



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Salario emocional y desempeño laboral en colaboradores de la
Municipalidad de Chiclayo 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Inoñan Sanchez, Oscar Raul (orcid.org/0000-0002-8200-9062)

ASESORA:

Mgtr. Idrogo Cabrera, Mary Cleofe (orcid.org/0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, el trabajo va dedicado a Dios, por permitirme gozar de salud y oportunidades laborales para poder sustentar mis estudios; en segundo lugar, está dedicado a mis padres por brindarme su apoyo fraternal para seguir adelante con este anhelo académico y en tercer lugar, va dedicado a mis amistades por impulsarme a lograr cumplir este objetivo.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por alinear mi camino para poder cumplir con este anhelo profesional, en segundo lugar, agradezco a mis docentes por inculcarme aprendizajes sobre mi desarrollo profesional, en tercer lugar, agradezco a mis padres por brindarme su apoyo incondicional y, en cuarto lugar, agradezco a mis amistades por confiar en mí y brindarme consuelos para los momentos difíciles que me toco afrontar en este proceso académico.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Salario emocional y el desempeño laboral	17
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de salario emocional	18
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral	19
Tabla 4. Dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral	20
Tabla 5. Dimensión balance de vida y el desempeño laboral	21
Tabla 6. Dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral	21
Tabla 7. Dimensión entorno laboral y el desempeño laboral	21

Resumen

La investigación de diseño no experimental, transversal correlacional, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023, para lo cual, se establecieron cuatro objetivos específicos. Se aplicó el Cuestionario de salario emocional y el Cuestionario de desempeño laboral. La muestra se conformó por 487 colaboradores, con una distribución de 225 mujeres y 262 hombres, de 27 a 55 años de edad. Los resultados refieren la presencia de una relación positiva significativa entre variables ($\rho=.30$ $p<.05$), de manera específica se encontró que prevalece el nivel alto de salario emocional, de igual manera, en el desempeño laboral prevalece el nivel alto, en lo inferencial se halló que el desempeño laboral tiene relaciones positivas significativas con las oportunidades de desarrollo ($\rho=.30$ $p<.05$), con el balance de vida ($\rho=.450$ $p<.05$), con el bienestar psicológico ($\rho=.220$ $p<.05$) y con el entorno laboral ($\rho=.350$ $p<.05$). Se concluyó que ante mayor salario emocional mayor será el desempleo laboral.

Palabras clave: Salario, emocional, desempeño, laboral, correlación.

Abstract

The non-experimental, cross-correlational design research had the general objective of determining the relationship between emotional salary and job performance in employees of the municipality of Chiclayo 2023, for which four specific objectives were established. The Emotional Salary Questionnaire and the Job Performance Questionnaire were applied. The sample was made up of 487 employees, with a distribution of 225 women and 262 men, from 27 to 55 years of age. The results refer to the presence of a significant positive relationship between variables ($\rho=.30$ $p<.05$), specifically it was found that the high level of emotional salary prevails, in the same way, in work performance the high level prevails, inferentially, it was found that job performance has significant positive relationships with development opportunities ($\rho=.30$ $p<.05$), with life balance ($\rho=.450$ $p<.05$), with psychological well-being ($\rho=.220$ $p<.05$) and with the work environment ($\rho=.350$ $p<.05$). It was concluded that the greater the emotional salary, the higher the job unemployment will be.

Keywords: Salary, emotional, performance, labor, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño del talento humano es un eje fundamental en el desarrollo de la organización, como tal, los entornos competentes muestran un creciente interés por promover esta cualidad en los colaboradores (Zheng et al., 2021), aún más, en un contexto donde la emergencia sanitaria, atribuida al virus SARS CoV 2, impactó en los procesos tradicionales (Hernández, 2020), y trajo como consecuencia cese de las actividades laborales presenciales, despidos masivos, recorte de sueldos, incremento en las actividades asignadas a cada colaborador, incremento de horas frente al ordenador o móvil, entre otras, asumidas para mantener el funcionamiento de las organizaciones (Maduwinarti y Andayani, 2021).

Al respecto, a nivel internacional, se evidencio que el 50% de las organizaciones disminuyo de manera brusca su productividad, ello, debido a un bajo desempeño del talento humano, lo cual sucedió desde el inicio de la pandemia por la COVID-19, la misma que conllevó a 47 millones de despidos, un aumento en las funciones asignadas a cada colaborador que conservó su puesto, asimismo, depreciación del salario monetario, remuneración a destiempo y en general un escenario de presión ante las elevadas posibilidades de contagio, que en su conjunto afectó la capacidad de ejecución de las funciones, viéndose perjudicado el desempeño laboral, en consecuencia el proceso de crecimiento organizacional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Asimismo, en el Perú, la pandemia conllevó a una caída importante del producto bruto interno (PBI), en un margen del -13.9%, en consecuencia, las organizaciones tanto públicas como privadas adoptaron medidas de urgencia para mantener su funcionamiento, tal es el caso de conservar únicamente al personal indispensable, lo cual produjo el despido masivo, en tanto, quienes mantuvieron sus puestos de trabajo están sobrecargados de funciones, en más del 50% de los casos tienen salarios reducidos, y muchas veces todo esto es encomendado a destiempo, aumentando el temor constante de contraer el virus SARS CoV 2 en la empresa, que incide en el desempeño funcional del talento (OIT, 2020).

Ahora bien, a nivel local, este escenario no es distinto, dentro de la municipalidad de Chiclayo se registró una disminución del desempeño del talento humano en más del 20% de las áreas, ello como resultado de un estado de emergencia sanitaria que suscito el despido de personal, la suspensión del talento humano, el reajuste de los sueldos monetarios, la asignación de más funciones en los colaboradores, que indudablemente impacta en la capacidad de ejecución de las funciones. (Avalos, 2022).

Esta problemática conlleva a la necesidad de implementar procesos alternos que, para la promoción del desempeño en el colaborador, con la finalidad de impulsar el desarrollo organizacional desde el eje del talento humano (Narayanamurthy y Tortorella, 2021), en esta perspectiva el salario de tipo emocional se posiciona como una opción altamente viable para ser implementada dentro de entornos organizacionales. Al conocer cuáles fueron las repercusiones al nivel laboral gracias a la pandemia las organizaciones deben poner énfasis en trabajar en conjunto con sus colaboradores para evitar cualquier situación que vengan en el futuro y las empresas estén preparados para abordar posibles situaciones que se puedan presentar (Moreno et al, 2021).

En la municipalidad tuvieron dificultades por el motivo de que algunos colaboradores tenían años trabajando de manera presencial y esto les afectó cuando tuvieron que realizar trabajo remoto, porque tenían que tener internet en casa, saber manejar una laptop y diferentes programas para realizar el trabajo, pero a pesar de las dificultades pudieron ser capacitados en diferentes plataformas para así evitar recorte de personal.

Ante lo planteado la investigación formula como interrogante, ¿Cuál es la relación del salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023?

Asimismo, el estudio se justifica acorde a tres lineamientos, en primer lugar, a nivel práctico, los hallazgos obtenidos permitieron asumir decisiones efectivas dentro de

la praxis ejercida por el profesional de la psicología organizacional, al contar con evidencia de la relación del salario emocional y el desempeño laboral, así como de sus dimensiones, se logró promover un accionar altamente efectivo a favor del desarrollo organizacional. Asimismo, se cuenta con un aporte a nivel social, referido al beneficio del grupo humano, al generar hallazgos que, al ser utilizados en la toma de decisiones de la problemática del bajo desempeño laboral, se benefició en la salud ocupacional desde la perspectiva del bienestar emocional, referido a la implementación objetiva del salario emocional y su dimensionalidad, según la evidencia. En tercer lugar, se tiene su contribución a nivel teórico, al generar una revisión de fundamentos conceptuales enmarcados en la teoría de presentación actual tanto nacional como internacional, convirtiéndose en un importante referente en el apartado académico y profesional.

En esta perspectiva, se hizo imperante la implementación de otros procesos alternos para favorecer al desempeño laboral, como es el salario emocional, el cual caracteriza un estímulo no relacionado a lo monetario, pero si percibido como significativo y por ende impulsador del desempeño (Heras, 2020).

A continuación, el objetivo general del estudio fue, determinar la relación entre salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023, de manera específica se estableció, analizar el nivel de las dimensiones de salario emocional, analizar el nivel de desempeño laboral, identificar la relación de la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral, asimismo, identificar la relación de la dimensión balance de vida y el desempeño laboral, identificar la relación entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral, por último, en identificar la relación entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis general se plantea, existe relación positiva significativa entre salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023, y como hipótesis nula, existe relación negativa significativa entre salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta una recopilación de estudios previos realizados sobre salario emocional y desempeño laboral.

En el contexto de investigación internacional Fogaca et al. (2021) relaciono el salario emocional con el desempeño ejercido dentro del puesto de trabajo en una empresa de atención al cliente de Brasil, evaluó 730 colaboradores, con una edad promedio de 41 años. Empleo el diseño no experimental correlacional. En el cual se concluyó. Los resultados mostraron que el desempeño de los empleados se relacionó significativamente ($p < .05$) con el reconocimiento del trabajo y también se relacionó de manera estadísticamente significativa ($p < .01$) con el apoyo al desarrollo profesional recibido por la organización. Se concluyó que la práctica del desarrollo profesional en las organizaciones puede mejorar significativamente los resultados laborales.

Koo et al. (2020) realizaron un estudio con el objetivo de vincular tipos afectivos de recompensa con el desempeño en el ámbito empresarial. La muestra estuvo compuesta por 307 participantes de entre 21 y 51 años de varias empresas hoteleras de Corea del Sur. El método utilizado fue un diseño no experimental correlacional. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la recompensa emocional y el desempeño del grupo humano con un coeficiente de $r = 0.44$. Se concluye que en la medida en que aumente proporcionalmente la recompensa emocional en la organización, aumentará el desempeño del talento, lo que será mutuamente beneficioso.

Viñan et al. (2018) analizo la relación entre la recompensa emocional y el desempeño caracterizado por la lealtad del talento. La muestra estuvo conformada por 30 participantes entre 22 y 42 años de edad de una región administrativa de una empresa pública del Ecuador. El método se desarrolla en forma de correlación simple. Se encontró que el desempeño laboral tenía una relación de $r = 0,42^{**}$ con el equilibrio entre la vida laboral y personal, y de manera

similar, las buenas interacciones con los líderes empresariales tenían una relación de $r = 0,40^{**}$, e informé una relación de $r = 0,39^{*}$ * entre el trabajo ambiente. Se concluyó que la creación de un espacio equilibrado entre el hogar y el trabajo y la creación de relaciones satisfactorias entre las áreas de la organización tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral y aumentó la lealtad del talento.

El Perú no ha sido ajeno a realizar estudios en organizaciones, es así que Rodríguez (2022) examinó el salario de tipo emocional y el desempeño en la municipalidad de Chicama, donde participaron 37 colaboradores con una edad promedio de 35 años. Aplicó el diseño no experimental correlacional. Logró establecer la relación directa entre las variables, por lo que concluyó que mientras se incrementa el salario emocional dentro del entorno de la municipalidad de manera proporcional se aumentará el rendimiento de los colaboradores.

Huillca (2022) analizó la relación que tiene el salario de tipo emocional con el desempeño representado por la fidelización del talento humano. La muestra fue de 75 participantes de 40 años en promedio, del área de salud, de una empresa del ámbito de laboratorios clínicos de Arequipa. La metodología se desarrolló de manera correlacional simple. Los resultados hallazgos refirieron que el desempeño laboral tiene una relación $r=.42^{**}$ con el proceso de alto desempeño laboral, además de reportar significancia ($p<.05$), de manera específica, se obtuvo que la variable desempeño laboral presentó una relación positiva significativa con el reconocimiento ($r=.21$ $p<.05$), asimismo con el desarrollo personal y profesional ($r=.70$ $p<.05$), con la identificación personal ($r=.77$ $p<.05$), así como en la dimensión la conciliación entre la vida personal y laboral ($r=.51$ $p<.05$) que favorece a la productividad laboral. Se concluyó que el generar espacios de equilibrio entre la familia y trabajo, así como relaciones satisfactorias entre las diversas áreas organizacionales tiene implicancias positivas sobre el desempeño laboral, suscitando fidelización del talento humano.

Rodríguez (2020) planteó un estudio con el objetivo de relacionar el salario emocional con el desempeño efectivo realizado por el talento humano. La muestra fue de 235 colaboradores, de 25 años en adelante de Piura. La metodología

respondió al diseño correlacional simple. Los resultados refirieron que las condiciones de trabajo reportaron una relación $\rho=.24^{**}$ con el rendimiento efectivo, asimismo, el ambiente de trabajo reporto una relación de $\rho=.26^{**}$ con el rendimiento efectivo, y las relaciones laborales obtuvieron una relación de $\rho=.33^{**}$ con el rendimiento efectivo. Se concluyó que las relaciones entre colaboradores comprenden el eje del salario emocional que muestra una mayor relación con la efectividad en el rendimiento laboral.

Navarro (2019) analizó la relación que tiene el salario en la modalidad emocional con el desempeño en el medio laboral. La muestra se conformó por 39 personas, con una edad promedio de 25 años, que desempeñaban funciones dentro de los servicios públicos del contexto de Tarapoto. La metodología fue correlacional simple. Los resultados encontrados refieren que niveles altos en el salario de tipo emocional generado por la organización no muestra una relación significativa ($p>.05$) con la presencia de un alto desempeño dentro del medio laboral. Se concluyó que la implementación del salario emocional no conlleva dentro del entorno organizacional de estudio a favorecer al desarrollo del desempeño del talento en jornada laboral.

Corvera (2019) encamino su estudio a relacionar el salario emocional con el desempeño ejercido dentro del puesto de trabajo. La muestra fue de 55 colaboradores, con una edad promedio de 28 años de una empresa financiera del contexto nacional de Cajamarca. La metodología fue de diseño no experimental correlacional. Los resultados reportaron que el rendimiento del colaborador tiene una relación positiva además de significativa con un coeficiente $r=.31$ $p<.05$ con los procesos de salario emocional relacionados con el apoyo que la organización brinda a cada profesional dentro del ámbito del ejercicio laboral. Se concluyó que mientras se implemente prácticas de salario de tipo emocional dentro de la organización de manera consecutiva aumentará de forma importante el desarrollo del desempeño en el trabajo.

A posterior, es importante revisar los conceptos de ambas variables, en lo que respecta al salario emocional, se comprende como toda aquella implementación,

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).

En este sentido, el salario emocional se delimita como el estímulo de tipo afectivo, que conlleva a incentivar en el grupo humano un estado de bienestar en lo que concierne a la emoción, que genera un vínculo hacia la empresa, como fuente generadora de incentivos emocionales (Augusto et al., 2018).

Por tanto, el salario emocional, se define como la práctica de gestión del talento humano que permite promover un desempeño idóneo en los colaboradores, al favorecer al bienestar psicológico a través de la implementación de procesos que resultan de significancia para el grupo humano (Espinoza y Toscano, 2020).

En esta línea de ideas, la variable delimito cuatro dimensiones, la primera es la oportunidad de desarrollo, definida como la disposición de la organización para generar la posibilidad que los colaboradores puedan ascender dentro de la jerarquía de puestos de trabajo, además de también comprender el proceso de capacitación continua como parte de las competencias profesionales de cada colaborador, y en general comprende toda acción encaminada a procurar el desarrollo socio-profesional del grupo humano (Peña y Villón, 2018).

Seguidamente, la dimensión balance de vida, se conceptualizo como la disposición organizacional para generar espacio adecuados para que el grupo humano se relacione con el sistema familiar y/o social, de tal manera, que se procede de manera flexible para que los colaboradores logren balancear el cumplimiento de las actividades laborales con otras actividades propias de la interacción con el medio socio-familiar, en donde se incluye la promoción de actividades de cohesión entre la familia y trabajo (Gil et al., 2019).

En la tercera dimensión es el bienestar psicológico, que representa los estímulos encaminados a reconocer, y por consiguiente valorar la actividad del talento humano, de tal forma que representan un refuerzo socio-laboral, que permita

aumentar la conducta de logro dentro el contexto laboral, con un beneficio tanto en el estado emocional del colaborador, como en la productividad laboral (López et al., 2019).

Y la cuarta dimensión, el entorno laboral, se define como la caracterización de un medio de trabajo favorable, donde prevalecen las relaciones de compañerismo, con una interacción positiva entre los miembros, además de un entorno que prevé los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones, que de manera global estimula un desenvolvimiento laboral gratificante (Espinoza y Toscano, 2020).

En sucesivo, es importante la teoría que subyace al salario emocional, la cual corresponde al modelo de fidelización, bajo esta perspectiva teórica, el ejercer un estímulo de tipo no monetario, pero de igual forma se representa a nivel afectivo para el colaborador, logra incentivar un proceso de vinculación con la empresa, debido a que el medio laboral es percibido como fuente de bienestar, que además valora el ejercicio profesional, por lo tanto ocurre una fidelización del cliente interno, caracterizado por el talento humano, el cual se muestra dispuesto a participar de manera continua dentro de las actividades organizacionales, ejerciendo un desempeño por encima del rendimiento esperado, por el mismo hecho se estableció un compromiso con la empresa, por mantener un estado de fidelización (Quintero y Betancur, 2018), que para su mantenimiento, la organización debe continuamente generar la implementación de aspectos que favorezcan al colaborador, como retribuciones que pueden ser no monetarias, pero de igual manera representativas, que evidencie un interés por el colaborador (Petit, 2019).

A continuación, la segunda variable corresponde al desempeño laboral, es de manera central como el 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).

Un concepto adicional agrego que el desempeño laboral es la acción de cumplir con las funciones dentro del puesto de trabajo de manera eficiente y eficaz, de tal manera que se logre un cumplimiento a cabalidad de la tarea que tiene un importante beneficio para la empresa, y para el colaborador donde asegure su permanencia dentro de la organización (Reyes et al., 2018).

En lo que respecta a su dimensionalidad, también delimita cuatro factores, primero, la proactividad, que representa un ejercicio laboral de manera activa, donde se actúa bajo la perspectiva de alto funcionamiento en el cumplimiento de toda tarea, además que se ejerce un accionar de valor agregado (Boada, 2019), donde permite valorar de manera positiva al colaborador frente al mercado laboral, por mantener una disposición proactiva a favor de la empresa, que corresponde a un rasgo deseable (Joo y Bennett, 2018).

En sucesivo, la segunda dimensión la capacidad de servicio, la cual corresponde a un proceso donde el colaborador se muestra dispuesto a actuar bajo el servicio de la organización, de tal forma que su actitud sea positiva en el cumplimiento tanto de las funciones, como de las actividades adicionales que estipule la organización, donde además se genere una actitud empática y asertiva en el proceso de interacción laboral (Park y Tran, 2018).

Así también, la tercera dimensión es el nivel de conocimiento, definido por el cual el colaborador presenta una formación que conjuga los saberes y la experiencia en el campo laboral donde se desempeña, de tal manera que el nivel de competencia en lo técnico y/o profesional donde cumple de manera satisfactoria con el nivel requerido para dar respuesta a la demanda laboral, teniendo en cuenta que es una dimensión relacionada a una previa preparación (Liu et al., 2020).

En tanto la cuarta dimensión la diligencia, donde se define como la voluntad de cumplir dentro del tiempo requerido las tareas del puesto laboral, de tal forma que se asuma la responsabilidad sobre las funciones asignadas, para un abordaje de manera pronta y acorde a los objetivos esperados, adhiriéndose a la cultura

organizacional en la ejecución de la tarea, que conllevo a percibir al colaborador como diligente (Porsgaard et al., 2018).

En esta perspectiva el modelo asumido para el desempeño laboral es la teoría motivacional, la cual estipula que el desempeño ejercido por el grupo humano cuenta con un proceso que ocurre de dos maneras, en una dinámica intrínseca o de una forma extrínseca, en cuanto al proceso intrínseco se hace mención que la motivación dentro del ámbito laboral es el resultado de mostrar una tendencia marcada hacia la realización personal, de tal forma que el impulso de acción proviene del propio deseo de realización del colaborador, por tanto sus procesos motivacionales se mantienen de manera más perenne, a continuación tenemos la motivación extrínseca, que hace referencia a un proceso proveniente de estímulos externos, en este sentido, las conductas de logro son en gran medida atribuidas a la implementación de estímulos externos, los cuales también deber ser percibidos como significativos por parte del talento humano para ser fuentes de motivación (Manjarrez et al., 2020).

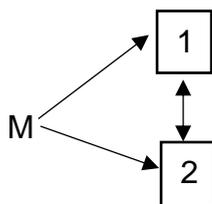
Acorde a esta perspectiva teórica, el desempeño laboral debe ser estimulada, ya sea por factores intrínsecos relacionados a los deseos de auto-superación, lo cual conlleva a promover de manera significativa la conducta de logro para obtener la meta deseada, o mediante a través del proceso de implementar estímulos de manera externa, donde el grado de complacencia y/o satisfacción de los estímulos conlleve a reforzar de manera significativa el desarrollo de la conducta hacia el logro (Bohórquez et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación del presente estudio fue básica, el desarrollo del estudio mostro como propósito ampliar la comprensión de un fenómeno y/o variables, con la finalidad de contribuir al conocimiento científico que a posterior tiene un uso en la actividad profesional e investigativa (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

El tipo de diseño de investigación fue no experimental, debido que no se realizó acciones para modificar la conducta de los participantes y/o variables, asimismo fue transversal, por una realización que compete un proceso ejecutado en un solo periodo, además fue cuantitativo, por utilizar una recolección numérica, así como en el análisis, y, por último, correlacional, por tener el fin de relacionar variables (Hernández y Mendoza, 2018).



M= Muestra

1= Salario emocional

2=Desempeño laboral

r= Relación posible.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Salario emocional

Gratificación y/o beneficio que otorga la organización sobre sus colaboradores, que no representa la remuneración económica, pero que de igual manera comprendió un estímulo representativo para el talento humano (Arango y Arias, 2018).

El cuestionario cuenta con 11 ítems, distribuidos dentro de cuatro dimensiones los cuales son oportunidad de desarrollo con los ítems 1,2 y 3, balance de vida con los ítems 5,6 y 7, bienestar psicológico con los ítems 8 y 9 y entorno labora con los ítems 10 y 11 que tuvo como propósito medir el nivel de salario emocional percibido por los colaboradores, con una escala de cinco alternativas de tipo Likert. Se asumió según las puntuaciones alcanzadas de manera directa por los ítems del cuestionario de salario emocional (Martínez, 2021). Su escala de medición es de manera ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Ejercicio de las funciones laborales acorde al puesto de trabajo, donde se evidencio la disposición por abordar las tareas, responsabilidades y actividades adicionales dentro de la organización, que tuvo como fin procurar el desarrollo de la empresa, dentro de los objetivos planteados (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

El cuestionario cuenta con 11 ítems, distribuidos dentro de cuatro dimensiones los cuales son proactividad con los ítems 1,2 y 3, capacidad de servicio con los ítems 4,5 y 6, conocimientos con los ítems 7 y 8 y por último diligencia en el trabajo con los ítems 9, 10 y 11, que tuvo como propósito medir el nivel de desempeño laboral ejercido por el talento humano, con una escala de cinco alternativas de tipo Likert. Se asumió según las puntuaciones alcanzadas de manera directa por los ítems del cuestionario de desempeño laboral (Martínez, 2021). Su escala de medición es de manera ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Robles (2019), una población hace referencia al conjunto de componentes o unidades que generalmente incluyen a individuos, objetos o circunstancias; acerca de los cuales existe gran interés para llevar a cabo un estudio.

Es este caso la población se constituyó por 487 colaboradores, con una distribución de 225 mujeres y 262 hombres, de 27 a 55 años de edad, que tienen puestos laborales dentro del área administrativa dentro de la municipalidad distrital del contexto de Chiclayo.

Asimismo, para la selección se consideró como criterios de inclusión a los colaboradores que voluntariamente accedieron a ser parte del estudio firmando el consentimiento informado, a la vez a los que son contratados y por último que desempeñan funciones en el área administrativa. Mientras que se excluyó a los colaboradores con un contrato de trabajo menor a 3 meses, quienes no estén presentes al momento de la aplicación de los instrumentos, así mismo se eliminarán cuestionarios con respuestas duplicadas, o incompletos.

La muestra estuvo conformada por 335 participantes, de 27 a 55 años de edad, con puestos laborales dentro del área administrativa dentro de la municipalidad distrital del contexto de Chiclayo.

En cuanto al muestreo se utilizó la técnica probabilística simple, la cual comprendió una selección al azar de participantes, sin segmentar en sub-grupo, conveniente en un proceso aleatorio que permite a todos los sujetos tener la misma probabilidad de pertenecer a la muestra de estudio (Sánchez et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la encuesta, como técnica que concibe la aplicación de instrumentos que, junto a la implementación de competencias evaluativas, permite garantizar la recogida de datos acorde a la variable que se requiere analizar (Cisneros-Caicedo et al., 2022).

Para la medición de las variables se utilizaron dos instrumentos el primero fue el Cuestionario de salario emocional y el segundo cuestionario de desempeño laboral

En el cuestionario de salario emocional fue creado por Martínez (2021) para una muestra de colaboradores del área administrativa de una empresa peruana, cuenta con 11 ítems, distribuidos dentro de cuatro dimensiones los cuales son oportunidad de desarrollo con los ítems 1,2 y 3, balance de vida con los ítems 5,6 y 7, bienestar psicológico con los ítems 8 y 9 y entorno labora con los ítems 10 y 11 que tuvo como propósito medir el nivel de salario emocional percibido por los colaboradores, con una escala de cinco alternativas de tipo likert, el proceso de aplicación es individual o colectivo, con un tiempo de 10 minutos para su desarrollo; en lo que concierne a la validación, fue por contenido, realizada por 5 expertos, los cuales evaluaron una aplicación viable al 100%, según el indicador V de Aiken de 1, así también, la fiabilidad fue por alfa con una puntuación global de .88.

El estudio asumió la revisión del instrumento por jueces para la obtención de la validación de contenido, junto a la aplicación del instrumento a un grupo piloto para identificar la confiabilidad. Se observa los resultados de confiabilidad por el método de consistencia interna del coeficiente Alfa, con valores por dimensiones desde .65 a .87, y para el total de .90.

En el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Martínez (2021) para un grupo de colaboradores del área administrativa de una empresa del Perú, conto con 11 ítems, distribuidos dentro de cuatro dimensiones los cuales son proactividad con los ítems 1,2 y 3, capacidad de servicio con los ítems 4,5 y 6, conocimientos con los ítems 7 y 8 y por último diligencia en el trabajo con los ítems 9, 10 y 11 que tuvo como propósito medir el nivel de desempeño laboral ejercido por el talento humano, con una escala de cinco alternativas de tipo likert, el proceso de aplicación logro ser individual o en la modalidad colectiva, con un tiempo de 10 minutos para su desarrollo; en lo que concierne a la validación, fue por contenido, realizada por 4 expertos, los cuales evaluaron una aplicación viable al 100%, según el indicador V de Aiken de 1, así también, la fiabilidad fue por alfa con una puntuación global de .81.

El estudio asumió la revisión del instrumento por jueces para la obtención de la validación de contenido, junto a la aplicación del instrumento a un grupo piloto para

identificar la confiabilidad. Se observa los resultados de confiabilidad por el método de consistencia interna del coeficiente Alfa, con valores por dimensiones desde .78 a .80, y para el total de .90.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos comenzaron con la aproximación a la población de estudio, donde se coordinó el acceso a los colaboradores de la municipalidad de Chiclayo, para lo cual se explicó en el área de gerencia y dirección, el beneficio del estudio para la municipalidad, asimismo los procedimientos a seguir, en cuanto a la recogida de información, los términos de voluntaria participación, anonimato de los colaboradores, confidencialidad de los datos y el tiempo que se requerirá en la aplicación colectiva.

Posterior a la aceptación de la municipalidad, se acordó los horarios de ingreso para la recogida de los datos, de tal manera que dentro de cada área administrativa se explicó nuevamente el objetivo, así como el beneficio del estudio, asimismo, la dinámica de participación de cada colaborador, según el proceso de confidencialidad, anonimato y libertad de decisión, posterior a su aceptación, se revisa el cumplimiento de los criterios establecidos para la población.

En consecuencia, se siguió con la aplicación del consentimiento informado, y posteriormente los instrumentos, manteniéndose el evaluador presente para disipar preguntas y asegurar una recogida de datos de manera adecuada.

3.6. Método de análisis de datos

Se analizó la información a través de dos métodos, el primero fue representado por la técnica descriptiva, donde se reportó los niveles de las variables, así como de sus dimensiones, con la identificación de la clasificación baja, media y alta, en frecuencias junto a porcentajes.

La segunda técnica fue la estadística inferencial, como método, que inició con la realización de la prueba Kolmogorov Smirnov, que comprende el análisis determinante para el uso del coeficiente rho de Spearman, ante la distribución no paramétrica de datos ($p < .05$), obteniéndose de tal manera los resultados que permitan dar cumplimiento a los objetivos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación asumió cuatro principios éticos, según la CONCYTEC (2019):

El primer principio es la beneficencia: Que represento el generar una contribución de aporte a la población donde se realizó el estudio. De esta manera, la investigación genero un aporte en función al planteamiento de las recomendaciones que genera un beneficio a la municipalidad de Chiclayo.

El segundo principio la no maleficencia: Que represento no generar un impacto negativo sea a nivel emocional, o de implicancias en la salud física. En este sentido, el evaluador omitió acciones que tengan una consecuencia psicológica y/o física dentro de los colaboradores que conforman la muestra.

El tercer principio es la autonomía: Que represento respetar la libertad de decisión, así como la libertad de creencias. Entonces, el evaluador asumió un respeto por la decisión de participación de la muestra, así como el sistema de creencias sobre las variables de estudio.

El cuarto principio es la justicia: Que represento el actuar bajo la normativa que establece el grupo cultural donde se desarrolló el proceso investigativo. De esta manera el estudio cumplió con las normas estipuladas por la municipalidad de Chiclayo y del propio entorno nacional.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Salario emocional y el desempeño laboral

Variable		rho	p
Salario emocional	Desempeño laboral	,302**	.030

En la tabla 1 se especifica la correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral, obteniéndose una correlación positiva de efecto moderado y significativa ($\rho=.30$ $p<.05$).

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de salario emocional

Nivel	Dimensiones									
	Oportunidad de desarrollo		Balance de vida		Bienestar psicológico		Entorno laboral		Salario emocional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	157	46.3	199	58.7	171	50.4	180	53.1	199	58.7
Medio	164	48.4	122	36.0	124	36.6	104	30.7	129	38.1
Bajo	18	5.3	18	5.3	44	13.0	55	16.2	11	3.2
Total	339	100%	339	100%	339	100%	339	100%	339	100%

En la tabla 2 se especifica que prevalece el nivel medio en la dimensión oportunidad de desarrollo con el 48.4%, en tanto, en balance de vida prevalece el nivel alto con el 58.7%, asimismo, en bienestar psicológico predomina el nivel alto con el 50.4%, al igual que en el entorno laboral con el 53.1%, y para la variable total con el 58.7%.

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Desempeño laboral	
	f	%
Alto	324	95.6
Medio	13	3.9
Bajo	2	.6
Total	339	100.00

En la tabla 3 se especifica el nivel de desempeño laboral, se observa que prevalece el nivel alto con el 95.6%, seguido por el nivel medio con el 3.9%, y por último el nivel bajo con el .6%.

Tabla 4

Dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral

Dimensión y variable		rho	p
Oportunidad de desarrollo	Desempeño laboral	.450	.020

En la tabla 4 se especifica la relación entre la oportunidad de desarrollo y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto moderado y significativo ($\rho=.450$ $p<.05$).

Tabla 5

Dimensión balance de vida y el desempeño laboral

Dimensión y variable		rho	p
Balance de vida	Desempeño laboral	.220	.050

En la tabla 5 se especifica la relación entre el balance de vida y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto pequeño y significativo (rho=.220 p<.05).

Tabla 6

Dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral

Dimensión y variable		rho	p
Bienestar psicológico	Desempeño laboral	.350	.030

En la tabla 6 se especifica la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto moderado y significativo (rho=.350 $p < .05$).

Tabla 7

Dimensión entorno laboral y el desempeño laboral

Dimensión y variable		rho	p
Entorno laboral	Desempeño laboral	.350	.030

En la tabla 7 se especifica la relación entre el entorno laboral y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto moderado y significativo (rho=.350 p<.05).

V. DISCUSIÓN

La investigación realizó como objetivo general, determinar la relación entre salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023, los resultados encontrados evidenciaron relación positiva con efecto moderado y significativa ($\rho=.30$ $p<.05$), por lo cual se acepta la hipótesis general, la misma que sustenta la presencia de una relación significativa entre el salario en la modalidad emocional, con el desempeño de ejercicio laboral.

Al respecto, se encontró estudios previos que concuerdan con los hallazgos obtenidos en la investigación, tal es el caso de Fogaca et al., (2021), en colaboradores de una empresa de Brasil del campo de atención al cliente, se obtuvo que el salario emocional presenta significancia ($p<.05$) en la relación con el desempeño, de la misma manera, Koo et al. (2020) en empresas hoteleras del contexto de Corea del Sur, reportó una relación positiva significativa entre las variables de interés, asimismo, a nivel nacional se encontró en el estudio de Navarro (2019) en una población de servidores públicos de Tarapoto, afirmando la relación significativa del salario de tipo emocional con el desempeño ejercido en el trabajo.

En consecuencia, los resultados indican teóricamente que la mayor implementación de procesos salariales que representan un estímulo emocional positivo para el colaborador, de manera progresiva y que suscita bienestar psicológico (Arango y Arias, 2018), permite promover de manera significativa un desempeño acorde a los estándares esperados, y que además supera las expectativas para el cumplimiento de las funciones (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

De manera específica se describe, analizar el nivel de las dimensiones de salario emocional, hallándose que prevalece el nivel alto con el 58.7%, seguido por el nivel medio con el 38.1%, por último, el nivel bajo con el 3.2%, en consecuencia, la mayoría de colaboradores percibe un alto salario a nivel emocional en el entorno de trabajo.

De la misma manera el estudio de Navarro (2019) en servidores públicos de Tarapoto, reportó que la tendencia del salario emocional es de nivel alto, por lo cual las empresas de orden público, donde los recursos económicos son con frecuencias limitados, el salario emocional es un procedimiento que se implementa de manera viable a la vez favorable, para suscitar el desempeño del talento humano.

Teóricamente lo obtenido permite entender que el talento humano percibe un nivel moderado para los estímulos de reforzamiento emocional, donde la empresa se interesa por suscitar procedimientos de reforzamiento ante el desempeño, así como líneas de crecimiento profesional e integración del medio laboral con el contexto familiar, a favor de la salud ocupacional del recurso humano y a la vez del desarrollo organizacional (Espinoza y Toscano, 2020).

Para el segundo objetivo específico, se identificó el nivel del desempeño laboral, obteniéndose en los hallazgos estadísticos de tipo descriptivos la predominancia de un nivel alto para el 95.6%, seguido por un nivel medio en el 3.9%, y un .6% se ubican en nivel bajo, lo cual caracteriza que la tendencia de los colaboradores es un elevado ejercicio de las funciones.

De la misma perspectiva se obtuvo en el estudio de Corvera (2019) realizado en colaboradores de una empresa financiera de Cajamarca, al evidenciar que más del 50% reporta un nivel alto de desempeño laboral, lo cual permite comprender que dentro de contextos organizacionales donde el ejercicio de funciones se encuentra en función al cumplimiento de objetivos, se asume un rol de alto desempeño, para su cumplimiento efectivo.

Al respecto, se logra entender que la gran parte de colaboradores demuestra un desempeño que además de cumplir con las expectativas dentro de la institución, genera una contribución adicional a la organizacional, ello en cuanto a niveles elevados de desempeño, lo cual contribuye al crecimiento organizacional de tipo ascendente, y a la vez al propio colaborador al recibir la retribución de la empresa (Reyes et al., 2018).

En el tercer objetivo específico se identificó la relación de la dimensión oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral obteniéndose como resultado una relación positiva de efecto moderado y significativo ($\rho=.450$ $p<.05$), por lo cual se acepta la primera hipótesis específica, la cual estipula una relación significativa entre la dimensión y la variable de interés.

Evidencia que concuerda con los resultados obtenidos por en los trabajos de investigación revisados a nivel nacional, tal es el caso de Corvera (2019) al desarrollar un estudio en colaboradores de una empresa del rubro financiero de Cajamarca, hallándose de igual manera una relación significativa ($p<.05$), entre la oportunidades que brinda la empresa con el desempeño ejercido en el medio laboral, así también, Navarro (2019) en una muestra de colaboradores de servicios públicos del contexto de Tarapoto, reportó significancia en la relación de las variables ($p<.05$).

Teóricamente, los resultados refieren que ante la mayor implementación de procesos que facilitan el desarrollo profesional, individual y en general laboral de los colaboradores en un sentido de progreso que genera realización para el talento humano (Peña y Villón, 2018), incrementará de manera proporcional la efectividad en la ejecución de las tareas, de tal manera que el talento humano potencia el esfuerzo cometido en el cumplimiento de las funciones asignadas al puesto de trabajo (Manjarrez et al., 2020).

Para el cuarto objetivo específico se identificó la relación de la dimensión balance de vida y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto pequeño y significativo ($\rho=.220$ $p<.05$), de tal manera que se acepta la según hipótesis de investigación planteada como específica, de esta manera se evidencia la presencia de una relación significativa.

Hallazgos que tienen similitud con los hallazgos obtenidos en otros estudios, tal como Huillca (2022) en su investigación realizada en participantes del ámbito de laboratorios clínicos de Arequipa, halló presencia de significancia estadística

($p < .05$) en la relación del balance de vida con el desempeño realizado por el grupo colaborador, de la misma manera en el estudio de Viñan et al. (2018) realizado en colaboradores del área administrativa de una empresa pública del Ecuador, obtuvo que el interés de la organización por la familia del talento humano tiene una relación significativa ($p < .05$) con el desempeño realizado por los colaboradores que reciben este estímulo.

Teóricamente los resultados representan que las organizaciones que demuestran interés por generar espacios de interacción familia y trabajo, donde facilitan un escenario de recreación, a la vez de integración, con beneficios que alcanzan a los miembros de la familia (Gil et al., 2019), suscitan en el colaborador una mejora potencial en la ejecución de sus funciones, de tal manera que se potencia el desarrollo de la organización desde el eje del talento humano en reciprocidad con la empresa (Boada, 2019),

Para el quinto objetivo específico, se identificó la relación entre la dimensión bienestar psicológico y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto moderado y significativo ($\rho = .350$ $p < .05$), por lo cual se acepta la hipótesis alterna que sustenta la presencia de una relación con significancia estadística entre la dimensión y variable correlacionada.

Resultados que tienen similitud con los obtenidos en el estudio de Koo et al. (2020) en una muestra de colaboradores de empresas hoteleras de Corea del Sur, reportando significancia ($p < .05$) en la relación del refuerzo psicológico con el nivel de desempeño ejecutado, de igual manera Fogaca et al., (2021) en una población de colaboradores de una empresa de atención al cliente de Brasil, también evidencio significancia estadística ($p < .05$) en la correlación del bienestar propicia al colaborador con el nivel de desempeño.

De esta manera, los resultados encontrados y sustentados por los trabajos previos, permiten comprender desde lo teórico que ante el incremento de procedimientos que refuerzan el bienestar psicológico, caracterizado por el reconocimiento, los refuerzos positivos, la valía social, entre otros estímulos externos (López et al.,

2019) , permite desarrollar de manera proporcional el nivel de desempeño del talento, favoreciendo al desarrollo de la empresa desde la perspectiva de la contribución de la empresa (Reyes et al., 2018).

En última instancia, se identificó la relación entre la dimensión entorno laboral y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto moderado y significativo ($\rho=.350$ $p<.05$), por lo cual se acepta la hipótesis específica que plantea la presencia de significancia estadística en la correlación, rechazando la hipótesis nula.

Resultados estadísticos que tienen similitud con los hallazgos de los antecedentes nacionales, como Rodríguez (2020) en una muestra de colaboradores de Piura, reportó significancia estadística ($p<.05$) al relacionar el medio laboral con el desempeño, de la misma manera, Corvera (2019) en colaboradores de una empresa financiera del contexto nacional de Cajamarca, evidencia significancia ($p<.05$) en la relación del contexto de trabajo, con el desempeño demostrado por el talento humano.

Por tanto, la implementación de un medio de trabajo favorable, donde prevalecen las relaciones de compañerismo, con una interacción positiva entre los miembros, además de un entorno que prevé los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones (Espinoza y Toscano, 2020), impulsaran el 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).

En consecuencia, los resultados contribuyen de manera significativa a la toma de decisiones a nivel organizacional, al demostrar como las dimensiones del salario emocional impacta en el desempeño del grupo humano, que beneficia además a la salud ocupacional del talento humano, por otro lado, evidencia un estudio de referente metodológico y en la revisión de conceptos actuales de las variables de interés.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación positiva significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral.
2. Se encontró que prevalece el nivel alto de salario emocional, seguido por el nivel medio, y el nivel bajo.
3. Se identificó que prevalece el nivel alto en el desempeño laboral, seguido por un nivel medio en el 3.9%, y el nivel bajo.
4. Se identificó una la relación positiva significativa entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral ($\rho=.30$ $p<.05$).
5. Se identificó una la relación positiva significativa entre el balance de vida y el desempeño laboral ($\rho=.450$ $p<.05$).
6. Se identificó una la relación positiva significativa entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral ($\rho=.220$ $p<.05$).
7. Se identificó una la relación positiva significativa entre el entorno laboral y el desempeño laboral ($\rho=.350$ $p<.05$),

VII. RECOMENDACIONES

Al área de recursos humanos, plantear el desarrollo del programa de fidelización del cliente externo, a través de la implementación de refuerzos significativos, como el reconocimiento público, el implementar capacitaciones gratuitas, el presentar un esquema donde puedan ascender de puesto a partir de su propio trabajo, y la planificación de actividades integradoras familia/trabajo de manera trimestral.

A la gerencia de la municipalidad, desde el modelo de la fidelización, implementar una compensación emocional, a través de los estímulos positivos de la técnica de reconocimiento colectivo ante el alto desempeño, además de permitir que el talento humano tome decisiones, e integrar a la familia en las actividades de esparcimiento.

A los supervisores de la municipalidad, a través del modelo motivacional, generar una motivación extrínseca a través de los refuerzos, como el reconocimiento verbal, el plantear cada seis meses actividades de capacitación profesional según el puesto de trabajo, brindar convenios para que continúe la formación.

Al área de gerencia municipal, utilizando el modelo de fidelización, plantear para cada uno de los puestos de trabajo una línea de Carrera, es decir que puedan tener la posibilidad de ascender de puestos de trabajo, con mejor retribución.

Al área de recursos humanos, mediante el modelo de fidelización, de manera trimestral desarrollar actividades de recreación/cohesión que incluyan a la familia, donde se contemple espacios de integración.

Al área de recursos humanos, con el modelo de motivación, reforzar verbalmente, y de forma social el alto desempeño del talento humano trabajo, además de incluir incentivos de implicancias emocionales, como capacitaciones, ascensos.

Al área de gerencia municipal, a través del modelo de fidelización, implementar ambientes que cuenten con todos los recursos físicos pertinentes para la actividad laboral, y generar talleres de comunicación asertiva entre los colaboradores.

REFERENCIAS

- 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>
- 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>
- 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>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- 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 Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- 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>
- Corvera, K. (2019). *Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y crédito nuestra señora del rosario oficina principal Cajabamba año 2019*. [Tesis de pre grado, Universidad privada del norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23096/Corvera%20Avalos%20Katherine%20Stphanie.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>

Heras, R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*, 1(2), 1-29.
http://www.iaes.es/uploads/2/0/8/6/20860996/dt_02_20.pdf

Hernández, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina*, 21(1), 10-17.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3987>

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

Huillca, J. (2019). *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>

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>

Maduwinarti, A. & Andayani, S. (2021). The Impact of the Covid-19 Virus on the Development of Micro, Small and Small Enterprises (MSEs) Partners of LPPM Untag Surabaya. *Enrichment: Journal of Management*, 11(2), 240-247.
<https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/79>

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>

Navarro, A. (2019). *Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2019*. [Pos-grado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52457/Navarro_GAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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.pdf

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

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 Cientific*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Petit, H. (2019). Empresas comprometidas con el salario emocional de sus colaboradores en el sector minero de Colombia. *Revista interdisciplinaria de investigación*, 3(1), 03-23. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/29/38>

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. *Espacios*, 39(41), 8-13. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>

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>

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%C3%a9uez_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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>

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359#B4

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>

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_arttext&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

Viñan, A., Navarrete, F., Torres, G. y Lara, G. (2018). Influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización. *Ciencia, tecnología, emprendimiento e innovación*, 1(1), 657-693.
<https://biblio.ugent.be/publication/8663494/file/8668349.pdf#page=657>

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

Operacionalización

Tabla 1

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 2

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. Conocimientos. 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 2

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio:

Investigador:

Institución:

Nombre del participante:

Propósito del estudio:

Te invitamos a participar en un estudio donde se pretende relacionar el salario emocional y el desempeño laboral, en administrativos de la municipalidad de Chiclayo, por ello es muy importante su participación, porque los resultados permitirán una mejor toma de decisiones dentro de tu institución.

Procedimientos:

Se explicará aspectos como anonimato, libre participación y beneficio a posterior de la investigación, aquellos que accedan a ser parte del estudio y cumplan los criterios, se les proporcionará dos instrumentos para ser llenados.

Riesgos:

La evaluación demora 20 minutos. Esto será coordinado con la gerencia de la municipalidad.

Beneficios:

Los beneficios que trae consigo es que su información nos brindará datos que contribuyen a futuras investigaciones de procedimientos estadísticos, brindar hallazgos para generar actividades psicológicas.

Costo:

No deberás pagar nada. Igualmente, no recibirás ninguna compensación.

Confidencialidad:

Será de manera anónima con la finalidad de no revelar tu identidad, de manera que contestes las preguntas de manera confiable, los datos obtenidos no serán revelados.

Derechos del participante:

Podrás omitir responder el cuestionario en cualquier momento si sientes que te afecta emocionalmente. En el caso de tener otra consulta sobre la investigación, podrás escribir a los correos de los responsables de la investigación al: _____

Declaración y/o Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si ingreso al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma:

Nombres:

Fecha y hora

.....
.....

Anexo 3

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?					

Anexo 4

Formula muestral

$$\frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

Dónde:

Tabla 3

Leyenda de los parámetros estadísticos

Parámetro Estadístico	Valor
n = Tamaño de muestra	x
N = Población general	487
p = Proporción de éxito	0.50
q = Proporción de fracaso	0.50
e = Error de muestreo	0.03
z = Nivel de Confianza	1.99

Nota: Procedimiento para obtener la muestra

$$n = \frac{487 * 1.96^2(0.50 * 0.50)}{(487 - 1)0.04^2 + 1.96^2(0.50 * 0.50)}$$

$$n = 335$$

Anexo 5

Autorización para el uso de los instrumentos.

This screenshot shows a Gmail inbox. The left sidebar contains navigation options: Mail (99+), Chat, Spaces, and Meet. The main area displays an email from Oscar Raul Inoñan Sanchez, dated November 21, 2022, at 21:36. The subject line is "Solicito permiso para utilizar el instrumento 'CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL - CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO'". The email content includes a request for permission to use the mentioned instrument, a greeting, and a signature from Katherin Martinez Álvarez.

Buscar en el correo

Activo

UCV

2 de 899

Redactar

Recibidos 552

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 10

Más

Etiquetas +

Solicito permiso para utilizar el instrumento "CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL - CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO"

Externo Recibidos x

OSCAR RAUL INOÑAN SANCHEZ

lun, 21 nov, 21:36 (hace 19 horas)

katy martinez para mí

9:24 (hace 7 horas)

Buen día estimado:
Autorizo permiso para utilizar el instrumento mencionado.

Muchos éxitos siempre
Un abrazo

Att
Katherin Martinez Álvarez

El lun, 21 de nov. de 2022 a la(s) 21:36, OSCAR RAUL INOÑAN SANCHEZ <isanchezor@ucvvirtual.edu.pe> escribió:

This screenshot shows a Gmail inbox. The left sidebar contains navigation options: Mail (99+), Chat, Spaces, and Meet. The main area displays an email from Katy Martinez, dated November 21, 2022, at 9:24. The email content includes a greeting, a signature from Katherin Martinez Álvarez, and a blue attachment icon labeled "Solicitud para el ...".

Buscar en el correo

Activo

UCV

2 de 899

Redactar

Recibidos 552

Destacados

Pospuestos

Enviados

Borradores 10

Más

Etiquetas +

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail

Solicitud para el ...

katy martinez para mí

9:24 (hace 7 horas)

Buen día estimado:
Autorizo permiso para utilizar el instrumento mencionado.

Muchos éxitos siempre
Un abrazo

Att
Katherin Martinez Álvarez

El lun, 21 de nov. de 2022 a la(s) 21:36, OSCAR RAUL INOÑAN SANCHEZ <isanchezor@ucvvirtual.edu.pe> escribió:

Anexo 6

Permiso de la MPCH para la Aplicación de Instrumentos Psicológicos a sus Colaboradores.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 18 de octubre de 2022

Abog. CARLOS ALBERTO ACEVEDO VILLAR
Gerente de Recursos Humanos
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
Presente.-

ASUNTO: Solicito permiso para la aplicación de Instrumento Prueba Psicométrica

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo institucional a nombre de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo; y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestro estudiante del X ciclo: **INOÑAN SÁNCHEZ OSCAR RAUL - DNI 76284032**, pueda aplicar el instrumento denominado **"SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2023"**, como parte de la experiencia curricular Proyecto de Investigación. Es preciso informar que será aplicado a los colaboradores de la Institución que Usted dirige; asimismo, indicar que estará bajo la asesoría de la docente Mgtr. Adela Mariana Vargas Pérez.

Concedores de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra region, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

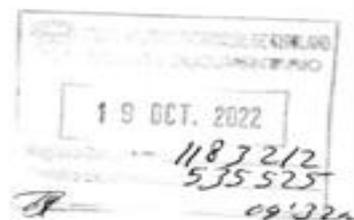
Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora

Escuela de Psicología – Campus Chiclayo



*21-10-2022
✶ GRR-HH
✶ Laura Araujo Morales.
- OFICIO N° 718 - MPCH/GRR-HH

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel Km. 3.5
Tel.: (074) 481 616 Anx.: 6514

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHICLAYO

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



Siempre
con el pueblo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 20 de Octubre de 2022.

OFICIO N° 718 -2022-MPCH-GRR.HH.

Señora Dra.

SUSY DEL PILAR AGULAR CASTILLO.
Coordinadora de la Escuela de Psicología,
Universidad Cesar Vallejo.

Presente.-

REF. : Carta S/N°.- Reg. N° 535525-2022-
SIGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que el estudiante **Sr. OSCAR RAUL INOÑAN SANCHEZ**, pueda aplicar el instrumento denominado "**Salario emocional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo 2023**"; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia sólo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación .

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.



Atentamente,
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

ccab
Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

Cc.
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Pimentel, 5 de abril de 2023

OFICIO N° 035-2023-UCV-VA-P26-F02/CCP

Ger. RR.HH. JOSÉ LUIS POLO AVALOS

Municipalidad Distrital de Morrope

Presente. -

ASUNTO: Permiso para aplicar Prueba Piloto

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle al estudiante del XI ciclo: **INOÑAN SANCHEZ OSCAR RAUL**, autor del Proyecto de Investigación denominado: **SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2023**, quien está siendo asesorado por la Docente Mgtr. Mary Cleofé Idrogo Cabrera.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso para que pueda **aplicar su prueba piloto** al personal del área administrativa de la institución que Usted dirige.

Conocedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra region, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

"Año de la unidad, la paz y desarrollo"

Ger. RR.HH. JOSÉ LUIS POLO AVALOS

Municipalidad Distrital de Morrope

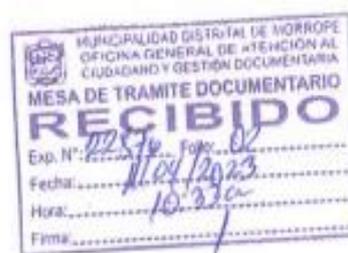
Solicito: Permiso para aplicar Prueba Piloto

Yo, OSCAR RAUL INOÑAN SANCHEZ es muy grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos, asimismo; hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de la UCV, campus Chiclayo, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación denominada: "Salario emocional y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023",

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.



Firma





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE - LAMBAYEQUE



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Mórrope, 17 de abril del 2023.

CARTA N° 047-2023-ORH-GOGA/MDM

Señora

Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo

Coordinadora de la Escuela de Psicología - Universidad César Vallejo Campus Chiclayo
Mórrope.-

Asunto: Aceptación para aplicar Prueba Piloto.

Ref.: OFICIO N°035-2023-UCV-VA-P26-F02/CCP

Tengo a bien de dirigirme a Usted para saludarlo muy cordialmente y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, la Municipalidad Distrital de Mórrope, representada por su alcaldesa Janet Morales Pasache a través del Área de Recursos Humanos, hace de su conocimiento que se ha Aceptado la **aplicación de Prueba Piloto** del estudiante de la carrera profesional de Psicología, **OSCAR RAUL INOÑAN SANCHEZ**, en la Municipalidad Distrital del Mórrope.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE
José Luis Polo Abajo
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

c.c.
Archivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Pimentel, 5 de abril de 2023

OFICIO N° 036-2023-UCV-VA-P26-F02/CCP

Ger. RR.HH. CARLOS ALBERTO ACEVEDO VILLAR
Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
Presente. -

ASUNTO: Permiso para aplicar Prueba Piloto

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle al estudiante del XI ciclo: **INOÑAN SANCHEZ OSCAR RAUL**, autor del Proyecto de Investigación denominada: **SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2023**, quien está siendo asesorado por la Docente Mgtr. Mary Cleofé Idrogo Cabrera.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso para que pueda **aplicar su prueba piloto** al personal del área administrativa de la institución que Usted dirige.

Conocedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



Municipalidad
Distrital de
José Leonardo Ortiz

**GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

José Leonardo Ortiz, 13 de abril de 2023.

CARTA N° 0467-2023-MDJLO/GGRH

Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora-Escuela de Psicología
Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : ACEPTACIÓN DE ENCUESTAS DE INVESTIGACIÓN

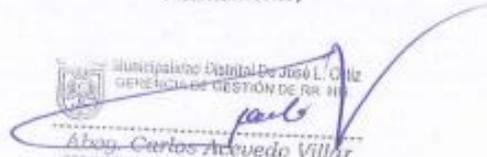
REF. : a) Oficio N° 036-2023-UCV-P26-F02/CCP
b) Prov. N° 2284-2023-MDJLO/GGRH

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, haciendo llegar un cordial saludo a nombre del señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, a la vez hacer de su conocimiento que el joven **INOÑAN SANCHEZ OSCAR RAÚL**, estudiante del XI ciclo académico profesional de Psicología de la "Universidad Cesar Vallejo, **HA SIDO ACEPTADO PARA REALIZAR ENCUESTAS DE INVESTIGACIÓN** en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Encuestad que estará realizando desde el 18 de abril de 2023.

Sin otro particular, propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Municipalidad Distrital de José L. Ortiz
GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Abog. Carlos Acevedo Villar
GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo
interesado
CAAV/nchm.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

312



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Pimentel, 5 de abril de 2023

OFICIO N° 046-2023-UCV-VA-P26-F02/CCP

Ger. RR.HH. JESÚS ALICIA FERNÁNDEZ PALOMINO
Municipalidad Provincial de Chiclayo
Presente. -



ASUNTO: Permiso para aplicar Proyecto de Investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez presentarle a la estudiante del XI ciclo: **INOÑAN SANCHEZ OSCAR RAUL**, autor del Proyecto de investigación denominado: **SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO, 2023**, quien está siendo asesorada por la Docente Mgtr. Mary Cleofé Idraga Cabrera.

Es por ello que, quisiera solicitarle el permiso para que pueda aplicar su proyecto de investigación a los trabajadores del área administrativa de la institución que Usted dirige.

Concedora de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región, no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención, me despido no sin antes expresarle mis muestras de aprecio.

Atentamente,



Dra. Susy Del Pilar Aguilar Castillo
Coordinadora
Escuela de Psicología – Campus Chiclayo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE CHICLAYO

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SISGEDO: 1326623
EXEDIENTE: 535525

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chiclayo, 12 de Junio de 2023.

OFICIO N° 312 -2023-MPCH-GRR.HH.

Señora Dra.
SUSY DEL PILAR AGUILAR CASTILLO.
Coordinadora de la Escuela de Psicología.
Universidad Cesar Vallejo – Campus Chiclayo.

Presente.-

REF. : Oficio N°046-2023-UCV-VA-P26-F02-CCP.-
Reg. N° 535525-2023-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, debo indicarle que, se autoriza al Estudiante **Sr. INOÑAN SANCHEZ OSCAR RAUL**, para que realicen su Proyecto de Investigación denominado *"Salario emocional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo, 2023"*; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Proyecto de Investigación, siendo potestad del trabajador municipal colaborar con dicha encuesta. Asimismo, deberán informar respecto a los avances del referido Proyecto.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. Jesús Alicia Fernández Palomino
GERENTE

Cc.
Archivo.

Anexo 7

Prueba de normalidad

Tabla 9

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

Variable/ dimensión	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	Grados de libertad	p
Salario emocional	.088	339	.000
Oportunidad de desarrollo	.086	339	.000
Balance de vida	.175	339	.000
Bienestar psicológico	.162	339	.000
Entorno laboral	.164	339	.000
Desempeño laboral	.068	339	.001

Nota: p=valor de significancia estadística

En la tabla 9 se especifica la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, la cual evidencia una distribución no normal ($p < .05$) en las puntuaciones obtenidas para el salario emocional, así como en su dimensionalidad, y a la vez para la variable desempeño laboral, hallazgos que permiten sustentar el uso del coeficiente de correlación rho de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, IDROGO CABRERA MARY CLEOFE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO 2023", cuyo autor es INOÑAN SANCHEZ OSCAR RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHICLAYO, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
IDROGO CABRERA MARY CLEOFE DNI: 43318678 ORCID: 0000-0002-3671-975X	Firmado electrónicamente por: MCIDROGO el 03-08- 2023 21:27:34

Código documento Trilce: TRI - 0595841