	Media		25.4000	1.36382		
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21.6134			
			Límite superior	29.1866			
		Media recortada al 5%		25.3889			
		Mediana		25.0000			
		Varianza		9.300			
		Desv. típ.		3.04959			
		Mínimo		22.00			
		Máximo		29.00			
		Rango		7.00			
		Amplitud intercuartil		6.00			
		Asimetría		.162	.913		
		Curtosis		-2.501	2.000		
		Operativ	Operativ	Media		26.8636	1.24889
				Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24.2664	
Límite superior	29.4608						
Media recortada al 5%				27.0657			
Mediana				28.0000			
Varianza				34.314			
Desv. típ.				5.85780			
Mínimo				15.00			
Máximo				35.00			
Rango				20.00			
Amplitud intercuartil				8.50			
Asimetría				-.484	.491		
Curtosis				-.467	.953		

Desempeño Laboral	Administ	Media		27.8000	1.56205
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23.4631	
			Límite superior	32.1369	
		Media recortada al 5%		27.9444	
		Mediana		28.0000	
		Varianza		12.200	
		Desv. típ.		3.49285	
		Mínimo		22.00	
		Máximo		31.00	
		Rango		9.00	
		Amplitud intercuartil		5.50	
		Asimetría		-1.483	.913
		Curtosis		2.581	2.000
		Operativ	Operativ	Media	
Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior			29.0778	
	Límite superior			31.7403	
Media recortada al 5%				30.4495	
Mediana				30.0000	
Varianza				9.015	
Desv. típ.				3.00252	
Mínimo				25.00	
Máximo				35.00	
Rango				10.00	
Amplitud intercuartil				4.50	
Asimetría				.029	.491
Curtosis				-.822	.953

## Escolaridad

Resumen del procesamiento de los casos

Escolaridad		Casos					
		Válidos		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación	Primaria	8	100.0%	0	0.0%	8	100.0%
	Secundar	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	Tecnica	11	100.0%	0	0.0%	11	100.0%
	Universi	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
SalarioEmocional	Primaria	8	100.0%	0	0.0%	8	100.0%
	Secundar	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	Tecnica	11	100.0%	0	0.0%	11	100.0%
	Universi	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
DesempeñoLaboral	Primaria	8	100.0%	0	0.0%	8	100.0%
	Secundar	5	100.0%	0	0.0%	5	100.0%
	Tecnica	11	100.0%	0	0.0%	11	100.0%
	Universi	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%

### Descriptivos

Escolaridad		Estadístico	Error típ.		
Motivación	Primaria	Media	26.5000	.53452	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25.2361	
			Límite superior	27.7639	
		Media recortada al 5%	26.4444		
		Mediana	26.5000		
		Varianza	2.286		
		Desv. típ.	1.51186		
		Mínimo	25.00		
		Máximo	29.00		
		Rango	4.00		
		Amplitud intercuartil	2.75		
		Asimetría	.496	.752	
		Curtosis	-.995	1.481	
		Secundar	Media	25.6000	.81240
	Intervalo de confianza para la media al 95%		Límite inferior	23.3444	
			Límite superior	27.8556	
	Media recortada al 5%		25.5556		
	Mediana		25.0000		
	Varianza		3.300		
	Desv. típ.		1.81659		
	Mínimo		24.00		
	Máximo		28.00		
	Rango		4.00		
Amplitud intercuartil	3.50				
Asimetría	.567	.913			
Curtosis	-2.231	2.000			

Tecnica	Media		26.2727	.72727
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24.6523	
		Límite superior	27.8932	
	Media recortada al 5%		26.1919	
	Mediana		26.0000	
	Varianza		5.818	
	Desv. típ.		2.41209	
	Mínimo		23.00	
	Máximo		31.00	
	Rango		8.00	
	Amplitud intercuartil		3.00	
	Asimetría		.498	.661
	Curtosis		.158	1.279
	Universi	Media		26.3333
Intervalo de confianza para la media al 95%		Límite inferior	17.6093	
		Límite superior	35.0573	
Media recortada al 5%			.	
Mediana			26.0000	
Varianza			12.333	
Desv. típ.			3.51188	
Mínimo			23.00	
Máximo			30.00	
Rango			7.00	
Amplitud intercuartil			.	
Asimetría			.423	1.225
Curtosis			.	.

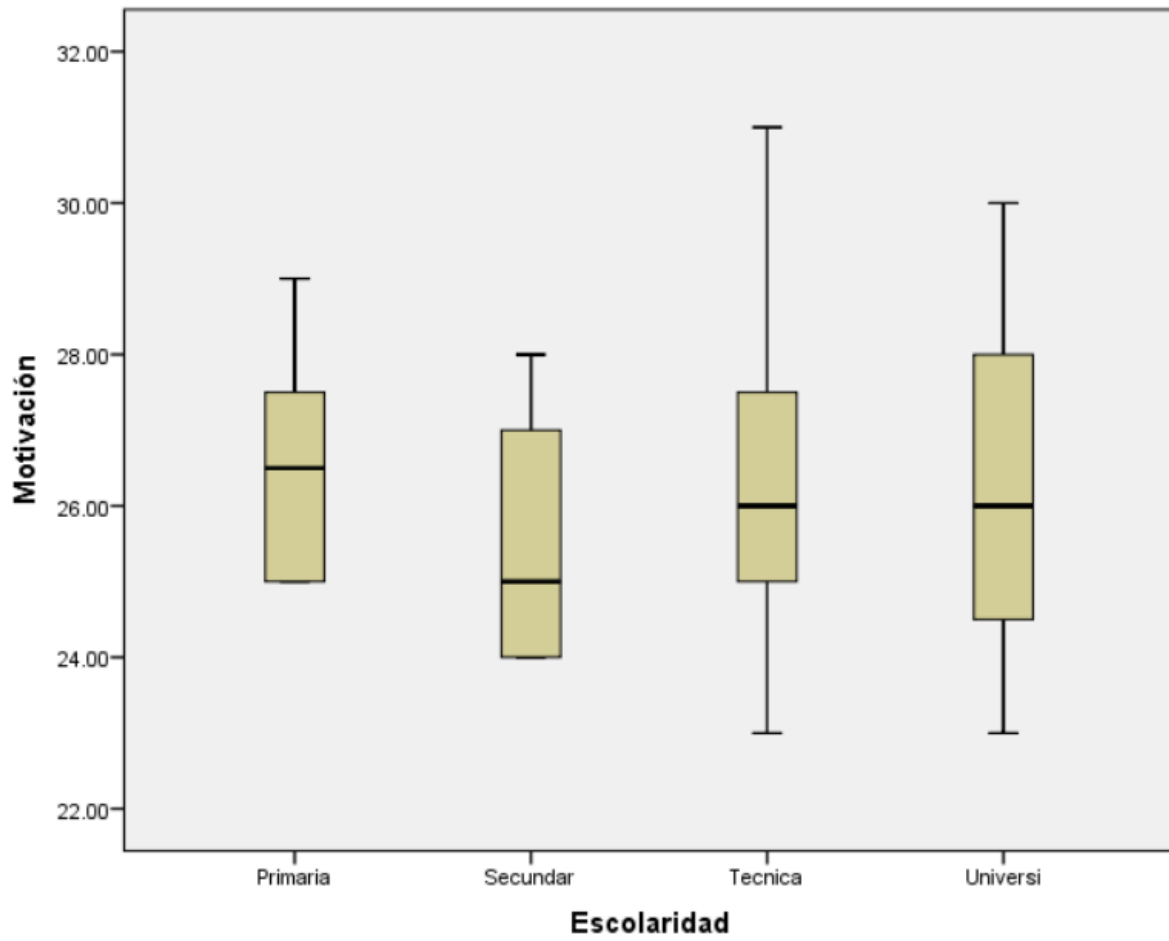
SalarioEmocional	Primaria	Media		29.0000	2.19578
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23.8078	
			Límite superior	34.1922	
		Media recortada al 5%		29.3889	
		Mediana		30.0000	
		Varianza		38.571	
		Desv. típ.		6.21059	
		Mínimo		16.00	
		Máximo		35.00	
		Rango		19.00	
		Amplitud intercuartil		7.75	
		Asimetría		-1.384	.752
		Curtosis		2.336	1.481
	Secundar	Media		27.4000	1.40000
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23.5130	
			Límite superior	31.2870	
		Media recortada al 5%		27.5556	
		Mediana		28.0000	
		Varianza		9.800	
		Desv. típ.		3.13050	
		Mínimo		22.00	
		Máximo		30.00	
		Rango		8.00	
Amplitud intercuartil		4.50			
Asimetría		-1.838	.913		
Curtosis		3.751	2.000		

Tecnica	Media		25.3636	1.79531
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21.3634	
		Límite superior	29.3638	
	Media recortada al 5%		25.4040	
	Mediana		24.0000	
	Varianza		35.455	
	Desv. típ.		5.95437	
	Mínimo		15.00	
	Máximo		35.00	
	Rango		20.00	
	Amplitud intercuartil		10.00	
	Asimetría		-.121	.661
	Curtosis		-.501	1.279
	Universi	Media		23.3333
Intervalo de confianza para la media al 95%		Límite inferior	19.5388	
		Límite superior	27.1279	
Media recortada al 5%			.	
Mediana			23.0000	
Varianza			2.333	
Desv. típ.			1.52753	
Mínimo			22.00	
Máximo			25.00	
Rango			3.00	
Amplitud intercuartil			.	
Asimetría			.935	1.225
Curtosis			.	.

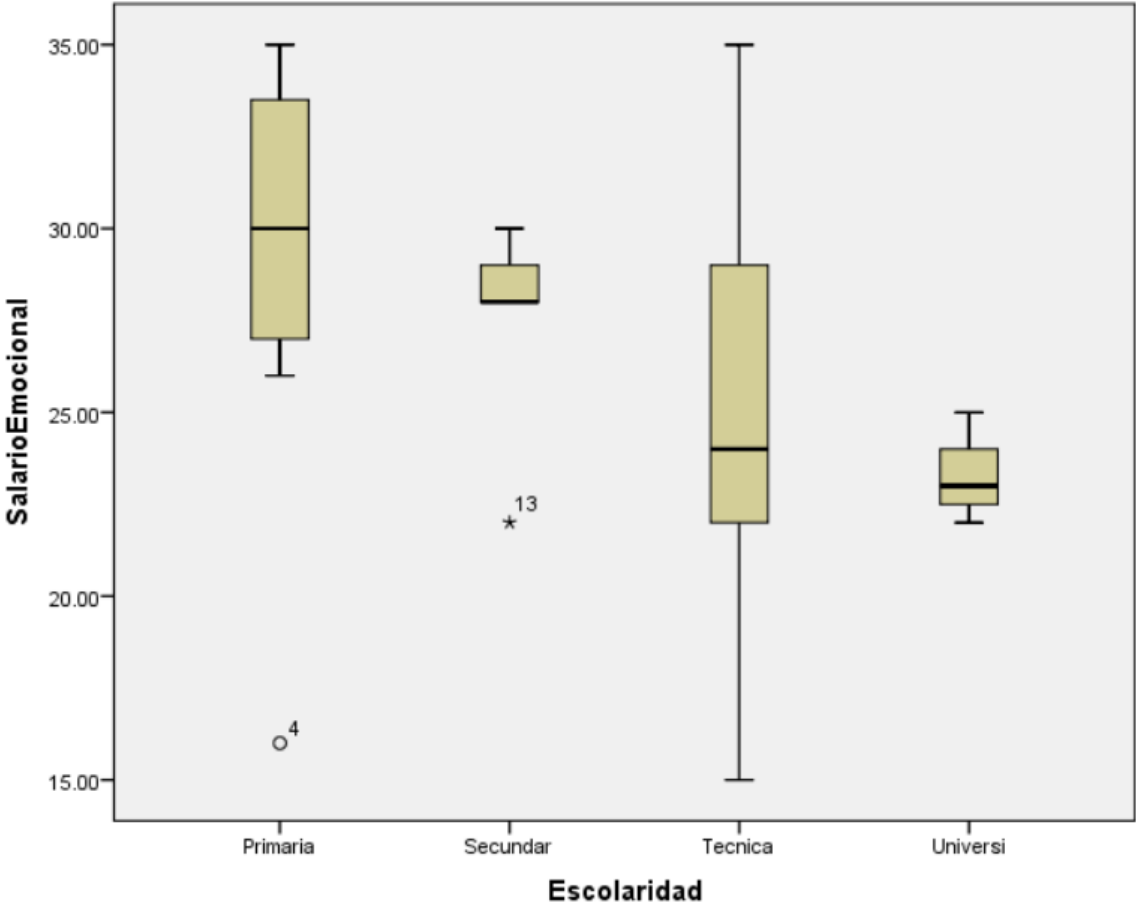
Desempeño Laboral	Primaria	Media		30.8750	1.20175
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28.0333	
			Límite superior	33.7167	
		Media recortada al 5%		30.9167	
		Mediana		30.0000	
		Varianza		11.554	
		Desv. típ.		3.39905	
		Mínimo		26.00	
		Máximo		35.00	
		Rango		9.00	
		Amplitud intercuartil		6.50	
		Asimetría		.113	.752
		Curtosis		-1.507	1.481
		Secundar	Media		28.4000
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26.3223		
		Límite superior	30.4777		
	Media recortada al 5%		28.4444		
	Mediana		28.0000		
	Varianza		2.800		
	Desv. típ.		1.67332		
Mínimo		26.00			
Máximo		30.00			
Rango		4.00			
Amplitud intercuartil		3.00			
Asimetría		-.512	.913		
Curtosis		-.612	2.000		

Técnica	Media		30.7273	.85377
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28.8250	
		Límite superior	32.6296	
	Media recortada al 5%		30.8081	
	Mediana		31.0000	
	Varianza		8.018	
	Desv. típ.		2.83164	
	Mínimo		25.00	
	Máximo		35.00	
	Rango		10.00	
	Amplitud intercuartil		3.00	
	Asimetría		-.534	.661
	Curtosis		.410	1.279
	Universi	Media		27.0000
Intervalo de confianza para la media al 95%		Límite inferior	15.6163	
		Límite superior	38.3837	
Media recortada al 5%			.	
Mediana			28.0000	
Varianza			21.000	
Desv. típ.			4.58258	
Mínimo			22.00	
Máximo			31.00	
Rango			9.00	
Amplitud intercuartil			.	
Asimetría			-.935	1.225
Curtosis			.	.

## Diagramas de caja



### Diagramas de caja



## Diagramas de caja

