



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad. 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Rodríguez Castro, Jorge Antonio ([ORCID: 0000-0003-3564-7640](https://orcid.org/0000-0003-3564-7640))

**ASESOR:**

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús ([ORCID: 0000-0002-5514-6707](https://orcid.org/0000-0002-5514-6707))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres y hermanos por ser un apoyo constante de amor, comprensión e ideas en cada una de las metas trazadas hacia mi desarrollo profesional y personal.

## **Agradecimiento**

Tus esfuerzos fueron el pilar más grande para mi formación personal, profesional y laboral. Los cimientos que sembraste en mí, fueron aquellas armas que dejaste para que pudiera continuar.

Tu ayuda e invaluable tesón para educarme y dejarme grandes enseñanzas de vida, hicieron que siempre guarde dentro de mí el ser mejor día a día.

Por eso quiero darte a través de este trabajo madre, todo mi agradecimiento que en cuantía no alcanzaría.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población y muestral .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datosl .....	14
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datosl .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la variable Salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama .	19
Tabla 2: Resultados de la variable Salario emocional I en la dimensión del reconocimiento de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama -2021	20
Tabla 3:Resultados de la Variable Salario emocional en la dimensión de desarrollo en la Municipalidadl distrital de Chicama 2021	21
Tabla 4:Resultados de la Variable Salario emocional en la dimensión de identificación I de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021	22
Tabla 5:Nivel del salario emocional en la dimensión “conciliación” de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.	23
Tabla 6: Salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.	24
Tabla 7: Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.	25
Tabla 8: Distribución de frecuencias del desempeño laboral en la dimensión de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021	26

## Índice de figuras

Figura 1: Salario emocional en la dimensión del reconocimiento de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama 2021.....	54
Figura 2 Salario emocional I en la dimensión del desarrollo de los trabajadores de la Municipalidadl distrital de Chicama 2021 .....	55
Figura 3:Niveles del salario emocional en la dimensión de identificación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021. ....	55
Figura 4:Niveles de salario emocional en la dimensión de conciliación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021. ....	56
Figura 5: Salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021. ....	56
Figura 6:Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.....	56
Figura 7: Nivel de desempeño laboral dimensión de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021. ....	57
Figura 8: Nivel de desempeño laboral dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021. ....	58
Figura 9: Nivel de desempeño laboral dimensión de desempeño contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.....	58
Figura 10: Nivel de desempeño laboral en la dimensión contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.....	58

## Resumen

El propósito de esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama. Como objetivo específico, se pretende analizar relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en las dimensiones “desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente” de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama. El diseño descriptivo correlacional con una población (muestra) de 37 trabajadores, asimismo la técnica es la encuesta y el instrumento utilizado es el cuestionario que se aplicó a cada uno de estos trabajadores. Los resultados del Salario emocional nos indica que el 51,4 de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 35,1% en el nivel medio y el 13,5% en el nivel bajo. Por otro lado, en el desempeño laboral el 56,8 de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 27,0% en el nivel medio y el 16,2% en el nivel bajo. Finalmente, se concluye el salario tiene una relación alta con el desempeño laboral de los *trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama*, según la correlación Spearman ( $Rho=0,830$ ), representando de esta manera una alta asociación de variables.

**Palabras claves:** Salario emocional, desempeño laboral, desempeño de las tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between emotional salary and job performance of workers in the district Municipality of Chicama. As a specific objective, it is intended to analyze the relationship between emotional salary and job performance in the dimensions "performance of tasks, contextual performance and counterproductive work behavior" of workers in the district Municipality of Chicama. The descriptive correlational design with a population (sample) of 37 workers, also the technique is the survey and the instrument used is the questionnaire that was applied to each of these workers. The results of the Emotional salary indicate that 51.4 of the workers consider it at the high level, 35.1% at the medium level and 13.5% at the low level. On the other hand, 56.8% of workers consider job performance at the high level, 27.0% at the medium level and 16.2% at the low level. Finally, it is concluded that the salary has a high relationship with the labor performance of the workers of the district Municipality of Chicama, according to the Spearman correlation ( $Rho = 0.830$ ), thus representing a high association of variables.

**Keywords:** Emotional salary, job performance, task performance, contextual performance, counterproductive work behavior.



## I. INTRODUCCIÓN

En una organización, los empleados o colaboradores no solo deben ser considerados como una parte más de la organización o centro de trabajo, además, deben tenerse en cuenta como el aspecto de mayor importancia de la organización para alcanzar estándares de desempeño y un mejor desempeño laboral. (Sánchez de la Vega, 2015).

Por lo tanto, es muy importante que los gerentes de una organización comprendan los factores que motivan a los empleados (como sus reacciones y acciones) para que puedan comprender los factores que los motivan y los factores que no motivan el éxito de la empresa. Organización (Rubinsztein, 2013).

Por tanto, se considera estudiar como el salario emocional se relaciona con el desempeño laboral. Considerando el salario emocional, es la compensación intrínseca que perciben los trabajadores por brindar servicios, tales como reconocimiento, horario laboral flexible, oportunidades de desarrollo profesional, etc. (Vázquez, 2018). Sin embargo, esta variable se utiliza principalmente en algunos países como América Latina y España, mientras que otros países, otros aspectos equivalentes se traducen como "motivadores no monetarios" o "incentivos para quienes no son ricos".

Por otro lado, el desempeño laboral constituye una variable, lo que implica la contribución de los colaboradores o empleados a las metas organizacionales. Además, a lo largo del tiempo, consideran el desempeño en el trabajo como un tema muy estudiado en la oficina de recursos humanos y gestión, donde se les considera como "variables dependientes deterministas". (Ramos-Villagrasa, 2019).

Las estadísticas muestran que hay alrededor de 200 mil personas en edad laboral en 32 países, lo que demuestra que el equilibrio que puede haber entre la vida personal y las diversas actividades laborales o en el entorno de la familia, así como un entorno laboral agradable, vienen a ser los principales factores motivadores. Trabajadores de diferentes países buscaron, pero sintieron que tales incentivos no se proporcionaron de manera adecuada (Randstad, 2019)

A nivel latinoamericano, un estudio work (2020) de 94 empleados de las cien mejores organizaciones de la región mostró que sienten orgullo del sitio donde trabajan, lo que demuestra que este es un sitio donde se puede laborar y sentirse

bien gracias a las contribuciones a la comunidad. Estos aspectos reflejan la relevancia de generar confianza, aportes personales y reconocimiento, y crear una cultura de alto desempeño en la organización.

En nuestra realidad, dentro del rango dinámico del Gobierno Municipal del Distrito de Chicama, donde es posible mantener el entusiasmo de los empleados mientras se muestra un alto grado de satisfacción y desempeño de rendimiento. Con base en estos elementos, el Distrito de Chicama determina sus fortalezas o debilidades como organización en términos de competitividad, lo que a su vez se convierte en un claro indicador para consolidar los objetivos y metas marcados en el plan de desarrollo propuesto.

Se considera que el Distrito de Chicama implementa una estrategia de planificación organizacional para la compensación emocional, debido a que este componente de compensación no monetaria constituye un eje importante para la retención del mejor talento y está relacionado con el nivel de productividad y crecimiento de la organización.

Cabe señalar que, con base en el contenido anterior, aunque sea el salario, el factor emocional del trabajador es lo que realmente lo distingue del hecho de que el empleado sea leal al mismo municipio en el distrito de Chicama. A partir de esto, se puede concluir o predecir que los salarios emocionales están directamente relacionados con el desempeño en el trabajo de los colaboradores.

Así, con base en lo anteriormente propuesto, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama – Provincia de Ascope – Región la Libertad - 2021?; en cuanto al objetivo general (O.G); evalúa la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama. 2021 y como objetivos específicos; se analiza a) la relación existente entre el salario emocional y el desempeño en el trabajo en la dimensión “desempeño de tareas”, b) la relación existente entre el salario emocional y el desempeño en el trabajo en la dimensión “desempeño de tareas desempeño contextual y c) la relación existente entre el salario emocional y el desempeño en el trabajo en la dimensión “comportamiento laboral contraproducente”.

Finalmente, la hipótesis general (H.G); plantea que existe una relación significativa del salario emocional con el desempeño laboral. Las hipótesis específicas (H.E.); indican que existe relación directa del salario emocional y el desempeño laboral en las dimensiones “desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente” de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama.

En cuanto a las bases teóricas para el alcance de los objetivos de la investigación, se ha explicado con un marco de sustento de teorías sobre los salarios emocionales y el desempeño laboral propuestas por el autor. Además, se revisaron revistas de investigación científica, que evaluaron factores salariales emocionales relacionados con el desempeño laboral en diversos entornos organizacionales. Esto permitirá fortalecer los antecedentes publicados a partir del problema investigado.

Mediante el uso de herramientas de medición se tiene en cuenta el método, que ayuda a evaluar directamente las opiniones del personal municipal del Distrito de Chicama. En este sentido, los resultados de este estudio brindan un indicador estadístico que se considera la base para futuras investigaciones. Teniendo en cuenta sus razones prácticas, el proyecto no supondrá la solución de las deficiencias actuales en la gestión de personal, pero sí apoya los planes organizativos futuros y otras investigaciones destinadas a solucionar problemas de gestión de personal.

## II. MARCO TEÓRICO

En la evaluación de los antecedentes, a nivel Internacional, encontramos a Thompson (2018) en una investigación titulada "Los derechos emocionales como estrategia de retención de talentos", donde se consideró un diseño descriptivo el objetivo es analizar cómo los derechos emocionales afectan el desempeño de los trabajadores en actividades efectivas y cómo retener talentos en función de las estrategias implementadas. Se tomó como muestra a 289 colaboradores. Los resultados del estudio concluyeron que las estrategias se basan en el empoderamiento y desarrollo de los derechos emocionales, como la línea de trabajo, el reconocimiento directo del jefe, la motivación, la satisfacción laboral y la lealtad. Estos son los elementos clave que inciden efectivamente en la permanencia de colaboradores en la organización y el desenvolvimiento de sus actividades ( $p < 0,05$ ).

Quintero (2016 ) publica un artículo científico en la revista Espacios titulado "El modelo de derechos emocionales de la lealtad de los empleados en busca de organizaciones competitivas" desarrollado en Colombia. Se realizó un estudio bibliográfico. La conclusión es que, en cualquier organización, la empresa debe considerar el modelo de salario emocional para encontrar el vínculo de la relación entre satisfacción, empleo y la productividad. Asimismo, se reconoce que la creación de un modelo salarial emocional que se acondicione a los requerimientos de la empresa que ayuda a las organizaciones a determinar políticas claras en base a sus planes estratégicos, para que puedan evaluar la productividad de la empresa. Carrillo (2016) en el Ecuador con la tesis titulada "Salarios emocionales y productividad en Comercializadora P.S." Se consideró una investigación descriptiva correlacional. El objetivo general de esta investigación es analizar el efecto de los salarios emocionales en la producción de los trabajadores de la Comercializadora P.S. El estudio se considera un estudio descriptivo relacionado, que incluyó a 12 colaboradores de 32 y 53 años. Se tuvo en cuenta cuestionarios y formularios para recopilar datos de investigación. El resultado es que si la empresa implementa una estrategia de mejora continua y mejora de la posición competitiva de los empleados, el resultado será considerar los objetivos de la organización, además se comprobó que los dos componentes estudiados están directamente asociados entre sí.

Caro (2016) en una investigación sobre salario emocional en la organización colombiana. Se tuvo en cuenta un estudio descriptivo, no se consideró un tamaño de muestra porque usó como unidades muestrales la recopilación bibliográfica. El objetivo general del estudio es concretar la conceptualización de los derechos emocionales midiendo la efectividad de las políticas de las empresas colombianas para perseguir el bienestar laboral de los mejores lugares para trabajar el país. Para ello, revisamos los documentos elaborados por estas empresas, especialmente las políticas de bienestar y responsabilidad social, y las recomendaciones de Great Place to Work en esta área. A partir de aquí, las cosas se complican más, y aquí es donde entra en juego la verdadera magia de la política de pago por evento.

Suárez (2016) en un estudio titulado "Salarios emocionales y mejora de la productividad" en un artículo científico con diseño descriptivo, consideró que la productividad está relacionada con el sentido de pertenencia, es decir, las emociones por lo que se hace. También confirma que la asociación entre productividad y derechos emocionales en el concepto y aplicación, que debe ser como un aspecto de reingeniería empresarial e integrado en el proceso a través del monitoreo y seguimiento continuo del proceso.

En las investigaciones nacionales, Rodríguez (2020) con la investigación "Salarios emocionales y su asociación con los niveles de eficiencia" en un estudio correlacional con 45 colaboradores, y un cuestionario para recolectar datos sobre salario emocional y otro sobre niveles de eficiencia tiene como objetivo evaluar la asociación entre los salarios emocionales y los niveles de eficiencia a partir de investigaciones en municipios, concluyó que la relación entre salario emocional y eficiencia es significativa, y los salarios tienen un aporte significativo para mejorar la eficiencia laboral. Además, también es importante evaluar la importancia de los derechos emocionales en las empresas y demostrar su eficacia en organismos públicos y privados.

Cárdenas (2018), en su trabajo "La Influencia de los Salarios Emocionales y su Influencia de la Motivación Laboral en el Monitoreo del Transporte Terrestre de Personal, Transporte de Mercancías y Mercancías-SUTRAN", el método considerado es cuantitativo y descriptivamente, con diseño no experimental y muestreo no probabilístico. Asimismo, se aplicó una encuesta a 69 empleados de la organización que pertenecían al grupo piloto para la transición a los servicios

públicos. Tiene como propósito determinar la relación de los derechos emocionales y sus consecuencias. Este estudio produjo 82 empleados que apoyaron y aceptaron el ejercicio del salario emocional. La conclusión es que los salarios emocionales están directamente relacionados con el grado de satisfacción de necesidades, lo que a su vez incide en el entusiasmo laboral, e impacta positivamente en la mejora de la productividad unitaria con un uso adecuado de los conceptos.

Becerra (2017) evaluó el “impacto del clima en las organizaciones con el desempeño de los colaboradores de la Caja Sullana, Andrés Avelino Cáceres de Arequipa” En un estudio descriptivo correlacional, el estudio fue realizado por 49 colaboradores y se usó un cuestionario para evaluar el clima organizacional con el desempeño laboral. Concluyó que el clima en la organización es moderado. Si bien el desempeño de los empleados institucionales es en el nivel regular, existe relación el clima de la organización y el desenvolvimiento de los trabajadores, lo cual se reitera en las estadísticas de Chi-cuadrado.

Según Terán (2017) en su estudio en Arequipa, "El salario emocional y como se relaciona con el desempeño laboral", con la tesis no experimental, descriptivo correlacional, en 36 empleados como muestra y dos instrumentos de evaluación de las variables. El objetivo general consiste en determinar la importancia de los salarios emocionales y su relación con el desempeño en el trabajo. Al revisar los aspectos teóricos que utiliza el salario de las emociones y el desempeño en el trabajo como variables independientes, y resaltar los contenidos de diferentes investigaciones que vinculan con estas variables, concluyendo la existencia de relación directa, donde los derechos salariales emocionales están a punto de convertirse en la principal motivación para empleados que están por irse.

Moreno (2016) en el trabajo "Salarios emocionales: Diseño de una guía de fidelización para talentos minoristas, Caso Ripley Store Supervisors". Los métodos considerados en este estudio son cuantitativos; de igual manera, el diseño de investigación realizado es exploratorio, pues su propósito es permitir que los observadores comenten sobre los beneficios que estimen necesarios, brindando así nuevas pautas para los salarios emocionales. La muestra está compuesta por 75 ejecutivos que se enfocan en las siguientes características. En el grupo de edad entre 36 a 40 años, los hombres trabajan entre 6 a 10 años. Al final, se llegó a la

conclusión de que los salarios emocionales permiten a los empleados retener a los clientes que compran en las tiendas Ripley.

En el marco teórico, cuando nos referimos a salarios emocionales, primero consideraremos el significado de salario, lo cual es correcto. Se llama salario porque busca la compensación del individuo de la empresa. Se llama emoción porque depende del nivel de satisfacción en lo que corresponde las necesidades de los individuos, que van desde un buen ambiente organizacional hasta el reconocimiento de logros de desarrollo (Rocco, 2009).

Aunque el concepto de salario emocional es diferente, la mayoría de las personas considera que el término se refiere a factores que no tienen nada que ver con los derechos económicos o monetarios, sino a otros factores que pueden incrementar la satisfacción del empleado y asegurar su existencia continuada en la empresa. El aspecto más claro es el concepto de Gay (2006), en el que considera algún tipo de reconocimiento, recompensa y forma no relacionada al dinero al recibir a los trabajadores a cambio de sus beneficios laborales. El autor utiliza el término "salario" porque tiene como objetivo promover el reconocimiento de los conceptos de consideración, reciprocidad, equidad y abundancia. Por tanto, además de satisfacer necesidades (vacaciones, atención a las necesidades personales, etc.), su principal objetivo es satisfacer la motivación intrínseca del individuo.

Vélez (2013) señaló que los activos intangibles que las empresas pueden aportar como complemento a los derechos económicos, además de hacer que las empresas sean más atractivas en el mercado laboral, también pueden incrementar la satisfacción de los trabajadores. El pago emocional es un término específico, único y complejo, dependiendo de la empresa que lo aplique. Esto no es muy común, pero lo determina cada trabajador, tiene mayor flexibilidad y es muy efectivo, porque todos tienen una motivación específica y están satisfechos con las cosas y / o circunstancias específicas de cada uno.

Palomo (2010) reconoce que las recompensas justas y competitivas no son lo más importante para los humanos, porque el trabajo es más que dinero o un sinnúmero de tareas. El ingreso económico del salario siempre puede ser incrementado por otras empresas, sin embargo, el aspecto más necesario es el elemento emocional, afectando y formando empleados leales y conscientes dentro

de su organización. Por lo tanto, despertar el compromiso de las personas es un desafío estratégico para la empresa porque se dan cuenta de que realmente puede motivar a todos los empleados.

Pasamar (2011) concede una gran importancia al tratamiento de los empleados como capital humano, que es un aspecto importante de la organización y una estrategia de cambio y mejora, que está aumentando en el entorno empresarial. El autor también notó que la tendencia actual de la empresa es adoptar modelos de políticas de recompensa apropiados para los empleados y brindarles herramientas para equilibrar sus vidas personales y profesionales.

Cada una de las dimensiones que se utilizarán en este estudio se explicarán con más detalle a continuación:

El elogio de los empleados es una recompensa poderosa, este no es un método nuevo; un ejemplo obvio es que Herzberg (1987) demostró que, ya sea un uso formal o informal de la cognición, afectará a las personas y las convertirá en una forma eficaz de mantener la organización coherente. Luthans (2000) cree que los procedimientos de diagnóstico deben tener cuatro características básicas:

Debe ser urgente. Si el comportamiento deseado tarda mucho en ocurrir, la recompensa perderá valor; debe entregarse en persona. A la gente le gusta pasar tiempo conociendo o admirando a su jefe porque demuestra cuánto los valoran; debe ser valioso. La recompensa debe ser significativa para quienes la aceptan.

Algunas personas valoran su autonomía y están más dispuestas a agradecerles en privado, mientras que otras prefieren una alta visibilidad para aumentar sus oportunidades publicitarias. De cualquier manera, debería acoplarse a sus necesidades; esto constituye un refuerzo directo en una conducta deseada. En otras palabras, el diagnóstico siendo honesto, no superficial u obligatorio.

Fisher (2015) citó un antiguo dicho que sin reconocimiento no se tiene recompensa y si no se tiene recompensa no hay reconocimiento. El autor señala que, si bien los empleadores pueden pagar a los trabajadores una remuneración no monetaria por su buen desempeño, esta debe ir acompañada de una comunicación formal para reconocer su importante labor. De esta forma, pueden proporcionar una fuerte motivación para repetir este comportamiento e incluso tener mejores propósitos.



Desarrollo personal y profesional: Se da mayormente a través de la formación que los empleados reciben de la organización. Un trabajo rico contribuye al desarrollo profesional, no solo relacionado con sus responsabilidades en el lugar de trabajo, sino también interactuando con los colegas y la propia organización para ayudarlos a seguir aprendiendo (Vázquez, 2018). Wood y Albans (mencionado en 2006) señalaron que la investigación muestra que cuando una organización está comprometida con su desarrollo profesional a largo plazo, está comprometida con su trabajo.

Identidad Organizacional: Identidad Organizacional (IO) considera al sentido de identidad con valores, cultura y propósito de la empresa (Srivastava (2020). Esto sucede cuando los objetivos de los colegas están alineados con los propósitos de la empresa, lo que ayuda a mejorar su motivación laboral, un adecuado desenvolvimiento y otros comportamientos deseables (Zhang, 2017). Por tanto, los empleados que muestren un alto grado de identificación con el lugar de trabajo dedicarán más tiempo y energía al trabajo (Ariza, 2013).

Equilibrio entre el trabajo y la vida: este proyecto es muy valioso en todos los aspectos de los salarios emocionales, incluidos: horarios de trabajo flexibles, oficina remota, vacaciones, jardín de infantes y otros proyectos. Pudiéndose mejorar la calidad de vida laboral. Este viene a ser uno de los referentes más necesarios a la hora de decidir marcharse o buscar trabajo.

Flaquer (2000) señaló que el objetivo de comprometer y / o equilibrar la vida de la persona y el trabajo es "alcanzar una mejor flexibilidad en la empresa organización de la jornada laboral para que hombres y mujeres puedan desempeñar de la mejor manera las responsabilidades familiares".

En definitiva, la mayoría de países del mundo y de América Latina tienen medidas de compromiso, entre ellas los derechos de las personas que trabajan en cualquier campo: el teletrabajo, que es una forma de flexibilizar la jornada laboral.

La participación colaborativa potencia su sentido de pertenencia al proyecto en el que están comprometidos. En la organización Vázquez (2018) indica que uno de los puntos clave de la asociación es el aspecto comunicativo, que comúnmente se entiende como información que se da unilateralmente a los socios por la organización, pero ahora este concepto no está actualizado. La tendencia en el

momento es promover la comunicación en dos direcciones, abierta y colaborativa con los empleados, haciéndolos sentir más valorados y motivados (Laasch, 2017).

En cuanto a las variables, según Palmar (2014), el desempeño laboral se define como: durante la ejecución de las tareas asignadas para lograr las metas, el desempeño laboral es eficiente y efectivo, para que la organización sea exitosa.

Montejo (2009) tiene en cuenta el desempeño laboral como "las conductas observadas en los colaboradores relacionados con el alcance de las metas empresariales, los cuales pueden medirse de acuerdo a las fortalezas y participación de cada persona". En una empresa, el desempeño laboral se considera una idea personal y sienta los resultados, estos factores afectarán su desempeño, logro de metas y habilidades de compromiso.

Por el contrario, Chiavenato (2000) considera al desempeño en el trabajo como "las actitudes o conductas mostradas por trabajadores que vienen a ser importantes logrando las metas organizacionales". De hecho, muestra que el adecuado desempeño laboral que es la fuerza necesaria en una organización. Bittel (2000) señaló que "las expectativas laborales de los empleados, sus actitudes hacia el logro y su deseo de coordinación afectan en gran medida el desempeño". Por lo tanto, el desempeño se asocia a las habilidades y el conocimiento relacionado con las conductas que los empleados toman para consolidar las metas de la empresa.

En cuanto a la característica del desempeño laboral, son consistentes con el conocimiento y habilidades personales que deben considerar y desplegar en el trabajo (Arratia, (2010):

La compatibilidad considera a la capacidad de manifestar las propias ideas de manera eficaz como grupo o como individuo. El idioma o la terminología se pueden ajustar según las necesidades del destinatario. Utilice una buena gramática, organización y estructura en la comunicación. Las funciones que tenemos incluyen:

La proactividad viene a ser la intención de influir de manera activa en los eventos para lograr ciertos propósitos.

También se refiere a como se evocan momentos en lugar de aceptarlas de manera pasiva. Acciones tomadas para alcanzar metas más de lo que se cree necesario.

El conocimiento considera al nivel logrado en un área relacionada con su campo laboral, ya sea técnico y / o profesional. Dadas sus habilidades, debe entender los desarrollos y logros del momento en su centro de especialización.

El trabajo que se realiza en equipo considera la actitud de laborar de manera efectiva en un equipo / grupo laboral para alcanzar las metas organizacionales, participación y crear un entorno de armonía que permita el consenso.

Los estándares laborales consideran la capacidad de lograr y superar los objetivos o estándares organizacionales y de conseguir datos que consideren la posibilidad de retroalimentar el sistema y poder mejorarlas.

El desarrollo del talento considera la capacidad de crear habilidades entre los integrantes del equipo y planificar tareas de desarrollo efectivas en función de las condiciones actuales y futuras. El diseño de la fuerza laboral se refiere al poder organizar y estructurar el logro de los objetivos. La capacidad de reiniciar las actividades del trabajo para maximizar la oportunidad de mejora y flexibilidad.

La maximización del desempeño tiene en cuenta a la capacidad de crear metas de desempeño / desarrollo considerando la capacitación y evaluación objetiva del desempeño en el trabajo.

Por otro lado, en cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, podemos citar los siguientes autores.

Realización de tareas; Murphy (1989) considera que es el desempeño de obligaciones y responsabilidades en el lugar de trabajo. Campbell (2015) consideró dos conceptos relacionados: habilidades laborales específicas y habilidades no laborales específicas. El primero se refiere a tareas específicas de un tipo de trabajo, y el segundo se refiere a tareas que generalmente se espera que realicen todos los colegas en cualquier campo. Robbins & Judge (2013) se refiere al desempeño de deberes y responsabilidades según el puesto del empleado.

Desempeño contextual; es una especie de “comportamiento que ayuda a lograr las metas organizacionales, lo que en su momento contribuye a su medio social y psicológico” (Rotundo, 2002). Robbins (2013) lo denomina un “ciudadano” y lo define como un Actitud personal que apoye el entorno organizacional, como apoyar y respetar a los colegas, criticar constructivamente a la empresa y expresar opiniones positivas en algún lugar.

Conductas laborales contraproducentes; estas conductas pueden afectar la estabilidad de la organización o de sus integrantes, incluyendo absentismo, robo, procrastinar y falta de autodisciplina (Rotundo, (2002)).

Robbins y Judge (2013) a su vez se refirieron a estos comportamientos como "ineficiencia" y comportamientos que dañan la organización, como ataques a colegas, daño a la propiedad organizacional, absentismo, etc.

Koontz (2012) observó que alrededor de la mitad de los conceptos que se encuentran en la investigación contenían una u otras dimensiones relacionadas con los comportamientos laborales no calificados. Por ejemplo, para Murphy (1989), los aspectos del comportamiento improductivo son comportamiento de fracaso (comportamiento de evitación) y comportamiento destructivo (comportamiento relacionado con una lesión). Por tanto, en este estudio se tienen en cuenta todas estas tres dimensiones, porque con el tiempo abarcan muchas de las dimensiones más estudiadas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

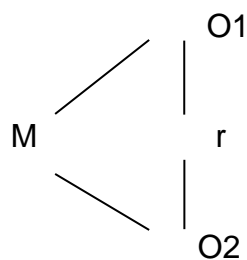
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se consideró una investigación básica como tipo de estudio, ya que presenta como finalidad la ampliación del conocimiento, además de proporcionar un fundamento en la literatura que se tiene en cuenta en la investigación. La investigación básica se sustenta en el marco teórico, dado que su interés principal es incrementar los conocimientos de las variables que se pretenden evaluar (Hernández, 2014).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Diseño de tipo no experimental: Correlacional

El diseño considerado viene a ser el siguiente:



Se tiene en cuenta a:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Salario emocional

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Salario emocional

Variable 2: Desempeño laboral

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

La conformó los trabajadores que pertenecen a la Municipalidad distrital de Chicama constituido por los colaboradores.

#### **Muestra**

Se considerada una muestra no probabilística, debido a que se tomó la totalidad de la población que corresponde a 37 colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia de Ascope, Región La Libertad.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se usó a la encuesta como técnica que para Carrasco (2014) constituye una técnica que permite indagar, explorar y recolectar datos, haciendo preguntas realizadas de manera directa o indirecta con los individuos quienes representan la unidad de análisis.

Teniendo en cuenta esta investigación , se tomó a los datos como la técnica de la encuesta suministrando un cuestionario.

## **Instrumentos**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) se tienen en cuenta a los instrumentos como “Los cuestionarios está compuesto por un número de ítems teniendo en cuenta una o más variables que se quieren medir”.

La encuesta utilizó un cuestionario sobre Salario emocional y otro sobre desempeño laboral. En el caso de Hernández, Fernández y Baptista (2014), se toma en consideración el conjunto de ítems presentados como enunciado o juicio que requiere la respuesta del individuo administrado. Se seleccionó uno de los cinco puntos de la escala para mostrar su respuesta.

### **Ficha técnica de variable Salario emocional**

Denominación:	: Salario emocional
Origen:	: (Meléndez, 2021)
Objetivo:	: Evalúa el nivel de salario emocional
Administración:	: En grupo o de manera individual
Tiempo:	: 30 minutos
Nivel de medición:	: Escala de datos múltiples
Descripción de la prueba:	: Comprende de 17 ítems, y 5 dimensiones Con opciones de respuesta múltiple, de tipo Likert.
Objeto de la prueba:	: Conocer el nivel de salario emocional
Calificación:	: Puntuaciones de 1 a 5 y se muestra a continuación: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nunca</li><li>2. Muy pocas veces</li><li>3. Algunas veces</li><li>4. Casi siempre</li><li>5. Siempre</li></ol>

## **Ficha técnica de variable Desempeño laboral**

Denominación:	: Desempeño laboral
Origen:	: (Meléndez, 2021)
Objetivo:	: Analizar el desempeño laboral
Administración:	: De manera grupal o individualmente
Tiempo:	: 15 a 20 minutos
Nivel de medición:	: Escala de opciones múltiples
Descripción de la prueba:	Compuesto por 17 ítems, y 3 dimensiones con opciones de respuesta múltiple.
Objeto de la prueba:	Usando la escala se tiene información
Para determinar la percepción en el desempeño laboral	
Calificación:	: Tiene una calificación de 1 a 5 de la siguiente manera:
1.	Nunca
2.	Muy pocas veces
3.	Algunas veces
4.	Casi siempre
5.	Siempre

## **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

### **Validez**

La validez considerada en el instrumento, se consideró utilizando la técnica de "juicio de expertos" consistente, en realizar un juicio de tres o más conocedores del cuestionario que se pretenden medir que se tiene que considerar con la selección de la información. Se evaluó el cuestionario teniendo en cuenta tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. Si la evaluación del cuestionario tiene en cuenta las tres condiciones, el experto o juez da su firma en un certificado de validez teniendo en cuenta que "Hay Suficiencia".

La eficacia de este cuestionario se determinó mediante el método de "juicio de expertos". Consiste en someter los instrumentos necesarios para la selección de datos al juicio de tres o más profesionales. Se evaluaron los medios de tres



formas: importancia, relevancia y claridad. Si el cuestionario considera tres aspectos, el perito firmará una certificación de validez que sea "suficiente".

Por lo tanto, se aplicó en la evaluación de la confiabilidad del cuestionario tomando en consideración el coeficiente de Alfa de Cronbach, a fin de evaluar si el instrumento puede ser aplicado.

## **Confiabilidad**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan: (p. 277), examinar el coeficiente Alfa de Cronbach, el investigador consideró un piloto de 20 colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama.

### **3.5. Procedimientos**

Para recopilar datos, se aplicó dos cuestionarios a los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama, brindando orientación si se presentan problemas y se compila la información en un archivo de Excel tan pronto como se recopiló.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de recolectar los datos proporcionados en el instrumento, se realizará cada evaluación estadística aplicando el software estadístico SPSS versión 26. La prueba de hipótesis utiliza el coeficiente Rho de Spearman porque su finalidad fue considerar la relación en las variables en estudio. Por otro lado, prueba de hipótesis se definió: Si el valor es  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada.

Los resultados se discuten y llevan a cabo contrastando los hallazgos encontrados en estudios previos con el proceso de investigación.

Las conclusiones se obtienen al considerar la discusión de los resultados con base en enunciados de preguntas, objetivos, marcos teóricos y pruebas de hipótesis para responder a las preguntas propuestas en este estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio tuvo en cuenta el uso de referencias para citar el contenido de otros investigadores. Los instrumentos se aplicaron teniendo en cuenta la confidencialidad de cada trabajador de la municipalidad a la hora de llenar los instrumentos de evaluación, y los datos ingresados se consideraron como genuinos por tratarse de investigaciones confiables para futuros estudios.

Pellegrini (1999) lo consideran "un estudio cuidadosamente diseñado y éticamente dirigido a poder responder preguntas específicas previamente formuladas". La aplicación de normas es importante en la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción

El instrumento considerado para la colección de datos fue un cuestionario tipo escala de intensidad, construida a partir de las variables, dimensiones e indicadores, los que fueron validados y hallada su confiabilidad; se aplicó mediante el formulario google, enviado a los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chicama los que respondieron a la brevedad; estos datos hallados fueron sistematizados en office Excel, y trasladados al programa estadístico SPSS v26; con los que se procesó y se obtuvo tablas y figuras, que se presentan a continuación:

### 4.2. Resultados por variables de investigación

#### 4.2.1. Resultados de la variable Salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama.

Tabla 1

*Tabla 1: Resultados de la variable Salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama .*

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	5	13,5	13,5
Medio	13	35,1	48,6
Alto	19	51,4	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Elaboración propia según resultados de las encuestas.

**Nota:** Los datos del salario alcanzó un nivel alto debido a que para los trabajadores es importante recibir los beneficios de este salario por los servicios que ellos proporcionan. En función a los hallazgos en la tabla 1 y la figura 1, podemos visualizar que el salario emocional alcanzó 51,4% en el nivel alto, el 35,1% en el nivel medio y el 13,5% en el nivel bajo.

#### 4.2.2. Resultados de la variable del salario emocional en la dimensión del reconocimiento.

Tabla 2

*Salario emocional en la dimensión del reconocimiento de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama 2021*

##### **Dimensión del reconocimiento**

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	4	10,8	10,8
Medio	22	59,5	70,3
Alto	11	29,7	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 2

**Tabla 2: Resultados de la variable Salario emocional I en la dimensión del reconocimiento de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama -2021**

**Nota:** Los resultados encontrados indican que el salario en función al reconocimiento alcanzó porcentajes altos en el nivel medio, lo que significa que la mayoría de los trabajadores, indican que reciben un reconocimiento como parte de su trabajo. Según los valores porcentuales el 59,5% lo considera en el nivel medio, el 29,7% en el nivel alto y el 10,8% en el nivel bajo.

#### 4.2.3. Resultados de la Variable de Salario emocional en la dimensión de desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

Tabla 3

*Distribución de frecuencias del salario emocional en la dimensión de desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	6	16,2	16,2
Medio	10	27,0	43,2
Alto	21	56,8	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 3

*Tabla 3: Resultados de la Variable Salario emocional en la dimensión de desarrollo en la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

**Nota:** En la tabla 3 y la figura 3, se tiene en cuenta los resultados que indican el salario emocional en cuanto a la dimensión desarrollo, este alcanzó niveles altos, dado que los trabajadores indican que su desarrollo tiene amplia relación con el salario emocional, por los beneficios obtenidos. En función a los resultados, el 56,8% de los trabajadores lo considera en el primer nivel, el 27,0% en el nivel medio y el 16,2% en el nivel bajo.

#### 4.2.4. Resultados de la Variable Salario emocional en la dimensión de identificación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama.

Tabla 4

*Distribución de frecuencias del salario emocional en la dimensión de identificación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	8	21,6	21,6
Medio	10	27,0	48,6
Alto	19	51,4	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 4

*Tabla 4: Resultados de la Variable Salario emocional en la dimensión de identificación I de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

**Nota:** Se observa que el trabajador se siente identificado con el propósito de la Municipalidad y se siente orgulloso de pertenecer a la organización. En función a los resultados el 51,4% de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 27% en el nivel medio y el 21.6% en el nivel bajo.

#### 4.2.5. R Salario emocional en la dimensión de conciliación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama.

Tabla 5

*Salario emocional en la dimensión de conciliación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

##### **CONCILIACIÓN**

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	5	13,5	13,5
Medio	23	62,2	75,7
Alto	9	24,3	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 5

*Tabla 5: Nivel del salario emocional en la dimensión "conciliación" de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

**Nota:** En la tabla 5 y la figura 5, se muestra que la municipalidad le permite al trabajador manejar horarios flexibles cuando la situación lo amerita, alcanzando un alto porcentaje en el nivel medio de la dimensión conciliadora. En función a los resultados el 62,2% de los trabajadores lo considera en el nivel medio, el 24,3% en el nivel alto y el 13,5% en el nivel bajo.

#### 4.2.6. Salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021

Tabla 6

*Nivel del salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	7	18,9	18,9
Medio	12	32,4	51,4
Alto	18	48,6	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 6

*Tabla 6: Salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

**Nota:** En la tabla 6 y la figura 6, podemos observar que el trabajador participa activamente, comunicando y esto a su vez le hace sentir integrado dentro de la municipalidad. En función a los resultados mostrados el 48,6% de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 32.4% en el nivel medio y el 18.9% en el nivel bajo.



#### 4.2.7. Distribución del desempeño laboral

Tabla 7

*Distribución de frecuencias del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	6	16,2	16,2
Medio	10	27,0	43,2
Alto	21	56,8	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 7

**Tabla 7: Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.**

**Nota:** En la tabla 7 y la figura 7, un alto índice de satisfacción, ya que el trabajador lo considera de la siguiente manera: un 56,8% el nivel alto, el 27,0% en el nivel medio y el 16,2% en el nivel bajo.

#### 4.2.8. Desempeño laboral en la dimensión tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de desempeño en la dimensión de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

##### Dimensión de Tareas

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	7	20,0	20,0
Medio	10	30,0	50,0
Alto	20	50,0	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 8

**Tabla 8: Distribución de frecuencias del desempeño laboral en la dimensión de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021**

**Nota:** En esta dimensión se muestra que los niveles de desempeño laboral el 70,3% de los trabajadores lo considera en el nivel alto, el 16,2% en el nivel medio y el 13,5% en el nivel bajo.

#### 4.2.9. Desempeño laboral en la dimensión contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de desempeño en la dimensión contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

<b>Contextual</b>			
Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	6	16,2	16,2
Medio	10	27,0	43,2
Alto	21	56,8	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 9

*Tabla 9: Distribución de frecuencias del desempeño laboral en la dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

**Nota:** En función a los resultados mostrados el 56.8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama, lo considera en el nivel alto, el 27% en el nivel medio y el 16.2% en el nivel bajo, donde los trabajadores de la entidad, edil en su mayoría alcanzan un nivel de desempeño laboral alto en la dimensión “contextual

#### 4.2.10. Desempeño laboral en la dimensión de desempeño contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de desempeño en la dimensión de desempeño contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

##### **Contraproducente**

Nivel	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Bajo	7	18,9	18,9
Medio	5	13,5	32,4
Alto	25	67,6	100,0
Total	37	100.0	

Nota: Tabla 10

*Tabla 10 : Distribución de frecuencias del desempeño laboral en la dimensión de desempeño contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

**Nota:** En esta dimensión se muestra que los niveles de desempeño contraproducente, el 67,6% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama, lo considera en el nivel alto, el 18.9% en el nivel bajo y el 13,5% en el nivel medio.

### 4.3 Prueba de hipótesis

#### 4.3.1 Prueba de hipótesis general

*Relación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

*Correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

#### Correlaciones

		Salario	Desempeño
Rho de Spearman	Salario	Coeficiente de correlación	,830**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,830**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37

Nota: Tabla 11

**Tabla 11: Salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.**

**Nota:** Los resultados nos están indicando que cuando un trabajador tiene un salario emocional alto, entonces se incrementa o mejora su desempeño laboral. Esto nos indica que el salario tiene una relación alta con el desempeño laboral de los *trabajadores* según la correlación de Spearman ( $Rho=0,830$ ) con un p-valor  $0,000$  menor  $p<0,05$ , rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptándose la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### 4.3.2 Prueba de hipótesis específica

4.3.2.1. Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño en el laboral en la dimensión desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

Tabla 12

*Prueba de correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión de desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021*

#### Correlaciones

			Salario	Tareas
Rho de Spearman	Salario	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Tareas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

Nota: Tabla 12

**Tabla 12: Relación de la correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión de desempeño de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.**

**Nota:** Según la correlación de Spearman ( $Rho=0,768$ ) representa una alta asociación de variables; donde se obtuvo un p-valor 0,000 menor de  $p<0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**4.3.2.2. Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.**

Tabla 13

*Prueba de correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama 2021.*

**Correlaciones**

			Salario	Contextual
Rho de Spearman	Salario	Coefficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	Contextual	Coefficiente de correlación	,885**	1,000

Nota: Tabla 13

**Tabla13:** *Correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

**Nota:** En la tabla 13 el salario emocional se relaciona con la dimensión del desempeño de las tareas, según la correlación de Spearman (Rho=0,768) representa una alta asociación de variables; donde se obtuvo un p-valor 0,000 menor de  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**4.3.2.4. Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión de comportamiento contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.**

Tabla 14

*Prueba de correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la dimensión del desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama.*

**Correlaciones**

			SALARIO	CONTEXTUAL
Rho de Spearman	SALARIO	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	CONTEXTUAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

Nota: Tabla 14

**Tabla14: Salario emocional y desempeño laboral en la dimensión del desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.**

**Nota:** En la tabla 14, se tiene en cuenta el salario emocional en relación con el desempeño contextual. Por ello, la correlación de Spearman ( $Rho=0,885$ ) representa una alta asociación de variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0,000 menor a  $p<0,05$ , por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y es aceptó la hipótesis alterna ( $H_i$ ).



## V. DISCUSIÓN

Existe una relación considerada entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Chicama. Los resultados muestran que de acuerdo al índice correlacional Rho de Spearman ( $Rho = 0.830$ ), que representa un alto nivel de correlación de variables; de igual manera, valores menores a la significancia Se obtienen valores ( $p < 0.05$ ) El valor p es 0.000, decidiéndose rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se procede a aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Para Vélez (2013), indicando la relación del salario emocional y el desempeño laboral, señala que los recursos humanos pueden aportar como complemento a los derechos económicos, además de hacer que las empresas sean más atractivas en el mercado laboral, también pueden incrementar la satisfacción de los trabajadores. El salario o pago emocional es un término específico, único y complejo, dependiendo de la empresa que lo aplique. Esto no es muy común, pero lo determina cada trabajador, tiene mayor flexibilidad y es muy efectivo, porque todos tienen una motivación específica y están satisfechos con las cosas y / o circunstancias específicas de cada uno.

Los resultados anteriores son similares a los reportados en su estudio "Salario emocional y su relación con el desempeño en el trabajo " en Arequipa (2017). Encontró que una alta correlación significativa con sus variables de investigación, y esta se convertirá en la principal motivación. Para los empleados, permitiéndoles trabajar con tranquilidad. Cuando los salarios emocionales son suficientes, el desempeño laboral es eficiente. Comprender los componentes de los salarios emocionales, en términos de sus beneficios, puede ayudar efectivamente a una mejor productividad y el desempeño laboral en la organización. mejor productividad y el desempeño laboral en la organización.

Pasamar (2011) concede una gran importancia al tratamiento de los empleados como capital humano, que es un aspecto importante de la organización y una estrategia de cambio y mejora, que está aumentando en el entorno empresarial. El autor también notó que la tendencia actual de la empresa es adoptar modelos de políticas de recompensa apropiados para los empleados y brindarles herramientas para equilibrar sus vidas personales y profesionales.

También se tiene en cuenta con el salario emocional al sentido de identidad con valores, cultura y propósito de la empresa (Srivastava (2020). Esto sucede cuando los objetivos de los colegas están alineados con los propósitos de la empresa, lo que ayuda a mejorar su motivación laboral, un adecuado desenvolvimiento y otros comportamientos deseables (Zhang, 2017). Por tanto, los empleados que muestren un alto grado de identificación con el lugar de trabajo dedicarán más tiempo y energía al trabajo (Ariza, 2013).

Flaquer (2000) indica que el objetivo de comprometer y / o equilibrar la vida de la persona y el trabajo es "alcanzar una mejor flexibilidad en la empresa organización de la jornada laboral para que hombres y mujeres puedan desempeñar de la mejor manera las responsabilidades familiares".

Por otro lado, en cuenta el desempeño laboral como "las conductas observadas en los colaboradores relacionados con el alcance de las metas empresariales, los cuales pueden medirse de acuerdo a las fortalezas y participación de cada persona". En una empresa, el desempeño laboral se considera una idea personal y sienta los resultados, estos factores afectarán su desempeño, logro de metas y habilidades de compromiso (Montejo, 2009).

El desarrollo del talento considera la capacidad de crear habilidades entre los integrantes del equipo y planificar tareas de desarrollo efectivas en función de las condiciones actuales y futuras. El diseño de la fuerza laboral se refiere al poder organizar y estructurar el logro de los objetivos. La capacidad de reiniciar las actividades del trabajo para maximizar la oportunidad de mejora y flexibilidad.

La maximización del desempeño tiene en cuenta a la capacidad de crear metas de desempeño / desarrollo considerando la capacitación y evaluación objetiva del desempeño en el trabajo.

Al relacionar el salario emocional con el desempeño laboral en la dimensión de "desempeño de tareas" de los empleados en el distrito de Chicama. En 2021, de acuerdo con la correlación de Spearman ( $Rho = 0.768$ ), las variables están altamente correlacionadas; de manera similar, se obtuvo un valor de p de 0.000 menor a  $p < 0.05$ , donde se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se procede a aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Estos resultados se deben a que el empleado organiza su trabajo para acabarlo a tiempo, además de identifico qué objetivos debe alcanzar

en su trabajo, pudiendo ser capaz de establecer prioridades o tener la capacidad de llevar a cabo su trabajo de manera eficiente y gestionar bien su tiempo.

En una investigación sobre “salarios emocionales, un estudio realizado en los supervisores de tienda de Ripley”, encontró que los salarios emocionales están significativamente relacionados con el desempeño de las tareas, y permite a los empleados comentar lo que piensan. Los beneficios necesarios proporcionan nuevas pautas para los salarios emocionales y el desempeño considerados por los empleados en su campo de trabajo.

En conclusión, los hallazgos del estudio indican que la compensación emocional de los empleados está relacionada con el desempeño de las tareas laborales. La secuencia lógica de esta relación propone que, en primer lugar, los salarios emocionales están relacionados con el compromiso laboral del cooperador, porque el cooperador tiene un sentido importante del trabajo y un sentido de la responsabilidad experimentado. Los compromisos laborales influyen en el desempeño de las tareas a través de comportamientos innovadores (Aryee, 2012). Por ello, en la encuesta realizada por (Aryee, 2012), mencionaron que los salarios emocionales están relacionados con el desempeño de la tarea de los colaboradores, explicaron que los salarios emocionales pueden incrementar el compromiso de los colaboradores. Esto se debe a la conciencia de la importancia y experiencia de tener un resultado positivo al desempeñar la tarea.

Por tanto, la ejecución de tareas: incluye una serie de comportamientos directa o indirectamente beneficiosos en la organización en la producción de bienes o las prestaciones de los servicios proporcionados teniendo en cuenta al trabajador al realizar las tareas de un determinado puesto o rol. Esta dimensión se materializa en: Cumplimiento de los estándares de calidad del trabajo, es decir, los trabajadores cumplen satisfactoriamente los estándares de calidad y alcanzan el más alto nivel, y la versatilidad y amplitud de tareas se refieren al número de tareas específicas en un mismo puesto. Nivel de trabajo de los trabajadores, carga de trabajo, conocimiento, precisión y satisfacción del cliente.

Relación entre compensación emocional y desempeño en el trabajo en la dimensión de “desempeño contextual”. De acuerdo con a la correlación Rho de Spearman (Rho 0.885), la variable se encuentra altamente correlacionada;

obteniéndose un valor p de 0.000 menor a  $p < 0.05$ , rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se procede a aceptar la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Estos resultados se deben a que en el desempeño contextual el trabajador por iniciativa propia y realiza tareas nuevas cuando las anteriores ya están completadas. Además, de asumir tareas desafiantes cuando están disponibles. Por otro lado, el trabajador mantiene sus habilidades laborales actualizadas, pudiendo además desarrollar soluciones creativas a nuevos problemas y asumir responsabilidades adicionales a las que están contempladas dentro de sus funciones, buscando continuamente nuevos retos en su trabajo y también participa en reuniones de trabajo.

Asimismo, Cárdenas (2018) en la investigación sobre “El impacto del salario asociado a las emociones y su impacto motivacional en el trabajo”, trataron el desempeño situacional como una dimensión y reportaron correlaciones estadísticas significativas entre variables.

En este sentido, Buil y cols. (2018), señalaron que el desempeño laboral situacional unifica los elementos de comportamiento de ciudadanía organizacional, comportamiento organizacional pro social y espontaneidad organizacional; sin embargo, la no realización de tareas y la terminación de tareas son las dimensiones de la tarea en el modelo de desempeño.

Factores identificados en el desempeño contextual incluye labores que transforman materias primas en bienes y servicios que son indicadores organizacionales, mientras que el desempeño contextual incluye actividades, supervisión o funciones de personal que sirven y mantienen la tecnología central al complementar el suministro de materias primas, distribuir productos terminados, o proporcionar planes importantes, para que pueda ser eficaz y desempeñar un papel de manera eficiente (2007)

El desempeño situacional es un conjunto de comportamientos que permiten a mejorar el medio psicológico y / o social en el trabajo y ayudan a lograr las metas organizacionales. Los salarios emocionales relacionados con el desempeño situacional incluyen: La capacidad de trabajar con colegas, lo que significa que los empleados pueden trabajar de manera interdependiente, compartir responsabilidades y recompensas por objetivos comunes y utilizar métodos de trabajo compartidos; estar de acuerdo con los objetivos de la organización, es decir,

los trabajadores. y la organización presente El grado de valores, metas y aspiraciones comunes; liderazgo, incluyendo un conjunto de habilidades de dirección o gestión que los trabajadores influyen en el equipo de trabajo, de modo que el equipo pueda trabajar con entusiasmo para lograr sus metas; sentido de responsabilidad, buenas relaciones interpersonales y desarrollo personal. La capacidad de compromiso, trabajo y perseverancia.

Finalmente, en la Hipótesis Específica 3, los trabajadores del Distrito de Chicama en función al salario emocional y el desempeño en el trabajo en la dimensión de “comportamiento laboral contraproducente” alcanzó una correlación de Spearman ( $Rho = 0.810$ ), esto nos indica que las variables están altamente correlacionadas; de manera similar, se obtuvo un p-valor de 0.000 menor a  $p < 0.05$ , por lo que la hipótesis de rechazo o nula ( $H_0$ ) fue rechazada y la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Lo que significa que el trabajador se queja constantemente con sus jefes por algunos asuntos propios del trabajo, en algunos casos porque observa que los problemas en la Municipalidad empeoran y toma conocimiento de una serie de problemas que ocurren en la Municipalidad, también conversa claramente con sus compañeros sobre la necesidad de hacer sentir nuestras molestias laborales, además de conversar con personas ajenas a la organización de los serios problemas que se enfrentan dentro de la misma.

Asimismo, (2020) en su trabajo sobre los salarios emocionales y su relación con los niveles de eficiencia, considera el comportamiento anti-productivo como variables relacionadas con los salarios emocionales y otras dimensiones.

En este sentido, en la relación entre salario emocional y conductas laborales contraproducentes, se define como las acciones y conductas escalables de los empleados que reducen las metas organizacionales o el bienestar. Incluyen acciones que tienen consecuencias indeseables para la organización o los grupos de interés (2015).

Esto significa que las conductas contraproducentes en el trabajo son conductas que algunos empleados realizan de forma consciente y deliberada, que entran en conflicto con los intereses de la empresa y provocan daños o pérdidas a cualquier nivel. Este comportamiento puede ser un incidente aislado, o puede ser una constante, y eventualmente asumirá que el costo de reparar el daño es muy serio (Rotundo & Sackett, 2002), (Motowildo, Borman, Schmit, 2007)

## VI. CONCLUSIONES

1. El salario emocional tiene relación alta con el desempeño laboral, debido a que el trabajador se siente identificado y de esta manera asume una responsabilidad y la plasma con el trabajo desempeñado dentro de la Municipalidad distrital de Chicama, según la correlación de Spearman que alcanza un valor de  $Rho=0,830$  que representa una alta relación de variables con una significancia ( $p<0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptándose la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

2. El salario emocional alcanza relación estadística significativa alta frente el desempeño laboral en la dimensión “desempeño de las tareas, debido a que el trabajador se identifica con los objetivos que debe de alcanzar dentro de la Municipalidad distrital de Chicama, buscando que estos se cumplan de manera efectiva según la correlación de Spearman ( $Rho=0,768$ ) que indica que existe una alta relación entre las variables.

3. El salario emocional alcanza una alta relación con el desempeño laboral en la dimensión “desempeño contextual” de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, debido a que asume labores desafiantes cuando se encuentran disponibles y por iniciativa propia, esto fomenta el aumento de la eficacia en cada una de las actividades. Esta relación se justifica con la correlación del coeficiente de Rho de Spearman ( $Rho=0,885$ ) que indica una alta relación de las variables.

4. El salario emocional se asocia estadísticamente con el desempeño laboral con la dimensión “Desempeño laboral contraproducente” debido a que el trabajador toma conocimiento de un sinnúmero de problemas que ocurren en la Municipalidad distrital de Chicama y conversa con elementos ajenos a la institución de los problemas serios que enfrenta dentro de la organización, obstaculizando de esta forma las soluciones y menorando la productividad pudiéndose justificar esta relación con el coeficiente estadístico Rho de Spearman ( $Rho=0,810$ ) que representa una asociación alta de las variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Que el alcalde de la Municipalidad distrital de Chicama - Ascope - La Libertad; proponga capacitaciones para los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama de forma constante en temas relacionados a su desarrollo personal y profesional; generando de esta manera adecuadas relaciones humanas e interpersonales, ya que el capital humano viene a ser el elemento más importante de toda institución y esto a su vez producirá que se asuman las responsabilidades de forma efectiva y eficaz.

2. Los regidores de la Municipalidad distrital de Chicama - Ascope - La Libertad, deben de evaluar a los trabajadores de forma permanente e individual, sobre el tema del salario emocional, con el objetivo de diseñar nuevos beneficios que ayuden a un mejor desempeño de las tareas; esto producirá que cada una de las actividades mejoren ampliamente.

3. Al área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chicama - Ascope - La Libertad; se le recomienda crear una línea de ascenso dentro de la Municipalidad distrital de Chicama, para que de esta manera el trabajador se sienta cómodo en un ambiente laboral propicio, generando un mayor desempeño contextual al momento en el cuál desarrolle cada una de sus actividades, lo haga tomando incitativas y mejorando el trabajo dentro de la institución.

4. Al área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Chicama - Ascope - La Libertad, se le recomienda integrar a los trabajadores a través de una política de puertas abiertas, con respecto a las decisiones que se puedan tomar dentro de sus áreas de trabajo, para que de esta manera se sientan identificados con su institución, mejorando su desempeño laboral y bajando el nivel de desempeño contraproducente.

## REFERENCIAS

- A, P. F. (1999). *Investigación en sujetos humanos: experiencia internacional*. Santiago de Chile: Programa Regional de Bioética, Organización Panamericana de la Salud.
- Ariza Montes, A. &.-C. (2013). *La implicación emocional en asalariados del sector no lucrativo*. *Revista de Fomento Social*, 68(no 271), 71–91. Obtenido de <https://doi.org/10.32418/rfs.2013.269-270.1728>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones Desde los Evaluados*.
- Aryee, S. W. (2012). *Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes*. *Human Performance*, 25, 1-25.
- Becerra, M. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral en la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana*. Arequipa. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6055>
- Bittel, S. (2000). *Administración de Personal*. México.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2018). *Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality*. *International Journal of Hospitality Management* 1-12.
- Campbell, J. &. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. . *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Campbell, J. M. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333.
- Campbell, J. P. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. *En Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Obtenido de <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>



- Campbell, J. P. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. En *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). Obtenido de <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cárdenas, K. (2018). *Impacto del salario emocional y su repercusión en la motivación laboral en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías – SUTRAN*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Caro, N. (2016). *Salario emocional en la organización colombiana*. <http://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/67>.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Fisher, J. G. (2015). *Strategic reward and recognition (1st ed)*. Kogan Page Limited.
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Gay, F. (2006). *El salario emocional clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales*. España. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Hernández, F. y. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hezberg, F. (1987). *How do you motivate employees?*. United Kington: Harvard Business Review, 16.
- Ivancevich, J. K. (2006). *Comportamiento Organizacional* (Vol. Séptima edición (7ma ed.).). McGraw-Hill.

- Koontz, H., & Weihrich, H. &. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Laasch, O. y. (2017). *Principios de administración responsable: sostenibilidad, responsabilidad y ética globales* . I. Arciniega (ed.); Cengage Le).
- Luthans, K. (2000). *Recognition: A Powerful, but often Overlooked, Leadership Tool to Improve Employee Performance*. *Journal of Leadership Studies*, 7(1), 31–39. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/107179190000700104>
- Meléndez, A. (2021). *El salario emocional como impulsor del desempeño laboral en una entidad privada sin fines de lucro en el año 2020*. . Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Administrativas.
- Montejo, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Moreno L., P. S. (2016). *Salario emocional: Diseño de lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas por Departamento Ripley*. Lima, Perú: Universidad ESAN. Obtenido de <http://repositorio.esan.edu.perú>
- Motowildo, S. B. (2007). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. . *Human Performance*, 10 (2), 71-73.
- Murphy, K. (1989). *Dimensions of Job Performance*. In: *Dillon, R.F. and Pelligrino, J.W.* New York.: Eds., *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*, Praeger.
- Palmar R., V. U. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Palomo, T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pasamar, S. y. (2011). *Conciliación de la vida profesional–personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?* *Universia Business Review*, 14–31. Obtenido de [http://ubr.universia.net/pdfs\\_web/UBR29010-01.pdf](http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR29010-01.pdf)

- Quintero, L. y. (2016 ). *Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva.* . Revista ESPACIOS. Vol. 39 (Nº 41) .
- Ramos-Villagrasa, P. J.-d.-R. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire.* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Colombia.
- Randstad. (2019). *Randstad employer brand research.* Colombia. doi:  
<https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2019>
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento organizacional. En Comportamiento Organizacional (Decimoquin).* Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5)
- Rocco, M. T. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica.* Santiago de Chile.: Universidad de Chile. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco\\_m/pdfAmont/cs-rocco\\_m.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf)
- Rodríguez, N. (2020). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad.* Scielo. Obtenido de <https://cutt.ly/YfcT6GD>
- Rotundo, M. (2002). *The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance.* *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rubinsztein, G. (2013). *Motivación e incentivos no monetarios en el trabajo.* Uruguay. Obtenido de <http://www.endeavor.org.uy/Documentos/Motivacion%20e%20Incentivos%20no%20monetarios%20en%20el%20Trabajo.pdf>.
- Sánchez de la Vega, L. (2015). *Global Recruiters.* Colombia:  
[www.globalrecruiters.org](http://www.globalrecruiters.org).
- Srivastava, S. &. (2020). *Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating- moderating*

*effects in Indian hotel industry. Journal of Hospitality and Tourism Management.*

Suarez, D. (2016). *El salario emocional y el rendimiento en la productividad.* Bogotá.

Terán. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.* Perú: (Tesis de pregrado) Universidad Católica San Pablo. Perú.

Terán, L. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.* Arequipa: Facultad de ciencias económico empresariales y humanas programa profesional de administración de negocios, Universidad Católica San Pablo.

Thompson, A., Campagnolli, D., & Da Silva, T. y. (2018). *Emotional Salary as a strategy to retain talents. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) .* Volume 23, Issue 1, Ver. 3. PP 74-80 .

Vázquez, M. (2018). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. .* México: Ed. Mc. Graw Hill.

Vélez, I. (2013). *Métodos de valoración de intangibles. .* Cuadernos Latinoamericanos de Administración, IX, 29-47.

work, G. p. (2020). *Los mejores lugares para trabajar.* Obtenido de <https://s3.amazonaws.com/media.greatplacetowork.com/peru/best-workplaces-in-latin-america/2020/Paper+LATAM+2020.pdf>

Zhang, Y. G. (2017). *Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. Tourism Management.* Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.01.005>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué tipo de relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama-Ascope-La Libertad 2021?	Determinar el tipo de relación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.	Existe relación directa entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.	<b>VARIABLE 1</b> Salario emocional <b>Dimensiones</b> - Reconocimiento - Desarrollo personal y profesional - Identificación organizacional - Conciliación de la vida personal y laboral - Participación  <b>VARIABLE 2</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones</b> Desempeño de las tareas Desempeño contextual Comportamiento laboral contraproducente	<b>TIPO:</b> - <b>Según su finalidad:</b> básica - <b>Según su carácter:</b> Es Correlacional, - <b>Según su naturaleza:</b> Es Cuantitativa.  <b>Diseño:</b> no experimental sustantivo Correlacional  <b>Método:</b> Descriptivo cuantitativo  <b>Población y muestra:</b> <b>Población</b> Está constituida por los empleados <b>Muestra</b> Se consideró a parte de la población por ser accesible a la toma de datos. 37 trabajadores <b>Técnicas:</b> encuesta  <b>Instrumentos:</b> cuestionario de encuesta, guía de entrevista
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es el nivel de salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad?	Determinar el salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad 2021.	Existe nivel alto de salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad?	Determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad 2021.	Existe nivel alto de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		
¿Qué tipo de relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama-Ascope-La Libertad 2021?	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.	Existe relación directa entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		

de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad?	de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad 2021.	Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		<b><u>Método de análisis de datos:</u></b> Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Excel.
¿Qué tipo de relación existe entre el salario emocional y el desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad?	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la dimensión del desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad 2021.	Existe relación directa entre el salario emocional y el desempeño de las tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		
¿Qué tipo de relación existe entre el salario emocional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad?	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la dimensión del desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad 2021.	Existe relación directa entre el salario emocional y el desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		
¿Qué tipo de relación existe entre el salario emocional y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad?	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y la dimensión del comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad 2021.	Existe relación directa entre el salario emocional y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama, Provincia Ascope, Región La Libertad.		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
<b>VARIABLE 1</b>  SALARIO EMOCIONAL	Beneficios abstractos no cuantificables económicamente y demás de recibir un reconocimiento, tener un desarrollo personal y profesional, el poder identificarse con la organización, conciliar personal y laboralmente y su participación dentro de la empresa, pero que aportan un valor al empleado que los recibe. (Vázquez, 2018)	Se evaluará mediante las siguientes dimensiones: Reconocimiento, Desarrollo personal y profesional, Identificación organizacional, Conciliación de la vida personal y laboral Participación	Reconocimiento	Filiación Reconocimiento Agradecimiento formal	1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre  Nivel: Bueno Regular Malo
			Desarrollo personal y profesional	Participación financiada en cursos Promoción de actividades de Esparcimiento Participación en talleres Oportunidades de crecimiento	
			Identificación organizacional	Identificación Orgullo	
			Conciliación de la vida personal y laboral	Horas extras Desconexión laboral Horario flexible	
			Participación	Comunicación interna Retroalimentación	
<b>VARIABLE 2</b>  DESEMPEÑO LABORAL	Constructo que comprende la contribución de las metas organizacionales por parte de comportamientos bajo la disposición de los colaboradores, además de poder	Se evaluará mediante las siguientes dimensiones: Desempeño de las tareas. Desempeño contextual. Comportamiento laboral contraproducente.	Desempeño de las tareas	Organización del trabajo Establecimiento de metas Establecimiento de prioridades Eficiencia Gestión del tiempo	1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Desempeño contextual	Iniciativa Tareas desafiantes	

	desempeñar las tareas dentro de la empresa, un desempeño contextual y un comportamiento laboral contraproducente (Campbell y Wiernik, 2015).			Habilidades laborales Soluciones creativas Tareas extras Búsqueda de nuevos retos Participación	Nivel: Bueno Regular Malo
			Comportamiento laboral contraproducente	Queja de asuntos laborales Problemas del trabajo	



## MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	No. ÍTEMS	%	
<b>VARIABLE 1</b>  SALARIO EMOCIONAL	Reconocimiento	Filiación Reconocimiento Agradecimiento formal	3		He sido felicitado personalmente por mi jefe por realizar un buen trabajo. He sido reconocido públicamente por mi jefe por realizar un buen trabajo. He recibido alguna recompensa y/o agradecimiento formal por parte de la dirección de la organización.
	Desarrollo personal y profesional	Participación financiada en cursos Promoción de actividades de Esparcimiento Participación en talleres Oportunidades de crecimiento	5		He participado en algún curso de formación financiado por la organización. La organización promueve actividades de esparcimiento fuera del horario del trabajo. Participo en los talleres proporcionados por la organización. Tengo la disponibilidad de tiempo para asistir a los talleres proporcionados por la organización. La organización me brinda oportunidades para crecer profesionalmente.
	Identificación organizacional	Identificación Orgullo	2		Me siento identificado con el propósito de la organización. Me siento orgulloso de pertenecer a esta organización.

	Conciliación de la vida personal y laboral	Horas extras Desconexión laboral Horario flexible	3		Trabajar fuera de la jornada laboral afecta mi vida personal. Me desconecto de mi trabajo al terminar mi jornada laboral. La organización me permite manejar horarios flexibles cuando la situación lo amerita.
	Participación	Comunicación interna retroalimentación	4		La comunicación que hay dentro de la organización me hace sentir integrado. Recibo retroalimentación por parte de mi jefe sobre mi desempeño en el trabajo. Me siento ignorado/a cuando comunico mis ideas a mi jefe. Comparto con honestidad mis opiniones a mi jefe.
<b>VARIABLE 2</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Desempeño de las tareas	Organización del trabajo Establecimiento de metas Establecimiento de prioridades Eficiencia Gestión del tiempo	5		Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo. Identifico qué objetivos debo alcanzar en mi trabajo. Soy capaz de establecer prioridades. Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente. Gestiono bien mi tiempo.
	Desempeño contextual	Iniciativa Tareas desafiantes Habilidades laborales Soluciones creativas Tareas extras Búsqueda de nuevos retos	7		Por iniciativa propia, realizo tareas nuevas cuando las anteriores ya están completadas. Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas. Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas.

		Participación			<p>Asumo responsabilidades adicionales a las que están contempladas dentro de mis funciones.  Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo.  Participo activamente en reuniones de trabajo.</p>
	Comportamiento laboral contraproducente	Queja de asuntos laborales Problemas del trabajo	5		<p>Me tuve que quejar ante mis jefes de algunos asuntos propios del trabajo.  Observo que los problemas en la organización empeoran.  He tomado conocimiento de una serie de problemas que ocurren en la organización.  Converso claramente con mis compañeros sobre la necesidad de hacer sentir nuestras molestias laborales.  Converso con personas ajenas a mi organización de los serios problemas que enfrentamos aquí dentro.</p>
			34		

## CUESTIONARIO: FACTORES MOTIVACIONALES DE DESEMPEÑO

### Cuestionario: Salario emocional: Adaptado de Meléndez, A. (2021)

A continuación, se presenta un conjunto de ítems que permite evaluar el salario emocional en sus diferentes dimensiones, marque con una x la alternativa que crea correspondiente.

1 = Nunca, 2 = Muy pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

No.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>RECONOCIMIENTO</b>						
1	He sido felicitado personalmente por mi jefe por realizar un buen trabajo.					
2	He sido reconocido públicamente por mi jefe por realizar un buen trabajo.					
3	He recibido alguna recompensa y/o agradecimiento formal por parte de la dirección de la organización.					
<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>						
4	He participado en algún curso de formación financiado por la organización.					
5	La organización promueve actividades de esparcimiento fuera del horario del trabajo.					
6	Participo en los talleres proporcionados por la organización.					
7	Tengo la disponibilidad de tiempo para asistir a los talleres proporcionados por la organización.					
8	La organización me brinda oportunidades para crecer profesionalmente.					
<b>IDENTIFICACION ORGANIZACIONAL</b>						
9	Me siento identificado con el propósito de la organización.					
10	Me siento orgulloso de pertenecer a esta organización.					
<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL</b>						
11	Trabajar fuera de la jornada laboral afecta mi vida personal.					
12	Me desconecto de mi trabajo al terminar mi jornada laboral.					
13	La organización me permite manejar horarios flexibles cuando la situación lo amerita.					
<b>PARTICIPACIÓN</b>						
14	La comunicación que hay dentro de la organización me hace sentir integrado.					
15	Recibo retroalimentación por parte de mi jefe sobre mi desempeño en el trabajo.					
16	Me siento ignorado/a cuando comunico mis ideas a mi jefe.					
17	Comparto con honestidad mis opiniones a mi jefe.					

ANEXO 7

**Cuestionario: Desempeño laboral:  
Adaptado de Meléndez, A. (2021)**

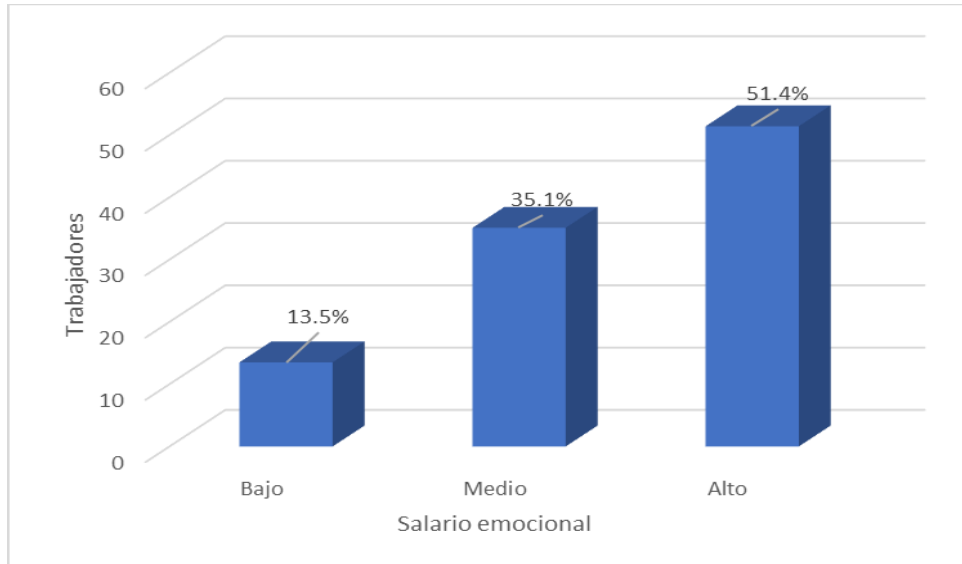
A continuación se presenta un conjunto de ítems que permite evaluar el salario emocional en sus diferentes dimensiones, marque con una x la alternativa que crea correspondiente.

1 = Nunca, 2 = Muy pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

No.	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS</b>					
1	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	Identifico qué objetivos debo alcanzar en mi trabajo.					
3	Soy capaz de establecer prioridades.					
4	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente.					
5	Gestiono bien mí tiempo.					
	<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>					
6	Por iniciativa propia, realizo tareas nuevas cuando las anteriores ya están completadas.					
7	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.					
8	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
9	Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas.					
10	Asumo responsabilidades adicionales a las que están contempladas dentro de mis funciones.					
11	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
12	Participó activamente en reuniones de trabajo.					
	<b>DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCENTE</b>					
13	Me quejo ante mis jefes de algunos asuntos propios del trabajo.					
14	Observo que los problemas en la Municipalidad empeoran.					
15	He tomado conocimiento de una serie de problemas que ocurren en la Municipalidad.					
16	Converso claramente con mis compañeros sobre la necesidad de hacer sentir nuestras molestias laborales.					
17	Converso con personas ajenas a mi organización de los serios problemas que enfrentamos aquí dentro.					

**Figura 1:**

Salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de *Chicama* 2021.

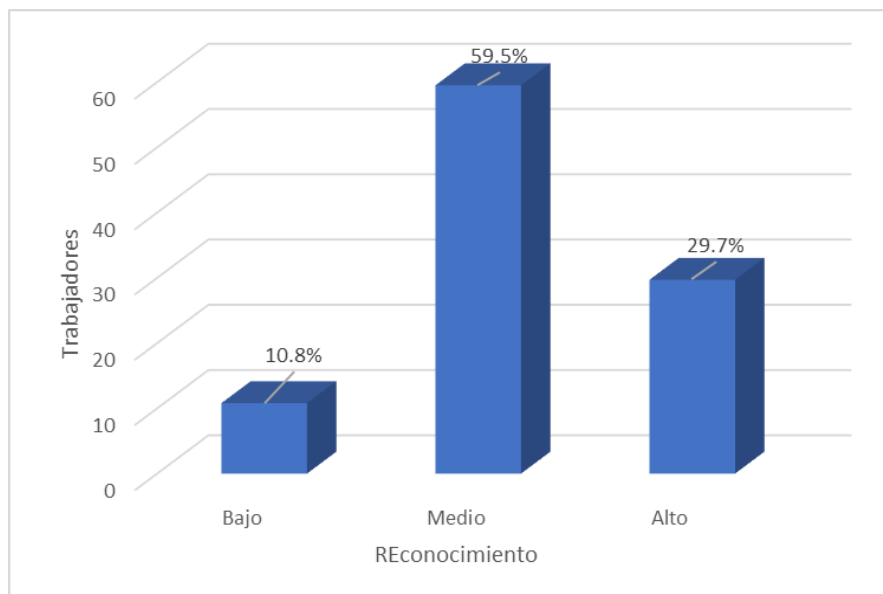


Nota: Figura1

*Figura 1: Niveles de salario emocional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

**Figura 2:**

Nivel del salario emocional en la dimensión del reconocimiento de los trabajadores de la Municipalidad de *Chicama* 2021.

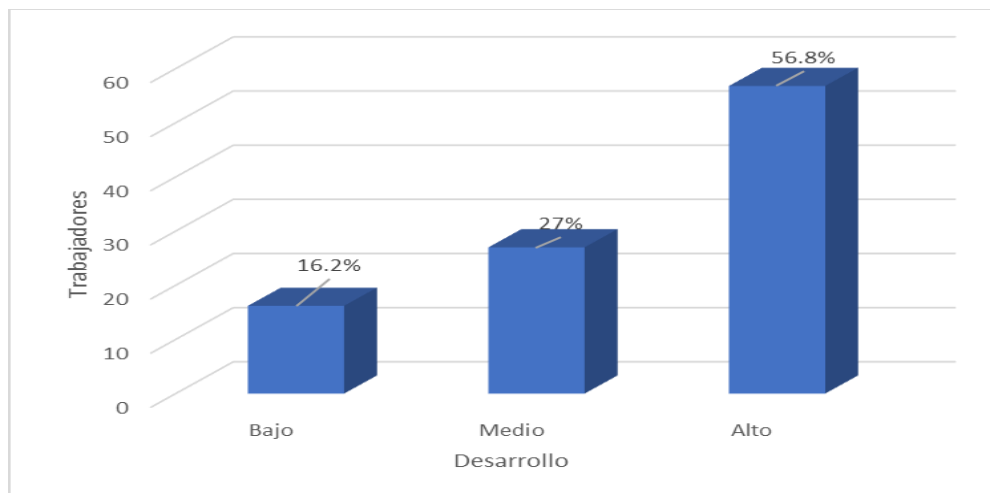


Nota: Figura2

**Figura 2: Salario emocional en la dimensión del reconocimiento de los trabajadores de la Municipalidad de Chicama 2021.**

**Figura 3:**

*Nivel del salario emocional en la dimensión de desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama*

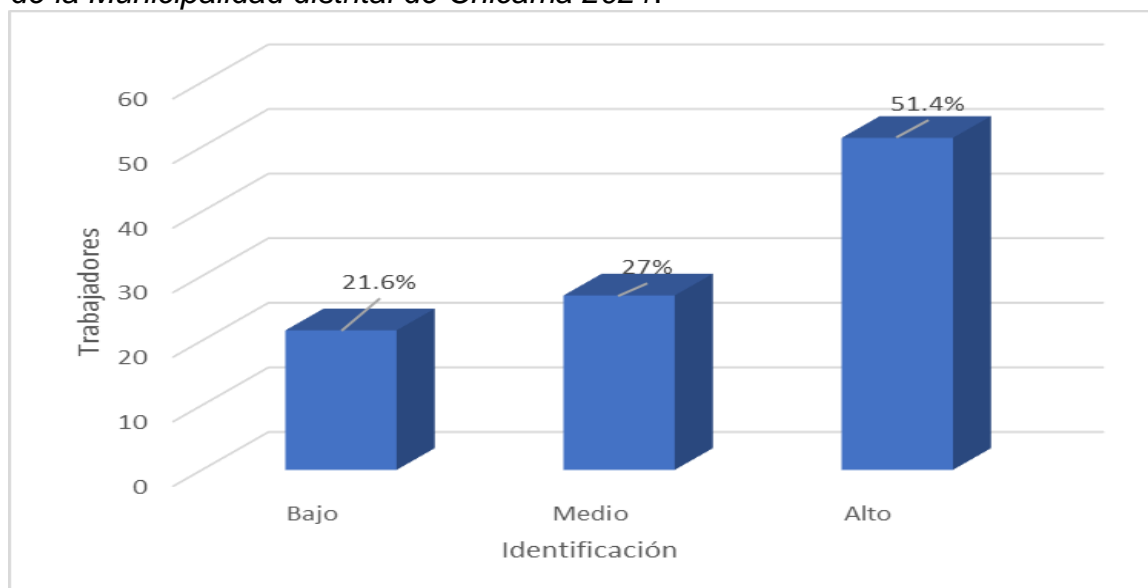


Nota: Figura3

**Figura 3** Salario emocional I en la dimensión del desarrollo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021

**Figura 4:**

*Niveles del Salario emocional en la dimensión de identificación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

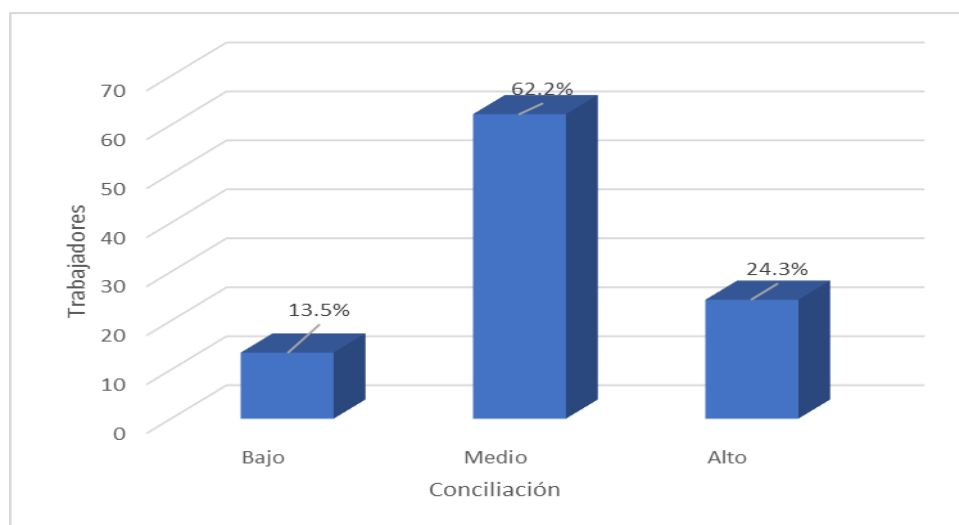


Nota: Figura 4

**Figura 4:**Niveles del salario emocional en la dimensión de identificación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

**Figura 5:**

*Niveles del salario emocional en la dimensión de conciliación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

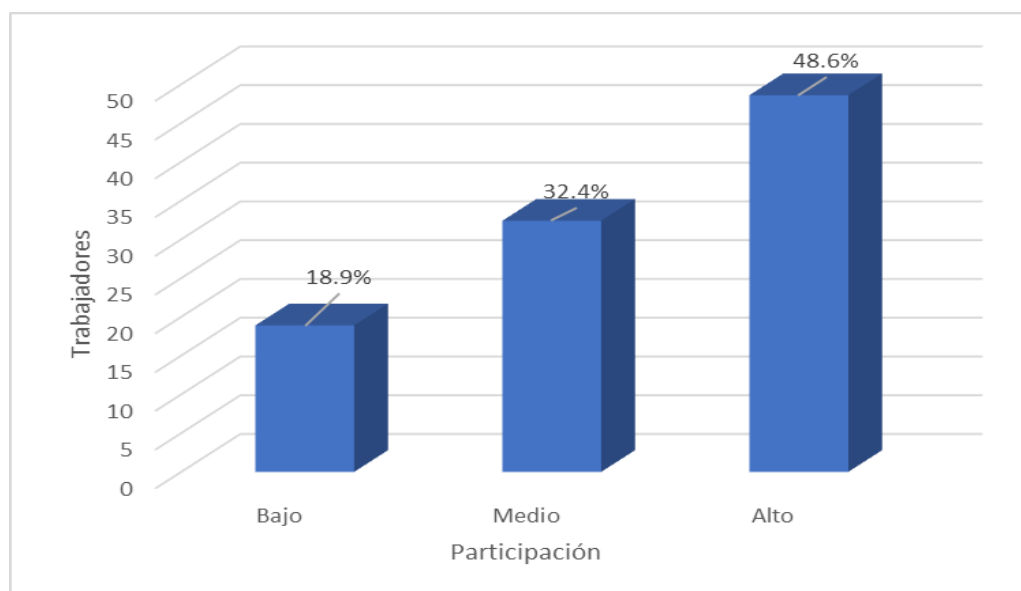


**Nota: Figura 5**

**Figura 5:** Niveles de salario emocional en la dimensión de conciliación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

**Figura 6:**

*Salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*



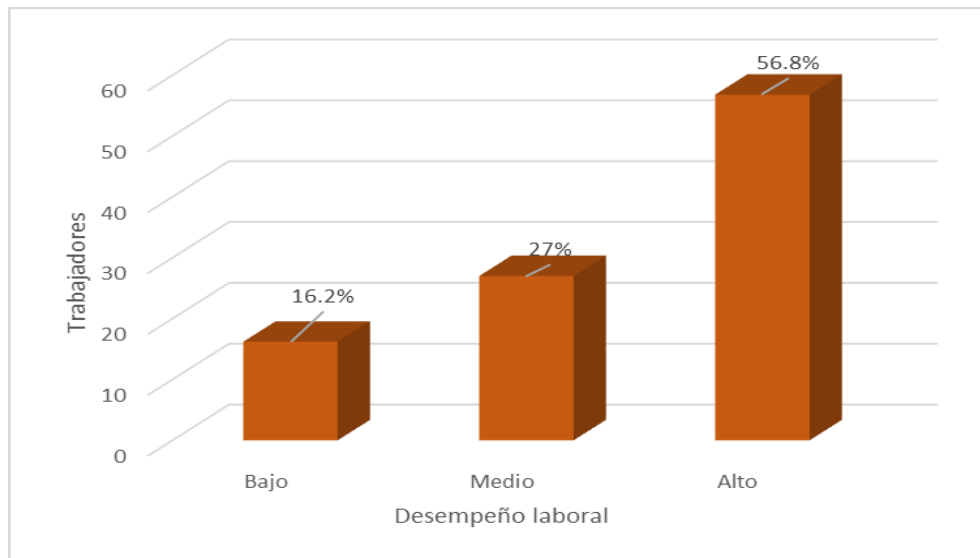
**Nota: Figura 6**

**Figura 6:** Salario emocional en la dimensión de participación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.



**Figura 7:**

*Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

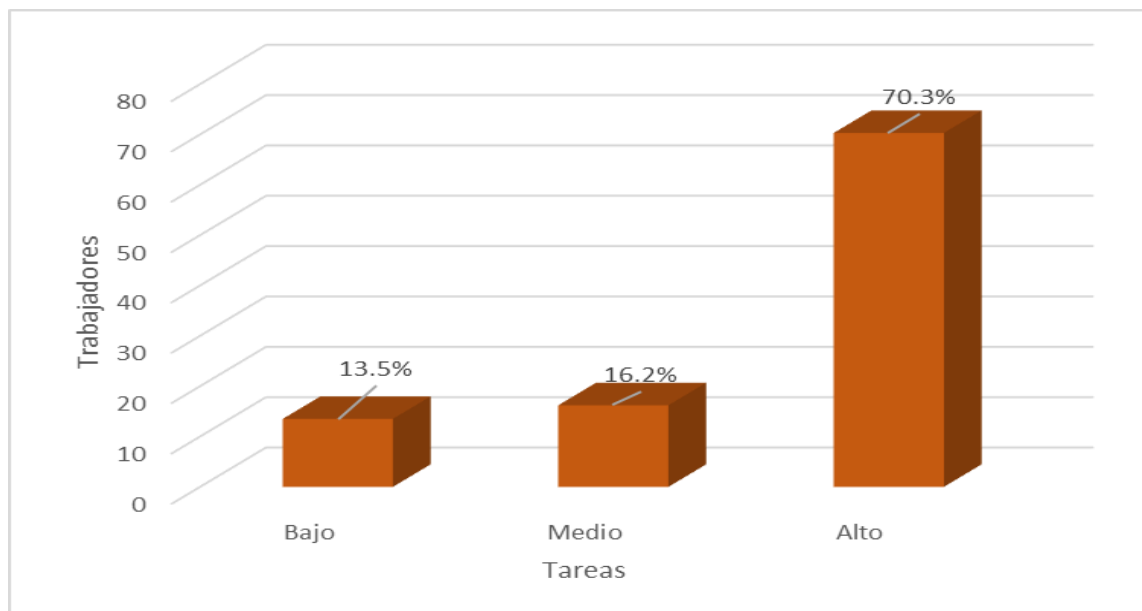


Nota: Figura 7

Figura 7: Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

**Figura 8:**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

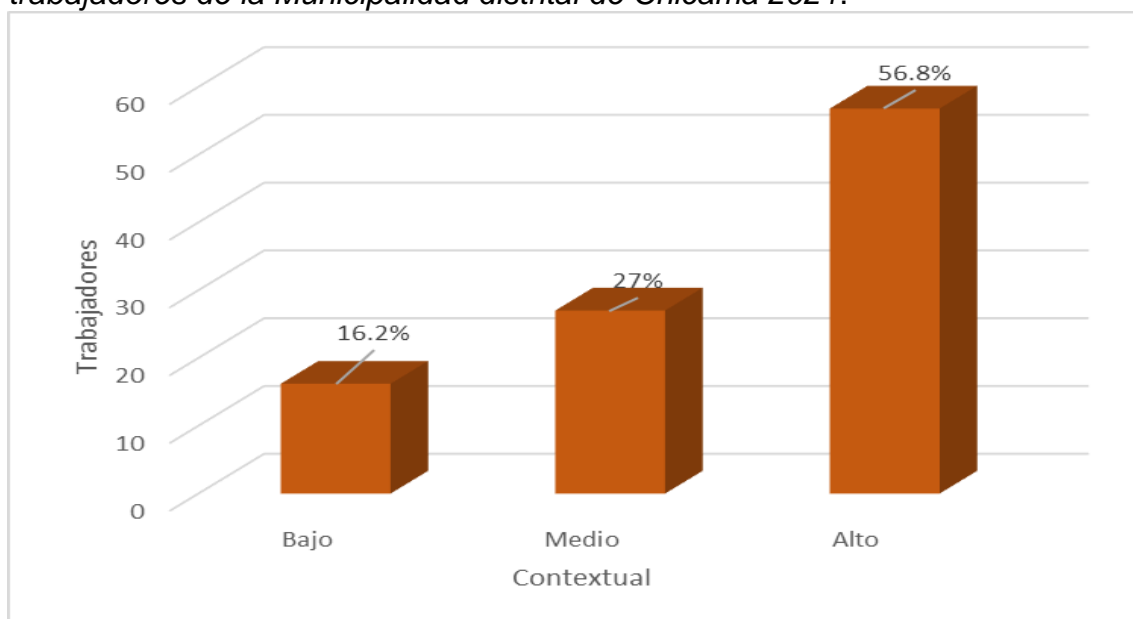


Nota: Figura 8

Figura 8: Nivel de desempeño laboral dimensión de tareas de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

**Figura 9:**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*

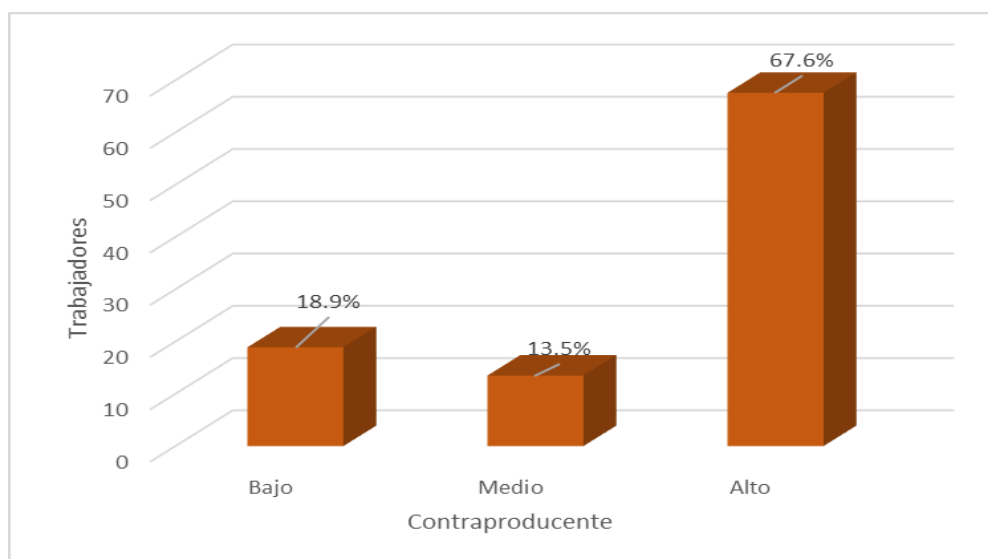


**Nota: Figura 9**

Figura 9: Nivel de desempeño laboral dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

**Figura 10:**

*Nivel de desempeño laboral en la dimensión contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.*



**Nota: Figura 10**

Figura 10: Nivel de desempeño laboral dimensión de desempeño contraproducente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chicama 2021.

## CARTA DE PRESENTACION

Caro/a:

Respetado/a, me dirijo a usted a través de esta carta de presentación.

En esta oportunidad me dirijo para presentar el artículo que me ha sido solicitado en el marco de la actividad de investigación del Proyecto de Maestría en Gestión Física de la Universidad Cesar Valdes, en el año 2021, con el título "Evaluación de la validez de los instrumentos de medición a través de juicio de expertos".

El tema central del presente es la investigación de "Validación y confiabilidad de los instrumentos de medición de las actividades del REXA y el REXA 2021" y tiene

### **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

como objetivo principal de la investigación.

El contenido de la investigación que a continuación se presenta:

Objetivo de la investigación:

Definición conceptual de las variables y dimensiones.  
Método de operacionalización de las variables.

Esperando que esta información sea de utilidad para el desarrollo de su trabajo y en aras de agradecerle por la atención que siempre le he prestado.

Atentamente,

Dr. César Valdés  
Dr. César Valdés

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo -MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y administración de empresas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente

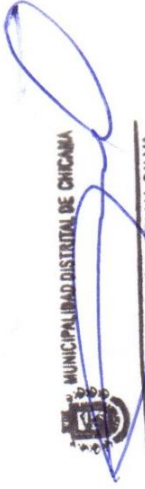
  
Nombre Jorge Antonio Rodríguez Castro  
DNI: 46314467

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA. 2021

VARIABLE	DIMENSION	Indicadores	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA						
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE LAS TAREAS	Organización del trabajo	1	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.					X	X		X		X		X			
		Establecimiento de metas	2	Identifico qué objetivos debo alcanzar en mi trabajo.					X	X		X		X		X			
		Establecimiento de prioridades	3	Soy capaz de establecer prioridades.					X	X		X		X		X			
		Eficiencia	4	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente.					X	X		X		X		X			
		Gestión del tiempo	5	Gestiono bien mi tiempo.					X	X		X		X		X			
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Iniciativa	6	Por iniciativa propia, realizo tareas nuevas cuando las anteriores ya están completadas.					X	X		X		X		X			
		Tareas desafiantes	7	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.					X	X		X		X		X			
		Habilidades laborales	8	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					X	X		X		X		X			
		Soluciones creativas	9	Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas.					X	X		X		X		X			
		Tareas extras	10	Asumo responsabilidades adicionales a las que están contempladas dentro de mis funciones.					X	X		X		X		X			



  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA  
LTC. JORGE WILMAN GARCÍA SILLVA  
GERENTE MUNICIPAL DE LA MDCH

Firma del Experto Informante.

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y administración de empresas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Nombre: Jorge Rodríguez Castro  
DNI: 46314467





COMPORTAMIENTO LABORAL LABORAL CONTRAPRODUCTENTE																				
Búsqueda de nuevos retos	11	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Participación	12	Participo activamente en reuniones de trabajo.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Queja de asuntos laborales	13	Me quejo ante mis jefes de algunos asuntos propios del trabajo.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Presencia de problemas	14	Observo que los problemas en la Municipalidad empeoran.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conocimiento de los problemas	15	He tomado conocimiento de una serie de problemas que ocurren en la Municipalidad.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Expresa sus molestias laborales	16	Converso claramente con mis compañeros sobre la necesidad de hacer sentir nuestras molestias laborales.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conocimiento de problemas con personas ajenas	17	Converso con personas ajenas a mi organización de los serios problemas que enfrentamos aquí dentro.								X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: *Lic Jorge Wilian Grately Silva* DNI: *188993100*  
*Gerente Municipal*

Especialidad del validador:

22 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

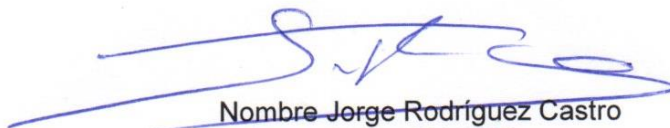
El título nombre del proyecto de investigación es: **Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y administración de empresas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Nombre Jorge Rodríguez Castro  
DNI: 46314467





Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Ríos Quijano Stefany Carolina*   DNI: *46469726*

Especialidad del validador: *Licenciada en Psicología con experiencia en Gestión del talento Humano*


28 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Stefany Ríos Quijano  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
C.R.P. 42291

Firma del Experto Informante.

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

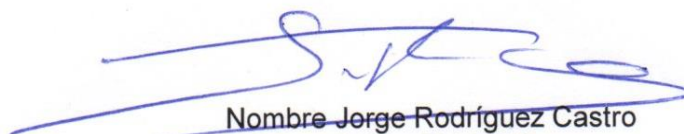
El título nombre del proyecto de investigación es: **Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y administración de empresas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Nombre Jorge Rodríguez Castro  
DNI: 46314467

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO SOBRE SALARIO EMOCIONAL

TÍTULO: SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA. 2021

VARIABLE	DIMENSION	Indicadores	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA					
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RECONOCIMIENTO	Filiación		1	He sido felicitado personalmente por mi jefe por realizar un buen trabajo.					X	X		X		X				
			2	He sido reconocido públicamente por mi jefe por realizar un buen trabajo.					X	X		X		X				
			3	He recibido alguna recompensa y/o agradecimiento formal por parte de la dirección de la organización.							X	X		X		X		
DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	Participación financiada en cursos		4	He participado en algún curso de formación financiado por la organización.					X	X		X		X				
			5	La organización promueve actividades de esparcimiento fuera del horario del trabajo.					X	X		X		X		X		
	Participación en talleres		6	Participo en los talleres proporcionados por la organización.					X	X		X		X				
			7	Tengo la disponibilidad de tiempo para asistir a los talleres proporcionados por la					X	X		X		X		X		



Oportunidades de crecimiento	Identificación	Orgullo	Horas extras	Desconexión laboral	Horario flexible	Comunicación interna	Retroalimentación	Desatención	Honestidad
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
organización. La organización me brinda oportunidades para crecer profesionalmente.	Me siento identificado con el propósito de la organización.	Me siento orgulloso de pertenecer a esta organización.	Trabajar fuera de la jornada laboral afecta mi vida personal.	Me desconecto de mi trabajo al terminar mi jornada laboral.	La organización me permite manejar horarios flexibles cuando la situación lo amerita.	La comunicación que hay dentro de la organización me hace sentir integrado.	Recibo retroalimentación por parte de mi jefe sobre mi desempeño en el trabajo.	Me siento ignorado/a cuando comunico mis ideas a mi jefe.	Comparto con honestidad mis opiniones a mi jefe.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: *Marysa Gordaño Seston*   DNI *45202772*  
Especialidad del validador *Mg. Gestión Pública*

22 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



Firma del Experto Informante.

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

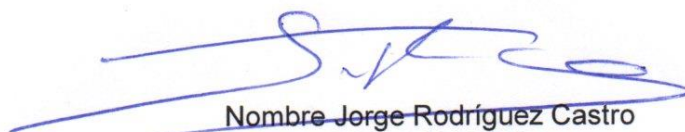
El título nombre del proyecto de investigación es: **Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y administración de empresas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Nombre Jorge Rodríguez Castro  
DNI: 46314467



COMPORTAMIENTO LABORAL LABORAL CONTRAPRODUCTENTE																		
11	Búsqueda de nuevos retos	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo.																
12	Participación	Participo activamente en reuniones de trabajo.																
13	Queja de asuntos laborales	Me quejo ante mis jefes de algunos asuntos propios del trabajo.																
14	Presencia de problemas	Observo que los problemas en la Municipalidad empeoran.																
15	Conocimiento de los problemas	He tomado conocimiento de una serie de problemas que ocurren en la Municipalidad.																
16	Expresa sus molestias laborales	Converso claramente con mis compañeros sobre la necesidad de hacer sentir nuestras molestias laborales.																
17	Conocimiento de problemas con personas ajenas	Converso con personas ajenas a mi organización de los serios problemas que enfrentamos aquí dentro.																

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Ríos Quijano Stefany Carolina**    DNI: 46469726

Especialidad del validador: **Escisión del talento Humano - (Cicenciada en Psicología)**

26 de octubre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>4</sup>**Medida:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados sean suficientes para medir la dimensión

Stefanny Ríos Quijano  
 INGENIERA EN PSICOLOGÍA  
 CASP 42291

Firma del Experto Informante.

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo -MGP, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

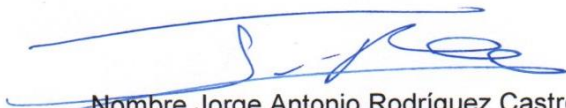
El título nombre del proyecto de investigación es: **Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama. 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y administración de empresas.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

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

Atentamente



Nombre Jorge Antonio Rodríguez Castro  
DNI: 46314467



COMPORTAMIENTO LABORAL LABORAL																				
CONTRAPRODUCTENTE																				
11	Búsqueda de nuevos retos	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo.											X							
12	Participación	Participo activamente en reuniones de trabajo.											X							
13	Queja de asuntos laborales	Me quejo ante mis jefes de algunos asuntos propios del trabajo.											X							
14	Presencia de problemas	Observo que los problemas en la Municipalidad empeoran.											X							
15	Conocimiento de los problemas	He tomado conocimiento de una serie de problemas que ocurren en la Municipalidad.											X							
16	Expresa sus molestias laborales	Converso claramente con mis compañeros sobre la necesidad de hacer sentir nuestras molestias laborales.											X							
17	Conocimiento de problemas con personas ajenas	Converso con personas ajenas a mi organización de los serios problemas que enfrentamos aquí dentro.											X							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**


Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Mg. Masva Cortezillo Sorsten* DNI: *45202772*

Especialidad del validador: *Mg. Gestor Público*

22 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA

Fundada el 02 de Enero de 1857

*Llave y Puerta del Valle Chicama*



### AUTORIZACIÓN

El que suscribe: **Lic. Jorge Wilian Grately Silva**, en mi calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Chicama, provincia de Ascope, departamento de La Libertad, **AUTORIZA:**

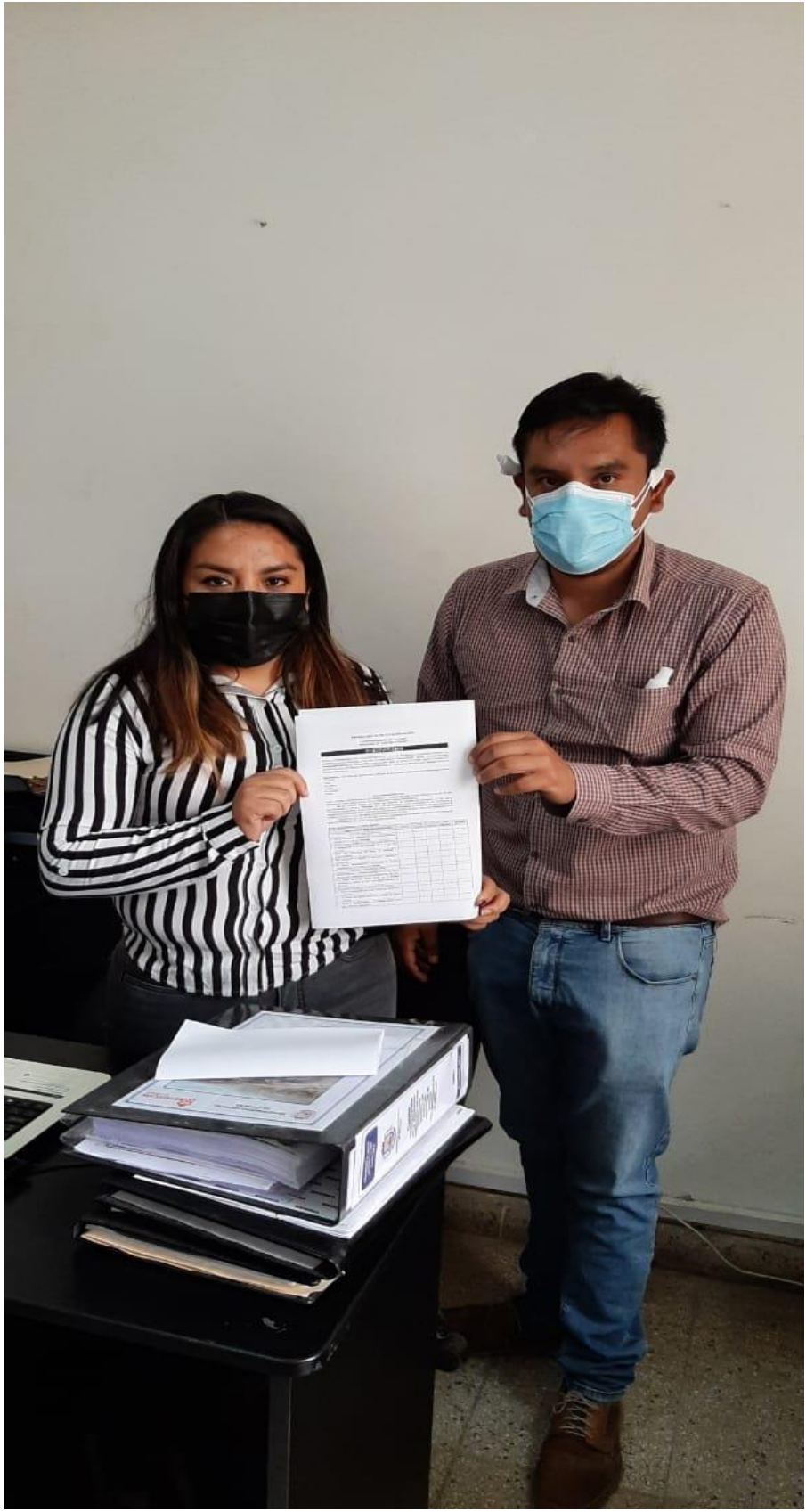
A **Jorge Antonio Rodríguez Castro**, con D.N.I. N° 46314467, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para que pueda aplicar los instrumentos (cuestionarios) de la investigación titulada **"Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad 2021"**, brindándole las facilidades que el caso requiera.

Chicama, 27 de octubre de 2021.

Atentamente

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHICAMA  
LIC. JORGE WILIAN GRATELTY SILVA  
GERENTE MUNICIPAL DE LA MDCH  
CHICAMA







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad. 2021", cuyo autor es RODRIGUEZ CASTRO JORGE ANTONIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 15 de Febrero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS <b>DNI:</b> 23854868 <b>ORCID</b> 0000-0002-5514-6707	Firmado digitalmente por: EDWARDSAE el 15-02- 2022 18:38:54

Código documento Trilce: TRI - 0289643