



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Salario emocional y desempeño laboral en los colaboradores de
una municipalidad provincial.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Velasquez Cornejo, Cesar Alberto (orcid.org/0000-0002-9116-6801)

ASESORES:

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose (orcid.org/0000-0002-8732-984X)

Dr. Martinet Villanueva, Oscar Enrique (orcid.org/000-0003-3107-3176)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERU

2023

DEDICATORIA

Por ti mi roble en el cielo, porque siempre fui tu maestro y hoy se cumple tu petición, soy un maestro para que desde arriba sonrías y digas “Mi hijito lo logró”.

A ti Macita adorada, que iluminas mi vida con tu dulce y tierna mirada y siempre me esperas para comer juntos, siempre me alientas y me das las fuerzas necesarias para seguir en esta ruleta llamada vida.

A ti Padre querido, que en estos momentos difíciles este logro sea nuestro logro.

A mis hermanos, cuñados, sobrinos y a todos mis verdaderos amigos que siempre estuvieron apoyándome moralmente.

Gracias.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todas sus bendiciones y fuerza espiritual, por ese hermoso regalo llamado vida.

A mis asesores por su sapiencia y paciencia para construir este estudio juntos mediante sus excelentes asesorías y todo este tiempo de aprendizaje constante.



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "

Salario emocional y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial.

", cuyo autor es VELASQUEZ CORNEJO CESAR ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE CARNET EXT.: 02403968 ORCID: 0000-0002-8732-984X	Firmado electrónicamente por: MJPENALVER el 26- 07-2023 19:25:34

Código documento Trilce: TRI - 0590740



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ CORNEJO CESAR ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

Salario emocional y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VELASQUEZ CORNEJO CESAR ALBERTO DNI: 42018865 ORCID: 0000-0002-9116-6801	Firmado electrónicamente por: CVELASQUEZC83 el 31-07-2023 22:27:28

Código documento Trilce: INV - 1277025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	16
Tabla 2. Relación de la dimensión oportunidad de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	17
Tabla 3. Resultados de la dimensión balance de vida y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	18
Tabla 4. Relación de la dimensión balance de vida con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	19
Tabla 5. Resultados de la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	20
Tabla 6. Relación de la dimensión bienestar psicológico con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	21
Tabla 7. Resultados de la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	22
Tabla 8. Relación de la dimensión entorno laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	23
Tabla 9. Resultados del salario emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	24
Tabla 10. Relación del salario emocional con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.....	25

RESUMEN

La investigación fue de una metodología no experimental correlacional, realizada con el objetivo de determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial. La muestra se conformó por 50 colaboradores, de ambos sexos, de 18 a 60 años. Se aplicó el Cuestionario de salario emocional, y el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados evidencian una relación significativa ($Rho=.30.4$) y significancia (p valor= 0.026), de manera específica se encontró que el desempeño laboral tiene una relación $Rho=.38.5$ p valor= 0.04 con las oportunidades de desarrollo, asimismo de $Rho=.29.7$ p valor= 0.029 con el balance de vida, de $Rho=.25$ p valor= 0.067 con el bienestar psicológico, y de $Rho=.47.7$ p valor= 0.00 con el entorno laboral.

Finalmente existe relación significativa entre la variable salario emocional y la variable desempeño laboral en una municipalidad provincial, 2023. De $Rho= 30.4\%$, p valor = 0.026 .

Se concluyó que el incremento del salario emocional en los colaboradores se relaciona con el incremento del desempeño laboral en la municipalidad provincial de estudio.

Palabras clave: Salario emocional, desempeño laboral, talento humano.

ABSTRACT

The research was based on a non-experimental correlational methodology, carried out with the objective of determining the relationship between emotional salary and job performance in employees of a provincial municipality. The sample was made up of 50 employees, of both sexes, from 18 to 60 years old. The Emotional Salary Questionnaire and the Job Performance Questionnaire were applied. The results show a median positive relationship ($Rho=.30.4$) and significance ($p\text{ valor}=0.026$), specifically it was found that job performance has a relationship $Rho=.38.5$ $p\text{ valor}=0.04$ with development opportunities, as well as $Rho=.29.7$ $p\text{ valor}=0.029$ with life balance, $Rho=.25$ $p\text{ valor}=0.067$ with psychological well-being, and $Rho=.47.7$ $p\text{ valor}=0.00$ with the work environment.

Finally, there is a significant relationship between the emotional salary variable and the work performance variable in a provincial municipality, 2023. De $Rho= 30.4\%$, $p\text{ value} = 0.026$.

It was concluded that the increase in emotional salary in collaborators is related to the increase in job performance in the provincial municipality of study.

Keywords: Emotional salary, job performance, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

El salario se posiciona como el principal estímulo para el colaborador, debido que representa la compensación recibida ante el ejercicio de las funciones (Lu y Niu, 2022). En este sentido, el salario monetario por lo general es el principal motivante para un óptimo desempeño en el trabajo (Asaari et al., 2019), sin embargo, la evidencia reciente demuestra que también existe otro tipo de compensación, la cual es emocional, y que de igual manera estimula a un oportuno desempeño de las tareas (Lópera et al., 2019; Zheng et al., 2021)

A pesar de ello, la realidad problemática indica una carente implementación del salario emocional en el proceso orientados a promover el desempeño del talento, así lo refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) al publicar que el 50% de las organizaciones disminuyeron significativamente la productividad, debido a un mermado desempeño del grupo humano, el mismo que no cuenta con procesos salariales oportunos, que finalmente resultó en más de 47 millones de despidos, el aumento de la rotación, así como el ausentismo y la disconformidad con el medio laboral.

De esta manera, se evidencia la necesidad de implementar procedimientos que permitan promover el desempeño, en un escenario donde el flujo monetario es escaso e incluso restringido, por lo consiguiente se debe plantear otras formas de compensación, como el salario emocional, que a pesar de sus beneficios casi nunca es ejercido por las empresas (Narayanamurthy y Tortorella, 2021).

Asimismo, en el entorno nacional, se denota una disminución del 13.9% de la productividad en las diversas organizaciones, como problemática que se atribuye a diversos factores, entre los cuales resalta un desempeño laboral deficiente, al no cumplir con las exigencias que estipula el medio laboral, el mismo que no implementa prácticas que permitan impulsar de manera satisfactoria el desempeño (OIT, 2020).

En consecuencia, el salario emocional caracteriza una práctica que ocasiona altas probabilidades de suscitar un incremento del desempeño laboral, al comprender un conjunto de procedimientos que estimulan positivamente la ejecución eficaz de las funciones, dentro de un contexto de limitaciones económicas, en un proceso donde se estimula a nivel emocional al talento humano, para suscitar conductas laborales de efectividad (Salvador-Moreno et al, 2021).

En lo concerniente a la municipalidad provincial seleccionada como entorno local de investigación, el registro no publicado refiere que en más del 50% de los colaboradores decreció el desempeño, como problemática que es atribuida principalmente a una carente implementación de mecanismo efectivo para promover la ejecución pertinente de las tareas del puesto laboral.

Por tanto, la investigación plantea como formulación del problema ¿Qué relación tiene el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial?

En este aspecto, la realización del estudio se justifica debido a sus implicancias prácticas, al conocer la relación del salario emocional con el desempeño del colaborador, se facilita la implementación de prácticas y decisiones oportunas donde el colaborador recibe una compensación emocional, en tanto, la organización es más productiva. Asimismo, también cuenta con relevancia social, debido que a largo plazo los hallazgos favorecen a la implementación de procesos que benefician al estado de bienestar del talento humano y en consecuencia a las actividades laborales. Así también, contribuye a nivel metodológico al suscitar procedimientos estadísticos de referencia, al establecer la correlación de las variables, al mismo tiempo, que reporta la confiabilidad de los instrumentos a utilizar, lo cual caracteriza un precedente de investigación. Por último, a nivel teórico, contribuye con la revisión de conceptos recientes, referidos al salario emocional, así como al desempeño, de aporte a la vertiente académica-formativa.

Entonces la investigación tiene como objetivo general, Determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una

municipalidad provincial, esto genera los objetivos específicos: identificar la relación entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral; así como identificar la relación entre la dimensión balance de vida y el desempeño laboral, pero también identificar la relación entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral y finalmente identificar la relación entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral.

Del mismo modo, como hipótesis general se plantea, Existe relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial, de manera específica se hipotética, existe relación significativa entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral, asimismo, existe relación significativa entre la dimensión balance de vida y el desempeño laboral, seguidamente, existe relación significativa entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral, finalmente, existe relación significativa entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describen los estudios encontrados en relación a las variables de interés en la investigación:

A nivel nacional se encontró el estudio de Rodríguez (2022) que planteó como principal objetivo la correlación entre el salario en la forma emocional con el desempeño ejercido dentro de la actividad de trabajo, en colaboradores de una municipalidad. La metodología caracteriza un diseño que es no experimental, así como de ejecución correlacional, la muestra delimitó 37 colaboradores, de ambos sexos, de Chicama. Los resultados demuestran que el 51.4% reporta un nivel alto en el salario de tipo emocional, de igual manera se distingue que prevalece el nivel alto de desempeño en el 51.4% de los colaboradores, a continuación, la correlación obtenida refiere un coeficiente $\rho = .83$, con significancia según $p < .01$. Se concluyó que el implementar un salario propicia un importante incremento en el desempeño que es ejercido en las funciones de trabajo.

Huillca (2022) correlacionó el salario de forma emocional con el desempeño demostrado en las funciones laborales en colaboradores del ámbito de laboratorios médicos. La metodología representa un accionar no experimental, de igual manera de diseño correlacional, de esta manera la muestra fue de 75 participantes, de 40 años como media en la edad, del contexto de Arequipa. Los resultados demuestran que el salario en la forma emocional alcanza una correlación $r = .42$ $p < .01$ con el proceso de desempeño, se obtuvo que la variable general desempeño laboral muestra una relación $r = .21$ $p < .05$ con el reconocimiento, así también la correlación es de $r = .50$ $p < .01$ con el desarrollo en el proceso profesional, y de $r = .51$ $p < .01$ con la dimensión identificación. Se concluyó que la implementación de procesos salariales propician un mayor desempeño del talento humano.

Roca y Vargas (2022) analizaron como objetivo central, relacionar el salario en la forma emocional con el desempeño ejercido dentro del trabajo dentro de una organización del ámbito educativa privado. La metodología procedió en una forma no experimental, junto a un análisis correlacional, la muestra se definió por 37

colaboradores, con una media de 25 años de edad, de la ciudad de Huara. Los resultados permiten caracterizar que prevalece el nivel medio para la variable salario de tipo emocional con un 73% del grupo muestral, en tanto en el desempeño se evidencia una tendencia baja, con el 48.6% en el colectivo de trabajo, en la relación de manera general se encontró un coeficiente $\rho=.68$ $p<.01$ para la correlación del salario de consecuencia emocional con el desempeño, así también se encontró que el salario emocional alcanza un coeficiente $\rho=.61$ $p<.01$ con la competencia a nivel personal, asimismo, la relación fue de $\rho=.67$ $p<.01$ con la dimensión denominada competencia de practica tecnológica, y de $\rho=.51$ $p<.01$ con el ejercicio de la competencia en la modalidad metodológica. En conclusión, el salario de proceso emocional representa un importante estímulo en el desempeño.

Enciso y Mallqui (2021) plantearon un estudio con el fin de relacionar las prácticas de salario emocional con el desempeño ejecutado por los colaboradores de una municipalidad de un distrito. La metodología caracteriza un accionar no experimental, con un diseño de realización correlacional, la muestra sobre la cual se recolecto los datos fue de 70 colaboradores, de ambos sexos, mayores de edad, del contexto de Cáceres del Perú. Los resultados indican que el 70% presenta una percepción de bajo salario emocional, así también el 51.45 presenta un bajo desempeño de sus funciones, en tanto, el análisis de corte inferencial demuestra una relación general de $\rho=.25$ $p<.05$ entre el salario implementado para consecuencias emocionales y el desempeño procurado por el colectivo de trabajo. Se concluyó que el salario caracterizado por generar un estado emocional de bienestar en el talento humano ocasiona un incremento d el desempeño.

Rodríguez (2020) analizó la relación del salario de tipo emocional con el nivel de efectividad ejecutada en el desempeño dentro del trabajo en una organización del ámbito público, específicamente municipal, la metodología responde a un diseño no experimental, de igual manera procede con la relación de variables, la muestra delimitó un tamaño de 107 colaboradores de ambos sexos, del contexto Veintiséis de Octubre. Los resultados demuestran que la relación alcanzada fue de $\rho=.24$ con un valor de significancia de $p<.05$ entre la efectividad en el trabajo con el salario de implicancia emocional, de manera detallada se obtuvo que el desempeño

alcanza un coeficiente $\rho=.26$ $p<.05$ con la dimensión ambiente de trabajo, así también la relación es $\rho=.33$ $p<.01$ con el área relaciones laborales. Se concluyó que implementar un salario emocional basado en un ambiente favorable, así como en relaciones satisfactorias promueve el desempeño entre el talento humano.

Asimismo, a nivel internacional, el estudio de Fogata (2022) planteó correlacionar el salario en la forma de implicancias emocionales con el desempeño ejercido dentro de la actividad de trabajo, en colaboradores de una multinivel. La metodología caracteriza un diseño que es no experimental, así como de ejecución correlacional, la muestra delimitó 730 colaboradores, de ambos sexos, de atención a los clientes externos, de Brasil. Los resultados demuestran que el reconocimiento dentro del medio laboral como una implementación del salario emocional, tiene una relación $p<.05$ con el desempeño ejercido por los colaboradores, así también se halló que el apoyo para la realización laboral reporta una relación $p<.01$ con el desempeño en el trabajo. Se concluyó que el implementar un salario basado en el reconocimiento, propicia un importante incremento en el desempeño.

Koo et al. (2020) correlacionó las recompensas de tipo emocionales con el desempeño demostrado en las funciones laborales en colaboradores del ámbito de la industria Hotelera. La metodología representa un accionar no experimental, y de consecuencia correlacional, de esta manera la muestra fue de 307 participantes, con edades de 21 a 51 año, de Corea del Sur. Los resultados demuestran que el salario representado por recompensas de implicancias emocionale alcanza obtiene una correlación $r=.44$ $p<.01$ con el proceso de desempeño expresado laboralmente. Se concluyó que la implementación de procesos salariales representados por recompensas que suscitan bienestar a nivel afectivo propicia un mayor desempeño.

Lara y Salguero (2019) analizaron como propósito, relacionar el salario en la forma emocional con el desempeño ejercido dentro del trabajo dentro de una organización del ámbito de Salud pública. La metodología procedió en una forma no experimental, junto a un análisis correlacional, la muestra se definió por 163 colaboradores, de un hospital de Ecuador. Los resultados obtenidos permiten caracterizar que el salario de implicancia afectiva en los colaboradores presenta

una relación $p < .01$ con el ejercicio de un favorable desempeño en el trabajo. En conclusión, el salario de proceso emocional representa un importante estímulo para incrementar de manera gradual y beneficiosa el desempeño.

Sudiardhita et al. (2018) plantearon un estudio con el fin de relacionar las prácticas de salario emocional basado en la compensación con el desempeño ejecutado por los colaboradores de un contexto de actividades bancarias. La metodología caracteriza un accionar no experimental, con un diseño de realización correlacional, la muestra sobre la cual se recolecto los datos fue de 346 colaboradores, de ambos sexos, del contexto de Indonesia. Los resultados indican que las compensaciones de tipo motivacionales por sus implicancias emocionales tienen una relación de $p < .05$ con el desempeño. Se concluyó de manera principal que el aumentar significativamente el reconocimiento a través de compensaciones estimulantes incrementa el desempeño, representado por un ejercicio activo de las funciones.

Paais y Pattiruhu (2020) analizaron la relación del salario de tipo emocional con el nivel de efectividad ejecutada en el desempeño dentro del trabajo en una organización del ámbito privado. La metodología responde a un diseño no experimental, de igual manera procede con la relación de variables, la muestra delimitó un tamaño de 155 colaboradores de ambos sexos, de funciones administrativas de distintas empresas de Indonesia. Los resultados demuestran que la relación alcanzada fue de $p < .05$ entre la efectividad en el trabajo con el salario de implicancia emocional. Se concluyó que implementar un salario emocional basado en la motivación y la afiliación con la empresa.

A posterior es relevante revisar los fundamentos teóricos de las variables, en lo concerniente al salario emocional, se conceptualiza como aquella practica donde e genera una compensación al colaborador, lo cual representa un proceso que, a pesar de ser no monetario, también es percibido como significativo por el talento humano, por lo cual estimula una mayor participación en la actividad laboral (Arango y Arias, 2018). Otro concepto señala que el salario emocional es el accionar que tiene consecuencias de bienestar en el talento humano, lo cual hace que muestre un mayor compromiso con el medio laboral, de esta manera, delimita

reconocimientos, refuerzos, disponibilidad de ascenso, flexibilidad en ciertas circunstancias, demostraciones de interés, entre otras prácticas que no representan un reconocimiento económico directo (Augusto et al., 2018). En este sentido, el salario en la modalidad emocional refuerza una determinada conducta del colaborador, con la finalidad que esta expresión de beneficio para la organización se continúe manifestando, por tanto, la compensación a nivel afectivo, se convierte en una herramienta para mantener un continuo desempeño (Gil et al., 2019).

A posterior la dimensionalidad de la variable caracteriza cuatro aspectos, el primero representa las Oportunidades de desarrollo, engloba todas las opciones disponibles que proporciona la empresa para ascender dentro de la organización, así también, para adquirir nuevas competencias dentro del ámbito profesional, y en general toda oportunidad que beneficia al desarrollo del colaborador (Peña y Villón, 2018).

La segunda dimensión es el Balance de vida, representa el principio de respeto que demuestra la organización sobre las actividades familiares, sociales, recreativas u otras que realiza el colaborador, las mismas no están vinculadas con el trabajo, de igual manera, caracteriza la implementación de actividades donde el ente empresarial integra otras actividades sociales, de esparcimiento y/o familiares, dentro de un entorno de participación organizacional, de tal forma que genera un balance entre los diversos ámbitos de la vida de la persona con el medio laboral (Gil et al., 2019). Bienestar psicológico, es representado por los refuerzos que genera a nivel emocional la empresa hacía el colaborador, tal es el caso del reconocimiento por un mayor desempeño, la valoración por parte de la organización, la identificación por su aporte, y toda acción que impacta a nivel de bienestar en el talento humano, a través de su apreciación (López et al., 2019).

Entorno laboral, representa una disposición por implementar un medio laboral físicamente implementado con los recursos suficientes para que el talento humano logre el cometido propuesto, de igual manera caracteriza las relaciones que establece el grupo humano, las cuales también deben ser promovidas de manera favorable por el ente empresarial, para suscitar un entorno que ocasiona satisfacción en el talento humano (Espinoza y Toscano, 2020).

En consecuencia, el modelo teórico que explica el salario emocional acaece en la teoría de la fidelización, la cual representa un proceso donde el talento humano genera un estado de fidelidad hacia la organización, lo cual es logrado a través de procesos de implementación de refuerzos, tanto económicos como emocionales, que permiten estimular el deseo del colaborador por mantenerse dentro de la empresa, ello en consecuencia de recibir estímulos positivos, que propician estados de satisfacción y a futuro promueven el compromiso organizacional, como el atributo que propicia una mayor productividad en la organización, por mantener al talento humano de valía, al mostrar tendencia dispuesta y de alta efectividad en el desempeño (Quintero y Betancur, 2018).

En tal sentido, las organizaciones competentes, utilizan la teoría de la fidelización para estructurar un grupo laboral cohesionado y altamente comprometido con los objetivos de la organización, en un proceso de continua implementación de reforzadores en función a la conducta del talento humano, además de procurar un espacio favorable para el desarrollo de las actividades laborales y junto a ello procedimiento que procuren propiciar el bienestar de los colaboradores, teniendo en cuenta como primer acápite que la insatisfacción es la primera causa de ausentismo y rotación de personal (Rubio, et al., 2020).

Es así, que la organización procura fidelizar al talento humano, con la finalidad de conservar al grupo laboral más importante, debido que la productividad de la organización se encuentra en función a la naturaleza del talento humano, por consiguiente, el salario emocional se convierte en una herramienta sumamente importante para las empresas que sean de índole público, que presenten limitantes económicas, o con otros motivos, donde el aspecto de refuerzo monetario aún no se puede incrementar, en esta misma perspectiva también se demuestra que es frecuente como el talento humano prefiere un entorno laboral que proporcione bienestar y satisfacción, como particularidades que encaminan a la fidelización (Yépez y Paredes, 2020).

A posterior, la segunda variable es el desempeño laboral, definido como el ejercicio efectivo de las funciones, las cuales son realizadas de manera continua, y en función a los objetivos que establece el ente organizacional, de tal manera que se logra cubrir con las disposiciones que estipula el medio laboral, además de favorecer a los procesos de logro (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019). Asimismo, el desempeño laboral también representa el indicador que evalúa la organización para determinar en qué medida se debe mejorar el ejercicio de las funciones por parte del colaborador, o modificar algún procedimiento que dificulte la realización de las funciones dentro de la organización, ya que el desempeño se vincula tanto al colaborador como a la empresa (Reyes et al., 2018).

En consecuencia, el desempeño laboral es un accionar ejecutado por el talento humano, que evidencia aspectos como la efectividad, la energía y la disposición de los colaboradores por cumplir las actividades asignadas al puesto, por otro lado, también caracteriza un indicador determinante en la productividad organizacional (Boada, 2019). Seguidamente, se debe considerar la dimensionalidad de la variable, en primera instancia se posiciona la proactividad, que es la tendencia por actuar de manera premeditada en la realización de una o más actividades, de tal forma que el talento humano propicia acciones a favor de la empresa, sin que la organización lo pauté o imponga, en este sentido, el colaborador demuestra iniciativa e interés por promover un accionar organizacional (Joo y Bennett, 2018).

La segunda dimensión es la Capacidad de servicio, representa la particularidad de atención servicial, donde se propicia un accionar donde el talento humano es capaz de atender a las demandas de los clientes externos de una manera empática, oportuna y acorde a las funciones que estipula el puesto de trabajo, de tal manera, que la organización es reconocida por la atención que se propicia al grupo (Park y Tran, 2018). En tercer lugar, se encuentra los Conocimientos, caracterizados por el nivel de formación académica y práctica con la cual cuenta el colaborador, lo cual hace que caracterice la efectividad dentro del desarrollo de las funciones, en este sentido, es un atributo que las organizaciones buscan en el talento humano, por ser eje de un accionar eficaz y eficiente (Liu et al., 2020).

Diligencia en el trabajo, hace mención al cumplimiento de las funciones dentro del parámetro de tiempo esperado, de igual manera representa un ejercicio de funciones antes del tiempo planteado, lo cual demuestra la rapidez de la respuesta por parte del talento humano, como aspecto que engloba la diligencia, de esta manera es un eje muy importante dentro del desempeño del colaborador, con una evaluación continua por parte de la organización (Porsgaard et al., 2018).

En tanto, la teoría que explica el desempeño laboral, se caracteriza por ser la del desarrollo organizacional, la misma que delimita como la empresa orientada al posicionamiento dentro del mercado, así como al progreso continuo, debe evaluar como principal eje, el desempeño del talento humano, y en esta medida implementar prácticas que favorezcan al ejercicio efectivo de las funciones de los colaboradores es un proceso de continua evaluación, ya que el nivel de productividad tiene vínculo estrecho con el desempeño, que finalmente favorece a un estado de desarrollo organizacional funcional (Silva-Monsalve, 2019).

Dentro de este mismo enfoque se debe considerar que la organización debe mantener en continuo desarrollo de prácticas que promueven el desempeño, debido que la empresa es un ente dinámico, al no mantenerse estático, requiere de continuas implementaciones que impulsen a su propio crecimiento y a la vez posicionamiento, basándose en prácticas oriundas al talento humano, que tiene repercusiones sobre el estado empresarial (Armijos-Robles et al., 2018).

Finalmente, el desarrollo organizacional, no solo debe considerar una implementación en términos monetarios, de infraestructura, recursos y salarios económicos, también debe contemplar otros aspectos vinculados a la propia organización, tal es el caso del reconocimiento del talento humano, los reforzadores emocionales, entre otras prácticas, que, a pesar de no conllevar a un incentivo monetario, representa una compensación emocional, que como tal, promueve un estado de compromiso en el colaborador, por ende incrementa el desempeño, y se genere un desarrollo progresivo de la empresa en proporción a la efectividad utilizada por los colaboradores en el cumplimiento de las funciones (Meza et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: básica, ejecuta un proceso interesado en ampliar la comprensión de un fenómeno, especificado como problemática, con la finalidad de aportar al conocimiento (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018),

3.1.2. Diseño de la investigación: no experimental, de corte transversal y de diseño descriptivo correlacional, no genera la manipulación, en una realización del estudio se ejecuta dentro de un solo periodo, con un análisis que relaciona las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable cuantitativa: Salario emocional

Definición conceptual: practica donde se genera una compensación al colaborador, lo cual representa un proceso no monetario, pero que también es percibido como significativo en términos de refuerzo para el talento humano, por lo cual estimula una mayor participación ocupacional (Arango y Arias, 2018).

Definición operacional: se asume a partir de las puntuaciones directas alcanzadas por los ítems del Cuestionario de salario emocional (Martínez, 2021).

Indicadores: crecimiento profesional, disposición de ascensos, capacitaciones (Oportunidades de desarrollo), actividades integradoras, flexibilidad, atención a la familia (Balance de vida), satisfacción, reconocimiento, autonomía (Bienestar psicológico), cohesión laboral, recursos físicos, relaciones (Entorno laboral).

Escala de medición: Ordinal

Variable cuantitativa: Desempeño laboral

Definición conceptual: ejercicio efectivo de las funciones, las cuales son realizadas de manera continua, y en función a los objetivos que establece el ente organizacional (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Definición operacional: se asume a partir de las puntuaciones alcanzadas por los ítems del Cuestionario de desempeño emocional (Martínez, 2021).

Indicadores: iniciativa, intención de mejora (Proactividad), empatía, atención al cliente, comunicación efectiva (Capacidad de servicio), nivel de formación, formación continua (Conocimientos), rapidez en realizar la tarea, cumplimiento de objetivos (Diligencia en el trabajo).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Se conformará por 50 colaboradores, 24 mujeres y 26 hombres, de 18 a 65 años, de una municipalidad provincial, 2023.

Criterios de inclusión: participación voluntaria, contratación en planilla, del área administrativa, que se encuentren laborando más de 6 meses.

Criterios de exclusión: en proceso de rotación, contrato por culminar en los próximos 3 meses, que se retiren inesperadamente datos, que no terminen de responder a los ítems, realicen una doble marcación de respuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica asumida, en esta perspectiva, se utilizará instrumentos que presentan ítems, en un formato de indagación que es ejecutado por un evaluador (Cisneros-Caicedo et al., 2022).

Cuestionario de salario emocional

Elaborado por Martínez (2021) extensión del instrumento es de 11 ítems, cuatro dimensiones, de respuesta likert de 5 alternativas, personalizada o colectiva, con un tiempo 10 minutos. La validación se asumió por la fuente basada en el contenido con valores V de Aiken >.80, asimismo la confiabilidad se determinó por el indicador Alfa, que estimo un valor para la puntuación total de .80. Asimismo, para la investigación se aplicó una muestra piloto para la fiabilidad de .90.

Cuestionario de desempeño laboral

Elaborado por Martínez (2021) de 11 ítems, en cuatro dimensiones, con escala likert, personalizada o colectiva, con 10 minutos para el desarrollo. La validación se asumió por la fuente basada en el contenido con valores V de Aiken >.80, y confiabilidad por Alfa de .81. Para la investigación se asume la aplicación del instrumento a una muestra piloto para la fiabilidad de .83.

3.5. Procedimientos

Se inicia con la coordinación municipal, para lo cual se expone el objetivo del estudio, los procesos de recolección de datos, la confidencialidad, junto al anonimato y la libre participación, posterior a la aceptación, se gestiona los horarios de ingreso a la municipalidad, con la finalidad de no obstaculizar la actividad laboral. A continuación, de manera individual y grupal se aplicó los instrumentos, para tales fines primero explicó el objetivo, así como el aporte del estudio al medio organizacional, además del anonimato, confidencial y libertad de decisión en la participación, quienes acepten ser parte del estudio se revisa el cumplimiento de criterios de inclusión, seguidamente se aplicó el consentimiento como documento que acredita la autorización del participante, a posterior se administró los instrumentos. Al finalizar se agradeció por la participación, y se recogió los protocolos para su seriación, y posterior análisis estadístico, que concluye con la elaboración del informe que también se presentará al municipio, como contribución para una efectiva toma de decisiones organizacional.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó dos métodos dentro de la plataforma IBM SPSS 25, primeramente, el descriptivo, para determinar los niveles bajo, medio y alto, tanto del salario emocional como del desempeño laboral, en una presentación de frecuencias junto a los porcentajes equivalentes, en formato APA 7ma edición.

Asimismo, debido que nuestras variables son cualitativas ordinales utilizaremos pruebas no paramétricas para medir la relación entre variables, no obstante, se realizó prueba de normalidad para confirmar que la variable no proviene de una distribución normal (Ver tabla 10). Para medir la relación utilizaremos el estadístico tau b de Kendall y confirmada con el rho de Spearman; finalmente verificaremos si estas relaciones son estadísticamente significativas ($p > .05$).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son asumidos dentro de la perspectiva de la Concytec (2019) que refiere el desarrollo de cuatro principios, el primero corresponde a la beneficencia, que representa el beneficio a la población de estudio lo cual la investigación desarrolla a través del planteamiento de recomendaciones finales, para la toma de decisiones. Por otro lado, se tiene a la no maleficencia, que delimita el principio de no actuar contra el estado de salud de los participantes, es decir, no ejercer conductas que impacten física o emocionalmente al grupo de estudio, por consiguiente, la investigación asume una postura de prioridad en la salud de los participantes sobre los intereses del estudio.

En tercer lugar, se tiene la autonomía, que representa el otorgar la capacidad de elección con libertad, por tanto, la investigación no fuerza a la participación, teniendo en cuenta además el uso del consentimiento informado, finalmente el principio de justicia, que acece en adoptar una conducta justa, acorde a las normas culturales y del entorno de investigación, aspecto también asumido por el estudio (Concytec, 2019).

IV. RESULTADOS

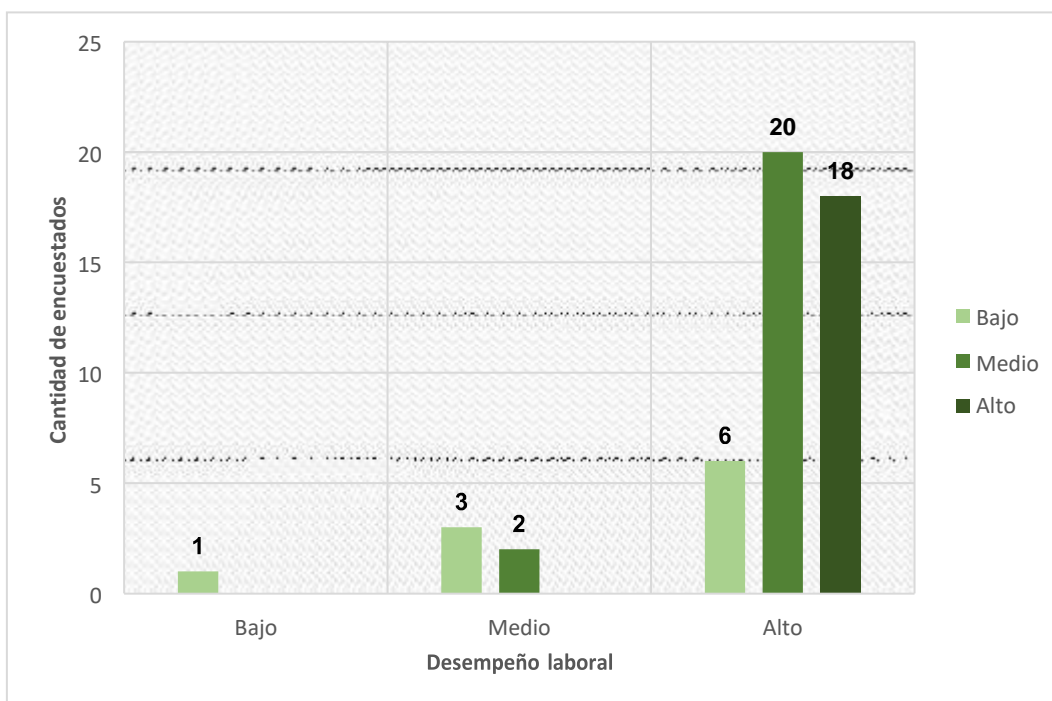
Tabla N°01:

Resultados de la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

Oportunidad de desarrollo	Desempeño laboral			Total	Correlación
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	1	3	6	10	Rho = 38.5% (p valor = 0.004)
Medio		2	20	22	
Alto			18	18	
Total	1	5	44	50	

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Gráfico N° 01: Resultados de la dimensión Oportunidad de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial



Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Interpretación:

El mayor grupo de los colaboradores de una municipalidad provincial cuentan con un desempeño alto (44 colaboradores), de éstos 18 tienen un salario emocional en la dimensión oportunidad de desarrollo alto, 20 en un nivel medio y 6 en un nivel bajo.

Tabla N°02:

Relación de la dimensión oportunidad de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

			Desempeño laboral	Oportunidad de desarrollo
Tau_b de Kendall	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,385*
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	50	50
	Oportunidad de desarrollo	Coeficiente de correlación	,385*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	50	50
Rho de Spearman	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,407*
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	50	50
	Oportunidad de desarrollo	Coeficiente de correlación	,407*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Elaborador por el investigador

Interpretación:

De la tabla N° 02, podemos inferir que existe una relación significativa ($p = 0.004$), entre la dimensión oportunidades de desarrollo de la variable salario emocional y el desempeño laboral, con un grado de relación de 38.5%. Dicho esto, podemos aseverar que a medida que las oportunidades de desarrollo mejoren por parte de la municipalidad provina este se verá reflejado en un mejor desempeño.

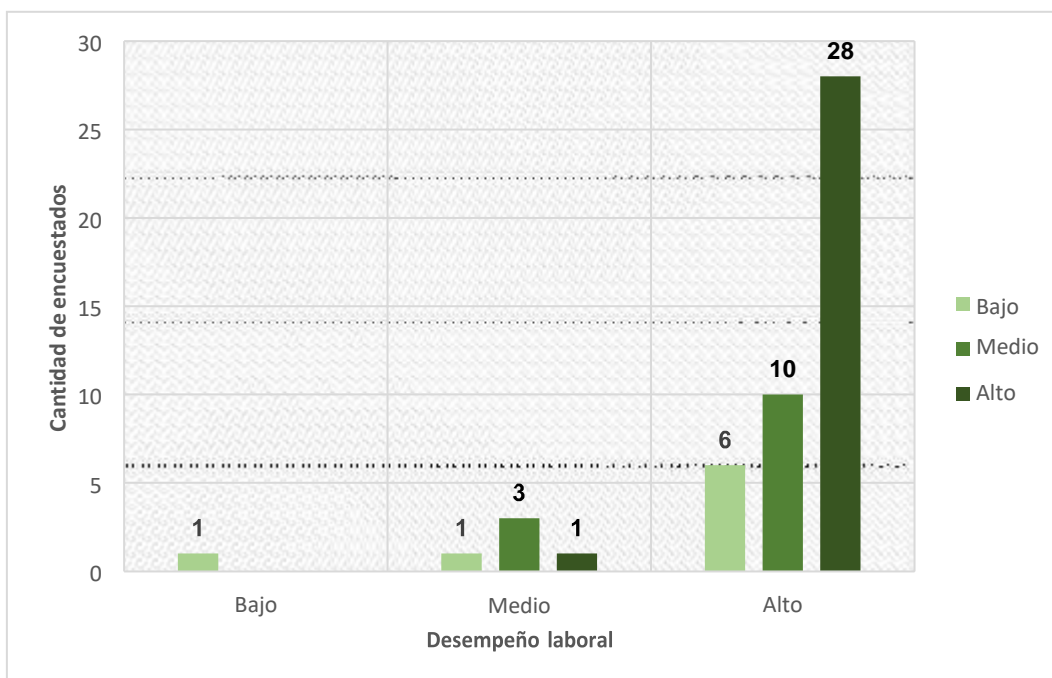
Tabla N°03:

Resultados de la dimensión balance de vida y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

Balance de vida	Desempeño laboral			Total	Correlación
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	1	1	6	8	Rho = 29.7% (p valor = 0.029)
Medio		3	10	13	
Alto		1	28	29	
Total	1	5	44	50	

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Gráfico N° 02: Resultados de la dimensión balance de vida y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial



Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Interpretación:

Del gráfico anterior observamos que 28 trabajadores de una municipalidad provincial tienen un nivel alto y también un desempeño laboral alto.

Tabla N°04:

Relación de la dimensión balance de vida con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

			Desempeño laboral	Balance de vida
Tau_b de Kendall	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.297*
		Sig. (bilateral)		0.029
		N	50	50
Rho de Spearman	Balance de vida	Coeficiente de correlación	0.297*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.029	
		N	50	50
Rho de Spearman	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.309*
		Sig. (bilateral)		0.029
		N	50	50
Rho de Spearman	Balance de vida	Coeficiente de correlación	0.309*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.029	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Elaborador por el investigador

Interpretación:

En la tabla anterior se observa que existe una relación significativa ($p = 0.029$), entre la dimensión balance de vida de la variable salario emocional y el desempeño laboral, con un grado de relación de 29.7%. Dicho esto, podemos aseverar que a medida que el balance de vida de la dimensión salario emocional aumenten por parte de una municipalidad provincial este se verá reflejado en un mejor desempeño.

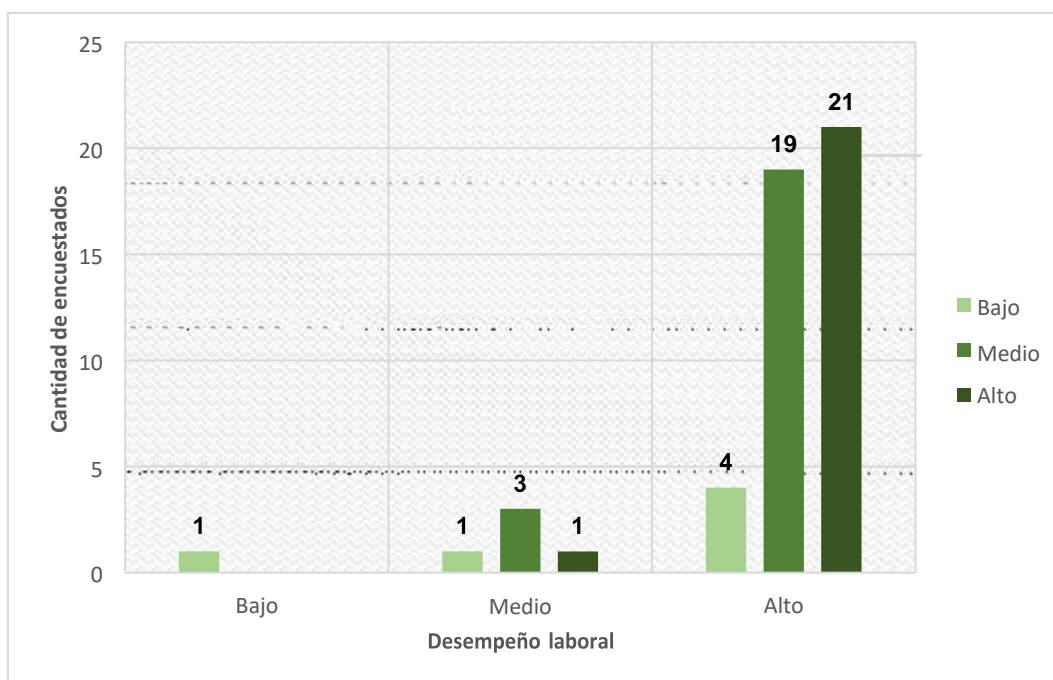
Tabla N°05:

Resultados de la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

Bienestar psicológico	Desempeño laboral			Total	Correlación
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	1	1	4	6	Rho = 25% (p valor = 0.067)
Medio		3	19	22	
Alto		1	21	22	
Total	1	5	44	50	

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Gráfico N° 03: Resultados de la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial



Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Interpretación:

El mayor grupo de trabajadores tienen un desempeño laboral alto (44 colaboradores), 21 de ellos tienen un nivel de bienestar psicológico alto, 19 en un nivel medio y 4 en un nivel bajo.

Tabla N°06:

Relación de la dimensión bienestar psicológico con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

			Desempeño laboral	Bienestar psicológico
Tau_b de Kendall	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.250
		Sig. (bilateral)		0.067
		N	50	50
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	0.250	1.000
		Sig. (bilateral)	0.067	
		N	50	50
Rho de Spearman	Desempeno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.260
		Sig. (bilateral)		0.068
		N	50	50
	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	0.260	1.000
		Sig. (bilateral)	0.068	
		N	50	50

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Elaborador por el investigador

Interpretación:

De los resultados observados en la Tabla N°06, se evidencia que no existe una relación significativa ($p = 0.067$), entre la dimensión bienestar psicológico del salario laboral y el desempeño laboral, la relación entre ambas variables es de 25%.

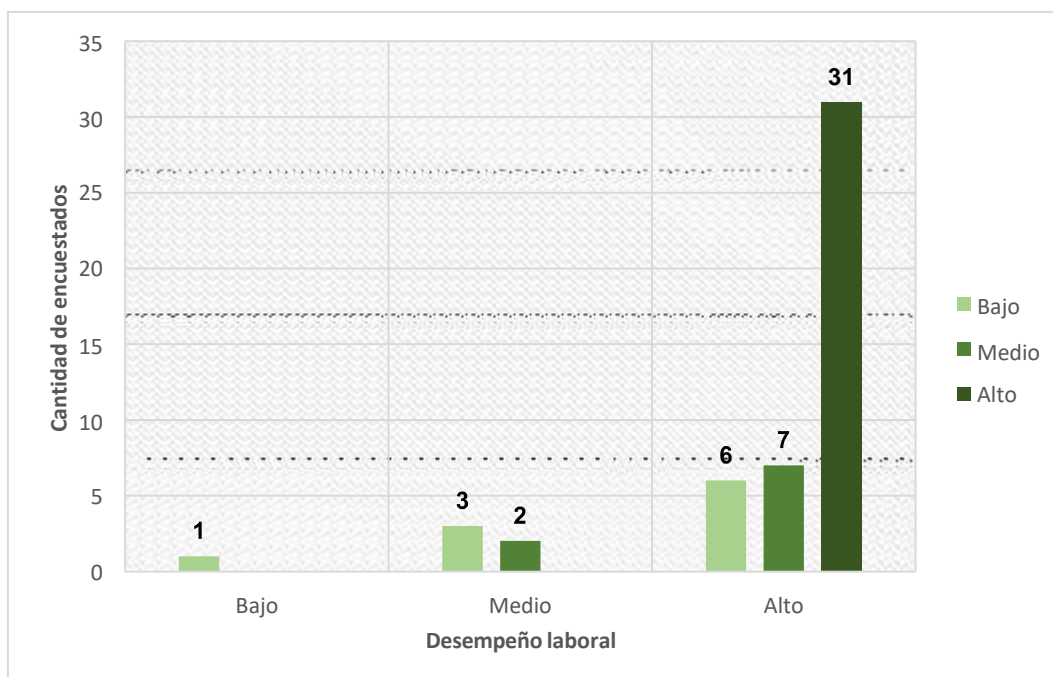
Tabla N°07:

Resultados de la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

Entorno laboral	Desempeño laboral			Total	Correlación
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	1	3	6	10	Rho = 47.7% (p valor = 0.000)
Medio		2	7	9	
Alto			31	31	
Total	1	5	44	50	

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Gráfico N° 04: Resultados de la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial



Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Interpretación:

31 colaboradores de una municipalidad provincial cuentan con un nivel alto en la dimensión entorno laboral del salario emocional además tienen un nivel alto en desempeño laboral.

Tabla N°08:

Relación de la dimensión entorno laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

			Desempeño laboral	Entorno laboral
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,477*
		Sig. (bilateral)		0.000
	Entorno laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,477*	1.000
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50
	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,499*
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,499*	1.000
Entorno laboral	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	50	50	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Elaborador por el investigador

Interpretación

Según los resultados de la Tabla N°08, se evidencia que existe una relación significativa ($p = 0.000$), entre la dimensión entorno laboral de variable salario emocional y el desempeño laboral, con un grado de relación de 47.7%%. Asimismo, podemos aseverar que a medida que el entorno laboral del salario emocional de los colaboradores de una municipalidad provincial aumente este se verá reflejado en un aumento desempeño laboral de los mismos.

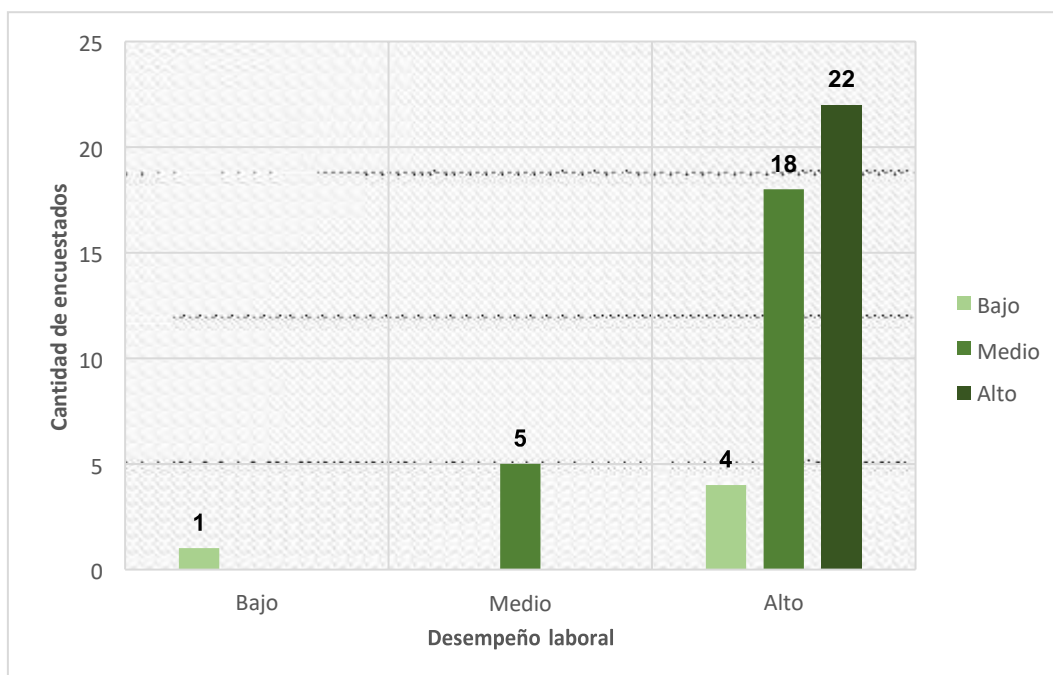
Tabla N°09:

Resultados del salario emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial

Salario emocional	Desempeño laboral			Total	Correlación
	Bajo	Medio	Alto		
Bajo	1		4	5	Rho = 30,4% (p valor = 0.026)
Medio		5	18	23	
Alto			22	22	
Total	1	5	44	50	

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Gráfico N° 05: Resultados del salario emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial



Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Interpretación:

El mayor grupo de colaboradores de una municipalidad provincial tienen un nivel alto de salario emocional y un desempeño laboral alto.

Tabla N°10:

Relación del salario emocional con el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad provincial.

			Desempeño laboral	Salario emocional
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.304*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	50	50
	Salario emocional	Coefficiente de correlación	0.304*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	
		N	50	50
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.313*
		Sig. (bilateral)		0.027
		N	50	50
	Salario emocional	Coefficiente de correlación	0.313*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.027	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta de Salario emocional y desempeño laboral

Elaborador por el investigador

Interpretación

Según los resultados de la Tabla N°10, se evidencia que existe una relación significativa ($p = 0.026$), entre la variable salario emocional y el desempeño laboral, con un grado de relación de 30.4%. Asimismo, podemos aseverar que a medida que el salario emocional de los colaboradores de una municipalidad provincial aumente este se verá reflejado en un aumento desempeño laboral de los mismos.

V. DISCUSIÓN

El estudio ejecutó como objetivo general determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial, 2023. Para ello se aplicó dos cuestionarios a un total de 50 colaboradores, una de ellas para medir el nivel de salario emocional y sus dimensiones (Oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral) y el otro cuestionario para medir el desempeño laboral.

Al observar la oportunidad de desarrollo de una municipalidad provincial con el desempeño laboral observamos que el mayor grupo de colaboradores de una municipalidad provincial tienen un desempeño alto, (50 colaboradores), 18 de ellos tienen una oportunidad de desarrollo alta, 22 poseen un nivel medio y 10 de ellos una planificación baja (Ver tabla 1). Dicho resultado nos permite determinar un 38.5% de grado de relación entre el salario emocional y el desempeño laboral, esta relación es estadísticamente significativa (p valor = 0.004). Además, podemos aseverar que a medida que la oportunidad de desarrollo mejore este se verá reflejado en un mejor desempeño laboral.

La evidencia tiene concordancia con los estudios previos revisados, como Koo et al. (2020) en colaboradores de una empresa hotelera del Corea del Sur, obtuvo una relación significativa ($r=.44$ $p<.05$) entre la delimitación de salario de tipo emocional y el perfil de desempeño de las funciones, asimismo, Lara y Salguero (2019) analizaron en colaboradores pertenecientes al área de Salud de Pública de Ecuador, la relación entre las mismas variables, hallándose significancia ($p<.05$) en los resultados de tipo estadísticos, de la misma manera Sudiardhita et al. (2018) en colaboradores de entidades bancarias halló evidencia significativa de la relación de variables ($p<.05$) dentro del contexto de Indonesia. Este conjunto de resultados respalda los hallazgos reportados por el estudio, al converger en la evidencia estadística.

Por lo consiguiente, el análisis teórico permite interpretar, que la implementación de procesos de refuerzo positivo, sin requerimiento de ser monetarios, como los reforzadores sociales, las oportunidades para el crecimiento, la flexibilidad familia-trabajo, y el reconocimiento del talento humano (Arango y Arias, 2018), incrementa

la capacidad del grupo humano por ejecutar una actividad laboral de forma activa, al cumplir con las funciones del puesto laboral y entregar un valor agregado a la organización mediante el propio desempeño manifestado (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Estos resultados se explican debido al impacto que tiene el aspecto emocional dentro del ser humano, de tal manera que las implicancias que ejerza la organización en el bienestar afectivo, conllevan a repercusiones en el compromiso del colaborador con su puesto de trabajo, como una forma de reciprocidad mutua, que refuerza el desempeño en el ámbito laboral.

A posterior, se discute los objetivos específicos, en primera instancia se identificó la relación entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral, como resultado se demostró presencia de una relación positiva mediana ($r=.38$), junto a significancia ($p<.05$), por lo cual, el proceso de investigación rechaza la hipótesis nula, y asume aceptar la primera hipótesis alterna planteada como específica.

De la misma manera, se halló en distintos estudios, como en Rodríguez (2022) realizado en colaboradores de una municipalidad de Chicama, halló que las posibilidades otorgadas por la organización para el progreso de sus colaboradores se relacionan significativamente ($p<.05$) con el ejercicio laboral; de la misma manera, Huillca (2022) en un grupo humano del ámbito de laboratorios médicos de Arequipa, la presencia de significancia ($p<.05$) en la relación de los mismos rasgos de estudio.

Los resultados reportados se interpretan de tal manera, que en la medida como se implemente procesos que impulsan el desarrollo profesional, además de la posibilidad de ascensos dentro de los puestos de trabajo, y en general la disposición implantada por la organización para el crecimiento progresivo, así como funcional de los colaboradores (Peña y Villón, 2018), también se incrementará en la misma medida la entrega del grupo humano dentro del cumplimiento efectivo de las funciones, manteniendo una disposición por efectuar íntegramente las actividades de trabajo, e incluso disponer una tendencia por generar una conducta agregada a las funciones, como contribución adicional a la organización (Reyes et al., 2018).

Estos hallazgos se explican desde el interés del colaborador por desarrollar una línea profesional y/o de carrera dentro de la organización, y con posibilidad de crecer dentro de otros ámbitos, que contribuyan a la autorrealización, lo cual, al ser un aspecto proporcionado por la organización, conlleva al interés por efectuar con un elevado desempeño la actividad laboral, para ser partícipe de estas oportunidades de desarrollo.

Cuando analizamos al salario en su dimensión balance de vida con el desempeño laboral observamos que el mayor grupo de colaboradores de una municipalidad provincial tienen un desempeño alto, (50 colaboradores), 29 de ellos tienen un balance de vida alto, 13 poseen un nivel medio y 8 de ellos una planificación baja (Ver tabla 3). Dicho resultado nos permite determinar un 29.7% de grado de relación entre el salario emocional y el desempeño laboral, esta relación es estadísticamente significativa (p valor = 0.029). Además, podemos aseverar que a medida que el balance de vida mejore este se verá reflejado en un mejor desempeño laboral.

Al respecto, los antecedentes convergen en los resultados, como Roca y Vargas (2022) en colaboradores de una organización del ámbito educativo de Huaraz, estimaron que la flexibilidad de la empresa para integrar la familia tiene significancia ($p < .05$) al relacionarse con el desempeño, de la misma manera Enciso y Mallqui (2021) en colaboradores de una municipalidad de la localidad Cáceres del Perú, también evidencio significancia ($p < .05$) al relacionar las mismas variable, avalando así los hallazgos y pautando el afianzamiento de los resultados para la caracterización de decisiones sustentadas.

Teóricamente, los resultados hallados indican que ante el interés creciente de la organización por integrar actividades donde participe la familia con el entorno laboral, así como disposiciones de flexibilidad para que los colaboradores tengan un equilibrio entre la responsabilidad familiar y las actividades laborales (Gil et al., 2019), propicia de manera significativa el incremento del proceso de ejercicio de las tareas que son consignadas al puesto de trabajo que se desempeña, de tal forma que el grupo laboral asume sus funciones demostrando un ejercicio efectivo (Boada, 2019).

Resultados que se atribuyen a la importancia de la vida familiar para el grupo laboral, debido que el sistema de interacción denominado familia, corresponde a un eje importante para el bienestar del ser humano, por tanto, las organizaciones que implementan este aspecto en concordancia a las actividades realizadas por el colaborador, conllevan a una mayor disposición de entrega, al generar un perfil de interés por el talento humano.

Con respecto al salario en su dimensión bienestar psicológico con el desempeño laboral observamos que el mayor grupo de colaboradores de una municipalidad provincial tienen un desempeño alto, (50 colaboradores), 22 de ellos tienen un balance de vida alto, 22 poseen un nivel medio y 6 de ellos una planificación baja (Ver tabla 5). Dicho resultado nos permite determinar un 25% de grado de relación entre el salario emocional y el desempeño laboral, esta relación es estadísticamente significativa (p valor = 0.067). así mismo, podemos aseverar que a medida que el bienestar psicológico mejore este se verá reflejado en un mejor desempeño laboral.

Resultados que son similares a los encontrados por Rodríguez (2020), referidos a colaboradores del ámbito público de una municipalidad del contexto Veintiséis de Octubre, hallándose que el reforzador psicológico demuestra significancia ($p < .05$) en la relación con el desempeño, de la misma manera Fogata (2022) en colaboradores de un multinivel dentro de Brasil, estimo una relación con características de significancia ($p < .05$) con el nivel de ejecución en las tareas laborales.

El conjunto de hallazgos, y soporte científico, permite entender, que las organizaciones que implementan actividades de reforzamiento emocional, como reconocimientos, recompensas significativas no monetarias, y disposiciones en general que aportan al estado emocional de bienestar (López et al., 2019) se suscita el incremento de la capacidad del grupo humano por ejecutar una actividad laboral de forma activa, así como en un periodo de continua manifestación, al cumplir con las funciones del puesto laboral y entregar un valor agregado a la organización mediante el propio desempeño manifestado (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Al respecto, se asume la relación significativa, debido que la salud del ser humano se engloba no solo por el aspecto físico, también tiene importantes implicancias psicológicas, por tanto, las empresas que implementan procesos de contribución a la salud ocupacional de manera integral, suscitan que el grupo laboral muestra reciprocidad a través del cumplimiento con alto desempeño de las tareas, además de una tendencia por ser partícipes en actividades de contribución adicional a la organización.

En cuanto al salario en su dimensión entorno laboral con el desempeño laboral observamos que el mayor grupo de colaboradores de una municipalidad provincial tienen un desempeño alto, (50 colaboradores), 31 de ellos tienen un entorno laboral alto, 09 poseen un nivel medio y 10 de ellos una planificación baja (Ver tabla 7). Dicho resultado nos permite determinar un 47.7% de grado de relación entre el salario emocional y el desempeño laboral, esta relación es estadísticamente significativa (p valor = 0.000). así mismo, podemos aseverar que a medida que el entorno laboral mejore este se verá reflejado en un mejor desempeño laboral.

El conjunto de resultados tienen correspondencia con las evidencias encontradas dentro de otros estudios, como delimita el estudio de Rodríguez (2020) en colaboradores del ámbito público de una municipalidad del contexto Veintiséis de Octubre, hallándose que el medio laboral demuestra significancia ($p < .05$) en la relación al rasgo del desempeño en el colaborador, de la misma manera Fogata (2022) en colaboradores de un multinivel dentro de Brasil, estimo una relación con características de significancia ($p < .05$) entre la delimitación del medio de trabajo, con la ejecución progresiva de las tareas dentro del medio empresarial.

Por tanto, la interpretación de los resultados estadísticos, permiten entender que la implementación de un medio de trabajo, caracterizada por relaciones positivas entre los colaboradores, donde se considera una interacción recíproca entre colaboradores, además de generar recursos físicas e infraestructurales suficientes para el ejercicio laboral (Espinoza y Toscano, 2020). se incrementará la entrega del grupo humano dentro del cumplimiento efectivo de las funciones, manteniendouna disposición por efectuar íntegramente las actividades de trabajo, e incluso

disponer una tendencia por generar una conducta agregada a las funciones asignadas, como la contribución adicional a la organización de participación laboral (Reyes et al., 2018).

En esta perspectiva de resultados, se debe explicar que un ambiente de trabajo con las suficientes disposiciones físicas y de integración del grupo humano en la actividad laboral, logra que cada uno de sus miembros ejecute un conjunto de acciones viables en el desarrollo de la propia organización, donde además el propio grupo de trabajo se siente satisfecho con el entorno donde trabaja, manteniéndose continuamente en participación, incluso de forma voluntaria.

Ante lo discutido, la investigación presenta una relevante contribución al campo de la toma de decisiones prácticas, al referir las relaciones del salario de modalidad emocional, y su dimensionalidad, con el desempeño, como evidencias que aproxima al grupo organizacional a una funcional toma de acciones para impulsar el propio desarrollo del medio empresarial, junto a ello se debe considerar, el beneficio al grupo social, representado principalmente por el talento humano, al estimar resultados que al ser usado en la toma de decisiones contribuye proporcionalmente a la salud ocupacional de sus miembros. Por otro lado, también se contribuye a lo teórico, tanto en reafirmar las hipótesis, como en el accionar de actualización mediante la revisión de los conceptos de las variables, y finalmente, la delimitación de un antecedente entre variables de importancia al campo de la investigación, para ser referente a sucesivos estudios.

Finalmente se puede observar que existe un mayor grupo de colaboradores de una municipalidad provincial que tienen un nivel alto de Salario emocional y desempeño laboral.

De igual modo se evidencia que existe una relación significativa de $P=0.026$ entre la variable Salario emocional y el desempeño laboral, con un grado de relación de 30.4%. Así mismo, se puede aseverar que a medida que el salario emocional de los colaboradores de una municipalidad provincial aumente este se verá reflejado en un aumento de desempeño laboral de los mismos.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre salario emocional con el desempeño laboral en una municipalidad provincial, 2023. (Rho= 30.4%, p valor = 0.026)
- Existe relación significativa entre salario emocional en su dimensión con oportunidades de desarrollo con el desempeño laboral en una municipalidad provincial,2023. (Rho= 38.5%, p valor = 0.004)
- Existe relación significativa entre salario emocional en su dimensión con el balance de vida con el desempeño laboral en una municipalidad provincial,2023. (Rho= 29.7%, p valor = 0.029)
- Existe relación significativa entre salario emocional en su dimensión con el bienestar psicológico con el desempeño laboral en una municipalidad provincial,2023. (Rho= 25%, p valor = 0.067)
- Existe relación significativa entre salario emocional en su dimensión con el entorno laboral con el desempeño laboral en una municipalidad provincial,2023. (Rho= 47.7%, p valor = 0.000)
- Existe relación significativa entre salario emocional en su dimensión con el entorno laboral con el desempeño laboral en una municipalidad provincial,2023. (Rho= 47.7%, p valor = 0.000)
- Existe relación significativa entre la variable Salario emocional y la variable desempeño laboral en una municipalidad provincial, 2023. (Rho= 30.4%, p valor = 0.026)

VII. RECOMENDACIONES

Implementar un programa de salario emocional que se desarrolle durante los próximos 6 meses, con la finalidad de evaluar su impacto dentro del desempeño laboral, para tales fines, el desarrollo debe comprender las áreas de oportunidades, de igual manera complementar el balance de vida, seguido con impulsar el bienestar psicológico e implementar un entorno de trabajo de relaciones sociales funcionales y de recursos físicos disponibles.

Realizar la implementación de actividades de capacitación de manera trimestral que sean de acceso libre para los colaboradores en las distintas competencias, según las necesidades de cada puesto de trabajo, de igual manera generar oportunidades para el ascenso laboral acorde al propio desempeño demostrado por el colaborador.

Ejecutar actividades integradoras que beneficien a la familia, en un proceso donde se realice la integración del grupo laboral en conjunto con el medio familiar, con la finalidad de cohesionar al grupo laboral, y evidenciar el interés de la organización por generar un balance entre la familia y la responsabilidad laboral de los colaboradores.

Implementar un programa de refuerzo positivo, el cual disponga el reconocimiento social, así como la valoración en público de cada colaborador, con la finalidad que impulse el estado de bienestar del grupo humano, de tal forma que se propicie un perfil emocional de interés por la empresa.

Gestionar la implementación de una infraestructura que cuente con los recursos físicos necesarios para la realización de las tareas que enmarca cada puesto, además de procurar promover relaciones sociales funcionales, mediante la capacitación en la empatía y asertividad, que permita integrar al colectivo humano en la interacción.

REFERENCIAS

- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. & Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 23(3), 74-80. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>
- Arango, L. y Arias, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 6(1), 3-6. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Armijos-Robles, L., Campos-Carrillo, A., & Hidalgo-Luzuriaga, Y. (2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica: Una revisión de literatura (2009-2018). *Economía y Negocios*, 11(1), 104-117. <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/1068>
- Asaari, M., Desa, N. & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48-59. <http://eprints.usm.my/45246/1/hasmi%20IJB%202019%2014%284%29%2048-59.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J. & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las*

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT.* CONCYTEC.

<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. Lima: CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Enciso, G. y Mallqui, A. (2021). *Salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021.* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72336/Enciso_MGP-Mallqui_AAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

Fogaca, N., Paschoal, T., Ferreira, M. & Torres, C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1-27. <https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?format=pdf&lang=en>

Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruiz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian*

Journal of Science and Technology, 12(42), 1-18.
<https://indjst.org/articles/development-of-an-emotional-salary-model-a-case-of-application>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGrawHill.

Huillca, J. (2022). *Relación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la planta cápsulas blandas de laboratorios Portugal Arequipa, 2022*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14462/RIhumobjb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Joo, B. & Bennett, R. (2018). The influence of proactivity on creative behavior, organizational commitment, and job performance: evidence from a Korean multinational. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), 1-20. <https://scholars.fhsu.edu/jiibr/vol5/iss1/2/>

Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S. & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1528008X.2019.1663572>

Narayanamurthy, G. & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance—moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 1(234), 1-10.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527321000517>

Lara, M. & Salguero, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital

Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16), 12-29.
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>

Liu, N., Mao, J. & Guan, J. (2020). Knowledge convergence and organization innovation: the moderating role of relational embeddedness. *Scientometrics*, 125(3), 1899-1921. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-020-03684-2>

López, C., Chávez, A., Peña, M. y Guevara, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(3), 95-105. <https://www.theibfr.com/download/riaf/riaf/riaf-v11n3-2018/RIAF-V11N3-2018-8.pdf>

Lu, C. & Niu, Y. (2022). Do companies compare employees' salaries? Evidence from stated-owned enterprise group. *China Journal of Accounting Research*, 15(3), 1-10.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1755309122000326>

Lópera, I., López, C. & Santacruz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-10. https://www.researchgate.net/profile/Victor-Gil-Vera/publication/337772053_Development_of_an_Emotional_Salary_Model_a_Case_of_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-of-an-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf

Martínez, K. (2021). *Salario emocional y desempeño laboral en colaboradores de una inmobiliaria de Trujillo en tiempos de pandemia, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72336?show=full>

Meza, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3010>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_749659.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_771742

Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>

Park, J. & Tran, T. (2018). Internal marketing, employee customer-oriented behaviors, and customer behavioral responses. *Psychology & Marketing*, 35(6), 412-426. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/mar.21095>

Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Porsgaard, C., Haubjerg, M., & Hansen, Z. (2018). A framework for operational due diligence. *Production Engineering*, 12(5), 633-645. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11740-018-0842-z>

Quintero, L. y Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva.

- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008
- Reyes, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J. y Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22. <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>
- Roca, W. & Vargas, F. (2022). *Salario emocional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6761/ROCA%20ESPINOZA%20WENDY%20ESTEPHANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, J. (2022) *Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad. 2021*. [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85912/Rodr%20c3%adguez_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R. & Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100141

Salvador-Moreno, J., Torrens, M., Vega, V. & Noroña, D. (2021). Design and Validation of an Instrument for the Insertion of Emotional Salary in the Face of COVID-19). *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3818604

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. Lima: Universidad Ricardo Palma.
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva-Monsalve, G. (2019). Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional. *AiBi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(1), 14-19.
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T. & Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
https://www.researchgate.net/profile/Saparuddin-Mukhtar/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TBK/links/5de6ccb24585159aa45f62cd/The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-Pt-Bank-xyz-Persero-TBK.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail

Yépez, S. & Paredes, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Aglala*, 11(2), 39-51.
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/169>

Zheng, X., Ping, F., Pu, Y., Wang, Y., Montenegro-Marin, C. & Khalaf, O. (2021). Recognize and regulate the importance of work-place emotions based on organizational adaptive emotion control. *Aggression and Violent Behavior*, 1(11), 1-10.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178921000112>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia interna del informe de investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN: Salario emocional y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial.

INTRODUCCIÓN	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
		VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación tiene el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial?</p> <p>JUSTIFICACIÓN: N: implicancias prácticas, al conocer la relación del salario emocional con el desempeño del colaborador, se facilita la implementación de prácticas y decisiones oportunas, también cuenta con relevancia social, debido que a largo plazo los hallazgos favorecen a la</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>Rodríguez (2022) concluyó que el implementar un salario basado en el reconocimiento, la reafirmación y el interés por el desarrollo profesional del colaborador, propicia un importante incremento en el desempeño que es ejercido en las funciones de trabajo.</p> <p>Huillca (2022) concluyó que la implementación de procesos salariales representados por el reconocimiento, y las posibilidades de desarrollo propician un mayor desempeño del talento humano.</p> <p>Rodríguez (2020) concluyó que implementar un salario emocional basado en un ambiente favorable, así como en relaciones satisfactorias promueve</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Salario emocional</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>practica donde se genera una compensación al colaborador, lo cual representa un proceso no monetario, pero que también es percibido como significativo en términos de refuerzo para el talento humano, por lo cual estimula una mayor participación dentro de la actividad ocupacional</p>	<p>Oportunidades de desarrollo.</p> <p>Balance de vida.</p> <p>Bienestar psicológico.</p> <p>Entorno laboral.</p>	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coaching - Mentoring - Formación continua - Plan de carrera - Trabajo flexible - Salud laboral - Integración de la familia - Reconocimiento - Autonomía - Compañerismo - Infraestructura - Trabajo en equipo 	<p>MÉTODOS: Se utilizará dos métodos dentro de la plataforma IBM SPSS 25, primeramente, el descriptivo, para determinar los niveles bajo, medio y alto, tanto del salario emocional como del desempeño laboral, en una presentación de frecuencias junto a los porcentajes equivalentes, en formato de tablas y gráficos según norma APA 7ma edición.</p> <p>En segunda instancia, se utilizará el método inferencial, que empieza por la prueba de normalidad, Kolmogorov</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:</p> <p>. Los resultados evidencian una relación positiva mediana ($r=.41$) y significancia ($p<.05$), de manera específica se encontró que el desempeño laboral tiene una relación $r=.38$ $p<.05$ con las oportunidades de desarrollo, asimismo de $r=.34$ $p<.05$ con el balance de vida, de $r=.35$ $p<.05$ con el bienestar psicológico, y de $r=.43$ $p<.05$ con el entorno laboral.</p>	<p>El estudio ejecutó como objetivo general, determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial, hallándose a través del propicio análisis estadístico la presencia de una relación con una direccionalidad positiva mediana ($r=.41$) con significancia ($p<.05$), lo cual permite aceptar la hipótesis general, en tanto, la hipótesis nula es rechazada.</p> <p>La evidencia tiene</p>	<p>Se determinó la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial, hallándose una relación positiva mediana ($r=.41$) y significancia ($p<.05$).</p> <p>Se identificó la relación entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral, encontrándose una relación positiva mediana ($r=.38$), junto a significancia ($p<.05$).</p>	<p>Implementar un programa de salario emocional que se desarrolle durante los próximos 6 meses, con la finalidad de evaluar su impacto dentro del desempeño laboral, para tales fines, el desarrollo debe comprender las áreas de oportunidades, de igual manera complementar el balance de vida, seguido con impulsar el bienestar psicológico e implementar un entorno de trabajo de relaciones sociales funcionales y de recursos físicos disponibles.</p> <p>Realizar la implementación de actividades de capacitación de manera trimestral que sean de acceso libre para los colaboradores en las</p>

<p>implementación de procesos que benefician al estado de bienestar del talento humano y en consecuencia a las actividades laborales. Así también, contribuye a nivel metodológico al suscitar procedimientos estadísticos de referencia, al establecer la correlación de las variables, al mismo tiempo, que reporta la confiabilidad de los instrumentos a utilizar, lo cual caracteriza un precedente de investigación. Por último, a nivel teórico, contribuye con la revisión de conceptos recientes, referidos al salario emocional, así como al desempeño, de aporte a la vertiente académica-formativa.</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>el desempeño entre el talento humano. Fogata (2022) concluyó que el implementar un salario basado en el reconocimiento, el apoyo en el trabajo del colaborador, propicia un importante incremento en el desempeño de las funciones. Koo et al. (2020) concluyó que la implementación de procesos salariales representados por recompensas que suscitan bienestar a nivel afectivo propicia un mayor desempeño del talento humano. (2020) concluyó que implementar un salario emocional basado en la motivación y la afiliación con la empresa, promueve el desempeño significativo del grupo humano.</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS VARIABLES:</p> <p>el modelo teórico que explica el salario emocional acaece en la teoría de la fidelización, la cual representa un proceso donde el talento humano genera un estado de fidelidad hacia la organización, lo cual es logrado a través de</p>	<p>(Arango y Arias, 2018).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL: se asume a partir de las puntuaciones directas alcanzadas por los ítems del Cuestionario de salario emocional (Martínez, 2021).</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Ordinal</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p>			<p>Smirnov, como procedimiento que determina el uso del coeficiente para establecer la correlación, sea el Rho de Spearman ante una distribución no normal ($p < .05$), además la significancia estadística (p), que permite cumplir con los objetivos correlacionales y la verificación de las hipótesis, presentando hallazgos en tablas según la normativa APA en su séptima edición.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: N: Aplicada, acorde a los fines del estudio</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: N: No experimental, transversal, correlacional</p>		<p>concordancia con los estudios previos revisados, como Koo et al. (2020) en colaboradores de una empresa hotelera del Corea del Sur, obtuvo una relación significativa ($r = .44$ $p < .05$) entre la delimitación de salario de tipo emocional y el perfil de desempeño de las funciones, asimismo, Lara y Salguero (2019) analizaron en colaboradores pertenecientes al área de Salud de Pública de Ecuador, la relación entre las mismas variables, hallándose significancia ($p < .05$) en los resultados de tipo estadísticos, de la misma manera Sudiardhita et al. (2018) en colaboradores de entidades bancarias halló evidencia significativa de</p>	<p>Se identificó la relación entre la dimensión balance de vida y el desempeño laboral, reportándose una relación positiva, de magnitud moderada ($r = .34$), además significativa ($p < .05$).</p> <p>Se identificó la relación entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral, los resultados demuestran la presencia de una relación positiva mediana ($r = .32$) y significativa ($p < .05$).</p> <p>Se identificó la relación entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral, hallándose una relación positiva mediana ($r = .43$) con</p>	<p>distintas competencias, según las necesidades de cada puesto de trabajo, de igual manera generar oportunidades para el ascenso laboral acorde al propio desempeño demostrado por el colaborador.</p> <p>Ejecutar actividades integradoras que beneficien a la familia, en un proceso donde se realice la integración del grupo laboral en conjunto con el medio familiar, con la finalidad de cohesionar al grupo laboral, y evidenciar el interés de la organización por generar un balance entre la familia y la responsabilidad laboral de los colaboradores.</p> <p>Implementar un programa de refuerzo positivo, el cual disponga el reconocimiento social, así como la valoración en público de cada colaborador, con la finalidad que impulse el estado de bienestar del grupo humano, de tal forma que se propicie un perfil emocional de</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

<p>Determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión balance de vida y el desempeño laboral.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa</p>	<p>procesos de implementación de refuerzos, tanto económicos como emocionales, que permiten estimular el deseo del colaborador por mantenerse dentro de la empresa, ello en consecuencia de recibir estímulos positivos (Quintero y Betancur, 2018).</p> <p>la teoría que explica el desempeño laboral, se caracteriza por ser la del desarrollo organizacional, la misma que delimita como la empresa orientada al posicionamiento dentro del mercado, así como al progreso continuo, debe evaluar como principal eje, el desempeño del talento humano, y en esta medida implementar prácticas que favorezcan al ejercicio efectivo de las funciones de los colaboradores es un proceso de continua evaluación, ya que el nivel de productividad tiene vínculo estrecho con el desempeño, que finalmente favorece a un estado de desarrollo organizacional funcional (Silva-Monsalve, 2019).</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES:</p> <p>Salario emocional:</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>DEFINICION COCNEPTUAL</p> <p>ejercicio efectivo de las funciones, las cuales son realizadas de manera continua, y en función a los objetivos que establece el ente organizacional, de tal manera que se logra cubrir con las disposiciones que estipula el medio laboral, además de favorecer a los procesos de logro (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>se asume a partir de las puntuaciones directas alcanzadas por los ítems del Cuestionario de desempeño emocional (Martínez, 2021).</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p>			<p>POBLACION:</p> <p>50 colaboradores de una municipalidad provincial</p> <p>MUESTRA:</p> <p>50 colaboradores de una municipalidad provincial</p> <p>MUESTREO:</p> <p>No aplica</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTO S:</p> <p>Técnica de la encuesta, Cuestionario de salario emocional, Cuestionario de desempeño laboral</p>	<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</p> <p>Existe relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial, de manera específica se hipotética, existe relación significativa entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral, asimismo, existe relación significativa entre la dimensión balance de vida y el desempeño laboral, seguidamente, existe relación significativa</p>	<p>la relación de variables ($p < .05$) dentro del contexto de Indonesia. Este conjunto de resultados respalda los hallazgos reportados por el estudio, al converger en la evidencia estadística.</p> <p>Por lo consiguiente, el análisis teórico permite interpretar, que la implementación de procesos de refuerzo positivo, sin requerimiento de ser monetarios, como los reforzadores sociales, las oportunidades para el crecimiento, la flexibilidad familia-trabajo, y el reconocimiento del talento humano (Arango y Arias, 2018), incrementa la capacidad del grupo humano por ejecutar una actividad laboral de forma activa, al cumplir con</p>	<p>significancia ($p < .05$).</p>	<p>interés por la empresa.</p> <p>Gestionar la implementación de una infraestructura que cuente con los recursos físicos necesarios para la realización de las tareas que enmarca cada puesto, además de procurar promover relaciones sociales funcionales, mediante la capacitación en la empatía y asertividad, que permita integrar al colectivo humano en la interacción.</p>
---	--	---	--	--	--	--	--	---	---

<p>entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión balance de vida y el desempeño laboral.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral</p>	<p>facilidad de crecimiento profesional, disposición de ascensos, capacitaciones (Oportunidades de desarrollo), actividades integradoras, flexibilidad ante emergencias familiares, atención a la familia (Balance de vida), satisfacción, reconocimiento, autonomía (Bienestar psicológico), cohesión laboral, recursos físicos, relaciones socio-laborales (Entorno laboral).</p> <p>Desempeño laboral: iniciativa, intención de mejora (Proactividad), empatía, atención al cliente, comunicación efectiva (Capacidad de servicio), nivel de formación, formación continua (Conocimientos), rapidez en realizar la tarea, cumplimiento de objetivos (Diligencia en el trabajo).</p> <p>PARADIGMAS: post-positivismo que es como paradigma, indica que la realidad es aprehensible de forma imperfecta por la propia naturaleza del ser humano. Los hallazgos son considerados como probables.</p>	Ordinal				<p>entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral, finalmente, existe relación significativa entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral.</p>	<p>las funciones del puesto laboral y entregar un valor agregado a la organización mediante el propio desempeño manifestado (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).</p> <p>Estos resultados se explican debido al impacto que tiene el aspecto emocional dentro del ser humano, de tal manera que las implicancias que ejerza la organización en el bienestar afectivo, conlleva a repercusiones en el compromiso del colaborador con su puesto de trabajo.</p>		
---	--	---------	--	--	--	--	---	--	--

Anexo 2

Operacionalización

Tabla 6

Matriz de operacionalización de la variable salario emocional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Salario emocional	gratificación y/o beneficio que otorga la organización sobre sus colaboradores, que no representa la remuneración económica, pero que de igual manera comprende un estímulo representativo para el talento humano (Arango y Arias, 2018).	se asume según las puntuaciones alcanzadas de manera directa por los ítems del cuestionario de salario emocional (Martínez, 2021).	Oportunidades de desarrollo. Ítems: 1, 2, 3, 4. Balance de vida. Ítems: 5, 6, 7. Bienestar psicológico. Ítems: 8, 9. Entorno laboral. Ítems: 10, 11.	- Coaching - Mentoring - Formación continua - Plan de carrera - Trabajo flexible - Salud laboral - Integración de la familia - Reconocimiento - Autonomía - Compañerismo - Infraestructura - Trabajo en equipo	Ordinal

Tabla 7

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	ejercicio de las funciones laborales acorde al puesto de trabajo, donde se evidencia la disposición por abordar las tareas, responsabilidades y actividades adicionales dentro de la organización, que tiene como fin procurar el desarrollo de la empresa, dentro de los objetivos planteados (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).	se asume según las puntuaciones alcanzadas de manera directa por los ítems del cuestionario de desempeño laboral (Martínez, 2021).	Proactividad. Ítems: 1, 2, 3. Capacidad de servicio. Ítems: 4, 5, 6. Conocimiento s. Ítems: 7, 8. Diligencia en el trabajo. Ítems: 9, 10, 11.	- Iniciativa - Búsqueda de oportunidad de mejora - Fiabilidad - Empatía - Capacidad de respuesta - Conocimientos específicos del puesto. - Destreza para el uso de herramientas - Cumplimiento de horario - Presentación - Cumplimiento de indicaciones	Ordinal

Anexo 3

Baremos según puntos de corte

Tabla 8

Baremos según puntos de corte para la variable salario emocional y sus dimensiones

Nivel	Dimensiones									salario emocional					
	Oportunidad de desarrollo			Balance de vida			Bienestar psicológico				Entorno laboral				
Alto	16	-	20	12	-	15	8	-	10	8	-	10	41	-	55
Medio	10	-	15	7	-	11	6	-	7	6	-	7	27	-	40
Bajo	4	-	9	3	-	7	2	-	5	2	-	5	11	-	26

Tabla 9

Baremos según puntos de corte para la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Dimensiones												Desempeño laboral		
	Proactividad			Capacidad de servicio			Conocimientos			Diligencia en el trabajo					
Alto	12	-	15	12	-	15	8	-	10	12	-	15	41	-	55
Medio	8	-	11	8	-	11	6	-	7	8	-	11	27	-	40
Bajo	3	-	7	3	-	7	2	-	5	3	-	7	11	-	26

Anexo 4

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de la variable salario emocional, así como de su dimensionalidad, y de la variable desempeño laboral

Variable/ dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	p
Salario emocional	.871	50	.434
Oportunidad de desarrollo	.987	50	.284
Balance de vida	1.164	50	.133
Bienestar psicológico	1.069	50	.203
Entorno laboral	1.365	50	.048
Desempeño laboral	1.297	50	.069

Nota: p=valor de significancia estadística

En la tabla 8 se especifica la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, la cual evidencia una distribución normal por valores p mayores a .05 en la mayoría de dimensiones, lo cual dispone el uso del coeficiente r de Pearson.

Anexo 5

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 11

Confiabilidad de los instrumentos para el instrumento de salario emocional

Variable	Alfa
Salario emocional	.90
Desempeño laboral	.93

En la tabla 9 se especifica la confiabilidad de los instrumentos con valores de criterio elevado para la precisión de los test

Anexo 6

Instrumentos

CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

Sexo: _____ Edad: _____ Área de trabajo: _____

Marque con una (X) la alternativa que usted considere valida de acuerdo con el ítem en los siguientes casilleros. El éxito de esta investigación depende de la sinceridad de su respuesta. El cuestionario es anónimo.

- 1= Totalmente desacuerdo
- 2= Desacuerdo
- 3= Ni de acuerdo ni desacuerdo
- 4= Casi de acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. La empresa pensando en sus colaboradores implementa capacitaciones orientadas a reforzar el trabajo diario.					
2. La empresa se encarga de que todos sus trabajadores permanentemente estén actualizados					
3. Mi jefe inmediato contribuye en mi crecimiento personal y laboral.					
4. La empresa me permite tener una línea de carrera.					
5. La empresa me permite flexibilizar mi horario laboral cuando la urgencia lo amerita					
6. La organización se preocupa del estado de salud de sus colaboradores					
7. Estoy satisfecho/a con mi centro laboral porque permite la integración familiar mediante actividades organizadas.					
8. La organización se preocupa por reconocer los logros personales de los colaboradores.					
9. Mi jefe inmediato nos prepara de acuerdo a las actividades asignadas a tomar decisiones oportunas y certeras.					
10. Los compañeros de trabajo son solidarios porque es parte de la filosofía de la organización.					
11. La empresa promueve el trabajo en equipo para cumplir con las metas organizacionales.					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Sexo: _____ Edad: _____ Área de trabajo: _____

A continuación, se te presenta una serie de preguntas marca en los casilleros la opción que más de ajuste a tu forma de ser dentro de tu trabajo.

1= En total desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indeciso

4= De acuerdo

5= En total de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Su labor supera las expectativas planificadas?					
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?					
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
4. ¿Cumple eficazmente las indicaciones de su trabajo?					
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6. ¿Comprende la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?					
8. ¿Conoce y hace buen uso de las herramientas de trabajo?					
9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de su puesto?					
10. ¿Hace correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?					
11. ¿Coordina eficazmente con su compañero antes de culminar su horario de trabajo?					

Enlace drive para visualizar cuestionarios realizados:

<https://drive.google.com/drive/folders/1QB0pjVlx1NqqCcEEtxcaxjt3BBBe79NQo>

Enlace drive para consentimientos informados:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpc_4axncdv61aKgHJSaoWMadcU

[WzuTaukiLvjMajPSta-A/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpc_4axncdv61aKgHJSaoWMadcU/WzuTaukiLvjMajPSta-A/viewform)

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN MODO DRIVE

51 respuestas Vincular con Hojas de cálculo

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

< 1 de 51 > Print Delete

No se pueden editar las respuestas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Salario emocional y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad provincial.", cuyo objetivo es determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Pacasmayo

¿ESTÁ USTED DE ACUERDO EN PARTICIPAR DE LOS CUESTIONARIOS SALARIO EMOCIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

SI

NO

SEXO

HOMBRE

MUJER

EDAD

18 - 35

36 a más

RESUMEN DE RESPUESTAS

