



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución
educativa de la Provincia de Bagua, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Velarde Narro, Katia Yessenia (orcid.org/0000-0002-2727-3602)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (orcid.org/0000-0003-0551-7925)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Al darle fin a esta etapa tan importante de mi vida, dedico esta tesis a Dios quién estuvo conmigo en todo momento, guiándome e iluminándome, el apoyo incondicional de mis queridos padres que siempre estuvieron presentes con sus sabios consejos y que son el motor de mi vida, a mi hermana por sus buenos ánimos y consejos, así mismo me siento con total orgullo y mucha satisfacción dedicarles esta tesis, ya que fue desarrollada con mucho esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Extiendo mi profundo agradecimiento a mi asesora de tesis quién nos acompañó y guío en toda esta etapa de investigación, transmitiendo sus conocimientos y paciencia para poder concluir satisfactoriamente, a la Institución Educativa quién me facilitó con la obtención de los datos requeridos para poder desarrollar esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua, 2023", cuyo autor es VELARDE NARRO KATIA YESSENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250 | Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 09- 08-2023 21:16:41 |

Código documento Trilce: TRI - 0600279

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 3 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5. Procedimientos | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 25 |
| VI. CONCLUSIONES | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | 39 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Docentes según nivel educativo | 15 |
| Tabla 2 Nivel de salario emocional según sus dimensiones | 19 |
| Tabla 3 Nivel de motivación laboral según sus dimensiones | 20 |
| Tabla 4 Correlación entre salario emocional y motivación laboral | 21 |
| Tabla 5 Correlación entre la dimensión ambiente y motivación laboral | 22 |
| Tabla 6 Correlación entre la dimensión desarrollo profesional y motivación Laboral | 23 |
| Tabla 7 Correlación entre la dimensión flexibilidad y motivación laboral | 24 |

RESUMEN

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación del salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua – 2023, se utilizó un diseño de investigación no experimental, básica de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población estuvo compuesta por 114 docentes, para la primera variable se aplicó el cuestionario de diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la covid19 y para la segunda variable Test de Motivación Laboral McClellan. Se concluyó, al salario emocional 66,7% nivel medio, en sus dimensiones, ambiente 86,8% como nivel alto, seguido del nivel medio con 13,2%, desarrollo profesional 88,6% nivel medio, seguido de 11,4% nivel alto y flexibilidad 63,2% nivel alto, seguido de 36,8% nivel medio, por otro lado, en la segunda variable motivación 87,7% nivel alto, en sus dimensiones, logro con un nivel alto 100%, afiliación 62,3% nivel medio, seguido 36,8% nivel alto y poder 97,4% con nivel medio y solo el 1,8% nivel alto. Por último, se concluyó que existe una relación altamente significativa entre el salario emocional y la motivación laboral ($r= 0.222^*$)

Palabras Clave: Salario emocional, motivación laboral, ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional salary and work motivation in teachers of an educational institution in the Province of Bagua - 2023, a non-experimental, basic, correlational research design was used, with a quantitative and cross-sectional approach. The population was made up of 114 teachers. For the first variable, the questionnaire for the design and validation of the instrument for the insertion of the emotional salary in the face of covid19 was applied, and for the second variable, the McClellan Labor Motivation Test. It was concluded, to the emotional salary 66.7% medium level, in its dimensions, environment 86.8% as a high level, followed by the medium level with 13.2%, professional development 88.6% medium level, followed by 11.4 % high level and flexibility 63.2% high level, followed by 36.8% medium level, on the other hand, in the second variable motivation 87.7% high level, in its dimensions, achievement with a high level 100%, affiliation 62.3% medium level, followed by 36.8% high level and power 97.4% with medium level and only 1.8% high level. Finally, it was concluded that there is a highly significant relationship between emotional salary and work motivation ($r= 0.222^*$).

Keywords: Emotional salary, work motivation, environment, professional development, flexibility.

I. INTRODUCCIÓN

Años atrás, se pensaba, que el subordinado o el colaborador tenía que realizar sus actividades en la organización, bajo reglas y que su única motivación era el pago de su jornada laboral. Sin embargo, hay factores que pueden alterar la vida humana tanto en lo personal como en lo profesional, es aquí donde inicia el estrés, la falta de motivación para realizar las actividades, la preocupación sobre la captación de los alumnos con las actividades escolares, los salarios tanto monetarios como emocional, etc. Debido a estos acontecimientos mencionados, es donde surge la primera variable de estudio “Salario emocional”, puesto que en toda organización tanto pública como privada se debe concientizar el grado significativo del salario emocional, así como conservar y proteger la calidad de vida del docente dentro de sus horas de trabajo en las instituciones educativas. Por consiguiente, podemos definir que el Salario emocional es una forma de remuneración, que de la mano con un incentivo o compensación se busca retener, al personal. Según Lopera y López (2019), establece argumento no monetario, por consiguiente, los seres humanos realizan sus actividades laborales contentos.

Así mismo Rodríguez y Romero (2018), manifiesta que el origen está asociado a que un trabajador sea retribuido, pero que esta asociación no sea remunerativa y que tenga por finalidad la satisfacción de su necesidad tanto personal, profesional y familiar, ayudando a mejorar el estilo de vida y fomentando una buena armonía en el centro de labores.

En cuanto a la segunda variable motivación laboral, capacidad que manifiesta el ser humano o la organización para conservar un buen desempeño en las actividades logrando sus metas establecidas. En relación a lo antes escrito, esta investigación se desarrolló en una institución educativa emblemática de la ciudad de Bagua constan de nivel inicial, primaria, secundaria y nocturna, que realizan sus actividades escolares como está determinado en la Constitución Política de 1993 con la ley 24029 en el artículo 14, la que implanta orientación educativa a los educandos, a fin de ayudar a incrementar y mejorar sus conocimientos logrando buenos resultados. Según lo manifestado, se presenta la interrogante: ¿Qué

relación existe entre el salario emocional y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Bagua – 2023?

Así mismo para de las preguntas específicas se plantearon de acuerdo a las variables y dimensiones del salario emocional: ¿Existe relación entre el ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua - 2023?

Es justificado de manera teórica, dado que se tomaron como fundamento a los diversos estudios encontrados sobre ambas variables, lo que nos permitió determinar la relación entre variables. De la misma forma, existe justificación práctica porque ayudará a las diferentes instituciones educativas a tenerlo en cuenta y hacer de conocimiento la importancia de tener un salario emocional y como este puede influir en la motivación de los docentes. Así mismo tiene justificación social ya que por medio de esta información favorecerá al mejoramiento del accionar de la plana docente dado que estas instituciones están constantemente en contacto con alumnos y padres de familia. Por último, es metodológico y se justifica porque se puede utilizar para investigaciones futuras, ya sea con las mismas variables o similares. Por lo que se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua – 2023.

En tal sentido se detalla a continuación objetivos específicos: Determinar la relación del ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua – 2023,

El planteamiento de hipótesis: Existe relación significativa entre salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución Educativas de la Provincia de Bagua – 2023. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con esta investigación, se presentarán estudios ya realizados de nivel nacional e internacional con referencia a nuestras variables, a fin de poder resolver nuestra hipótesis de investigación determinando si existe o no relación entre ambas variables.

Rentería (2020) realizó un estudio, mediante una investigación cuantitativa con 462 trabajadores para la recaudación de información. El objetivo de esta investigación es comprobar si hay existencia significativa de la primera variable en los trabajadores. Se determinó que hay existencia significativa de dicha modalidad encontrándose entre la más alta un 65.6% a la cuarta dimensión.

Rodas (2022) realizó, es un estudio cuantitativo – correlacional, con 130 docentes, dicha investigación pretende identificar si existe relación entre ambas variables, relacionado a la primera variable y sus dimensiones el 53% considera un buen ambiente laboral, 43% un liderazgo directivo y 50% considera que es importante tener un salario emocional. Así mismo en la segunda variable, el 45% considera tener una buena motivación, lo que se llegó a determinar que las dos variables se relacionan.

Aduto (2016) realizó un estudio cuantitativo con 287 docentes, tuvo como propósito investigar si la variable de estudio va en función a las variables (datos personales, género, tiempo servicio, etc.), así mismo dar a conocer las particularidades principales que tiene esta variable de estudio. Como resultados se obtuvo, que el 55.4 % de encuestados se hallan en nivel medio, se confirmó que en la variable condición laboral hay existencia significativa.

Terrones (2019) desarrolló un estudio cuantitativo – correlacional con 70 profesores teniendo como requisito 5 años de antigüedad. Los resultados arrojaron un 93.75% denominado grado regular para la primera variable, así mismo dentro de esta se evaluaron dimensiones las 4 primeras obtuvieron una calificación buena, pero 6 restantes obtuvieron un bajo nivel que oscilan entre 43.75% – 62.50% estos resultados nos indican que hay ausencia de motivación

entre colegas de trabajo referido a las diferentes tareas que se elaboran en la institución educativa. Concluyendo directa relación entre ambas variables y sus dimensiones.

Padilla (2016) realizó un estudio de tipo correlacional, aplicada a 45 trabajadores. El resultado de este estudio determinó un planteamiento de propuesta sobre salario emocional realizada por el investigador mostrando una puntuación de 87%. Los factores de la primera variable, influye positivamente en la segunda variable, de esta manera se dio comprobación a la hipótesis que se planteó en el proyecto. A lo que el autor realizó el planteamiento de propuestas de mejora.

Velasco (2020), realizó un estudio con docentes tiempo completo, dicho estudio fue cuantitativo – correlacional – transversal, se utilizó un instrumento Modelo PERMA-Profilier presentado por Martín Seligman (2011) se aplicó a 163 docentes. El resultado determinó que ambas variables se relacionan y son factores importantes para las emociones positivas, y se dio identificación a estrategia salarial propuesto por los trabajadores.

Moya (2020), realizó una investigación mixta, porque que se recolectó y se analizó información cuantitativa y cualitativa, se desarrolló con 7 trabajadores. El objetivo fue diseñar una herramienta salarial emocional a fin de realizar una mejora en la condición de vida de los profesores; una de las implementaciones es la retribución no salarial como reconocimientos por su esfuerzo, un clima de trabajo tranquilo que conlleve a satisfacer necesidad personal, familiar y profesional, logrando ser más competitivo. Otra propuesta a implementar la fue plataforma virtual para facilitar las actividades de los profesores y optimar la enseñanza.

Franco (2021) desarrolló un proyecto descriptivo- cualitativa aplicando metodología de Delphi, después de una larga indagación con expertos se determinó que la motivación docente está orientada en 6 categorías de los que se encuentran los factores extrínsecos al que le dieron un alto puntaje por lo tanto los factores externos son los que optimizarían e hicieran una mejora sobre el estilo de vida de las personas estudiadas, por ende una mejor motivación al realizar sus actividades tanto dentro de la institución como en su vida privada.

Viseo et al., (2016) realizó un estudio mediante una recolección de estudios, como requisito tendría que ser entre los años 1990 al 2014, Tomando en cuenta art. empíricos, revistas relacionadas con ambas variables, entre otros requisitos establecidos. El resultado fue que, si existe relación, por ende, se puede determinar que la motivación en los docentes es de mucha importancia ya que depende de ellos para que los alumnos reciban una buena asesoría educativa, con dinámicas y estrategias de enseñanza para que los alumnos obtengas un mejor entendimiento.

Espinoza et al., (2017) en su estudio fue de tipo descriptivo- cualitativo, la finalidad del estudio fue para conocer cómo es que perciben los trabajadores sobre el salario emocional y la motivación L, estuvo conformada por veintiuno integrantes del área administrativa y según los resultados determinaron que en cuanto a los niveles de motivación son positivos, así mismo reconocen que los factores que forman parte del salario emocional ayudan a mejorar el ambiente en el que laboran.

Según la OIT (2017) el salario es un elemento fundamental dado a las situaciones de trabajo de las diferentes organizaciones; ya que se trata de algo primordial para el sustento de ellos y de su familia.

Cordero et al., (2022). Su investigación estuvo constituida por administrativos con un total de 210. Después de una exhaustiva revisión literaria determinaron las variables que se detallan a continuación: Balance de vida, beneficio Psicológico, cultura laboral y organizacional, entorno laboral y oport de desarrollo. Los resultados fueron nivel alto y medio de significancia. Se recomienda estrategias que ayuden a mejorar el compromiso de los trabajadores para reforzar su cultura org. que se verá reflejado en el mejoramiento y la calidad de servicios para el público.

Saldívar (2020) en la actualidad usar al salario emocional en la organización es visto como un factor de vital importancia para incrementar el rendimiento, motivar al personal y mejorar la productividad del trabajador; así mismos factores como satisfacer, motivar y fidelizar se ven reflejados de modo positivo dado que, aunque cuente con un trabajo “fijo o estable” y con buen sueldo el colaborador siempre ira en busca de un clima laboral donde encuentre un equilibrio entre la remuneración y el beneficio emocional.

Poveda et al., (2017) El salario emocional llega a convertirse en una de las herramientas de la gestión de talento humano, por tal motivo tiene que analizarse y potenciar factores intrínsecos a fin que la organización pueda buscar provecho del talento del colaborador, logrando reducir la rotación del capital humano y convertirse en una empresa estable.

Rubio et al., (2020) El salario emocional es una de las variables latentes que con el tiempo ha ido tomando importancia en el campo laboral, debido a la condición de trabajo que existen en muchas organizaciones y el significado de conservar la salud emocional de cada uno de los colaboradores siendo esto favorables para la organización.

Chiavenato (2017), una organización es un sistema abierto que genera satisfacción para los diferentes colaboradores, por consiguiente, estos contribuyen con creatividad, conocimientos, alternativas de solución ante cualquier problema, experiencias que permiten minimizar errores, permitiendo mayor satisfacción para el factor externo de la organización.

Rocío (2018) el salario emocional es la manera que un trabajador pueda decidir en función a todo lo que requiera hacer dentro de la empresa, destacando la flexibilidad como base.

Gonzales (2017) define al salario como la retribución no económica que el colaborador tiende a percibir con la finalidad de contribuir en la satisfacción de su necesidad personal y familiar. Esto tiene relación con la parte no económica y lo que simboliza el estilo de vivir de los trabajadores contribuyendo mejorar el equilibrio emocional, Menciona cinco elementos del salario emocional: Oportunidad de desarrollo (capacitaciones), Balance de vida (horarios flexibles) Bienestar psicológico (reconocimientos), Entorno laboral (ambiente L, desempeño), Cultura L (ética profesional, respon. Social).

Rubio et al., (2020) concluye que el salario emocional tiene una contribución favorable en la salud y en el entorno organizacional, ya que va a depender de la condición de su centro de labores y de la consideración e importancia que se le dé a la salud emocional de cada uno de los colaboradores de una empresa.

La motivación es importante en la organización, por tal motivo el directivo tiene que determinar las herramientas que mejor se adapten para motivar a los trabajadores, teniendo en cuenta que en las organizaciones laboran personas con distinta cultura, creencia, sexo, religiones, etc., motivo por el cual dio lugar a teorías motivacionales (Castillero, 2019).

El aporte de Chiavenato (2017), basado en la pirámide de las necesidades de Maslow, manifiesta que pueden ser jerarquizadas, según clasificación, importancia o como puede influir en el comportamiento del individuo. Maslow establece las necesidades: Fisiológica, de seguridad, social, estima y auto realización.

Robbins y Judge (2013) la motivación es determinado por procesos caracterizados en intensidad, persistencia que realizan las personas para lograr de una meta u objetivo y direccionamiento. La primera característica refiere a la energía que uno tiene para conseguir una meta, motivación y persistencia de la mano con el esfuerzo y dirigido a los objetivos deseados.

Sparks y Repede (2019) determina que la motivación son 3 impulsos esenciales: N. logro, N. poder, N. afiliación, estos se basan en la necesidad de la motivación o factores que impulsen a mejorar el comportamiento de las personas, logrando un mejor desarrollo en las actividades encomendadas por sus superiores.

Peña y Villón (2018) es el resultado de la interrelación del ser humano y el estímulo realizado en el lugar donde trabaja a fin de crear situaciones que estimulen e impulsen al empleado a lograr sus objetivos. Por tal motivo se llega a convertir en el elemento fundamental para cubrir las necesidades de cada persona.

Rybnicek, Bergner y Gutschelhofer (2019) describe que los factores que tienden asociarse de manera positiva con la motivación se encuentra la teoría de Maslow que refiere a la necesidad jerárquica, así como la teoría de Mc Clelland que define tres dimensiones, la teoría de Herzberg y por último la teoría de los procesos que se centra en la motivación laboral.

Koo y Fishbach (2014) manifiesta dos factores que ayudan a aumentar a la motivación para centrarse a una meta, el primero es el compromiso con la meta que refiere como llegaron a lograrlo hasta ese instante lo que hace que aumente la

motivación y el segundo es la falta de progreso hacia la meta describe que las personas tienen que centrarse en lo que hasta ese momento no lo han logrado lo que demuestra deficiencia el progreso, pero aumenta la motivación.

Piñón (2019) En este sentido la motivación laboral se logra en una organización cuando los trabajadores tienen un ambiente tranquilo obteniendo como resultado la proactividad y el cumplimiento de los objetivos proyectados.

Teorías que enmarcan la investigación

Variable 1: Salario Emocional

Es el reconocimiento a la cualidad de un trabajador que se le otorga por su trabajo y por sus resultados en las actividades realizadas en la organización. Es clave para toda organización darle la debida importancia y reconocer dicha necesidad para mejorar el estado emocional del empleado por su gran desempeño (Salvador et al, 2021)

Son situaciones y acontecimientos no monetarios que logran que los trabajadores realicen sus actividades con actitud positiva y con un buen estado de ánimo, permitiendo que este se sienta parte de la organización demostrando compromiso y buena productividad (Temple, 2007; Salvador et al., 2021).

El salario emocional engloba a todos los beneficios no remunerados que se les otorga a las personas que trabajan dentro de una entidad por su contribución laboral a fin de crear cierta reciprocidad por la labor prestada. El termino salario se entiende por el reconocimiento, la importancia y el balance que permitirá que el trabajador logre equilibrarse emocionalmente (Gay 2009, Renteria, 2020).

Se define como beneficios no cuantificados monetariamente que a su vez recibe compensaciones y reconocimientos que benefician a su desarrollo personal, en el ámbito laboral, demostrando compromiso, profesionalismo e identificación con su centro de labores. Vázquez (2018)

La remuneración económica en la actualidad no es muy importante, y que el salario emocional es un elemento de vital importancia para satisfacer al trabajador. Si la competencia tiene una mejor remuneración económica, lo que

verdaderamente importa y que marca un diferenciador, es la parte emocional, ya que esto permite que los trabajadores demuestren lealtad. Uno de los desafíos en una organización es lograr que sus trabajadores se comprometan con esta y logren determinar la motivación de cada uno Abad consultor de Marketing citado por Gómez (2011).

Así mismo en la investigación se considera la propuesta teórica de Gay (2006) El salario emocional engloba a todos los beneficios no remunerados que se les otorga a las personas que trabajan dentro de una entidad por su contribución laboral a fin de crear cierta reciprocidad por la labor prestada. El termino salario se entiende por el reconocimiento, la importancia y el balance que permitirá que el trabajador logre equilibrarse emocionalmente. Cabe destacar que esta propuesta sigue vigente ya que sigue siendo utilizado en investigaciones y artículos en los últimos años.

Modelo teórico

El salario emocional es el reconocimiento a la cualidad de un trabajador que se le otorga por su trabajo y por sus resultados en las actividades realizadas en la organización. Es clave para toda organización darle la debida importancia y reconocer dicha necesidad para mejorar el estado emocional del empleado por su gran desempeño (Salvador et al, 2021)

En base a las dimensiones: Para la aplicación de cuestionario se considera la propuesta bajo el modelo teórico de equidad, justicia laboral y percepción del trabajador (Adams, Grifol & Siegrist, 1962; Littlewood-Zimmerman & Uribe-Prado, 2018) plantea tres dimensiones para medir el salario emocional las que se describen a continuación: ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad Salvador et al., (2021)

Importancia de la variable

El incentivar emocionalmente al docente va más allá de un sueldo remunerativo, tomando en consideración que es una profesión que en nuestro país no es bien remunerado, y que en diferentes partes del Perú existe deficiencia en

cuanto a infraestructura, materiales, equipos tecnológicos, docentes que tienen que viajar horas para llegar a sus instituciones, por tal motivo es necesario darle énfasis a la aplicación de esta variable en los diferentes centros educativos para lograr mantenerlos motivados y que puedan cumplir y desarrollar mejor sus actividades demostrando eficiencia y profesionalismo.

Variable 2

Motivación laboral: Una persona necesariamente no solo debe ser motivada, si no motivar en su entorno en el que se encuentra, las personas que tienen personal a su cargo, tienen que tener en claro como este debe incidir para motivar a los colaboradores, a fin de que estos alcancen sus objetivos encomendados por su superior (Robbins y Coulter 2010; Alvarado 2021)

Se entiende como el efecto de la relación entre el ser humano y la estimulación llevada a cabo por la organización a fin de inducir y promover a los colaboradores a lograr de manera objetiva sus actividades desarrolladas en el campo laboral. (Peña & Villón, 2018)

Está compuesta por perspectivas que se instituyen o se van desarrollando con el transcurso del tiempo creando una experiencia afectiva relacionadas con una jerarquía de gran importancia en el interior de una persona pasando a formar parte de necesidad de logro, poder y afiliación (McClellan 1965; Aduato 2016).

Proceso Psicológico manifestado por el colaborador mediante la intensidad, constancia, esfuerzo y el direccionamiento que tiene para alcanzar el objetivo (Robbins y Judge 2009; Peláez 2020).

Definen como el proceso que repercute en la energía, el direccionamiento y la perseverancia del empeño en el que lleva a cabo un individuo para lograr sus metas Robbins & Coulter (2014).

Así mismo, En la investigación se considera la propuesta teórica de McClellan (1965) Está compuesta por perspectivas que se instituyen o se van desarrollando con el transcurso del tiempo creando una experiencia afectiva relacionadas con una jerarquía de gran importancia en el interior de una persona

pasando a formar parte de necesidad de logro, poder y afiliación.

Modelo Teórico

En este mismo contexto, este modelo explica las necesidades motivacionales que está compuesta por tres: logro poder, y afiliación estas necesidades se desarrollan con el transcurso del tiempo y si no son desarrolladas adecuadamente, pueden perjudicar a la organización, (Aauto 2016).

Según sus dimensiones: Basado en el modelo teórico de Maslow (1943) McClellan (1965) propone tres dimensiones para medir la motivación laboral, necesidad de logro, poder y afiliación, siendo considerado aun su cuestionario, ya que sigue siendo vigente y utilizado en las investigaciones recientes Aauto (2016), realizo una validación de 5 expertos adaptado en docentes.

Importancia de la Variable

La segunda variable basado en el ámbito de Docencia, es importante que se aplique mediante estrategias a fin de reactivar su vocación, generando conocimientos para una buena enseñanza y captación de los alumnos.

Cuando llegó al Perú la COVID 19 afectó a la salud emocional como a la parte educativa, dado que muchos docentes no contaban con la tecnología suficiente, sumado a la deficiencia que estos tenían para utilizar las diferentes plataformas para sus actividades, causando una gran desmotivación en ellos. Por ello es importante crear estrategias a fin de mantener motivado a los profesionales.

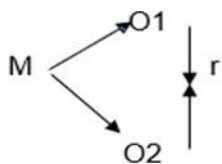
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y tiene como fin medir la variable en función de un marco teórico existente de manera secuencial, por lo que se procederá a la verificación estadística a fin de poder interpretar los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esta investigación es básica, porque aborda problemas y fenómenos vistos mediante la aplicación de teoría existente y tiene como fin estudiar las variables y poder comprender el objetivo de la investigación (Arias et al., 2020).

La investigación emplea un diseño no experimental, dado que no se pretende manipular ninguna de las variables, será de corte transversal porque nos permitirá medir una sola vez (Hernández – Sampieri & Mendoza 2020) es correlacional porque intenta conocer la correlación a similitud entre ambas variables sin establecer ninguna incidencia o causalidad (Álvarez-Risco 2020).



M= Docentes de una Institución Educativa de la Provincia de

Bagua O1= Salario Emocional

O2= Motivación Laboral

r = Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Salario emocional: La primera variable a estudiar es cualitativa, porque no se puede contar o medir en termino numérico; ordinal porque su respuesta consta de un orden y jerarquía, este tipo de variable nos proporciona una mejor información. (Huarique, 2019)

Definición conceptual: El salario emocional engloba a todos los beneficios no remunerados que se les otorga a las personas que trabajan dentro de una entidad por su contribución laboral a fin de crear cierta reciprocidad por la labor prestada. El término salario se entiende por el reconocimiento, la importancia y el balance que permitirá que el trabajador logre equilibrarse emocionalmente.

Definición operacional: Para la medición de la primera variable se utilizó el cuestionario: Diseñado y validado para la inserción de salario emocional con teorías de Adams, (Grifol & Siegrist 1962 citado en Salvador et al., 2021) (Anexo N°1)

Ambiente: Situación gratificante manifestada por el trabajador, relacionado con el criterio de confort, el clima, la cultura, capacitaciones e interés en el trabajador.

Desarrollo personal: Da mención sobre la apreciación por parte de los trabajadores a las capacitaciones, para su desarrollo profesional.

Flexibilidad: Flexibilidad, licencias o permisos que pueda tener como urgencia el trabajador dentro de la organización.

Indicadores: Salvador et al., (2021) lo describe como:

Dimensión 1: Condiciones gratificantes, Confort, Cultura, Clima, Capacitaciones, Preocupación por el colaborador.

Dimensión 2: Estimación por las capacitaciones, Retroalimentación positiva por parte de los jefes

Dimensión 3: Flexibilización, licencias

3.2.2. Variable 2. Motivación laboral: La segunda variable a estudiar es cualitativa ordinal porque consta de un orden y jerarquía, este tipo de variable nos proporciona una mejor información. (Huarique, 2019)

Definición conceptual: Explica las necesidades motivacionales compuesta por tres: logro poder, y afiliaciones estas se desarrollan con el transcurso y si

no son desarrolladas adecuadamente, pueden perjudicar a la organización.

Definición operacional: Perspectivas que se van desarrollando con el transcurso del tiempo creando una experiencia afectiva relacionadas con una jerarquía de gran importancia en el interior de una persona pasando a formar parte de necesidad de logro, poder y afiliación Aداuto (2016). (Anexo N° 1)

La medición de la motivación laboral será basada a partir del cuestionario McClellan, esta presenta tres divisiones: agotamiento emocional, cinismo, eficiencia profesional

Para medir esta variable se empleó el cuestionario de McClellan (1965)

Necesidad de logro (MLP): Comportamiento de una persona con el entorno, logrando alcanzar metas, para obtener satisfacción cuando alcance la eficiencia.

Necesidad de afiliación (MAFI) manifiesta un comportamiento en el ámbito social, deseando relacionarse socialmente, dando respuesta a un estímulo de satisfacción, logrando vínculos afectuosos.

Necesidad de Poder (MPS) Competitividad personal, el individuo anhela dominio y piensa que teniendo autoridad obtendrán reconocimientos en su círculo social.

Indicadores: Desarrollo personal, Compromiso con la tarea, Afiliación básica, Poder benigno, Poder explotador.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Según Niño & Mendoza (2021) puede ser finita o infinita, pueden contar con una o más características y tienden a relacionarse entre sí. La población está constituida por 114 docentes, según nivel educativo: Inicial 9 docentes, primaria: 33 docentes, secundaria: 56 docentes, nocturna: 16 docentes.

Criterios de inclusión

- Docentes que estén laborando mínimo un año consecutivo y que firmen el consentimiento informativo de la encuesta.
- Realizar la firma del consentimiento informativo para el llenado de las encuestas.

Criterios de exclusión

- Docentes que en ese momento realicen sus prácticas profesionales en la Institución Educativa y que formen parte del área administrativa.
- Docentes que no hayan respondido correctamente los cuestionarios

3.3.2 Muestra

Se trabajó con toda la población conformada por 114 docentes de la Institución Educativa, ya que se obtuvo el llenado total de las encuestas.

Tabla 1

Docentes según nivel educativo

| Nivel | N° Docentes | % |
|--------------|--------------------|----------|
| Inicial | 9 | 8 |
| Primaria | 33 | 29 |
| Secundaria | 56 | 49 |
| Nocturna | 16 | 14 |
| Total | 114 | 100 |

3.3.3 Muestreo

La presente investigación realizó un muestreo por conveniencia, ya que se trabajó con toda de la población, logrando recolectar el total de las encuestas.

3.3.4 Unidad de análisis

Cada docente de la institución educativa de la Provincia de Bagua.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Para este estudio se utilizará como técnica la encuesta, permitirá la obtención sistemática de los datos de las variables. Según Baena (2017) las técnicas nos facilitan lograr los objetivos propuestos en una investigación.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En la primera variable se utilizó el cuestionario: Diseño y validación del instrumento para la inserción del salario emocional ante la covid – 19 desarrollado por Salvador et al., (2021). (Anexo N°2)

En la segunda variable se utilizará el cuestionario: McClellan adaptado por juicio de expertos para docentes por Aauto (2016). (Anexo N°2)

En la segunda variable se utilizará el cuestionario: McClellan adaptado por juicio de expertos para docentes por Aauto (2016). (Anexo N°2)

3.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

La validación de un instrumento, se trata del grado de precisión y de confiabilidad que este puede tener para medir una variable. Pérez (2022).

Validación de los instrumentos.

Variable 1

El instrumento fue desarrollado por Salvador et al., (2021) tuvo una confiabilidad de 0,925, determinando un cuestionario altamente confiable. (Anexo N° 6)

Características

El cuestionario de Salvador tuvo como finalidad evaluar al salario emocional, está conformado por 18 preguntas y 3 dimensiones: ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad, con una evaluación mediante la escala de likert donde (1) nunca, (2) casi nunca, (3) algunas veces, (4) frecuentemente, (5) casi siempre, (6) siempre.

Validez y confiabilidad

Para este instrumento se realizó una validación de juicio de expertos (Anexo 4), así mismo se realizó una prueba piloto con 20 docentes y fue analizado por Alpha de Cronbach 0,842 que según (Palella y Martins 2012) tiene una confiabilidad alta. (Anexo 7).

Variable 2

El instrumento fue desarrollado por McClellan adaptado por juicio de expertos para docentes por Adatao (2016) (Anexo N°2).

Características

Este cuestionario tuvo por finalidad evaluar a la motivación laboral, está conformada por 24 items y 3 dimensiones: afiliación, logro, poder, se evalúa mediante escala de likert donde (1) nunca, (2) pocas veces, (3) muchas veces, (4) siempre. (Anexo 2)

Validez y confiabilidad

Para la segunda variable, se utilizó el cuestionario de McClellan (1965) validado por juicio de expertos para docentes, por Adatao (2016) teniendo una confiabilidad 0,80 (ver anexo 8).

3.5 Procedimientos

Se determinó realizar este estudio con la finalidad de demostrar la relación entre el salario emocional y motivación laboral en docentes de una Institución

educativa de la provincia de Bagua. Se solicitó el permiso correspondiente para poder aplicar ambos cuestionarios y obtener la recopilación de información para este estudio. El cuestionario se desarrolló de manera virtual, se tuvo acceso a los números telefónicos de todos los docentes y se creó un grupo de WhatsApp para hacer llegar por ese medio el link de la encuesta. Posterior se procedió a procesar los datos y realizar los análisis correspondientes

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenido el llenado de las encuestas se procesaron los datos mediante el programa Spss 25 para luego ser mostrados mediante tablas de frecuencias, dado que ambas variables de estudio son cualitativas, así mismo se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la correlación entre las dos variables y el nivel de significancia, quien determinó la aceptación de la H0 o la H1, según sea el caso.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló cumpliendo el aspecto Ético Profesional, determinados por la Universidad y por la Maestría en GTH.

-Se desarrolló la investigación mediante honestidad y autenticidad, ya que no hubo ninguna manipulación de datos, por lo que los resultados que se obtuvieron fueron interpretados de acuerdo a estos.

-Respeto a los autores de las investigaciones que se emplearon en esta investigación.

-Confidencialidad con la información que será recolectada para este estudio, dado que se trata de una institución educativa pública.

- Anonimato en los cuestionarios

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La tabla 2 detalla la percepción presentada por los docentes de una institución educativa pública respecto al salario emocional y sus dimensiones, donde el 66,7 % perciben un nivel alto y, el 33,3% nivel medio. Se observa, además, que la dimensión ambiente es la que presenta una mejor percepción en este grupo de docentes pues el 86,8 % la considero de nivel alto; la dimensión flexibilidad fue considerada también por el 63,2 %. nivel alto, siendo la dimensión desarrollo profesional la de menor calificación pues fue considerado solo por el 11,4% de nivel alto.

Tabla 2

Nivel de salario emocional, según sus dimensiones

| Nivel | Variable | | | | Dimensiones | | | |
|-------|-------------------|--------|----------|--------|------------------------|--------|--------------|--------|
| | Salario Emocional | | Ambiente | | Desarrollo profesional | | Flexibilidad | |
| | F | % | F | % | f | % | f | % |
| Bajo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Medio | 76 | 66,7 | 15 | 13,2 | 101 | 88,6 | 42 | 36,8 |
| Alto | 38 | 33,3 | 99 | 86,8 | 13 | 11,4 | 72 | 63,2 |
| Total | 114 | 100.00 | 114 | 100.00 | 114 | 100.00 | 114 | 100.00 |

En la tabla 3 se visualiza la percepción de los docentes respecto a la motivación laboral y sus dimensiones. Se encontró que el 87,7% de los docentes perciben a la motivación con un nivel alto, el 12,3% consideraron como nivel medio. Se observan también las dimensiones donde la mayor parte de percepción de los docentes es en la dimensión necesidad de logro con 100%, afiliación con 62,3% calificada como nivel medio, siendo la d. necesidad de poder con menor calificación, ya que fue considerado solo con 1,8% de nivel alto.

Tabla 3

Nivel de motivación laboral, según sus dimensiones

| Nivel | Variable | | Dimensiones | | | | | |
|-------|--------------------|--------|-------------|--------|---------------|--------|----------|--------|
| | Motivación laboral | | N. logro | | N. afiliación | | N. poder | |
| | F | % | F | % | f | % | f | % |
| Bajo | - | 0 | 0 | 0 | 1 | .9 | 1 | .9 |
| Medio | 14 | 12,3 | 0 | 0 | 71 | 62,3 | 111 | 97,4 |
| Alto | 100 | 87,7 | 114 | 100,0 | 42 | 36,8 | 2 | 1,8 |
| Total | 114 | 100.00 | 114 | 100.00 | 114 | 100.00 | 114 | 100.00 |

4.2 Contrastación de hipótesis

Como se detalla en los resultados, se observa que no presentan distribución normal, para lo cual, se utilizó la prueba no paramétrica, por otro lado, para la hipótesis general y específicas se utilizó la prueba de Rho de Spearman, así como los datos procesados en el software Spss 25.

4.2.1 Prueba de hipótesis general

La tabla 4 detalla el resultado del salario emocional y la motivación laboral correlacionarse positivamente, directa y baja con un valor sig.= ,017 y con significancia ($r= 0.222^*$, $p.<.05$), Por consiguiente, se rechaza la H_0 . que determina la existencia de correlación entre las dos variables de estudio en docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Bagua. Mientras se establezcan estrategias que ayuden a la implementación del salario emocional, también habrá un mejoramiento de la motivación laboral.

Tabla 4

Correlación entre salario emocional y motivación laboral

| | | | Salario Emocional | Motivación laboral |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Salario Emocional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,222* |
| | | Sig. (bilateral) | . | .017 |
| | | N | 114 | 114 |

4.2.2 Contratación de hipótesis específica 1

La tabla 5 detalla el resultado de la dimensión ambiente y la motivación laboral, relacionándose de forma positiva y débil con un valor sig. =,007<,01 y una relación ($r= ,250^{**}$,p.), por tal motivo se rechaza la H0 que determina la correlación entre la variable y la dimensión de estudio en los docentes de una institución Educativa de la Provincia de Bagua, por consiguiente, mientras se establezcan estrategias que ayuden a la implementación de la dimensión ambiente, también habrá un mejoramiento de la motivación laboral en los docentes.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión ambiente y motivación laboral

| | | Ambiente | Motivación laboral |
|--------------------|--------------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Coefficiente de correlación | 1,000 | .250** |
| | Ambiente Sig. (bilateral) | . | .007 |
| | N | 114 | 114 |

4.2.3 Contratación de hipótesis específica 2

La tabla 6 detalla el resultado de la dimensión desarrollo profesional y motivación laboral teniendo una relación directa y baja con un valor sig. = ,702 >,01 y una relación ($r= ,036$), por ende, se acepta la H_0 , que determina la no relación entre la dimensión y la variable de estudio en docentes de la Institución Educativa de la Provincia de Bagua por consiguiente, mientras se establezcan estrategias que ayuden a la implementación de la dimensión desarrollo profesional, también habrá un mejoramiento de la motivación en los docentes.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión desarrollo profesional y motivación laboral

| | | | Desarrollo profesional | Motivación laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| | | Coeficiente de correlación | 1,000 | .036 |
| Rho de Spearman | Desarrollo profesional | Sig. (bilateral) | . | .702 |
| | | N | 114 | 114 |

4.2.4 Contratación de hipótesis específica 3

En la tabla 7 se detalla el resultado de la dimensión flexibilidad y motivación teniendo una relación positivamente baja con un valor de sig. ,000<,01 ($r = .341^{**}$), por ende, se rechaza la H0, que determina la correlación entre la dimensión y la variable en los docentes de una Institución Educativa de la Provincia de Bagua. Mientras se establezcan estrategias que ayuden a la implementación de la dimensión flexibilidad, también habrá un mejoramiento de la motivación en los docentes.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión flexibilidad y motivación laboral

| | | Flexibilidad | Motivación laboral |
|--------------------|--------------|---------------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Flexibilidad | Coficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | .341** |
| | | N | .000 |
| | | 114 | 114 |

V. DISCUSIÓN

A continuación, se detalla los diferentes factores que inciden en los niveles de la primera variable en la motivación laboral en los docentes de una institución educativa de la provincia de Bagua. Por tal motivo el propósito de esta investigación fue determinar si existe relación entre el salario emocional y la motivación laboral en los docentes. Los resultados mostrados a continuación respaldan la hipótesis general, dado que se obtuvo una relación positiva ($r=,222^*$) entre ambas variables. El salario emocional engloba a todos los beneficios no remunerados que se les otorga a las personas que trabajan dentro de una entidad por su contribución laboral a fin de crear cierta reciprocidad por la labor prestada. El termino salario se entiende por el reconocimiento, la importancia y el balance que permitirá que el trabajador logre equilibrarse emocionalmente Puyal (2006).

En cuanto a las investigaciones realizadas a nivel internacional tienen similitud con Espinosa et al., (2017) en su estudio comprobaron la relación entre ambas variables, así mismo manifiestan que tanto el salario como la motivación, tuvieron niveles bastante favorables y que los diferentes factores que forman parte de estas variables son muy valorados por los trabajadores ya que esto les permite tener un mejor ambiente de trabajo, mejorar su condición de vida y que al notarse una baja percepción podría afectar a la motivación, por lo que si el salario es aplicado de manera efectiva, esta puede impactar de manera positiva en las dimensiones que forman parte de la motivación.

A nivel nacional, los resultados tienen similitud con Velasco (2020) demostró en su investigación que la relación entre el salario emocional y la motivación laboral fue favorable, esto se debe a que los docentes de cierto modo se sienten contentos con relación a las emociones positivas, sociales, logro, etc., sin embargo, la percepción del salario emocional señala que en cuanto a SST, y remuneraciones son positivas, pero en los factores como capacitaciones, proceso de bienestar, desempeño, sus respuestas no soy muy favorables, lo que demuestra que los docentes de cierto modo se sienten motivados por el hecho de que son incentivados

de manera económica, así mismo hicieron hincapié que su gran motivación es su familia.

En cuanto a la primera hipótesis específica entre ambiente y motivación, se obtuvo una relación positiva y altamente significativa ($r=,250^{**}$) esto podría indicar que los docentes de la institución educativa perciben un buen ambiente en su centro de labores. Este resultado guarda relación con Rodas (2022) en su estudio sobre motivación docente, donde el Amb. laboral y la motivación tienen una relación alta, dado que los docentes perciben una adecuada infraestructura para la utilización de sus actividades. De igual forma Rentería (2020) en su estudio, señala que obtuvo como resultado la existencia sig. 000 entre las condiciones ambientales y espacio de trabajo, los encuestados manifiestan que tanto la dimensión y la variable guardan relación ya que es necesario tener condiciones óptimas para que estos puedan desarrollar sus tareas cómodamente, ya que al mantenerse motivado este se desempeñara mejor, logrando mayor entendimiento por parte de los estudiantes.

En cuanto a la segunda hipótesis específica el desarrollo profesional y motivación, existe una relación directa baja sig. ($r=,036$), esto podría indicar que los docentes de la institución educativa no perciben un buen desarrollo profesional, sintiendo que no cuentan con el reconocimiento y el balance emocional, permitiendo que el docente no tenga un buen equilibrio emocional, también que como profesionales no se les da la oportunidad necesaria para que estos puedan desarrollarse profesionalmente pudiendo perjudicar en la motivación para realizar sus tareas educativas, estos resultados tiene similitud con Cordero et al (2022) en su estudio, obtiene como resultado a la dimensión oportunidad de desarrollo un nivel significativo bajo de 0.139, por lo que se puede decir que las personas encuestadas tienen la percepción que en el entorno donde laboran la oportunidad de desarrollo, no es favorable para desarrollar una buena cultura organizacional.

En este contexto, según la ley del profesorado (1993) en el art. 5 manifiesta la conservación y permanencia del docente en relación al perfeccionamiento profesional y ético en el que pueda incorporarse a su centro de labores y a la población. En este sentido, para Moya (2020) si los seres humanos llegan a satisfacer sus necesidades, se sentirán plenos, por ende, encontrarán satisfacción en lo que hacen, conllevando a realizar sus actividades con más energía, así

aumentará su nivel emocional, social e intelectual, de esta manera no solo se implementa el salario emocional, sino la reducción del estrés y la presión en ellos.

En cuanto a la tercera hipótesis específica entre la flexibilidad y la motivación, demuestra que existe relación sig. ($r=,341^{**}$) esto indicaría que los docentes de la institución educativa perciben una buena flexibilidad en su centro de labores. Este resultado tiene similitud con Salvador et al., (2021) en su estudio obtuvo una relación positiva, indicando que en esta dimensión los trabajadores tuvieron una buena aceptación, ya que perciben que la institución en la que laboran se les otorga cierta flexibilidad como, espacios y tiempo para que puedan alimentarse o permisos para realizar asuntos importantes fuera de la institución cuando este lo amerite, logrando incentivar al personal a un bajo costo, de esta manera sus superiores tratan de mantener motivado al personal. Así mismo Saldívar (2020) menciona que los colaboradores en la actualidad valoran más otros factores que no necesariamente es el aporte que se les otorga por el esfuerzo y el trabajo que realizan, si no que observan la flexibilidad en relación al horario de trabajo, la preocupación por parte de la institución con respecto a las capacitaciones para desarrollar bien sus tareas y el de mantener un ambiente saludable para que puedan trabajar tranquilos y libremente.

En este mismo contexto, Gómez (2021) señala que los trabajadores tienden por valorar más cuando las normas de su centro de trabajo no son tan estrictas, refiriendo a los horarios flexibles tanto al ingresar como al salir de la empresa o libertad en la vestimenta de trabajo, dándoles la comodidad durante el desarrollo de sus actividades, siendo estos factores indispensables que forman parte de salario emocional, de esta manera cumplirán mejor con sus tareas, demostrando eficiencia y proactividad.

De lo antes mencionado, Gonzales (2017) en las organizaciones se pueden implementar la flexibilidad laboral, mediante la adaptación a las necesidades de los trabajadores, este puede ser el horario de trabajo ya sea entrada o salida, siempre y cuando cumpla con las horas establecidas de trabajo.

Según los resultados descriptivos el salario emocional, tuvo 66,7 % considerado como nivel alto y 33,3% nivel medio, en las dimensiones ambiente y flexibilidad con 86.6% y 63,2% ambos con nivel alto y desarrollo profesional con 88,6% nivel medio, se puede señalar que los docentes no perciben nivel bajo en esta variable, por lo que pueden sentirse emocionalmente bien, en su centro de labores, este resultado guarda relación con Gil (2019) en su estudio arrojó resultados positivos en relación a esta variable, mencionando que, si se define una política sobre el salario emocional, permitirá la reducción de insatisfacción en el trabajo, así como el poco interés que estos puedan mostrar al realizar sus tareas.

En este contexto, Rubio y Varón (2018) no solo se tiene que recompensar al colaborador con una aportación monetaria, también necesita de expresiones que nazcan de forma voluntaria de los jefes o administradores que estén a cargo del capital humano. Así mismo el autor manifiesta que como responsabilidad social el salario emocional no simboliza un gasto, sino una manera de invertir para estimular al colaborador a que brinde lo mejor de él.

De la misma forma Nieves (2020) manifiesta que, en los docentes, así como en todo ser humano, es necesario satisfacer su necesidad, dado que el salario emocional no solo es una estimulación para el profesional, también ayuda a disminuir la tensión, ansiedad y coerción entre los docentes, así mismo más del 50% de docentes consideran que su jefe realiza un buen salario emocional, ya que llevan una relación amigable y cordial, reconoce el esfuerzo y el logro de estos, lo que ayuda a los docentes a brindarles confianza para realizar sus tareas establecidas, logrando una mejora continua.

En base a sus dimensiones Salvador et al., (2021) determinó el 51,52% nivel medio en esta variable, en cuanto a sus dimensiones ambiente y flexibilidad con 86,8% y 63,2% ambos considerados como nivel alto a diferencia de la segunda dimensión que no guardan relación con este estudio, dado que este obtuvo niveles altos. Puyal (2009) manifiesta que el salario emocional es la manera de como compensar o de brindar cierta retribución a un trabajador por el servicio y esfuerzo en el que este realiza, así mismo determinó elementos como ambiente, relación laboral, flexibilidad y condición de trabajo siendo importante para esta variable.

Por otra parte, el resultado de la variable motivación laboral fue 87,7% considerado alto, seguido del nivel medio con 12,3% lo que indica que los docentes demuestran su vocación preparando con tiempo sus actividades, logrando todos sus objetivos, además de tenerle afecto a la institución educativa, de esta manera es como los docentes tratan de mantenerse motivados. el siguiente estudio tiene similitud con los resultados obtenidos, Franco (2021) obtuvo como resultado que ambos factores extrínsecos e intrínsecos obtuvieran aceptación positiva, el primero con 100% que está relacionado al aporte monetario que la empresa les otorga y el segundo 80% relacionado con los desafíos, satisfacción de uno mismo al realizar las cosas que a uno le gusta, definido como la autorrealización, refiriendo que se obtuvo niveles altos debido a la vocación y experiencia por parte de cada uno de los docente dado que estos se esfuerzan día a día para brindar la mejor enseñanza en la institución.

Sin embargo, existe diferencia en los resultados de Aduato (2016) en cuanto a la motivación tuvo 55,4% nivel medio y 44,56% nivel alto, manifiesta que los docentes no consideran a esta variable una buena puntuación, porque perciben cierta deficiencia en cuanto al ambiente laboral, sueldos y elementos que ayuden a contribuir al logro profesional, sintiendo la falta de oportunidad hacia el docente. De acuerdo a la importancia que tiene la motivación en una organización, Peña y Villón (2018) manifiesta que la motivación laboral es la estimulación positiva que efectúa una institución a sus empleados, de esta manera los incentivará para lograr sus objetivos a fin de que estos aporten de manera positiva a la institución.

En este mismo contexto, Castillero (2019) menciona que la motivación es un impulso que tiene una persona, permitiendo que pueda alcanzar las metas proyectadas. Por lo tanto, si los resultados de la motivación son buenos, habrá una buena satisfacción para el individuo con las tareas que realice, mejorando su productividad. Viseu et al., (2016) describe a la motivación docente de suma importancia para la institución en la que labora, ya que al sentirse motivados mejorarán en su forma de enseñanza, realizando sus clases de manera didáctica, logrando una fácil comprensión por parte de los alumnos, además de motivarlos para que sigan adelante.

De la misma forma Piñón, 2019 la motivación laboral se logra en una organización cuando los trabajadores tienen un ambiente tranquilo obteniendo como resultado la proactividad y el cumplimiento de los objetivos proyectados.

A continuación, se detalla limitaciones que se presentaron en la presente investigación; las encuestas fueron virtualmente debido a que algunos docentes no querían llenar el consentimiento informado y los que llenaron fuera de la institución tardaron.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe correlación positiva y débil entre el salario emocional y la motivación laboral ($r= 0.222^*$, $p>.05$), es importante que se tenga en cuenta la relación entre ambas variables, dado que, si un docente no percibe un buen salario emocional, esto podría conllevar a una disminución de la motivación, perjudicando en aspectos personales y profesionales.

Segunda

Se llegó a concluir que existe una relación positiva débil entre el ambiente y la motivación laboral ($r= ,250^{**}$. $p>.05$) en los docentes de una I.E, por lo que un docente con una buena percepción con el ambiente, cabe la posibilidad que este motivado.

Tercero

Se llegó a la conclusión que existe relación directa y baja entre el desarrollo profesional y la motivación laboral ($r= ,036$) en los docentes de una I. E de la Provincia de Bagua, debido a que los docentes sienten la necesidad de recibir reconocimientos, cuando estos se esfuerzan por realizar sus tareas.

Cuarto

Se llegó a concluir que existe una relación positiva baja entre la flexibilidad y la motivación laboral ($r= .341^{**}$) en los docentes de una I.E, dando que, si tiene una buena percepción con la flexibilidad, cabe la posibilidad que este motivado en su rutina diaria.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la Institución Educativa, que le dé la debida importancia al salario emocional y cuanto este puede relacionarse con la motivación laboral, dado que los docentes están en contacto tanto con los alumnos, padres de familia y colegas en general, es por ello que tiene que mantenerse motivados para brindar una buena atención y dar lo mejor ellos.

Así mismo, recomendamos al director de la institución educativa, organizar y participar de capacitaciones en temas educativos que permitan desarrollar sus actividades de una manera práctica, para que no inviertan tanto tiempo en realizarlas.

Se le recomienda al director de la Institución Educativa que preste mayor atención al esfuerzo que realizan los docentes para cumplir con las programaciones encomendadas, de tal forma que les muestre algún tipo de reconocimiento ya sea mediante alguna felicitación a fin de motivarlos para que cada día sean más eficientes.

Finalmente se le recomienda al director de la Institución Educativa, sea flexible si el docente llegara a tener situaciones de emergencia que comprometa su horario de trabajo.

REFERENCIAS

Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. [Tesis de grado magister]. Universidad Nacional Del Centro Del Perú.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto%20C huquillanqui.pdf?sequence=1](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto%20C%20huquillanqui.pdf?sequence=1)

Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1 ed.). Perú: Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). Recuperado de <https://about.proquest.com/en/products-services/ebooks-main>

Castillero, O. (2019). *Psicología y Mente*. <https://psicologiyamente.com>: [https://psicologiyamente.com/organizaciones/teorias - motivación laboral](https://psicologiyamente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral)

Cordero-Guzmán, D., Beltrán Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 7), 132- 149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2017) *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. México, D.F. Mc. Graw Hill

Espinosa, E., Díaz, M. F. & Palacios, Y. (2017). *Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano* [Tesis de especialización, Universidad EAN]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/9062>

Franco, J. (2021) La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm.64,pp.151-179. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1278>

Gay (2009). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. N°33. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>

Gómez, T. (2010). El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia. Bogotá: Edit. Mc Graw Hill.

Guzmán, R. D. (2018). *El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/18178>.

González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios del IEEM*, 80-81. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agostoRRHH.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (6aed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.academia.edu

Huarique, E. (2019). *Método de investigación*.

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78>

Koo, M., & Fishbach, A. (2014). Dynamics of self-regulation: How (un)accomplished goal actions affect motivation. *Motivation Science*, 1(S), 73–90. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2014-30721-007>

Ley del Profesorado (1993). Ley N° 24029. Constitución Política del Perú <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>

Lópera, I. P., y López, C. Q. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology* (42), 12-22.

https://www.researchgate.net/publication/337772053_Development_of_an_Emotional_Salary_Model_a_Case_of_Application

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (1a. ed.). Madrid: Diaz de Santos.

Moya, N. (2020). *Diseño de la herramienta salario emocional para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del colegio el liceo paraíso de los niños en la ciudad de Barrancabermeja*. Universidad Cooperativa de Colombia <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/91ce7296-91ee-485d-8668-ae24134ebe6d/content>

McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321–333
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0022225>

Niño, J. y Mendoza, M. (2021). *La Investigación Científica en el Contexto Académico*. Lima, Perú: NSIA Publishing House Editions.

Nieves, L. (2020). *Diseño de la herramienta del salario emocional para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del colegio el liceo paraíso de los niños en la ciudad de Barrancabermeja*. [Tesis de maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/91ce7296-91ee-485d-8668-ae24134ebe6d/content>

Organización Internacional del Trabajo (2017). Salario. Recuperada de <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>.

Padilla, K. P. (2016). *El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia*. Universidad Central del Ecuador, Quito <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7319>

Peláez, E. (2020). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Esther Roberti Gamero de Abancay*. [Tesis de grado Magister]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65119/Pelaez_SE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Pérez, A. M. (2022). *La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94887>

Parella, S. y Martins, F., (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3ra ed.)p.169. Editorial Fedupel
<https://metodologiaecs.wordpress.com/2015/09/06/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-parella-stracuzzi-y-feliberto-martins-pestana-2/>

Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3 (7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Piñón, D. E. (2019). Estrategia para elevar la motivación laboral; factor imprescindible para mejorar nuestra productividad. *Infociencia*, 19(4), 1-12.

Poveda et al., (2017) V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones. Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. Guayaquil, Ecuador. <https://docplayer.es/77215754-Concepcion-e-importancia-del-salario-emocional-en-las-organizaciones-privadas-con-fines-de-lucro.html>

Rentería, E. (2020). *Salario emocional en una entidad pública en el distrito de Jesús María, 2019*. [Tesis de grado Magister]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106580>

Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>

Rybnicek, R., Bergner, S. & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Rev Manag Sci* 13, 443–482 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-017-0252-1>

Rocco, E. (2009). El dinero no es todo: Claves del Salario Emocional. <https://bit.ly/3SA1Oy4>

Rocco-Cañón, M.T. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica. (Tesis de grado). Universidad de Chile.

Robbins P., S., & Judge A., T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimo Tercera ed.). México: Pearson Educación

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.

Rodas, B. (2022). *Factores laborales y su relación con la motivación docente en el centro de educación básica alternativa, Provincia Sechura Región Piura, 2022*. [Tesis de grado de magister]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101224>

Rodríguez, G. A., y Romero, A. M. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socio ecológica*, 1-15. doi: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/RIESISE/article/view/3585>

Rubio, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R. V. (2020). Emotional salary: *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 4(8), 15–24. Recuperado a partir de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Saldívar, A. K. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 12(20). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043181>

Salvador-Moreno, J.E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña Salcedo, D.R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Simon y Schuster.

<https://www.iepp.es/modelo-perma/>

Sparks, W., & Repede, J. (2019). Gender Differences In Human Motivation And Leadership: An Exploratory Study. *International Journal of Management and Human Resources*, 7.

<https://link.gale.com/apps/doc/A619305753/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=95adbce1>

Terrones Marreros, M. A. (2020). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. *Magister en Science Journal*, 2(1). Recuperado a partir de <https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/54>

Temple, W. (2016). Guía del capital humano. https://issuu.com/mdgroup7/docs/gua_capital_humano_2016

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

Velasco, M. (2020). *Salario Emocional y su relación con la Felicidad Laboral en Docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior de Bucaramanga*. [Tesis de grado Magister]. Universidad Autónoma de Bucaramanga. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/13287>

Viseu, J., Neves de Jesus, S., Rus, C., Canavarro, J. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: *Literature Review Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 14, 2. 439-461. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293146873011>

Zavaleta, J. (2017). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12069>

Zimmerman, H. F, L., y Prado, J. F. U (2018). Psicología organizacional en Latinoamérica. Editorial El Manual Moderno.

ANEXOS

01 Tabla de operacionalización de variables

| Variables de Estudio | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|----------------------|--|---|---------------------------------|---|-----------------|--|
| Salario Emocional | El salario emocional engloba a todos los beneficios no remunerados que se les otorga a las personas que trabajan dentro de una entidad por su contribución laboral a fin de crear cierta reciprocidad por la labor prestada. El termino salario se entiende por el reconocimiento, la importancia y el balance que permitirá que el trabajador logre equilibrarse emocionalmente Puyal (2006). | Esta variable ha sido diseñado y validado para la inserción del salario emocional, para determinar las escalas de puntuación aplicado en los trabajadores gubernamentales . Adams, Grifol & Siegrist (1962 citado en Salvador et al., 2021) | Ambiente: | Condiciones | 1,4,5,7,12,17 | Medición: Escala Ordinal Tipo Likert Categoría de respuesta: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre Rangos Variable Bajo=18-47 Medio :48-77 Alto:78-108 Dimensiones Bajo=6-15 Medio :16-25 Alto:26-36 |
| | | | | gratificantes | | |
| | | | | Conford | | |
| | | | | Cultura | | |
| | | | | Clima | | |
| | | | | Capacitaciones | | |
| | | | Preocupación por el colaborador | | | |
| | | | Desarrollo Profesional | Estimación por las capacitaciones | 2,8.10,13,16,18 | |
| | | | | Retroalimentación positiva por parte de los jefes | | |
| | | | Flexibilidad | Flexibilización | 3,6,9,11,14,15 | |
| Licencias | | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|---|-------------------------|--|--------------------------|--|
| Motivación Laboral | Está compuesta por perspectivas que se instituyen o se van desarrollando con el transcurso del tiempo creando una experiencia afectiva relacionadas con una jerarquía de gran importancia en el interior de una persona pasando a formar parte de necesidad de logro, poder y afiliación. McClellan (1965) | El instrumento a utilizar para la recolección de datos será el cuestionario de McClellan (1965, validado por Aduato 2016) | Necesidad de logro. | - Desarrollo personal - Compromiso con la tarea | 1,2,3,4,5,6,7 | Medición: Escala Ordinal Tipo Likert Categoría de respuesta: 1. Nunca 2. Pocas veces 3. Muchas veces 4. Siempre Rangos Alto: 73-96 Medio: 49-72 Bajo:24-48 |
| | | | Necesidad de afiliación | - Afiliación básica | 8,9,10,11,12,13,14,15,16 | |
| | | | Necesidad de Poder | - Poder benigno | 17,18,19,20 | |
| | | | | - Poder explotador | | |

ANEXO 02. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO 1: SALARIO EMOCIONAL DISEÑO Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL ANTE LA COVID -19

OBJETIVO: El instrumento evalúa el nivel de percepción global en el centro donde labora en relación al ambiente, realización profesional, flexibilidad

DIMENSIONES

| DIMENSIONES | Ambiente | Realización profesional | Flexibilidad |
|-------------|----------|-------------------------|--------------|
|-------------|----------|-------------------------|--------------|

ESCALA DE MEDICIÓN (LIKERT – 6)

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: Algunas veces 4: Frecuentemente 5: Casi siempre 6: Siempre

DATOS GENERALES

Edad () Genero : Masculino () Femenino ()

| N° | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal docente | | | | | | |
| 4 | La institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida profesional | | | | | | |
| 5 | Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo | | | | | | |
| 7 | Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tu director se solidarizan y ayudan | | | | | | |
| 12 | Te sientes alegre de ser parte de esta institución | | | | | | |
| 17 | Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal | | | | | | | |
| 8 | Existen posibilidades de ascenso por méritos | | | | | | | |
| 10 | Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores | | | | | | | |
| 13 | Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial | | | | | | | |
| 16 | Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución | | | | | | | |
| 18 | Se presentará la renuncia crees que te pedirían que te quedes | | | | | | | |
| 3 | Se puede pedir permiso para trámites bancarios, legales o de índole personal | | | | | | | |
| 6 | Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal | | | | | | | |
| 9 | Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo | | | | | | | |
| 11 | Puedes contar con tus descansos (fin de semana, feriados o días libre) sin que te interrumpan o te llamen de la institución | | | | | | | |
| 14 | Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo | | | | | | | |
| 15 | Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar | | | | | | | |

ESCALA DE CALIFICACION DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | BAJA | MEDIO | ALTO |
|----------------------------------|------|-------|-------|
| Factor 1: Ambiente | 6-15 | 16-25 | 26-36 |
| Factor 2: Desarrollo profesional | 6-15 | 16-25 | 26-36 |
| Factor 3: Flexibilidad | 6-15 | 16-25 | 26-36 |

INSTRUMENTO 2: MOTIVACION LABORAL

CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL DE MCCLELLAN VALIDADO POR ADAUTO

OBJETIVO: El instrumento evalúa el nivel de percepción del centro donde laboran en relación a la afiliación, logro y poder.

DIMENSIONES:

| | | | |
|--------------------|------------|-------|-------|
| DIMENSIONES | Afiliación | Logro | Poder |
|--------------------|------------|-------|-------|

ESCALA DE MEDICION (LIKERT – 4)

| | | | |
|----------|----------------|-----------------|------------|
| 1: Nunca | 2: Pocas veces | 3: Muchas veces | 4: Siempre |
|----------|----------------|-----------------|------------|

DATOS PERSONALES:

Edad: Años de servicio: Nombrado () Contratado ()

Culminó sus estudios en un instituto () en la universidad () su I.E. es rural ()

Urbano () su grado académico actual es: Bachillerato () Maestría () Doctorado ()

Casada () Soltera () N° de hijos.....

| ITEMS | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------|--|---|---|---|---|
| 1 | Cuando me preparo con tiempo me salen bien las cosas | | | | |
| 2 | Disfruto mucho las tareas que exigen emplearme a fondo para cumplirlas | | | | |
| 3 | Prefiero los trabajos que están llenos de retos | | | | |
| 4 | Disfruto las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer | | | | |
| 5 | Cuando hago algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos | | | | |
| 6 | Me satisfacen los resultados cuando benefician a la mayoría | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 7 | Lo importante es empezar, aun cuando cueste mucho trabajo culminarlo | | | | |
| 8 | En el trabajo grupal, los mejores resultados se logran cuando hay exigencia mutua | | | | |
| 9 | La cualidad que más me impacta de alguien es su amabilidad | | | | |
| 10 | Planifico las actividades en las cuales pueda reunirme con personas afectuosas. | | | | |
| 11 | Cada vez que puedo relaciono el trabajo con la oportunidad de hacer amigos | | | | |
| 12 | Me siento más confiado cuando tengo el apoyo de mis superiores | | | | |
| 13 | Los resultados son más importantes cuando se logran amigos | | | | |
| 14 | Valoro en la organización la fidelidad con los compromisos asumidos | | | | |
| 15 | En el trabajo hay que ayudar a los demás cuando cometen errores | | | | |
| 16 | El éxito del trabajo depende del grado de afecto entre compañeros de equipo | | | | |
| 17 | Saberme responsable de mi grupo contribuye a mi realización personal | | | | |
| 18 | Hay que ser claros con los demás para que entiendan las cosas | | | | |
| 19 | Todas las tareas son importantes si uno sabe entenderlas | | | | |
| 20 | Yo prefiero ayudar a las personas que tratan de superar la pobreza | | | | |
| 21 | Es importante al ser jefe utilizar los beneficios institucionales en provecho propio | | | | |
| 22 | Me satisface cuando hago prevalecer la fuerza sobre la razón | | | | |
| 23 | Me produce regocijo al tener la oportunidad de mandar | | | | |
| 24 | A la gente hay que tratarla duramente para que sean útiles. | | | | |

ESCALA DE CALIFICACION DEL INSTRUMENTO

| NIVELES | ALTO | MEDIO | BAJO |
|---------|-------|-------|-------|
| | 73-96 | 49-72 | 24-48 |

ANEXO 3: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: SALARIO EMOCIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE BAGUA - 2023

Investigador (a) (es): Velarde Narro Katia Yessenia

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “SALARIO EMOCIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE BAGUA - 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre salario emocional y motivación laboral en los docentes de una institución educativa de la provincia de Bagua. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, del programa Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa de la Provincia de Bagua.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Qué relación existe entre el salario emocional y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua - 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: SALARIO EMOCIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DE BAGUA – 2023.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará dentro de la Institución Educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Velarde Narro Katia Yessenia, email: kvelarden12@gmail.com y Docente asesor Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario, email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

ANEXO 04: Validación de Expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | | |
|---|---------------------------------|--------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ: | Demetrio Diaz Mejia | |
| GRADO PROFESIONAL: | Maestría (x) | Doctor () |
| ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA: | Clinica () | Social () |
| | Educativa (x) | Organizacional () |
| ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: | Docencia en nivel educativo | |
| INSTITUCIÓN DONDE LABORA: | E. Técnico Rodríguez de Mendoza | |
| TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (x) |
| | | 29 años |
| EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA | | |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA

| | |
|-----------------------|--|
| NOMBRE DE LA PRUEBA: | Salario Emocional |
| AUTORES: | Janeth Elizabeth Salvador Moreno María Elena Torrens Pérez Vladimir Vega-Falcón Darwin Raúl Noroña-Salcedo |
| PROCEDENCIA: | Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador |
| ADMINISTRACIÓN: | |
| TIEMPO DE APLICACIÓN: | 30 minutos |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN: | |
| SIGNIFICACIÓN: | El mencionado cuestionario cuenta con 18 ítems y se evaluará mediante la escala tipo Likert con seis alternativas: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), casi siempre (5), siempre (6). contiene tres dimensiones: ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad así mismo está dividido en tres factores denominado factor 1, 2, 3, cada factor contiene 6 interrogantes: el F1 las interrogantes (1, 4, 5, 7, 12, 17); F2 (2, 8, 10, 13, 16, 18); F3 (3, 6, 9, 11, 14, 15), el resultado más alto indica mayor percepción en la dimensión a evaluar. |

4. SOPORTE TEÓRICO

| ESCALA / ÁREA | SUBESCALA (Dimensiones) | DEFINICIÓN |
|---|--|--|
| Escala de medición Ordinal Aplicado a docentes | <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente - Desarrollo profesional - Flexibilidad | Esta variable ha sido diseñado y validado para la inserción del salario emocional, para determinar las escalas de puntuación aplicado en los trabajadores gubernamentales. |

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Janeth Elizabeth Salvador Moreno, María Elena Torrens Pérez, Vladimir Vega-Falcón, Darwin Raúl Noroña-Salcedo en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio. | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel. | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado Nivel. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto Nivel. | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio). | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo). | El ítem tiene una relación tangencial/ lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel). | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel). | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel. | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 3. Moderado Nivel. | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto Nivel. | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio. |
| 2. Bajo Nivel. |
| 3. Moderado Nivel. |
| 4. Alto Nivel. |

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Salario Emocional**Primera dimensión: Ambiente**

Objetivos de la Dimensión: Refiere a la situación gratificante manifestada por el trabajador, relacionado también con el criterio de confort como el clima, la cultura, capacitaciones y el interés en el trabajador.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| La Institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida profesional. | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Te sientes alegre de ser parte de la Institución | 12 | 4 | 4 | 4 | |
| Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros | 17 | 4 | 4 | 4 | |

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Objetivos de la Dimensión: Da mención sobre la apreciación por parte de los trabajadores a las capacitaciones, así mismo la retroalimentación que les otorga sus jefes en la organización, sirviendo como factor positivo para su desarrollo profesional.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Existen posibilidades de ascenso por méritos | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución | 16 | 4 | 4 | 4 | |
| Se presentara la renuncia crees que te pedirían que te quedes | 18 | 4 | 4 | 4 | |

Tercera dimensión: Flexibilidad

Objetivos de la Dimensión: Refiere al aspecto organizacional en concordancia con la flexibilidad y licencias o permisos que pueda tener como urgencia el trabajador dentro de la organización.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Se puede pedir permiso para trámites bancarios, legales o de índole personal. | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Puedes contar con tus descansos (fin de semana, feriados o días libre) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo. | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo. | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar. | 15 | 4 | 4 | 4 | |


.....
Mg. Demetrio Díaz Mejía
REG. N° 814 M -2009

Firma del evaluador

DNI:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ: | WILMAR FRANCISCO VIGO LÓPEZ |
| GRADO PROFESIONAL: | Maestría (X) Doctor () |
| ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional () |
| ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: | ADMINISTRACIÓN Y MARKETING |
| INSTITUCIÓN DONDE LABORA: | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE |
| TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |
| EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA | INGENIA GESTIÓN & CONSULTORIA EMPRESARIAL SAC |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA

| | |
|------------------------------|--|
| NOMBRE DE LA PRUEBA: | Salario Emocional |
| AUTORES: | Janeth Elizabeth Salvador Moreno María Elena Torrens Pérez Vladimir Vega-Falcón Darwin Raúl Noroña-Salcedo |
| PROCEDENCIA: | Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador |
| ADMINISTRACIÓN: | |
| TIEMPO DE APLICACIÓN: | 15-20 minutos |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN: | |
| SIGNIFICACIÓN: | El mencionado cuestionario cuenta con 18 ítems y se evaluará mediante la escala tipo Likert con seis alternativas: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), casi siempre (5), siempre (6). contiene tres dimensiones: ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad así mismo está dividido en tres factores denominado factor 1, 2, 3, cada factor contiene 6 interrogantes: el F1 las interrogantes (1, 4, 5, 7, 12, 17); F2 (2, 8, 10, 13, 16, 18); F3 (3, 6, 9, 11, 14, 15), el resultado más alto indica mayor percepción en la dimensión a evaluar. |

4. SOPORTE TEÓRICO

| ESCALA / ÁREA | SUBESCALA (Dimensiones) | DEFINICIÓN |
|---|--|--|
| Escala de medición Ordinal Aplicado a docentes | <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente - Desarrollo profesional - Flexibilidad | Esta variable ha sido diseñado y validado para la inserción del salario emocional, para determinar las escalas de puntuación aplicado en los trabajadores gubernamentales. |

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Janeth Elizabeth Salvador Moreno, María Elena Torrens Pérez, Vladimir Vega-Falcón, Darwin Raúl Noroña-Salcedo en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio. | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel. | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado Nivel. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto Nivel. | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio). | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo). | El ítem tiene una relación tangencial/ lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel). | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel). | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel. | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 3. Moderado Nivel. | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto Nivel. | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio. |
| 2. Bajo Nivel. |
| 3. Moderado Nivel. |
| 4. Alto Nivel. |

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Salario Emocional

Primera dimensión: Ambiente

Objetivos de la Dimensión: Refiere a la situación gratificante manifestada por el trabajador, relacionado también con el criterio de confort como el clima, la cultura, capacitaciones y el interés en el trabajador.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| La Institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida profesional. | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Te sientes alegre de ser parte de la Institución | 12 | 3 | 4 | 4 | |
| Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros | 17 | 4 | 4 | 4 | |

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional

Objetivos de la Dimensión: Da mención sobre la apreciación por parte de los trabajadores a las capacitaciones, así mismo la retroalimentación que les otorga sus jefes en la organización, sirviendo como factor positivo para su desarrollo profesional.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Existen posibilidades de ascenso por méritos | 8 | 4 | 4 | 4 | |
| Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial | 13 | 2 | 3 | 3 | |
| Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución | 16 | 3 | 4 | 4 | |
| Se presentara la renuncia crees que te pedirían que te quedes | 18 | 2 | 3 | 3 | |

Tercera dimensión: Flexibilidad

Objetivos de la Dimensión: Refiere al aspecto organizacional en concordancia con la flexibilidad y licencias o permisos que pueda tener como urgencia el trabajador dentro de la organización.

| INDICADORES | ITEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Se puede pedir permiso para trámites bancarios, legales o de índole personal. | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo | 9 | 4 | 3 | 2 | |
| Puedes contar con tus descansos (fin de semana, feriados o días libre) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo. | 11 | 4 | 4 | 4 | |
| Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo. | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar. | 15 | 4 | 4 | 4 | |



Lic. Adm. Wilmar F. Vigo Lopez
C.O.A.D. 15753

Firma del evaluador

DNI: 18032320

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Salario Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ: | Pablo Ricardo Ciudad Fernández |
| GRADO PROFESIONAL: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () |
| ÁREA DE FORMACIÓN ACADÉMICA: | Clinica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: | ADMINISTRACIÓN Y RRHH |
| INSTITUCIÓN DONDE LABORA: | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE |
| TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA: | 2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN PSICOMÉTRICA | INGENIA GESTIÓN & CONSULTORIA EMPRESARIAL SAC |

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA

| | |
|------------------------------|--|
| NOMBRE DE LA PRUEBA: | Salario Emocional |
| AUTORES: | Janeeth Elizabeth Salvador Moreno María Elena Torrens Pérez Vladimir Vega-Falcón Darwin Raúl Noroña-Salcedo |
| PROCEDENCIA: | Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador |
| ADMINISTRACIÓN: | |
| TIEMPO DE APLICACIÓN: | 15-20 minutos |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN: | |
| SIGNIFICACIÓN: | El mencionado cuestionario cuenta con 18 ítems y se evaluará mediante la escala tipo Likert con seis alternativas: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), casi siempre (5), siempre (6). contiene tres dimensiones: ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad así mismo está dividido en tres factores denominado factor 1, 2, 3, cada factor contiene 6 interrogantes: el F1 las interrogantes (1, 4, 5, 7, 12, 17); F2 (2, 8, 10, 13, 16, 18); F3 (3, 6, 9, 11, 14, 15), el resultado más alto indica mayor percepción en la dimensión a evaluar. |

4. SOPORTE TEÓRICO

| ESCALA / ÁREA | SUBESCALA (Dimensiones) | DEFINICIÓN |
|---|--|--|
| Escala de medición Ordinal Aplicado a docentes | <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente - Desarrollo profesional - Flexibilidad | Esta variable ha sido diseñado y validado para la inserción del salario emocional, para determinar las escalas de puntuación aplicado en los trabajadores gubernamentales. |

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Janeth Elizabeth Salvador Moreno, María Elena Torrens Pérez, Vladimir Vega-Falcón, Darwin Raúl Noroña-Salcedo en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio. | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel. | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado Nivel. | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto Nivel. | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio). | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo). | El ítem tiene una relación tangencial/ lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel). | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de acuerdo (alto nivel). | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio. | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel. | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. |
| | 3. Moderado Nivel. | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto Nivel. | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio. |
| 2. Bajo Nivel. |
| 3. Moderado Nivel. |
| 4. Alto Nivel. |

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Salario Emocional

Primera dimensión: Ambiente

Objetivos de la Dimensión: Refiere a la situación gratificante manifestada por el trabajador, relacionado también con el criterio de confort como el clima, la cultura, capacitaciones y el interés en el trabajador.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| La institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida profesional. | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan | 7 | 4 | 4 | 4 | |
| Te sientes alegre de ser parte de la institución | 12 | 3 | 4 | 4 | |
| Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros | 17 | 4 | 3 | 4 | |

Segunda dimensión: Desarrollo Profesional


Objetivos de la Dimensión: Da mención sobre la apreciación por parte de los trabajadores a las capacitaciones, así mismo la retroalimentación que les otorga sus jefes en la organización, sirviendo como factor positivo para su desarrollo profesional.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|---|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Existen posibilidades de ascenso por méritos | 8 | 4 | 3 | 4 | |
| Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial | 13 | 2 | 3 | 3 | |
| Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución | 16 | 4 | 4 | 4 | |
| Se presentara la renuncia crees que te pedirían que te quedes | 18 | 3 | 3 | 3 | |

Tercera dimensión: Flexibilidad

Objetivos de la Dimensión: Refiere al aspecto organizacional en concordancia con la flexibilidad y licencias o permisos que pueda tener como urgencia el trabajador dentro de la organización.

| INDICADORES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES |
|--|------|----------|------------|------------|---------------------------------|
| Se puede pedir permiso para trámites bancarios, legales o de índole personal. | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo | 9 | 4 | 3 | 2 | |
| Puedes contar con tus descansos (fin de semana, feriados o días libre) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo. | 11 | 4 | 3 | 4 | |
| Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo. | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar. | 15 | 3 | 4 | 3 | |



PABLO RICARDO CIUDAD-FERNÁNDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
REG.ÚC. CLAO 81840
CORLAO "LA LIBERTAD"

Firma del evaluador

DNI: 17873919

ANEXO 6: Registro de los expertos según la Sunedu

Experto 1: Mg. Díaz Mejía Demetrio

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|---|---|
| DIAZ MEJIA, DEMETRIO DNI 33562355 | BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 26/01/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU |
| DIAZ MEJIA, DEMETRIO DNI 33562355 | LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: FISICA Y MATEMATICA Fecha de diploma: 27/03/2002 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU |
| DIAZ MEJIA, DEMETRIO DNI 33562355 | LICENCIADO EN EDUCACION FISICA MATEMATICA Fecha de diploma: 27/03/2002 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU |
| DIAZ MEJIA, DEMETRIO DNI 33562355 | LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: FISICA Y MATEMATICA Fecha de diploma: 27/03/2002 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU |
| DIAZ MEJIA, DEMETRIO DNI 33562355 | MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 12/05/2009 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU |

Experto 2: Mg. Vigo López, Wilmar Francisco

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|--|--|
| VIGO LOPEZ, WILMAR FRANCISCO DNI 18032320 | MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2014 Fecha egreso: 30/11/2015 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU |
| VIGO LOPEZ, WILMAR FRANCISCO DNI 18032320 | LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 27/10/2004 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU |
| VIGO LOPEZ, WILMAR FRANCISCO DNI 18032320 | BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 03/10/2003 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU |

Experto 3: Mg. Ciudad Fernández, Pablo Ricardo

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|--|---|
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 11/04/2020 Fecha egreso: 07/08/2021</p> | <p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU</p> |
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 28/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 27/09/1993 Fecha egreso: 31/12/2014</p> | <p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU</p> |
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>Fecha de diploma: 30/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 28/07/2012 Fecha egreso: 08/09/2015</p> | <p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU</p> |
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>ABOGADO</p> <p>Fecha de diploma: 01/09/2011 Modalidad de estudios: -</p> | <p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU</p> |
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU</p> |
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</p> <p>Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU</p> |
| <p>CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO DNI 17873919</p> | <p>BACHILLER EN DERECHO</p> <p>Fecha de diploma: 14/10/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU</p> |

Anexo 7: Fiabilidad del salario emocional y cada una de las dimensiones por Salvador et al., (2021)

La encuesta de salario emocional estuvo finalmente constituida por 18 ítems, conteniendo tres factores (factor 1, factor 2, y factor 3) con un alfa de Cronbach de 0,925.

| Variables | No ítems inicial | Final α |
|-----------|------------------|----------------|
| Factor 1 | 6 | 0,97 |
| Factor 2 | 6 | 0.96 |
| Factor 3 | 6 | 0.98 |

Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento salario emocional

Tabla:

Confiabilidad de los instrumentos Alfa de Cronbach

| Instrumento | Alfa de Cronbach | N° elementos |
|---|------------------|--------------|
| Instrumento para medir el salario emocional | .842 | 18 |

Anexo 9: Validez del Instrumento motivación laboral de Mc Clelland – validado por Adatao (2016)

Cuadro 2

Validez de contenido del test de Motivación Laboral de McClelland

| Criterios | Indicador | Juicio valorativo | | | | | Coeficiente de V de Aiken |
|----------------------|---|-------------------|--------|--------|--------|--------|---------------------------|
| | | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje claro y apropiado. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 3. Pertinencia | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 4. Organización | Existe una organización lógica. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos teóricos científicos. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 6. Adecuación | Adecuado para valorar el constructo o variable a medir. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 7. Consistencia | Basados en aspectos teóricos científicos. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 8. Coherencia | Entre las definiciones, dimensiones e indicadores. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito de la medición. | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |
| 10. Significatividad | Es útil y adecuado para la investigación | SI | SI | SI | SI | SI | 1,00 |

* Significancia estadística $P < 0,05$

La prueba de estadística Aiken (V) empleada para la determinación de la validez de contenido del Test de Motivación Laboral de McClelland permitió establecer un alto nivel de aceptación entre los jueces. Como los valores son superiores a 0,80 a un nivel de significancia estadística de $\alpha = 0,05$; por tanto, se determinó que el test empleado posee validez de contenido