



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores
de lamunicipalidad distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Enciso Mendoza, Grecia Pamela (ORCID: 0000-0001-6797-1707)

Mallqui Aguirre, Angie Nicoll (ORCID: 0000-0002-6865-0291)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, hermanas, esposo e hijo, por su apoyo incondicional, motivándome a conseguir mis sueños en este camino difícil, pero no imposible de recorrer y así poder concretar lo planteado en mi vida profesional.

Gracias a mis padres y hermanos por ser mi impulso diario para el logro de mis proyectos, por su amor y apoyo en lo largo de mi vida.

Agradecimiento

A mi familia, amigas (os) y a todas las personas que contribuyeron ya sea facilitándome la información requerida o dándome sus puntos de vistas desde su experiencia profesional, a todos ellos mi agradecimiento. Me enseñaron que en gran medida el éxito depende la confluencia de dos condiciones subjetivas y materiales, las subjetivas dependen de uno mismo (mi voluntad, esfuerzo, dedicación) y las otras depende de los azares inciertos de la vida.

Índice de contenidos

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. METODOLOGIA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

3.2.1.	Variable de Operacionalización Salario Emocional	13
3.2.2.	Variable de Operacionalización Desempeño laboral	13
4.1.1.	Tabla cruzada de las dimensiones: remuneración y competencia laboral	17
4.1.2.	Tabla cruzada de las dimensiones: condiciones laborales y capacitación	18
4.1.3.	Tabla cruzada de las dimensiones: motivación y productividad	19
4.1.4.	Tabla cruzada para las variables: salario emocional y desempeño laboral	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la MDCP– Jimbe,2021; La metodología estructurada en tipo básica, diseño no experimental, descriptiva correlacional, no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 85 y una muestra de 70 trabajadores. Para la recolección se usó el análisis exploratorio en los trabajadores de la MDCP; para evaluar la variable desempeño laboral se estructuró un instrumento-cuestionario con 29 interrogantes a la escala de Likert, basado en los estudios de Tamayo y Tamayo, con dimensiones competencia laboral, competitividad y productividad. Para procesar los datos se usó el programa SPSS Vers-25, organizando datos en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Los resultados indicaron que, para probar la aceptación, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado del Sig. Bilateral es 0.034 y de acuerdo a la regla para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación entre la variable salario emocional y desempeño laboral al grado de 0.253, evidenciando un grado de correlación positiva media, que significa que al incremento del salario emocional los colaboradores tendrán mejor desempeño laboral.

Palabras clave: Salario Emocional, desempeño laboral, productividad

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between emotional salary and job performance in MDCP workers - Jimbe, 2021; Structured methodology in basic type, non-experimental, descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 85 and a sample of 70 workers. For the collection, the exploratory analysis was used in the workers of the MDCP; To evaluate the labor performance variable, an instrument-questionnaire was structured with 29 questions on the Likert scale, based on the studies of Tamayo and Tamayo, with dimensions of labor competence, competitiveness and productivity. To process the data, the SPSS Vers-25 program was used, organizing data in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. The results indicated that to test the acceptance, the Spearman Rho statistic was used, whose result of the Bilateral Sig. Is 0.034 and according to the rule for a Sig. $0.000 \leq 0.05$ the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Concluding that there is a relationship between the emotional salary variable and job performance to a degree of 0.253, showing a mean positive correlation degree, which means that with the increase in emotional salary, employees will have better job performance.

Keywords: Emotional Salary, job performance, productivity

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación del salario emocional y su relación con el desempeño laboral es un tema de mucha importancia sobre todo en estos tiempos donde se vive en un mundo de competitividad y productividad moderna. En las instituciones del estado donde los empleados no solo deben ser tratados como recurso humano reemplazable en una organización, sino dándoles más importancia en la organización garantizando así un mejor desempeño, lo cual ayudaría a mejorar los servicios públicos y contar con personal altamente calificado para las áreas específicas, en relación a lo mencionado:

Rodríguez (2020), el salario emocional si contribuye notablemente a una mayor eficiencia dentro del trabajo y que se considera necesario implementar estrategias con relación a este para una mayor efectividad, así mismo, Espinoza y Toscano (2020) en su estudio, expresa que hoy en día el trabajador valora más otras variables que van más allá de un sueldo económico, como la flexibilidad de horarios, capacitaciones, beneficios sociales, clima organizacional, etc. En pocas palabras, el bienestar laboral.

Chiang y San Martín (2015) en su estudio indica que para que las organizaciones funcionen adecuadamente es necesario que el colaborador cumpla con las condiciones de trabajo y la eficacia del personal que labora, para lo cual se considera necesario el desempeño laboral, por lo expresado en la cita anterior consideramos que es muy importante en una organización el desempeño de los empleados para la expansión de la misma. Amador, Aguirre, Anguiano y Guizar (2018) donde indica que la evaluación de Desempeño laboral es primordial para el cumplimiento de los objetivos favoreciendo a alcanzar las metas propuestas de manera satisfactoria, puntual y facilitando las experiencias diarias de trabajo, para que sirvan como medio de retroalimentación entre jefes y empleados.

Según Benavides, Bohórquez, Caiche, Pérez, (2020), en su estudio expresa que el desempeño laboral evalúa el rendimiento expuesto en colaboradores dentro de la entidad, permitiendo determinar los aspectos positivos y negativos en sus diversas áreas. Alfonso, Indacochea & Álvarez (2018), nos dice que, para un mejoramiento continuo de capacidades, destrezas, habilidades y/o

aptitudes que son las variables que marcan la desigualdad del individuo con un alto desempeño y otro con un nivel inferior, teniendo en cuenta que toda persona ya posee definida sus emociones sociales, generados por un sistema de adaptación o innovación que lo genera la competitividad se ve fortalecido por el desempeño laboral.

La compensación emocional, siempre se ha visto como gasto para las instituciones o entidades del estado, lo cual debería ser considerado como una inversión a corto y largo plazo, cuando los empleados o clientes internos son satisfechos con su trabajo ayudará a mejorar su desempeño en la organización y por consiguiente a que las instituciones del estado sean más eficientes y den mejor servicio al público, la retribución económica es de suma importancia pero sin embargo hay otros factores que son de mucha importancia hoy en día para el empleado se sienta comprometido y tenga buen desempeño en su centro de labores “Las instituciones del estado deben pensar la forma de lograr que los empleados tengan un desempeño laboral favorable y fructífero en el día a día y lo cual ayudaría a mejorar el servicio al público.

Nuestra investigación se realizará en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú (MDCP) en el distrito de Jimbe, la cual es una institución pública, en la institución mencionada se ha venido percibiendo que los empleados, en su labor diario enfrentan una multitud de problemas y dificultades relacionadas con el salario emocional puesto que el colaborador, no se siente reconocido por parte de la institución y/o jefes inmediatos, no se premia el esfuerzo y no se incentiva al cumplimiento de objetivos, dejando de existir un buen clima organizacional, careciendo de condiciones laborales que le motive a trabajar a gusto, y por ende mejore el desempeño laboral, del mismo modo hay trabajadores que no cuentan con bonificaciones ni gratificaciones por la modalidad de contrato que tienen con la entidad lo cual afecta su competitividad y la productividad del área, como también su entorno. Por lo expuesto ya podemos decir que esto se ve reflejado en el desempeño del trabajador y ha esto podemos agregar que la institución no se preocupa por la capacitación de sus trabajadores en el área que se desempeña, tampoco hay competencia laboral y lo cual afecta a la productividad de la institución.

Formulación del problema general propuesto para la investigación: ¿Qué

relación existe entre salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la MDCP – Jimbe, 2021? Así también se plantearon los siguientes problemas específicos (P.E): PE1 ¿Qué relación existe entre la remuneración y la competencia laboral en los trabajadores de la MDCP – Jimbe, 2021?, PE2 ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y la capacitación en los trabajadores de la MDCP – Jimbe, 2021?, PE3 ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad de la MDCP – Jimbe, 2021?

Su justificación teórica es: busca profundizar en los conceptos sobre salario emocional y desempeño laboral y posteriormente analizar los resultados que se obtendrán en dicha investigación. Justificación práctica: Mediante los conceptos adquiridos, sobre las variables a estudiar, podrá proporcionar la importancia del colaborador para la organización, del mismo modo identificar los problemas que se originan por no reconocer el valor necesario de los trabajadores y así poder brindar opciones de mejora a favor del empleado y el empleador. Justificación social: Determinar el efecto que genera el salario emocional en el desempeño de los trabajadores de la MDCP – Jimbe, 2021, lo cual permitirá a los directivos crear mejores estrategias para aumentar la productividad de los trabajadores. Justificación metodológica: Responde al empleo de técnicas de estudio como es el caso del cuestionario/encuesta formulados sobre el tema, a fin de ser aplicados a los trabajadores de la MDCP– Jimbe, 2021.

Se estableció como objetivo general (O.G): Determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la MDCP– Jimbe, 2021. Para los objetivos específicos (O.E) se plantearon las siguientes proposiciones: OE1 Determinar la relación entre remuneración y la competencia laboral en los trabajadores de la MDCP– Jimbe, 2021, OE2 Determinar la relación entre las condiciones laborales y la capacitación en los trabajadores de la MDCP – Jimbe, 2021, OE3 Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021. Se estableció la hipótesis general (HG): Existe relación significativa entre salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021 H₀: No existe relación significativa entre salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021 (H_{E1}): Existe relación significativa entre remuneración y la competencia laboral de los trabajadores de la MDCP - Jimbe,

2021, H₀: No existe relación significativa entre remuneración y la competencia laboral de los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021 (HE2): Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la capacitación en los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021, H₀: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y la capacitación en los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021 (HE3): Existe relación significativa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021, H₀: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la MDCP - Jimbe, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Bastidas & Bustamante (2018), en su estudio Análisis del salario emocional y su influencia en el nivel de satisfacción de la diversidad generacional de los colaboradores de la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A. c Ecuador; tuvo por objetivo determinar la eficacia del salario emocional, en el clima organizacional, en empleados de la Agencia. En cuanto a su metodología fue de nivel descriptivo, no experimental, de enfoque mixto, su población constó de 129 personas y su muestra de 80 colaboradores, a quienes se le aplicó la encuesta, la entrevista y la revisión documental y emplearon como instrumento el cuestionario, en sus resultados, comprobó su hipótesis, puesto a que si el salario emocional es efectivo determina un nivel alto de satisfacción en el clima de la organización de la variedad generacional de los trabajadores, logrando así que cumplan con las expectativas y manteniéndose en ese nivel en la organización y por consiguiente esto mejore el desempeño en esta. En Conclusión, el factor fundamental dentro de las entidades es la satisfacción laboral puesto a que es muy importante contar con colaboradores comprometidos en la realización de sus actividades para el desarrollo de la organización dentro del mercado laboral.

Carrillo (2016), en su estudio "El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S"., cuyo objetivo fundamental fue identificar la incidencia del salario emocional en la productividad de los trabajadores de Comercializadora P.S, el método utilizado en la investigación es correlacional transversal no experimental bajo el método deductivo, la población total fue de 12 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la entrevista. Los resultados arrojaron que el salario emocional tiene influencia en la productividad de los colaboradores; es decir a más nivel mayor productividad, la mayoría de trabajadores expresaron que concordaban con esta afirmación.

Pullupaxi (2014), en su estudio, " Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Hospiplan Cía. Ltda, en Ecuador, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el Salario Emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, en mención a ellos se realizó la investigación para saber la influencia y relación de las variables mencionadas,

donde la primera variable S.E. es considerada como estrategia en instituciones para el cumplimiento de objetivos o metas de la empresa y al mismo tiempo para el desarrollo de su colaborador como también de la entidad. La metodología que se utilizó fue Correlacional, de corte no experimental, la población de estudio estuvo definida por un total de 46 colaboradores, se utilizó dos instrumentos para la investigación el cuestionario y el formulario de observación, se concluyó en relación al Salario emocional como al desempeño laboral se determinó que es un factor inherente y que tiene relación significativa con el desempeño laboral de sus colaboradores.

Corvera (2019), en su estudio "Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y créditos de Nuestra Señora del Rosario Oficina Principal de Cajabamba, cuyo objetivo general del estudio fue determinar la relación entre las dos variables en la institución. El método utilizado fue no experimental, transversal y correlacional. La población del estudio estuvo conformada por 78 y la muestra fue de 55 trabajadores. Se empleó un cuestionario por cada variable. Concluyó en que existe una relación positiva entre las dos variables dentro de la cooperativa, aprobándose la hipótesis general de la investigación.

Rodríguez (2018) estudia la relación del salario emocional y los niveles de efectividad en el personal que conforman la Municipalidad Distrital "Veintiséis de Octubre", Puno; el objetivo es determinar la importancia del salario emocional en la efectividad de los trabajadores de la entidad. El estudio fue no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. El total de su población fue de 235 trabajadores y la muestra constó de 107, las técnicas que se utilizó es la entrevista y el instrumento fue la encuesta. Se concluye que la correlación entre las variables es significativa, aunque a nivel bajo, no obstante, se puede señalar que el salario emocional si contribuye a una mayor eficiencia laboral. Siendo necesario la implantación de estrategias en lo que respecta al S.E. para que la efectividad aumente, minimizando el bajo desempeño e insatisfacción.

Navarro (2019), en su investigación "Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo." tuvo como objetivo, establecer la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de la entidad. Su metodología fue básica, no

experimental, correlacional transversal, con una muestra poblacional de 39 empleados. Para la recolección se usó la encuesta y el cuestionario, donde 18 ítem eran de salario emocional. Y 22 ítems de desempeño laboral. Los resultados mostraron que el nivel de S.E. en los empleados de la entidad es bajo en un 43.6%, 33.3% medio y 23.1% alto, concluyendo así que no existe una relación de significancia entre las variables en los trabajadores de la entidad.

De igual manera se empleó los siguientes antecedentes locales:

Medina (2017) en su investigación, Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, el objetivo del estudio es determinar el nivel de desempeño de los colaboradores del área de administración de la entidad. El método utilizado fue de diseño no experimental. Su población consta por 211 empleados y de muestra fueron 66. Se empleó como técnica la observación, y como instrumento la ficha de observación. Resultados pusieron en evidencia que 82% de los trabajadores mostraron un bajo desempeño organizacional, 17% mediano, y 2% alto. En la entidad el 59% de empleados evidenció un bajo desempeño en productividad, en el 38% medio y 2% alto, sobre entendiéndose en una situación crítica. Se concluyó, que se pudo observar un bajo nivel de desempeño en los empleados que laboran en la administración de la entidad.

Panta (2018) en su estudio "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hielos de Chimbote JG S.A.C", distrito de Nuevo Chimbote. Tuvo como objetivo, determinar la relación entre las dos variables que son objeto de estudio con el objetivo de disminuir la rotación y ausentismo de los trabajadores. El método fue el correlacional de corte transversal, se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual se empleó a 25 empleados pertenecientes a la entidad, en los resultados manifestaron que el 48% de empleados consideran que la dimensión productividad está mayormente considerado como excelente, el 28% menciona que contribuye un nivel de bueno y el regular un 24% y en cuanto a la dimensión motivación, el 36% de colaboradores de la empresa manifiestan que están considerado en un nivel regular y el 32% bueno y malo. Se concluye que el clima en la organización tiene relación negativa en el desempeño de los trabajadores, y se recomienda otorgar incentivos por mejorar gradualmente el clima dentro de la

empresa.

Adrianzen & Franco (2018), estudia la Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro - Nuevo Chimbote, tuvo por propósito determinar y analizar la relación entre las variables que son objeto de estudio, dentro de los supermercados Metro. Su metodología fue correlacional transversal, experimental; donde se tomó como muestra 53 empleados, el instrumento aplicado fue una encuesta. Los resultados que se obtuvieron determinaron entre las variables una relación positiva en la entidad, arrojando una puntuación a nivel alto en un 55 % en la primera variable y un 51% para la otra variable de estudio. La relación de las variables fueron determinadas con prueba de chi-cuadrado, dando como respuesta 0.003. Finalmente se concluye que al ser el 5% la significancia máxima, la relación significativamente alta, aprobando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

A continuación, se muestran las diversas definiciones de nuestras variables:

El salario emocional: Rodríguez (2014), menciona que es un término asociado a la retribución a una persona basándose principalmente en cuestiones de carácter no monetario, con el propósito de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando así su calidad de vida.

Aparicio (2016), es aquello que el trabajador percibe de la entidad en la que labora y que no consta de valor monetario, sino a manera de compensaciones que posibiliten mejorar el bienestar en el trabajo, su la calidad de vida en diversos ámbitos (familiar, de pareja, social). Entonces se puede decir que el salario emocional es la remuneración no monetaria, enfocada a la satisfacción de las necesidades personales, familiares y/o profesionales para los colaboradores con el propósito de contribuir al mejoramiento de su estilo de vida y el estilo de vida del entorno circundante a escala global.

Beneficios: Gómez (2011), menciona que los beneficios del salario emocional posibilitan el incremento del nivel de productividad y competencia en la empresa, y que principalmente se basan en la “motivación”, y son:

Reconocimiento personal y laboral: demuestra la consideración para los empleados que ejecutan una eficiente labor, para evitar su renuncia a la organización y mejorar su rendimiento.

Incentivar a las personas: posibilita que los trabajadores aporten a la

institución con su talento y conocimiento evitando de esta manera que estén a la espera de indicaciones y así puedan tomar la iniciativa por ellos mismos.

Cultura y valoración del Compromiso Mutuo: socializar y obtener coherencia con los valores propuestos en las instituciones, por ejemplo, valores enriquecidos tales como el respeto.

Planificación del trabajo: Brindar estabilidad en las empresas; se debe socializar e interactuar en las actividades propuestas entre los miembros de los diferentes equipos. Entonces podríamos decir que el salario emocional, es considerada como la percepción que tienen los trabajadores de los beneficios que le da la entidad donde laboran, el cual contiene elementos como: ubicación geográfica, las instalaciones de la organización, horario laboral, teletrabajo que es una herramienta muy utilizada hoy en día por la situación en la que estamos viviendo; también consta de un ambiente laboral adecuado, liderazgo, una justa remuneración, entre otros. Al ser adecuadamente manejado los factores mencionados, se logrará que el trabajador se identifique más con la empresa y así mismo lograr un buen desempeño laboral de la empresa.

Importancia: Aparicio (2016), expresa que la importancia del salario emocional radica en que es el motor que promueve a lograr las metas de las organizaciones como también las personales, logrando reconocimientos y objetivos individuales. En las organizaciones al acrecentar el salario emocional se reduce el absentismo, el estrés y las bajas por enfermedad en los empleados.

Se establecieron las siguientes dimensiones del salario emocional:

Remuneración: Para Chiavenato (2018) “es un proceso de intercambio, en el cual la organización busca tener buenos resultados mediante el trabajo de sus empleados y a su vez estos obtienen una retribución monetaria. Por lo tanto, es la suma de dinero que es otorgada al empleado por parte de su empleador por alguna acción realizada.

Condiciones Laborales: El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar de que hay aumentos remunerativos en numerosos países, aunque una gran cantidad de empleados reciben una remuneración salarial baja que no cubre en su totalidad las

necesidades básicas (Organización Nacional de Trabajo, 2019). Entonces diremos que son todas aquellas en las que se encuentra un trabajador mientras efectúa sus actividades, es decir, jornada, retribución, horario, categoría profesional, funciones, etc.

La motivación dentro del campo laboral, actualmente se considera como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mejora el comportamiento de las personas para el desarrollo y la ejecución de sus actividades; por ello es imprescindible reconocer los factores que mejoran su accionar, ya que, gracias a la motivación, los administradores pueden manejar factores a fin de que su organización se desarrolle adecuadamente y los trabajadores se sientan más satisfechos. García, Londoño y Ortiz (2017).

A continuación, se describe nuestra variable de estudio del desempeño laboral: Bohlander, Snell & Morris (2018). Se determina a base de diversos factores, pero pueden considerarse en 3 temas primordiales: capacidad, motivación y ambiente. Cada individuo tiene un patrón único de fortalezas y debilidades que contribuyen a su desempeño.

Así mismo para Alles (2017), es un concepto integrado del conjunto de comportamientos y el resultado de un colaborador en un determinado periodo.

Chiavenato (2016) refiere que el desempeño laboral es el comportamiento que la persona ocupa. Esta depende de múltiples componentes, como el valor de los estímulos.

De la misma manera, Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), se considera como cualidad del empleado al realizar sus actividades de acuerdo lo demande su perfil profesional, con habilidad, destreza y aptitud aportando a la misión de la empresa. Entonces el desempeño laboral, es la evaluación que muestra el trabajador en el desarrollo de sus actividades, cumpliendo tanto las metas y/o objetivos de la institución dentro del puesto de trabajo que desempeña.

Por las citas antes mencionadas hemos conceptualizado como dimensiones:

Competencia laboral: Olmos (2019) Es tener los conocimientos y la

habilidad para responder de manera satisfactoria la demanda de una actividad para cumplir los objetivos establecidos (O.E) por la entidad en la que se labora. Entonces diremos que es la capacidad que tiene el personal para asumir con responsabilidad y eficiencia sus actividades para el mejor desempeño dentro de la institución en el sector público.

Capacitación: Robbins & Coulter (2014) define “Es una importante acción ejecutada por parte de la administración de RH. Las exigencias laborales son de demanda de cambio constante, es por ello que las habilidades de los empleados deben modificarse también”. Entonces definiremos la capacitación en las instituciones como el proceso de actualizar y potencializar las capacidades y habilidades de los empleados para mejorar su desempeño y rendimiento.

Productividad: López (2013) Es realizada por medio en el cual las personas, sus conocimientos y recursos de toda índole, para instituir de forma masiva los factores de satisfacción a las necesidades y deseos humanos. Entonces se puede decir que la productividad es la cantidad de producción obtenida de producto o servicio de los insumos usados en el proceso de producción, cuanto menos tiempo utilizamos para producir dicho bien o servicio menor será la productividad.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se determinó como tipo aplicada. Así mismo, Concytec (2018) se puede obtener resultados y análisis de estudio, considerando resultados útiles y prácticos en la investigación. Hernández, Fernández y Baptista, (2014) son considerados también como prácticos por su similitud en objetos funcionales, localizándose un nexo con las distinciones básicas, por lo que en base a los conceptos adquiridos se ejecuta la práctica. Nivel descriptivo correlacional. Hernández, Fernández, Baptista (2003) este tipo de estudio describe cómo se comportan determinados fenómenos.

El diseño de la investigación es no experimental. Es el tipo de investigación en que no se manipulan variables o se asignan al azar a los sujetos o a las condiciones, donde se analizan y estudian fenómenos que ocurren dentro de una realidad problemática. Kerlinger (1979).

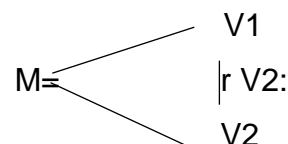
En donde:

M= Los trabajadores de la MDCP

V1: Salario Emocional

Desempeño Laboral

R: Coeficiente de relación entre las variables



3.2. Variables y Operacionalización

V.1:

Salario Emocional: Aparicio (2016), lo refiere como aquello que el trabajador recibe de la entidad donde labora; esta no necesariamente consiste en retribución monetaria, si no podrían ser a manera de compensaciones que posibilitan mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida del empleado.

V.2:

Desempeño Laboral: se considera como el comportamiento del trabajador el cual es evaluado para constatar la posibilidad de llegar a las metas trazadas. Aquí radica el aspecto principal del Sistema, constituyéndose también método individual en alcance de objetivos. (Chiavenato, 2018).

Tabla 3.2.1.

Variable de Operacionalización Salario Emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
SALARIO EMOCIONAL	Aparicio (2016), es aquello que el trabajador percibe de la entidad en la que labora y que no consta de valor monetario, sino a manera de compensaciones que posibiliten mejorar el bienestar en el trabajo, su la calidad de vida en diversos ámbitos (familiar, de pareja, social).	La variable será analizada mediante un cuestionario de 15 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú, Para el análisis de esta variable se ha considerado 3 dimensiones : Remuneración, Condiciones Laborales y Motivación Laboral	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Incentivo salarial • Prestación 	ORDINAL
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente confortable • Comodidad con el ambiente laboral • Horarios flexibles 	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Logro y crecimiento • Respeto 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.2.2

Variable de Operacionalización Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
DESEMPEÑO LABORAL	Es considerado como el comportamiento del trabajador el cual es evaluado para constatar la posibilidad de llegar a las metas trazadas. Aquí radica el aspecto principal del Sistema, constituyéndose también método individual en el alcance de objetivos" (Chiavenato, 2018)	Esta variable será analizada a través de sus 3 dimensiones: competencia laboral, capacitación, productividad, las cuales serán aplicadas en 14 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad y responsabilidad • Destreza • Conocimiento • Compromiso 	ORDINAL
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de capacitación • Planes de capacitación • Programas de capacitación 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad • Competitividad 	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población: El estudio, estuvo constituido por 85 miembros de personal de la MDCP, entre ellos están autoridades, funcionarios y servidores que laboran dentro de la institución, esta información está ubicada en el Cuadro de Asignación de Personal de la entidad. En respuesta a lo que Ríos (2017) cita por definición como la totalidad de una población a estudiar, siendo estos los que comparten características en común lo cual se estudia y da origen a los datos a investigar.

Se tomó como muestra a 70 miembros del personal que laboran en la institución. Tamayo y Tamayo (1997), refiere de ello que es la cantidad necesaria de individuos de se toma de la población total, para el estudio de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta es la técnica que permitió estructurar de manera sistemática las preguntas, para la recolección de la información variable salario emocional y desempeño laboral. En toda investigación se pueden aplicar las encuestas debido a que son consideradas como el método para la obtención de datos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumento: El cuestionario es el instrumento que permitió recolectar información necesaria que enriquecerá con su contribución para conocimiento del tema; permitiendo apreciar las diversas posiciones en cuanto a las variables de investigación, su medición será a través de la escala tipo Likert, también contendrá, dimensiones, indicadores e ítems, el mismo será elaborado por las tesisistas (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, 2016).

La matriz de validación de instrumento es imprescindible, por ello ha sido validada a través de juicio de expertos, contando con la aprobación de 03 profesionales con el grado de Magister en la carrera de Administración.

GRADO ACADEMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Magister	Leonardo Antonio Giordano Chumbos	Aplicable
Magister	Carmen Roxana Caro Torero	Aplicable
Magister	Abraham José García Yovera	Aplicable

Fiabilidad: Se obtuvo un valor de Cronbach de 0.736, que al superar el nivel de 0.60, se verificó que el cuestionario empleado para ambas variables tuvo conformidad, es decir fue viable para obtener los resultados para la investigación. (Reidl, 2013).

3.5. Procedimientos

Para poder llevar a cabo la recolección de datos de la MDCP, se tuvo que realizar una solicitud al Gerente Municipal, para que nos autorizara realizar la investigación dentro de la institución, emplear el instrumento del estudio, esta fue aceptada y se procedió a la recaudación de datos. Se aplicó la encuesta a 70 trabajadores para poder ver la confiabilidad del instrumento; el resultado fue obtenido mediante el alfa de Cronbach para ambas variables. Por la situación de pandemia y aislamiento social en la que estamos viviendo, las encuestas fueron enviadas de manera virtual a los correos de los colaboradores de la MDCP, previa coordinación y aceptación de cada uno.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó instrumentos y medios especializados para procesar los datos de carácter estadístico, los cuales son la hoja de cálculo Excel 2016 y SPSS versión 25, permitiéndonos así realizar un análisis estadístico dando como producto la obtención de tablas; se manejó una correlación Rho Spearman, con un total de 95% de confianza para comprobar la relación de dichas variables, permitiendo presentar resultados obtenidos de la población de acuerdo a los objetivos.

3.7. Aspectos éticos

Rodríguez y Huamanchumo (2015): la investigación científica se debe dirigir a la investigación de problemas de tipo económico, social, financiero, empresarial; beneficiando a la sociedad y organización. El principio de la autonomía: es el derecho que posee cada individuo decidiendo por sí mismo, sin coerción; respetando también la de los demás. El principio de beneficencia: es el derecho que expresa que todo individuo debe vivir según la forma de

comprender la vida, la idea de felicidad o perfección; así como el bienestar social. El principio de no- maleficencia: son los derechos que tienen los individuos a no ser discriminados, ya sea por características físicas, raza, sexo, etc, también se establece como un deber de no lastimar otros individuos. El principio de justicia: Son los derechos que tienen todas las personas no siendo discriminadas por diversos aspectos como: políticos, económicos, culturales, ideológicos; otra definición es el deber de respeto a la pluralidad apoyando en la distribución igualitaria de los riesgos y beneficios entre los individuos. (Hortal, 2002)

IV. RESULTADOS

A continuación, daremos respuesta a nuestro primer objetivo específico: Determinar la relación entre remuneración y competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021.

Tabla 4.1.1

Tabla cruzada de las dimensiones: remuneración y competencia laboral

		competencia laboral			Total	CORRELACIONES
		bajo	medio	alto		Rho de Spearman
remuneración	bajo	1,4%	74,3%	1,4%	77,1%	0,323
	medio	0,0%	18,6%	2,9%	21,4%	
	alto	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	
Total		1,4%	92,9%	5,7%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,006

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Cáceres del Perú

Nota. En relación a la tabla 3, para el resultado de la prueba de nuestra primera hipótesis específica, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.323, permitiendo deducir de esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Collado (1998). De esto, se afirma que existe una relación media, pero a la vez directamente proporcional entre la dimensión remuneración y la dimensión competencia laboral. Lo que viene a decir que a un aumento de remuneración de los colaboradores influye en su competencia laboral. Asimismo, para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.006 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, podemos determinar que existe una relación positiva entre las dos dimensiones, donde se determinó que la remuneración influye medianamente en la competencia laboral en un 74.3%.

A continuación, daremos respuesta a nuestro segundo objetivo específico: Determinar la relación entre condiciones laborales y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021

Tabla 4.1.2

Tabla cruzada de las dimensiones: condiciones laborales y capacitación

		capacitación			CORRELACIONES
		bajo	medio	Total	
condiciones laborales	bajo	22,9%	12,9%	35,7%	Rho de Spearman <u>-0,004</u>
	medio	41,4%	22,9%	64,3%	
Total		64,3%	35,7%	100,0%	Sig. (bilateral) 0,971

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Cáceres del Perú

Nota. En relación a la tabla 4, para el resultado de nuestra segunda hipótesis específica se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de -0,004, permitiendo deducir que no existe correlación, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Collado (1998). De esto, se afirmó que no existe relación entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión capacitación. Lo que viene a decir que los distintos aspectos laborales en la entidad no se relacionan con la capacitación de los trabajadores. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.971 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq$

0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existe una relación entre ambas dimensiones, donde se determinó que las condiciones laborales en la entidad influyen de forma baja en las capacitaciones de los empleados en un 41.4%.

A continuación, daremos respuesta a nuestro tercer objetivo específico: Determinar la relación entre motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021.

Tabla 4.1.3

Tabla cruzada de las dimensiones: motivación y productividad

		productividad			Total	CORRELACIONES			
motivación	bajo	bajo	1,4%	medio	40,0%	alto	0,0%	41,4%	Rho de Spearman
	medio		1,4%	51,4%	1,4%	54,3%		0,338	
	alto		0,0%	0,0%	4,3%	4,3%		Sig. (bilateral)	
Total			2,9%	91,4%	5,7%	100,0%		0,004	

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Cáceres del Perú

Nota. En relación a la tabla 5, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.338, permitiendo deducir de esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Hernández y Collado (1998). De esto, se afirmó la relación media, pero a la vez directamente proporcional entre las dimensiones motivación y la dimensión productividad. Lo que viene a decir que a un mayor incremento de la motivación influye en la productividad. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.004 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, existe una relación positiva entre ambas dimensiones, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentaje obtenido por ambas variables, donde se determinó que la motivación influye medianamente en la productividad en un 51,4%.

A continuación, daremos respuesta a nuestro objetivo general: Determinar la relación entre salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021.

Tabla 4.1.4

Tabla cruzada para las variables: salario emocional y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL				CORRELACIONES
		bajo	medio	alto	Total	
SALARIO EMOCIONAL	bajo	41,4%	28,6%	0,0%	70,0%	Rho de Spearman 0,253 Sig. (bilateral) 0,034
	Medio	10,0%	18,6%	1,4%	30,0%	
	Total	51,4%	47,1%	1,4%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Cáceres del Perú

Nota. En relación a la tabla 6, para el resultado de la prueba de la hipótesis general se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.253, permitiendo deducir de esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Sampieri y Collado. De esto, se afirmó la relación media, pero a la vez proporcionalmente directa entre las variables de salario emocional y desempeño laboral. Lo que viene a decir que a un aumento del salario emocional incrementara el desempeño laboral en la entidad. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. Bilateral es 0.034 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, existe una relación positiva entre las dos variables, donde se determinó que el salario emocional influye de manera baja en el desempeño laboral en un 41,4%.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos de la presente investigación se llegó a las siguientes discusiones. Por ello se demostró que existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú, Jimbe, el cual alcanzó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.253, permitiendo deducir de esta afirmación que existe un grado de correlación positiva media, de acuerdo a la tabla de rangos Rho propuestos por los autores Sampieri y Collado. De esto, se afirmó la relación media, pero a la vez proporcionalmente directa entre las variables de estudio, el resultado de su Sig. Bilateral es 0.034 y de acuerdo a la regla de decisión para un Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dicha afirmación se respalda también de forma teórica por el autor Chiavenato (2016), refiere que el desempeño laboral es el comportamiento que la persona ocupa. Esta depende de múltiples componentes, como el valor de los estímulos, esto comprendiéndose como el salario emocional, clima organizacional, motivación y muchos otros factores externos que rodean a los colaboradores en la organización, de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio son concordantes con la investigación nacional del autor Corvera (2019), en su estudio "Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y créditos de Nuestra Señora del Rosario Oficina Principal de Cajabamba, donde el resultado más representativo de esta investigación, evidenció que las variables se relacionan positivamente en los colaboradores de la Cooperativa, aprobándose la hipótesis general de la investigación. Asimismo, nuestra investigación se encuentra relacionado con el estudio del autor, Pullupaxi (2014), cuyo objetivo fue analizar la relación entre el Salario Emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, donde se tuvo como conclusión que en relación al Salario emocional como al desempeño laboral se determinó que es un factor inherente y que tiene relación significativa con el desempeño laboral de sus colaboradores. Por consiguiente, discrepa con Navarro (2019), que tuvo como objetivo, establecer la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, donde los resultados de la

investigación mostraron que el nivel del salario emocional en trabajadores de la entidad, está en un 43.6% “Bajo”, 33.3% “Medio” y 23.1% “Alto”, evidenciado que no existe relación significativa entre las variables dentro de la entidad.

De acuerdo con la hipótesis específica número uno planteada para la investigación, afirma que existe relación media, pero a la vez directamente proporcional entre la remuneración y la competencia laboral en la municipalidad Distrital de Cáceres del Perú. El análisis determinó que el nivel de correlación Rho de Spearman entre variables a un grado de 0.323 entre las dos dimensiones y un valor de significancia de 0.006, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual a un aumento de remuneración de los colaboradores su competencia laboral en la institución será de nivel medio, por ello este resultado se puede comparar con la definición teórica del autor Chiavenato(2018), que define a la remuneración como un proceso de intercambio, en el cual la organización busca tener buenos resultados mediante el trabajo de sus empleados y a su vez estos obtienen una retribución monetaria, por lo cual se entiende que la remuneración está relacionada con la competencia laboral de sus colaboradores, y asimismo comparar la teoría del autor Olmos (2019), en la cual define la competencia laboral como los conocimientos y la habilidad para responder de manera satisfactoria la demanda de una actividad para cumplir los objetivos establecidos, por la entidad en la que se labora. Entonces diremos que la remuneración que otorga la empresa a los empleados se relaciona con la competencia laboral la cual mejora el desempeño dentro de las instituciones tanto públicas como privadas, asimismo el autor Rodríguez (2018) estudia la relación del salario emocional y los niveles de efectividad en el personal que conforman la Municipalidad Distrital “Veintiséis de Octubre ”, llegando a la conclusión que la correlación entre las variables es significativa, aunque a nivel bajo, no obstante se puede señalar que el salario emocional si contribuye a una mayor eficiencia laboral. Siendo necesario la implantación de estrategias en lo que respecta al S.E. para que la efectividad aumente, minimizando el bajo desempeño e insatisfacción. En relación a la hipótesis específica número dos del presente estudio, en la cual se afirma que no existe relación entre las dimensiones condiciones laborales de la variable salario emocional y la capacitación variable del desempeño laboral en la

institución. El análisis determino que el nivel de correlación RHO de Spearman entre dimensiones a un grado de $-0,004$, entre las dos dimensiones y un valor de significancia de 0.971 , por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de acuerdo a ello este resultado se puede comparar con la definición teórica del autor Robbins & Coulter (2014) en la cual define a la capacitación como una importante acción ejecutada, las exigencias laborales son de demanda de cambio constante, es por ello que las habilidades de los empleados deben modificarse también”. Entonces definiremos la capacitación en las instituciones como el proceso de actualizar y potencializar las capacidades y habilidades de los empleados para mejorar su desempeño y rendimiento y la definición teórica del autor Organización Nacional de Trabajo (2019). Donde define las condiciones laborales como todas aquellas en las que se encuentra un trabajador mientras efectúa sus actividades, es decir, jornada, retribución, horario, categoría profesional, funciones, etc, por lo cual ambas definiciones de las dimensiones del estudio no tienen correlación alguna.

De acuerdo a la hipótesis específica número tres de la investigación, en el cual afirma que existe un grado de correlación positiva media entre la dimensión motivación del salario emocional y la dimensión productividad de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú. El análisis de Correlación Rho de Spearman entre dimensiones a un grado de 0.338 , y un resultado de significancia de 0.004 , en la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, este resultado se puede comparar con el tesisista nacional Adrianzen & Franco (2018), en la cual estudia la Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro, en cual define en sus resultados que el nivel de la relación de la variables de investigación motivación y desempeño laboral fueron determinadas con el apoyo de la prueba Chi – Cuadrado, dando como respuesta 0.003 . Se sabe que al ser el 5% la significancia es máxima, entonces la relación es significativamente alta, aprobando la hipótesis alterna y rechazando la nula., de la misma manera en su tesis nacional el autor Medina (2017) en su investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño de los colaboradores del área de administración de la entidad, en la cual los resultados evidenciaron que la entidad el 59% de empleados evidenció un bajo desempeño en productividad, en el 38% medio y 2%

alto, sobre entendiéndose en una situación crítica. Se concluyó, que se pudo observar un bajo nivel de desempeño en los empleados que laboran en la administración de la entidad, es aleccionador en este caso la definición teórica del autor García Correa (2016), sobre la motivación dentro del campo laboral, actualmente se considera como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mejora el comportamiento de las personas para el desarrollo y la ejecución de sus actividades; por ello es imprescindible reconocer los factores que mejoran su accionar, ya que, gracias a la motivación, los administradores pueden manejar factores a fin de que su organización se desarrolle adecuadamente y los trabajadores se sientan más satisfechos y de la misma manera diferimos con el autor López (2013) que define a la productividad como un medio en el cual las personas, sus conocimientos y recursos de toda índole, para instituir de forma masiva los factores de satisfacción a las necesidades y deseos humanos.

Entonces se puede decir que la productividad es la cantidad de producción obtenida de producto o servicio de los insumos usados en el proceso de producción, cuanto menos tiempo utilizamos para producir dicho bien o servicio menor será la productividad, asimismo difiere de la tesis del autor Panta (2018) en donde estudia la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hielos de Chimbote, cuyos resultados manifestaron que el 48% de los colaboradores de la empresa manifiestan que la dimensión productividad esta mayormente considerado como excelente, el 28% menciona que contribuye un nivel de bueno y el regular un 24% y en cuanto a la dimensión motivación, el 36% de colaboradores de la empresa manifiestan que están considerado en un nivel regular y el 32% contribuye a un nivel bueno y malo, de igual manera esto se relaciona con los resultados en su tesis internacional del autor Carrillo (2016), cuyo objetivo fundamental fue identificar la incidencia del salario emocional en la productividad de los trabajadores de Comercializadora P.S, los resultados emitidos en la investigación establecieron que el salario emocional influye en la productividad de los trabajadores. evidenciaron en los resultados arrojados que el salario emocional tiene influencia en la productividad de los colaboradores; es decir a más nivel mayor productividad, donde la mayoría de trabajadores expresaron que concordaban con esta afirmación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación entre la variable el salario emocional y desempeño laboral a un grado de 0.253, evidenciando un grado de correlación positiva media, lo que significa que a un incremento del salario emocional los colaboradores tendrán un mejor desempeño laboral en la organización.

Segunda

Existe relación entre la dimensión remuneración y competencia laboral a un grado de 0.323, evidenciando un grado de correlación positiva media, lo que viene a decir que, a un aumento de remuneración de los colaboradores, su competencia laboral se incrementara en la institución.

Tercera

No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y capacitación, a un grado de -0,004, evidenciando que no existe un grado de correlación, lo que significa que las condiciones laborales no guardan relación con la capacitación en la institución donde se realizó la investigación.

Cuarta

Existe relación entre la dimensión motivación y la productividad, a un grado de 0.338, evidenciando que existe un grado de correlación positiva media, lo que significa que si los colaboradores laboran con una mayor motivación esto se reflejara en el incremento de la productividad en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

En la presente investigación se pudo determinar que si existe un grado de correlación positiva media respecto a las variables de estudio salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú -Jimbe, 2021. Por lo que se recomienda emplear el teletrabajo, buscar la satisfacción del colaborador, el reconocimiento a su trabajo y delegar funciones.

Segunda

Se pudo determinar que existe un grado de correlación positiva media respecto a la dimensión de estudio remuneración y competencia laboral, por lo tanto, es necesario realizar un sistema de incentivos salariales (bonificaciones, seguro, premios al mejor colaborador del mes, vacaciones adelantadas) que permita reconocer el esfuerzo de los trabajadores por cumplir con los objetivos y metas institucionales.

Tercera

Se pudo determinar que no existe correlación respecto a la dimensión de estudio condiciones laborales y capacitación, por lo tanto, en coordinación con el área de presupuesto se debería incorporar dentro de su elaboración del presupuesto anual un monto determinado para la mejora y restauración de nuevos mobiliarios y servicios de internet para satisfacer y mejorar los ambientes labores. Así mismo, el área de RR.HH tendría que proponer capacitaciones periódicas al personal (administrativo y obreros) de acuerdo a sus labores que desempeñen.

Cuarta

Se pudo determinar que existe un grado de correlación positiva media respecto a la dimensión de estudio motivación laboral y productividad, por lo tanto, es necesario incentivar a los trabajadores mediante los reconocimientos en sus logros y brindándoles posibilidades de ascenso esto permitirá identificar y retener a los mejores talentos en las áreas de trabajo y lograr una mayor productividad dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Adrianzen X. & Franco S. (2018), estudia la Motivación y Desempeño Laboral del personal de servicio en Atención al Cliente Supermercados Metro – Nuevo Chimbote (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19017/adrianzen_chx.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfonso, D. Indacochea, B. & Álvarez, B. (2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia, ISSN-e 2224-2643, Vol. 9, N°. 2 (Abril-Junio), 2018, págs. 147-158
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Alles, M. (2017). Desempeño por competencias: estrategia: evaluación de personas: desarrollo 360° (Tercera edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica S.A. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Desempe%C3%B1o+laboral+definici%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi6vM_p0e_oAhUHTt8KHV/kNDNQ4FBDoAQhoMAk#v=onepage&q=Desempe%C3%B1o%20laboral%20definici%C3%B3n&f=false
- Alústiza, J., Pardo, E. & Eguzkiza, A. (2012). «¿Cómo establecer la hipótesis y los objetivos de un proyecto de investigación en Radiología?» Revista Radiología, 54(1). Recuperado a partir de <http://www.elsevier.es/es-revista-radiologia-119-pdf-S0033833811003018-S300> [Links]
- Amador, N. Aguirre, M., Anguiano, N. & Guizar, J (2018) Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. Novascientia, 10(21)
<https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aparicio, S. (2016). Trabaja Inteligentemente. Mestas Ediciones
https://books.google.com.pe/books?id=_d5YDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Arias, F. (2016) El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela. Episteme
- Bastidas, N. & Bustamante, C. (2018). Análisis del salario emocional y su influencia en el nivel de satisfacción de la diversidad generacional de los colaboradores de la Agencia Matriz de la Corporación Nexum Nexumcorp S.A (Tesis de Pregrado). Universidad de Católica de Santiago de Guayaquil de Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11594>
- Bernal, I. Pedraza, N. & Sánchez, M. (2015) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. (Artículo científico). Universidad ICESI, Colombia. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Bohlander, G. Snell, S. & Morris, S (2018). Administración de Recursos Humanos. México: Cengage Learning. (17° edición)

- Bohorquez, E. Pérez, M. Caiche, W. & Benavidez, R. (2020) La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad* [online]. 2020, vol.12, n.3, pp.385-390. Epub 02-Jun-2020. ISSN 2218-3620.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso. accedido en 31 marzo 2021.
- Carrillo J.(2016) "El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S (Tesis de Pregrado), Ecuador, recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Chiang, M. & San Martin, N. (2015) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2016). Administración de recursos humanos. El capital de las organizaciones. In *Journal of the Science of Food and Agriculture* (McGrawHil, Vol. 96). <https://doi.org/10.1002/jsfa.7294>
- Chiavenato, I. (Junio de 2018). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores. Recuperado de [file:///C:/Users/CISOJPERU/Downloads/Conoce_la_ley_N_30364_DGCVG_MIMP%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/CISOJPERU/Downloads/Conoce_la_ley_N_30364_DGCVG_MIMP%20(2).pdf)
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_nal.pdf doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novaru.2020.20.5>
- Corvera K. (2019), Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y créditos de Nuestra Señora del Rosario Oficina Principal de Cajabamba, (Tesis de Pregrado), recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23096/Corvera%20Avalos%20Katherine%20Stphanie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, A. & Toscano, J (2020) Salario Emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua* 12(20),72-89 doi:<http://dx.doi.org/10.20983/novaru.2020.20.5>
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- García, A., Londoño, C.& Ortiz, L. (2017). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gómez R. (2011). Borrador de administración # 47 del Colegio de Estudios Superiores de Administración. Bogotá.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México: Mc Graw Hill. https://books.google.com.pe/books?id=NptCBAAAQBAJ&pg=PA346&dq=salario+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiW0Y_q-O7vAhVGHkGHcT1DylQ6AEwBXoECAEQAg#v=onepage&q=salario%20emocional&f=false
- Hernández, Fernández, Baptista (2003) http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf
- Hortal, A. (2002). Etica general de las profesiones, Bilbao, Desclée de Brouwer, 279 pp.
- Kerlinger, F. (1979). Behavioral research. A conceptual approach. Nueva York: Holt.
- Lopez, J. (2013) Productividad. Estados Unidos de América: Palibrio. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&pg=PA15&dq=productividad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjRpsGer_DvAhWfH7kGHZ7XALcQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=productividad&f=false
- Medina S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro A. (2019), Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, (Tesis de posgrado),recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52457/Navarro_GAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olmos, A. (2019). Competencia laboral. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Organización Nacional de Trabajo (2019). Condiciones de trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Panta I. (2018) Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Hielos de Chimbote JG S.A.C- (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14142/Panta%20Failoc%20Isabel%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pullupaxi P. (2014), Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Hospiplan Cía. Ltda, (Tesis de Pregrado),Ecuador,recuperadode:<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/>

25000/3628/1/T-UCE-0007-104.pdf

- Reidl, Lucy. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en educación médica*, 2(6), 107-111. Recuperado en 30 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007&lng=es&tlng=es.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: PEARSON.
- Rodríguez J. (2014) *Códigos comunicativos y docencia*. Vision libros; N.º 1 edición https://books.google.com.pe/books?id=NptCBAAAQBAJ&pg=PA346&dq=salario+emocional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiW0Y_qO7vAhVGHLkGHcT1DyIQ6AEwBXoECAEQAg#v=onepage&q=salario%20emocional&f=false
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. Perú: Summit.
- Rodríguez, N. (2018) “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018” Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28592>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 23 de marzo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.

ANEXOS

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGIA	POBLACION
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		TIPO DE INVESTIGACION	
Qué relación existe entre salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021?	Determinar la relación entre salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021	Existe relación significativa entre salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021		Aplicada	POBLACION
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE DEPENDIENTE	NIVEL DE INVESTIGACION	85 trabajadores
¿Qué relación existe entre remuneración y competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021?	Identificar la relación entre remuneración y competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021	Existe relación significativa entre remuneración y competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	DIMENSIONES: Remuneración	Descriptivo Correlacional	MUESTRA
¿Qué relación existe entre condiciones laborales y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021?	Identificar la relación entre condiciones laborales y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	No existe relación significativa entre remuneración y competencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	Condiciones laborales		70 Trabajadores
¿Qué relación existe entre motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe, 2021?	Identificar la relación entre motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	Existe relación significativa entre condiciones laborales y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	Motivación laboral	VARIABLE INDEPENDIENTE	PROCESAMIENTO DE DATOS
		No existe relación significativa entre condiciones laborales y capacitación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021		DESEMPEÑO LABORAL	Estadístico Inferencial
		Existe relación significativa entre motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	DIMENSIONES: Competencia Laboral	No experimental	
		No existe relación significativa entre motivación laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe,2021	Capacitación	METODO DE INVESTIGACION	
			Productividad	Inductivo	
				Síntesis	
				Análisis	

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
SALARIO EMOCIONAL	Aparicio (2016), esaquello que el trabajador percibe de la entidad en la que laboray que no consta de valor monetario, sino a manera de compensaciones que posibiliten mejorar el bienestar en el trabajo, su la calidad de vida en diversos ámbitos (familiar, de pareja, social).	La variable será analizada mediante un cuestionario de 15 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú, Para el análisis de esta variable se ha considerado 3 dimensiones : Remuneración, Condiciones Laborales y Motivación Laboral	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica • Incentivo salarial • Prestación 	ORDINAL
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente confortable • Comodidad con el ambiente laboral • Horarios flexibles 	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Logro y crecimiento • Respeto 	
DESEMPEÑO LABORAL	Es considerado como el comportamiento del trabajador el cual es evaluado para constatar la posibilidad de llegar a las metas trazadas. Aquí radica el aspecto principal del Sistema, constituyéndose también método individual en el alcance de objetivos" (Chiavenato, 2018)	Esta variable será analizada a través de sus 3 dimensiones: competencia laboral, capacitación, productividad, las cuales serán aplicadas en14 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad y responsabilidad • Destreza • Conocimiento • Compromiso 	ORDINAL
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de capacitación • Planes de capacitación • Programas de capacitación 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad • Competitividad 	

ANEXO 3

CARTA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS



Municipalidad Distrital Cáceres del Perú

D.L. 7629 - 13 - 10 - 1886 JIMBE PROVINCIA DEL SANTA - REGIÓN ANCASH

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN PARA EFECTOS DE INVESTIGACIÓN

Yo, Grhobertd Javier Falvy Loli, identificado con DNI N° 32970911, como Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, con R.U.C 20198089801, domiciliada en Jr. Alfonso Ugarte Nro. S/n. AUTORIZO el uso de la información siguiente:

- Autorización para realizar Encuestas para el Proyecto de Investigación y trabajo de Investigación en la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú.
- Relación del personal y su tipo de contrato laboral en la entidad.

A la señora Enciso Mendoza Grecia, identificado con (DNI) N° 75370859 Y Mallqui Aguirre Angie, identificado con (DNI) N° 73026546, bachiller de la carrera de Administración, con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis; considerando que:

- Puede mencionar el nombre de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú.
- Debe mantener en estricta reserva el nombre comercial, razón social o cualquier logotipo de la entidad.

Jimbe, 05 de mayo del 2021



CPC Grhobertd Javier Falvy Loli
GERENTE MUNICIPAL

Firma y sello del Gerente Municipal
Fecha: 05/05/2021
DNI: 32970911



MUNICIPALIDAD DISTRITAL CÁCERES DEL PERÚ
TURISTICO Y SALUDABLE





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA SOBRE SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto el grado de relación entre salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cáceres del Perú, 2021, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

- | | |
|---|---|
| 1. ¿Cuál es tu género?
a) Femenino
b) Masculino | 3. ¿Cuál es su condición laboral?
a) Nombrado
b) Contratado
c) Locación de servicios |
| 2. ¿Tiempo de servicio?
..... | 4. ¿Cuál es su edad
..... |

II. DATOS DEL ENCUESTADO

Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Escala valorativa.

4	3	2	1	0
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

Cuestionario:

SALARIO EMOCIONAL						
REMUNERACIÓN		4	3	2	1	0
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
01	¿Está conforme con la remuneración básica que la institución le brinda?					
02	¿La remuneración básica que recibe cumple con sus expectativas para desempeñar adecuadamente sus actividades?					
03	¿Percibe incentivo salarial no económico por parte de la institución?					
04	¿La institución le brinda prestaciones de seguro, aportaciones entre otro?					
CONDICIONES LABORALES						
05	¿Es confortable el ambiente donde desempeña sus labores?					
06	¿La distribución física del ambiente del trabajo es la adecuada para el cumplimiento de sus actividades?					
07	¿Se siente a gusto con las instalaciones que cuenta la institución para el desarrollo de sus actividades?					
08	¿Está conforme con los horarios establecidos por la institución?					
MOTIVACION LABORAL						
09	¿La institución le otorga reconocimientos por el cumplimiento de sus metas?					
10	¿Cree que es necesario que la institución de haga un reconocimiento por el cumplimiento de sus actividades?					
11	¿La institución le felicita por sus logros?					
12	¿Tiene la oportunidad de crecimiento dentro de la institución?					
13	¿Es usted responsable en el cumplimiento de sus objetivos?					
14	¿Considera que hay buen trato y empatía entres sus compañeros de trabajo?					
15	¿Considera que hay respeto adecuado de parte de sus superiores inmediatos hacia usted?					
DESEMPEÑO LABORAL						
COMPETENCIA LABORAL						
16	¿Siempre llega a su centro labores en la hora establecida por la institución?					
17	¿Cuenta con las habilidades y experiencia necesaria en el desarrollo de sus activadas?					
18	¿Tiene los conocimientos técnicos y profesionales necesarios para el desarrollo de sus actividades?					

19	¿Es comprometida con su trabajo y las labores que realiza?					
CAPACITACIÓN						
20	¿Cree que su necesidad de capacitación es tomada en cuenta por la institución?					
21	¿Si superior inmediato conoce sobre sus necesidades de capacitación?					
22	¿La institución se preocupa por capacitar a sus trabajadores?					
23	¿La institución tiene planes de capacitación?					
24	¿La institución cuenta con programas de capacitación?					
25	¿Los programas de capacitación son las adecuadas?					
PRODUCTIVIDAD						
26	¿Cumple con sus funciones de forma eficiente para la mejora de la institución?					
27	¿La institución evalúa para saber si el cumplimiento de sus funciones construye a la mejora de la institución?					
28	¿Cree que está preparado para las actividades que le ha sido asignada?					
29	¿Cree que su trabajo contribuye a dar mejor servicio a los administrados?					

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Salario Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021

1.2 Investigador(a) (es):

Enciso Mendoza, Grecia Pamela (Código ORCID: 0000-0001-6797-1707)

Mallqui Aguirre, Angie Nicoll (Código ORCID: 0000-0002-6865-0291)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN


90

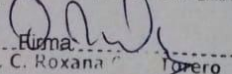
3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Carmen Roxana Caro Torero**
 Grado académico: **Maestra en Gestión Publica**
 Centro de Trabajo: **Gobierno Regional de Lima**
 Formación profesional: **Licenciada en Administración**

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

Firma: 
 Md. C. Roxana Caro Torero

Fecha: 05 de Mayo del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Salario Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021

1.2 Investigador(a) (es):

Enciso Mendoza, Grecia Pamela (Código ORCID: 0000-0001-6797-1707)

Mallqui Aguirre, Angie Nicoll (Código ORCID: 0000-0002-6865-0291)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN


90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **Carmen Roxana Caro Torero**
 Grado académico: **Maestra en Gestión Pública**
 Centro de Trabajo: **Gobierno Regional de Lima**
 Formación profesional: **Licenciada en Administración**

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
 Firma: 
 Ma. C. Roxana Caro Torero

Fecha: 05 de Mayo del 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL**

1. **DATOS GENERALES:**
1.1 Título Del Trabajo De Investigación:
 Salario Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021
1.2 Investigador(a) (es):
 Enciso Mendoza, Grecia Pamela (Código ORCID: 0000-0001-6797-1707)
 Mallqui Aguirre, Angie Nicoli (Código ORCID: 0000-0002-6865-0291)


2. **ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. **OPINION DE APLICABILIDAD:**
 El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio
4. **Datos del Experto:**
 Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV
 Formación profesional: Lic. Administración


 Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Salario Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021

1.2 Investigador(a) (es):

Enciso Mendoza, Grecia Pamela (Código ORCID: 0000-0001-6797-1707)

Mallqui Aguirre, Angie Nicoll (Código ORCID: 0000-0002-6865-0291)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Fecha: 11 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Salario Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021

1.2 Investigador(a) (es):

Enciso Mendoza, Grecia Pamela (Código ORCID: 0000-0001-6797-1707)

Mallqui Aguirre, Angie Nicoll (Código ORCID: 0000-0002-6865-0291)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

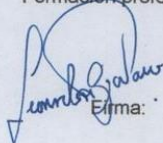
PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Leonardo Antonio Guadano Chumbes
 Grado académico: Maestro en Gestión Pública
 Centro de Trabajo: Gobierno Regional de Lima
 Formación profesional: Licenciado en Administración


 Firma:

Fecha: 05 de Mayo del 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Salario Emocional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021

1.2 Investigador(a) (es):

Enciso Mendoza, Grecia Pamela (Código ORCID: 0000-0001-6797-1707)

Mallqui Aguirre, Angie Nicoll (Código ORCID: 0000-0002-6865-0291)

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

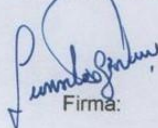
4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: **LEONARDO ANTONIO GIORDANO CHUMBOS**

Grado académico: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Centro de Trabajo: **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

Formación profesional: **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**


Firma:

Fecha: 05 de Mayo del 2021

ANEXO 4 FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla 1: Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,736	29

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Tabla 2: Tabla de Baremos por Variables

SALARIO EMOCIONAL	Rango	Niveles
	15-34	Bajo
	35-54	Moderado
	55-75	Alto

DESEMPEÑO LABORAL	Rango	Niveles
	14-35	Bajo
	36-47	Moderado
	48-70	Alto

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Tabla 3: Tabla de Baremos por Dimensiones

VARIABLES	DIMENSIONES	RANGO	NIVEL
SALARIO EMOCIONAL	REMUNERACIÓN	4 – 8	Bajo
		9 – 14	Moderado
		15 – 20	Alto
	CAPACITACIÓN	4 – 8	Bajo
		9 – 14	Moderado
		15 – 20	Alto
	MOTIVACIÓN	7 – 15	Bajo
		16 – 25	Moderado
		26 – 35	Alto
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIA LABORAL	4 – 8	Bajo
		9 – 14	Moderado
		15 – 20	Alto
	CONDICIONES LABORALES	6 – 13	Bajo
		14 – 21	Moderado
		22 – 30	Alto
	PRODUCTIVIDAD	4 – 8	Bajo
		9 – 14	Moderado
		15 – 20	Alto

Fuente: SPSS en base a las encuestas

Tabla 4: Tabla de datos generales

DATOS GENERALES		Recuento	% del N de tabla
GÉNERO	MASCULINO	37	52,9%
	FEMENINO	33	47,1%
	Total	70	100%
TIEMPO DE SERVICIO	3 MESES A 1 AÑO	54	77,1%
	más de 1 año A 14 AÑOS	11	15,7%
	15 AÑOS A MÁS	5	7,1%
	Total	70	100%
CONDICIÓN LABORAL	LOCACION DE SERVICIO	45	64,3%
	CONTRATADO	10	14,3%
	NOMBRADO	15	21,4%
	Total	70	100%
EDAD	adultez temprana	37	52,9%
	adultez intermedia	31	44,3%
	adultez tardía	2	2,9%
	Total	70	100%

Tabla 5: Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & Fernández Collado(1998)

Tabla 6: Hipótesis estadística

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal
Hipótesis alterna	Valor $p \leq 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal

Según la regla de decisión para definir si nuestros datos tienen una distribución normal, su P valor o nivel de significancia debe ser mayor a 0.05; y en el caso que nuestros datos tenga una distribución no normal, el P valor o nivel de significancia debe ser menor o igual a 0.05.