



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la
Municipalidad Distrital de San José, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Vargas Rojas, Dayeli Maricielo (orcid.org/0000-0002-9989-4600)

ASESOR:

Dr. Arbulú Ballesteros, Marco Agustín (orcid.org/0000-0001-7940-7580)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta investigación, está dedicada a Dios por no dejarme rendir nunca, a ti Jesús Rojas Cerna por todas tus enseñanzas, te extraño tanto pero sé que estas feliz por lo que estoy logrando; a mis padres Bruno Edinson Vargas Castillo y Janeth Marina Rojas Chavarry, por su apoyo incondicional, sin ellos nada de esto sería posible; al amor de mi vida, Martin Bryan Michael Bravo Espinoza, gracias por creer en mí desde el primer día; a mi motor y mi motivo, Jesús Dylan Michael Bravo Vargas, todo lo que hago es por ti y para ti; a mis hermanos Eddie Miguel y Cielo Lucrecia, y a mi segunda madre Elcira Chavarry Ortiz gracias por siempre cuidar de mí; los amo con todo mi ser, todo lo que soy es gracias a ustedes.

AGRADECIMIENTO

Culminada esta investigación, agradezco a Dios por brindarme sabiduría y permitirme cumplir uno de mis objetivos. A mi más grande apoyo y ejemplo, al Mgtr. Martin Bryan Michael Bravo Espinoza, por sus enseñanzas y, consejos, lo admiro demasiado. A mi padre, Bruno Edinson Vargas Castillo por su incansable sacrificio y resiliencia, porque un día prometió no desmayar hasta convertirme en una profesional y hoy lo logramos juntos, esto es por ti. A mis asesores, la Mgtr. Lisseth Katherine Chuquitucto Cotrina y el Dr. Marco Agustín Arbulú Ballesteros, por sus oportunas orientaciones, enseñanzas y su inagotable paciencia.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARBULU BALLESTEROS MARCO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023", cuyo autor es VARGAS ROJAS DAYELI MARICIELO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS DNI: 16756158 ORCID: 0000-0001-7940-7580	Firmado electrónicamente por: MARBULUB el 30-11- 2023 19:23:16

Código documento Trilce: TRI - 0672253

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VARGAS ROJAS DAYELI MARICIELO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VARGAS ROJAS DAYELI MARICIELO DNI: 72806906 ORCID: 0000-0002-9989-4600	Firmado electrónicamente por: DMVARGASV el 03-12- 2023 23:57:25

Código documento Trilce: INV - 1437961

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	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS.....	23
ANEXOS	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Salario Emocional y Desempeño Laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.....	14
Tabla 2 Nivel de Salario Emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023	15
Tabla 3 Nivel de Desempeño Laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023	15
Tabla 4 Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de la variable salario emocional y las dimensiones de desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.....	16

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación nivel correlacional.....	9
---	---

RESUMEN

La presente investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional transversal, tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023; la hipótesis planteó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre variables. La muestra fue censal, compuesta por 54 servidores, a los cuales se les aplicó como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario, los mismos que fueron adaptados y validados para su aplicación en servidores públicos; estuvieron compuestos por 21 ítems, con un coeficiente fiabilidad, Alfa de Cronbach de 0.92 y 0.96; respecto al análisis estadístico, se procesó la información, a través del SPSS Statistics versión 27, resultando que los servidores presentaron niveles bajos de salario emocional y desempeño laboral, 74.1 y 57.4 por ciento respectivamente; asimismo se estableció que existe relación entre salario emocional y las dimensiones desempeño en la tarea 0.782; desempeño contextual 0.760 y comportamientos laborales contraproducentes 0.442, con una significancia de $p < 0.01$. Concluyendo que, existe una relación positiva y altamente significativa con un $p < 0.01$, entre las variables, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.739.

Palabras clave: Salario emocional, desempeño laboral, servidores públicos.

ABSTRACT

The present basic research, quantitative approach, non-experimental design, transversal correlational scope, aimed to determine the relationship that exists between emotional salary and job performance in the employees of the District Municipality of San José, 2023; the hypothesis proposed the existence of a statistically significant relationship between variables. The sample was census, made up of 54 public servants, to whom the survey was applied as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, which were adapted and validated for application in public servants; they were composed of 21 items, with a reliability coefficient, Cronbach's Alpha of 0.92 and 0.96; Regarding the statistical analysis, the information was processed through SPSS Statistics version 27, resulting in the servers presenting low levels of emotional salary and job performance, 74.1 and 57.4 percent respectively; it was also established that there is a relationship between emotional salary and the performance dimensions on the task 0.782; contextual performance 0.760 and counterproductive work behaviors 0.442, with a significance of $p < 0.01$. Concluding that, there is a positive and highly significant relationship with a $p < 0.01$, between the variables, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.739.

Keywords: Emotional salary, job performance, public servants.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la motivación efectiva de los servidores es una inquietud constante en los gestores de cualquier organización. Al respecto, la teoría del psicólogo Frederick Irving Herzberg, es sumamente importante, ya que propone dos categorías de factores, motivadores e higiénicos, con más énfasis en los motivadores (Green et al., 2017; Madero, 2019). Hoy en día, las organizaciones dedican la mayor parte de su tiempo a desarrollar estrategias para su negocio, ventas, crecimiento, marketing, finanzas y fidelización de clientes, pero en casos excepcionales, desarrollan estrategias de compensación para sus colaboradores. Este es el desafío más importante para retener al mejor talento (Hurtado y Taquez, 2020).

La organización, sea pública o privada, debe seleccionar a personal altamente capacitado que pueda desarrollar responsablemente sus funciones, por ello resulta necesario que puedan evaluar su desempeño, esto con el fin de que las organizaciones no se vean afectadas directamente en su crecimiento y desarrollo sostenible. Las organizaciones ya no pueden ver a sus colaboradores como un elemento más, sino que tienen que ser vistos como el elemento primordial, esforzándose por alcanzar los más altos estándares de desempeño y rendimiento, identificando el talento y reteniéndolo, evitando así la alta rotación de servidores (Ramos et al., 2021).

Por ello, es importante tener en cuenta el desempeño de cada uno de ellos, con la finalidad de cumplir con los objetivos y metas organizacionales, ya que de ello dependerán sus compensaciones y que la empresa pueda crecer y cumplir con su misión y visión. En un estudio realizado sobre salarios, se encontró que los incentivos para pagar más cerca de los 30 o 45 días debido a la crisis económica no eran de interés para la organización, especialmente cuando se trataba de salarios emocionales. Un factor que afecta su nivel de ingresos, incrementando la carga laboral, debido a que su contrato de prestación de servicios le permite trabajar en varias agencias debido a la baja oferta de personal en la región (Torres y Laverde, 2020).

Para Alarcón et al. (2022), salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que reciben los colaboradores dentro del entorno laboral. El salario emocional; por tanto, es un factor de suma importancia en la satisfacción del trabajador, por ello los gestores organizacionales no pueden darse un lujo de tener gente insatisfecha, pues la insatisfacción afecta el desempeño dentro de la organización.

En una investigación realizada por Rodríguez y Lechuga (2019), precisaron que, el desempeño laboral es la efectividad con la que se desarrolla una actividad, considerando los criterios establecidos dentro de las organizaciones, esta se mide por la capacidad que tenga la organización para adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse continuamente, o mejor aún ser una organización inteligente que aprende, influye y se adapte al cambio, con la finalidad de crecer.

Los hallazgos indican que, el desempeño laboral es visto como resultado de lograr efectivamente las metas y objetivos de las tareas encomendadas (Moyano et al., 2022). Aunque en una investigación realizada en una institución, tomando como referencia la teoría de desempeño laboral individual formulada por Linda Koopmans, se planteó como principales dimensiones para su aplicación y adecuada medición al desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes en servidores públicos (Bravo, 2021).

Es necesario mejorar el desempeño, a través de la innovación y la flexibilidad organizacional para optimizar las capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas. Para distinguir entre individuos de bajo y alto desempeño laboral, es necesario tomar en cuenta que estos están determinados por su nivel socioemocional, motivación laboral y desarrollo en función de su potencial dentro de la organización.

La gestión que realizan las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Distrital de San José se ve reflejada en su plan de trabajo, pues no toman en cuenta a los servidores que acompañan la misma, siendo así que estos se ven en la necesidad de realizar protestas, ya sea por la demora de su salario, o también por el exceso de actividades a realizar, lo que se refleja en el incremento de estrés laboral y bajo desempeño.

Es por ello que, mencionados los problemas que repercuten tanto en la situación económica de los trabajadores como en el desempeño de las actividades que realizan dentro de la organización, falta de planificación estratégica efectiva e implementación de la remuneración emocional dentro de las políticas de la Municipalidad Distrital de San José, se plantea la siguiente problemática: ¿cuál es la relación que existe entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023?

Dicho ello, esta investigación se justifica teóricamente, pues busca construir conocimiento, siendo aporte para la elaboración y estudio de investigaciones futuras que relacionen las variables de estudio de esta en servidores públicos de los diferentes niveles de gobierno. Justificación metodológica; porque, mediante la aplicación de herramientas adecuadas de recopilación de datos, se aplicarán la estadística inferencial y descriptiva. Justificación práctica, ya que mediante su aplicación se identificarán la conexión entre las variables antes mencionadas y, además, se tendrán en cuenta las recomendaciones o sugerencias de esta investigación para mejorar la adecuada gestión municipal del distrito.

En resumen, se formuló el objetivo general: determinar cuál es la relación que existe entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023, además se establecieron los siguientes objetivos específicos: OE1) determinar el nivel de salario emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023. OE2) determinar el nivel de desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023. OE3) establecer cuál es la relación que existe entre salario emocional y las dimensiones de desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.

Finalmente se formuló la siguiente hipótesis de investigación: H_1 Existe una relación estadísticamente significativa entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023 y la hipótesis nula H_0 No existe una relación estadísticamente significativa entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al trasfondo internacional, Díaz et al. (2023), en su investigación de investigación, tuvo como principal objetivo explorar la relación entre las variables a estudiar en el escenario causada por la pandemia COVID-19, la muestra estuvo conformada por 190 ejecutivos de empresas en Costa Rica a los cuales se les aplicó una encuesta dimensional del constructo de salario emocional. Se concluyó que, hay un enlace significativo $p < 0.05$ entre las dimensiones: creación de valor, estratégica, motivación y humana y; la variable satisfacción laboral, con un chi-cuadrado de 2.71; por lo tanto, se aprobó la hipótesis de la investigación.

Hidalgo (2022), en su estudio con enfoque cualitativo y diseño descriptivo, tuvo como objetivo identificar cómo interfiere el salario emocional en la satisfacción laboral en una universidad en Ecuador, por lo que seleccionó una muestra representativa de 136 docentes de una universidad para aplicar dos cuestionarios previamente diseñados y validados por expertos, resultando de la categorización por género, que el factor ambiente laboral es el más representativo y relevante para los encuestados con una puntuación de 3.95 de 5. Concluyendo que, el ambiente laboral y el reconocimiento son factores sumamente relevantes para el adecuado desempeño de las tareas y este se relaciona estrechamente con el nivel de satisfacción.

Quevedo y Orduz (2020), en su investigación con enfoque cualitativo y de revisión documental, la cual permitió analizar cómo el salario emocional interfiere en el desempeño laboral, con una muestra compuesta por treinta investigaciones relacionadas y guiadas para su selección por la temporalidad y pertinencia investigativa, con una postura crítica que permitirá la creación de nuevo conocimiento para futuras investigaciones. Concluyendo que, de las investigaciones analizadas el salario emocional se conceptualiza como una estrategia organizativa que si se implementa correctamente incrementa el desempeño laboral en el talento humano de las organizaciones, siendo un elemento sumamente importante.

Muñoz y Robles (2019), en un estudio explicativo correlacional, establecieron el nivel de relación existente entre estas variables, en dicho estudio

la conformación de la muestra estuvo a cargo por 163 profesionales de enfermería en el sector público resultando que existen un nivel de relación significativo entre ambas variables, siendo lo más relevante de la investigación que el 52.15 por ciento de los encuestados evidenciaron un nivel elevado de estrés generado por la carga laboral, lo que afecta de forma negativa su desempeño laboral, incrementando los comportamientos contraproducentes en el trabajo y en su entorno familiar, debilitando las relaciones interpersonales.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Rodríguez (2021), en Trujillo, en su estudio de tipo básico, diseño correlacional transaccional, determinó el vínculo entre salario emocional y rendimiento laboral, la muestra se le aplicó a 50 individuos de una empresa de transportes, se les aplicó el instrumento compuesto por 21 ítems con escala nominal, con muestreo aleatorio simple; resultando que, ambas variables presentan una relación estadísticamente significativa de $p < 0.05$, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.78, siendo una relación positiva y fuerte, por lo que se concluyó que a medida se implemente de forma correcta el salario emocional dentro de la organización el rendimiento laboral se incrementará considerablemente.

Rentería (2020), estudio básico de enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo determinó que existe diferencias entre el nivel de salario emocional de los servidores públicos contratados y los locadores de servicio en una institución del Estado, la muestra estuvo compuesta por 462 servidores. Concluyendo que, existen diferencias significativas respecto al salario emocional de los servidores contratados en los regímenes laborales del Decreto Legislativo 728, 1057 y los locadores de servicio con un nivel significativo $p < 0.05$ en el estudio de Kruskal-Wallis para muestras independientes, contrastando lo planteado en la hipótesis de investigación.

Rodríguez (2020), en su investigación realizada en Piura con enfoque cualitativo de tipo correlacional, determinó la relación existente entre el salario emocional y niveles de efectividad en una institución pública, la muestra estuvo compuesta por 107 servidores los cuales participaron de la encuesta, resultando una correlación bastante significativa de $p < 0.05$, entre las variables salario

emocional y efectividad, con un coeficiente de Spearman de 0.292, lo cual establece que existe una relación baja entre las variables. Concluyendo pues que, la correcta implementación del salario emocional en los organismos públicos contribuye en cierta medida a la efectividad; incrementando considerablemente la eficiencia y el nivel de desempeño en la labor asignada, por lo que debe primar el bienestar de los servidores antes que la labor misma.

Navarro (2019) en su investigación básica, la cual presentó diseño no experimental, correlacional, realizada en un distrito de la ciudad de Tarapoto en Perú, determinó que existe un vínculo entre el salario emocional y desempeño laboral en la municipalidad distrital, la muestra estuvo conformada por 39 servidores a los cuales se les aplicó una encuesta. Concluyendo finalmente, la inexistencia de relación significativa entre las variables antes mencionadas con un TEXP 0.50 y TTAB ± 1.69 , siendo que, en mayor proporción, 43.6 por ciento, de los trabajadores del régimen laboral 728, perciben como bajo, el nivel de salario emocional dentro de la institución.

Respecto a las teorías relacionadas, Gil et al. (2019), definen al salario emocional como un estímulo de carácter no remunerativo, que incrementa la motivación en los colaboradores y por ende su desempeño en el desarrollo de la tarea encomendada. Por tanto, el salario emocional, busca generar en el colaborador una motivación intrínseca y sentido de pertenencia con la organización, por lo que es esencial que los directivos gestionen al talento humano con una dirección horizontal, además de ser líderes generadores de experiencias positivas (Rubio et al. 2020).

Por su parte, Torres y Gutiérrez (2023), precisa que el salario emocional es una herramienta estratégica que sirve como complemento de la compensación salarial y sirve como impulso generador de crecimiento y desarrollo profesional, personal y familiar, lo que incrementa los niveles de competitividad dentro de la organización.

Para Espinoza y Toscano (2020); Intriago y Zambrano (2023), la correcta implementación del salario emocional permite generar valor agregado dentro las organizaciones, pues facilita la gestión de talento y potencial humano, sirve como

herramienta de retroalimentación, incrementa la productividad, contribuye al desarrollo de competencias y habilidades blandas. Además de que brinda al colaborador un estímulo cargado de emociones positivas generando en ellos el sentido de la autorrealización debido a que responde directamente a las necesidades que este presenta en la forma y modo oportuno (Tekke, 2019).

Con respecto a los enfoques de las dimensiones en la investigación, Salvador et al. (2021), refieren que el salario emocional, se encuentra compuesto por tres factores determinantes para su correcta medición:

Ambiente laboral, definido por Vásquez et al. (2019) como la percepción del colaborador respecto a las condiciones que ofrece la organización en relación a las necesidades que presenta el mismo, tiene como indicadores a la comunicación asertiva, reconocimiento, libertad, compromiso, empoderamiento y pertenencia.

Desarrollo profesional, asociado al crecimiento del colaborador dentro de la organización desde la perspectiva de formación, capacitación y ascenso o línea de carrera, aunque para lograr un desarrollo profesional óptimo se requiere que las organizaciones proporcionen espacios de integración del codesarrollo del pensamiento crítico y reflexivo (Stevenson, 2023).

Finalmente, flexibilidad laboral, definido por Liu et al. (2022) como el cúmulo de acciones asociadas que brindan satisfacción, bienestar y equilibrio al trabajador. Por tanto, estas dimensiones, tienen como finalidad mejorar considerablemente el bienestar emocional de los colaboradores.

Por otro lado, el desempeño, es un método utilizado para evaluar qué tan bien cada individuo se está desempeñando en su función y su potencial desarrollo futuro (Suong, 2021). Ramdani et al. (2019) precisaron que, el desempeño está orientado al logro de objetivos y metas fijados por la organización, lo que está íntimamente relacionado con el adecuado desempeño de las funciones y cumplimiento de las tareas asignadas (Foy et al., 2019).

Por su parte, los autores Robbins y Judge (2022), consideraron tres tipos de comportamiento que forman parte del desempeño laboral: Cumplimiento de tareas,

deberes y responsabilidades. El comportamiento civilizado y positivo refleja el comportamiento con el grupo de trabajo y el comportamiento contraproducente y organizacionalmente dañino crea un ambiente de trabajo hostil, lo que índice directamente en el clima organizacional.

Respecto al desempeño laboral, Koopmans et al. (2014) lo dividen en tres dimensiones:

Desempeño en la tarea, definido Koopmans et al. (2014) como el cumplimiento de compromisos y obligaciones contraídas de la actividad laboral caracterizada por la calidad con la que se desarrolla, la correcta planificación y organización, orientada a resultados y realizada de forma eficiente.

Respecto al desempeño contextual es importante precisar que, presenta dos sub dimensiones: Interpersonales, las cuales se identificaron como indicadores a la iniciativa, retroalimentación y aprendizaje, cooperación y comunicación efectiva; y organizacionales, los cuales son importantes por entorno con sus indicadores de responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y trabajos desafiantes (Hennekam et al., 2020).

Por último, la dimensión tres, comportamientos laborales contraproducentes, definida por Zheng et al. (2018), como comportamiento pasivo y deliberado que de alguna manera afecta los intereses de la organización y el bienestar de sus miembros; los indicadores más destacados de esta dimensión de gran interés investigativo son: negatividad excesiva, acciones que afectan a la organización, gerente o supervisor, e intencionalmente cometen errores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

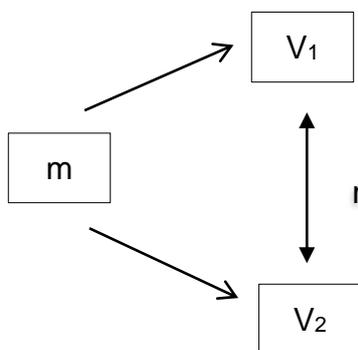
Investigación básica teórica con enfoque cuantitativo, pues de acuerdo a lo que refieren Hernández et al., (2014), el tipo de investigación al que se hace referencia estudia un problema el cual se encuentra destinado únicamente a la búsqueda de nuevo conocimiento y desarrollo de principios, a través de la revisión teórica (p.17), por ello no busca de ninguna forma modificar la realidad.

3.1.2. Diseño de investigación

Investigación que presenta un diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal o transaccional; pues no se manipularon deliberadamente las variables de estudio; respecto al recojo de datos, se ejecutó en un solo período, permitiendo determinar el grado de correlación entre variables (Hernández et al., 2014). Se detalla el diseño de investigación:

Figura 1

Diseño de investigación nivel correlacional



m: Servidores de la MDSJ

V₁: Salario emocional

V₂: Desempeño laboral

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Característica que existe en una población particular (Blakeman, 2020). La primera variable, salario emocional y la variable número dos, desempeño laboral. Se presenta la matriz de operacionalización de variables ([Ver Anexo 1](#)).

Variable salario emocional

Definición conceptual: Definido como el conjunto de recompensas y gratificaciones no monetarias que reciben los trabajadores en su entorno laboral.; por tanto, es un factor clave en la satisfacción del servidor (Alarcón et al., 2022).

Definición operacional: Salario emocional, compuesto por tres factores o satisfactores: ambiente, desarrollo y flexibilidad, los cuales buscan lograr bienestar emocional en el servidor y permiten subdesarrollo profesional y familiar (Salvador et al., 2021).

Indicadores: Ambiente, desarrollo y flexibilidad.

Escala de medición: Ordinal

Variable desempeño laboral

Definición conceptual: Efectividad con la que se desarrolla una actividad, considerando los criterios establecidos dentro de las organizaciones, esta se mide por la capacidad que tenga la gestión en adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse constantemente (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Definición operacional: Se evalúa integrando tres dimensiones primordiales, desempeño en la tarea, contextual y los comportamientos laborales contraproducentes, los mismos que fueron planteados en el cuestionario de desempeño laboral individual elaborado por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet & van der Beek (Bravo, 2021).

Indicadores: Desempeño en la tarea, desempeño contextual comportamientos laborales contraproducentes.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Valdivia (2018) la define como, “el total de las unidades de estudio, que contiene las características requeridas por el investigador” (p. 334). En este estudio, la población estuvo compuesta por 54 servidores de la Municipalidad Distrital de San José. Representada por una pequeña proporción, la cual presentó características específicas para el desarrollo de la investigación; por tanto, se empleó una muestra censal, conformada por el total de la población de estudio (Andrade, 2020).

Criterios de inclusión, se consideraron a los servidores con condición laboral vigente en los regímenes del Decreto Legislativo 276, 728 y 1057.

Criterios de exclusión, presenta la condición de aquellas personas que no formaron parte de la población; la cual fue que tengan un tiempo de labor menor a un año.

3.3.2. Muestreo

Valdivia (2018) sustenta respecto al muestreo que es el procedimiento que permite seleccionar a las unidades de estudio, con el fin de recopilar los datos requeridos en la investigación” (p. 336). Que, según las características que presenta la población, no se empleó muestreo, pues todas las unidades de análisis integraron la muestra de estudio.

3.3.3. Unidad análisis

Estuvo compuesta por cada funcionario de la Municipalidad Distrital de San José, con condición laboral vigente en los regímenes del Decreto Legislativo 276, 728 y 1057, con un tiempo de servicio mayor a un año.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnicas de recojo de datos, la encuesta, y el cuestionario como instrumento, la cual consistió en una serie de preguntas estructuradas en

escala tipo Likert que dieron respuesta a los objetivos de la investigación (Hernández et al., 2014).

En cuanto a la variable de investigación número uno, se aplicó el cuestionario propuesto por Salvador et al. (2021), compuesto por tres factores o dimensiones, el cual consta de 21 ítems, el cual fue adaptado y validado para su aplicación en servidores públicos peruanos, empleando la escala de Likert con valoraciones de 1 a 5 puntos, con los siguientes rangos: Nivel Bajo: [21 – 48], Nivel Medio: [49 – 77] y Nivel Alto: [78 – 105].

Respecto a la variable dos, se utilizó el cuestionario de desempeño individual elaborado y propuesto por Koopmans et al. (2014) y adaptado por Bravo (2021) para su aplicación en servidores públicos en el Perú, que del análisis exhaustivo realizado a los indicadores con respecto a las dimensiones de la variable se optó por adaptar dicho cuestionario, compuesto por 21 ítems, con escala Likert con valoraciones de 1 a 5 puntos y los mismos niveles respecto a los rangos de medición de la variable salario emocional. Para determinar la fiabilidad se aplicaron los instrumentos en una prueba piloto, resultando un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.92 y 0.96, respectivamente ([Ver Anexo 6](#)), los mismos fueron validados, a través de la metodología de juicio de expertos, por tres especialistas en la materia de estudio, determinando que los ítems presentaron claridad, coherencia y relevancia.

3.5. Procedimientos

Respecto al recojo de datos se elaboraron y aplicaron los cuestionarios de salario emocional y desempeño laboral, en *Google Forms*, estos se completaron en un tiempo aproximado de 20 minutos, previo a ello se solicitó el permiso para su aplicación correspondiente, al alcalde César Augusto Chávez Paz, mediante documento formal dirigido al burgomaestre, posteriormente se solicitó a los servidores municipales su consentimiento y se coordinó con la Unidad de RR. HH. la aplicación de los mismos, recopilada la información necesaria se creó una base de datos en el programa de hojas de cálculo, Microsoft Excel, la cual se exportó al SPSS versión 27.0.

3.6. Método de análisis de datos

Para análisis de datos se seleccionaron herramientas de recolección de datos adecuadas que luego de su verificación y confiabilidad permitió su aplicación en la muestra poblacional de 54 servidores de la MDSJ, utilizando la estadística descriptiva, pues se elaboraron tablas y gráficos, esto ayudo a analizar mejor los resultados.

Asimismo, la estadística inferencial; pues se empleó la prueba de normalidad, para muestras mayores a 50, Kolmogorov-Smirnov, para establecer el coeficiente de correlación que se utilizó, resultando un p valor <0.05 , lo cual indicó que los datos de la investigación no son normales, por lo que se empleó la correlación de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Es preciso señalar que, el presente estudio cumplió con el principio de veracidad, pues la información recopilada de las diferentes fuentes ha sido citada y referenciada de acuerdo a la normativa vigente de la *American Psychological Association*, garantizando de esta manera el reconocimiento intelectual de los autores mencionados en la investigación, aplicando el principio de respeto e integridad, dando así originalidad a la misma (Inguillay et al., 2020), la cual busca construir conocimientos basados en teorías proporcionadas por varios autores. Respecto a la aplicación de los cuestionarios se respetó el principio de autonomía y beneficencia, permitiendo la participación libre de cada servidor público de la MDSJ; asimismo no se ejerció influencia alguna en los participantes, y se respetó el principio de anonimato, lo cual aseguró un procedimiento ético y justo, a través del consentimiento informado (Carcausto y Morales, 2017).

IV. RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre salario emocional y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.

Tabla 1

Nivel de Salario Emocional y Desempeño Laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023

Nivel de Salario Emocional	Nivel de Desempeño Laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	1	1.9	0	0.0	0	0.0	1	1.9
Medio	0	0.0	12	22.2	1	1.9	13	24.1
Bajo	0	0.0	10	18.5	30	55.6	40	74.1
Total	1	1.9	22	40.7	31	57.4	54	100.0

Medida de correlación de Spearman: 0.739 ($p < 0.01$).

En la tabla 1, se observó que el 74.1% del total de servidores encuestados que presentaron un nivel de salario emocional bajo tuvieron un desempeño equivalente en mayor proporción; el 24.1% que mostraron un nivel medio tuvieron un desempeño equivalente en mayor proporción; y el 1.9% que presentó un nivel alto de salario emocional mostró un nivel desempeño laboral alto en su totalidad. Por tanto, demostrando la existencia de una relación positiva alta entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, con una significancia $p < 0.01$ y una correlación Rho de Spearman de 0.739, contrastando la hipótesis general de la investigación, la cual refiere que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

En cuanto al objetivo específico número uno: Determinar el nivel de salario emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.

Tabla 2

Nivel de Salario Emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023

Nivel de Salario Emocional	Nº	%
Alto	1	1.9
Medio	13	24.1
Bajo	40	74.1
Total	54	100.0

En la tabla, se observó que el 74.1% del total de servidores encuestados presentaron un nivel de salario emocional bajo; seguido del 24.1% los cuales presenta un nivel medio y solo el 1.9% un nivel alto, de acuerdo a la percepción de los servidores, respecto al nivel de salario emocional en la Municipalidad Distrital de San José.

Respecto al objetivo específico número dos: Determinar el nivel de desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.

Tabla 3

Nivel de Desempeño Laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023

Nivel de Desempeño Laboral	Nº	%
Alto	1	1.9
Medio	22	40.7
Bajo	31	57.4
Total	54	100.0

Se observó en la tabla 3, que el 57.4% del total de servidores, mostraron un nivel de desempeño bajo; el 40.7% medio y el 1.9% de encuestados, alto.

Corroborando la hipótesis específica dos, la cual señala que existe un bajo nivel de desempeño laboral en los servidores.

De acuerdo al objetivo específico número tres: Establecer cuál es la relación que existe entre salario emocional y las dimensiones de desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023.

Tabla 4

Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de la variable salario emocional y las dimensiones de desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023

	Medida	Significancia
Correlación de la variable salario emocional con la dimensión desempeño en la tarea	0.782	p<0.01
Correlación de la variable salario emocional con la dimensión desempeño contextual	0.760	p<0.01
Correlación de la variable salario emocional con la dimensión comportamientos laborales contraproducentes	0.442	p<0.01

En la tabla 4, se observó la correlación entre la variable salario emocional y la dimensión desempeño en la tarea con una significancia de p<0.01 y una medida de correlación Rho de Spearman de 0.782; la dimensión desempeño contextual con una correlación de 0.760 y la tercera dimensión de la variable desempeño laboral, comportamientos laborales contraproducentes presentó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.442; lo cual indica que, existe una relación positiva y significativa entre la variable uno y las dimensiones de la variable dos.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de la investigación el cual determinó que existe una relación positiva alta entre las variables de estudio salario emocional y desempeño laboral con una correlación de Rho de Spearman de 0.739 y un nivel de significancia de $p < 0.01$, contrastando lo mencionado por Espinoza y Toscano (2020), los cuales refieren que promover la implementación de salario emocional en las instituciones permite incrementar el desempeño laboral de los servidores, esto orientado al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales (Ramdani et al., 2019), estas bases teóricas son reforzadas en la investigación realizada por Díaz et al. (2023), que muestra una relación significativa $p < 0.05$, entre salario emocional y satisfacción laboral con un χ^2 de 2.71. Esta relación estadísticamente significativa, se ve reflejada en instituciones privadas de distintos sectores de producción y servicio, pues Rodríguez (2021) en su estudio realizado a una compañía de transportes de materiales peligrosos; determinó que existe una correlación de Spearman de 0.78 con un p valor < 0.05 . Sin embargo, el estudio realizado por Rodríguez (2020), en una Municipalidad Distrital de Piura demostró que si bien es cierto el salario emocional no influye significativamente en la efectividad $r = 0.260$ de los servidores, este si lo hace en mayor proporción con la eficiencia, esto con relación a las buenas prácticas organizacionales y la capacidad de cumplir adecuadamente con las funciones asignadas, este indicador evidencia sin lugar a dudas la importancia que tiene en los servidores de las instituciones su bienestar, ya que en la investigación efectuada por Navarro (2019), se evidenció un bajo nivel de percepción, 43.6%, respecto al salario emocional en servidores del régimen del Decreto Legislativo 728, es importante precisar que la muestra seleccionada por el autor no fue significativa, pues indudablemente a medida de que se implemente de forma adecuada el salario emocional en las instituciones del Estado, se incrementará considerablemente el desempeño laboral, asociado a la efectividad con la que el servidor desarrollará la actividad encomendada y la capacidad de este para adaptarse a los cambios constantes del sector, pues la gestión de cambio promueve la implementación de estrategias organizacionales sostenibles, con la finalidad de generar un impacto positivo y promover el bienestar emocional de los servidores (Rodríguez y Lechuga, 2019).

En cuanto al objetivo específico uno, se determinó que el 74.1% de servidores de la Municipalidad Distrital de San José, presentaron un nivel de salario emocional bajo; considerando que, este es un estímulo que no forma parte de la remuneración, debido a que busca generar motivación intrínseca en los servidores, con la finalidad de que se incremente el nivel de compromiso con la organización (Gil et al., 2019), esta herramienta de gestión estratégica es un gran aliado para las organizaciones que apuestan por el capital humano, como recurso fundamental para el crecimiento organizacional, pues es un gran complemento de la compensación salarial, que impulsa el desarrollo personal y profesional de los servidores, sin necesidad de que se asigne un presupuesto adicional (Torres y Gutiérrez, 2023), contrastado en la investigación de Quevedo y Orduz (2020), la cual precisa que, el salario emocional es una estrategia de las organizaciones que sirve como elemento fundamental para el incremento del desempeño laboral, sin embargo el nivel del mismo podría percibirse de forma distinta de un individuo a otro, pues al ser un estímulo de percepción positivo, existen factores que se encuentran asociados al mismo; esto se comprueba en el estudio de Rentería (2020) realizado en servidores contratados de distintos regímenes laborales y locadores de servicio, demostrando que existen diferencias significativas, entre ambas muestras, con un nivel de significancia de Kruskal-Wallis $p < 0.05$, empleado en muestras independientes; debido a que algunos identifican al salario emocional desde una perspectiva de ambiente laboral, la cual hace referencia a la interacción que tiene el individuo dentro de la organización, el clima de trabajo en la misma y los valores que la caracterizan los mismos que deben encontrarse alienados a los del servidor; por otra parte se considera relevante dentro del salario emocional el desarrollo profesional, el cual se encuentra estrechamente ligado al aspecto formativo del individuo el mismo que resulta propicio cuando la organización brinda alternativas de capacitación y desarrollo de competencias fundamentales para el adecuado desempeño de funciones, indicador fundamental que influirá en la permanencia y compromiso del individuo en la organización; por último la flexibilidad laboral dimensión que ha tomado mayor relevancia en el contexto de la virtualidad, debido a que busca generar un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del individuo incrementando así la sensación de bienestar del mismo (Vásquez et al., 2019; Stevenson, 2023; Liu et al., 2022).

Según el objetivo específico número dos, se determinó que el 57.4% de los servidores de la Municipalidad Distrital de San José mostraron un nivel bajo y el 40.7% medio, un resultado bastante desalentador que, contrastado con la base teórica propuesta por Suong (2021), el cual refiere que el desempeño evalúa como el individuo realiza sus funciones en el ámbito laboral, además de determinar el potencial del mismo dentro de la organización; reflejando el resultado de muchas instituciones públicas a las que se les dificulta adaptarse al contexto organizacional actual, el cual presenta altos estándares de efectividad para desarrollar las actividades encomendadas (Rodríguez y Lechuga, 2019); un factor asociado a la disminución del desempeño laboral en instituciones del Estado es la excesiva carga laboral, pues Muñoz y Robles (2019), en su investigación determinaron que el 52.15% de colaboradores que presentaron bajos niveles de desempeño laboral mostraron un alto nivel de estrés vinculado a la labor que desempeñan, acrecentando los comportamientos laborales contraproducentes y debilitando las relaciones interpersonales, para Robbins y Judge (2022), esto es dañino para la organización, puesto que genera un ambiente cargado de estímulos negativos, los cuales se evidencian en el clima organizacional, lo cual es corroborado en el estudio presentado por Hidalgo (2022), el cual menciona que el ambiente laboral es un factor determinante con una puntuación de 3.95, que influye en el desempeño de las tareas y el nivel de satisfacción en la realización de las mismas, pues el desempeño en la tarea se caracteriza por la calidad y eficiencia con la que se ejecuta la laboral, la planificación y organización del ambiente de trabajo, la orientación a resultados y la priorización de actividades; además el servidor deberá presentar habilidades personales en el trabajo como la iniciativa, cooperación, comunicación asertiva, responsabilidad, creatividad y proactividad; lo que evitará la aparición de pensamientos de negatividad y comportamientos o acciones que dañen la imagen de la organización y la integridad de los miembros de la misma, pues el desempeño debe integrar acciones que propicien el adecuado cumplimiento de actividades en el entorno laboral (Bravo, 2021; Koopmans et al., 2014).

El objetivo específico de investigación tres, el cual estableció que existe una relación altamente significativa de $p < 0.01$ entre el salario emocional y las dimensiones de la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.782,

con respecto al desempeño en la tarea; 0.760 respecto al desempeño contextual y 0.442 referente a los comportamientos laborales contraproducentes; dimensiones fundamentales que permiten medir el desempeño laboral de las organizaciones orientadas a la efectividad y a la gestión por resultados (Bravo, 2021), pues para Alarcón et al. (2022), el salario emocional se encuentran compuesto por estímulos no monetarios que perciben los individuos dentro de una organización como factor preponderante que incrementa el desempeño laboral; Koopmans et al. (2014), refieren que estas dimensiones se encuentran orientadas al cumplimiento de las tareas y obligaciones de la actividad laboral, caracterizadas por la planificación y organización de actividades. Por su parte, el desempeño contextual presenta indicadores orientados al ámbito organizacional, que permiten el aprendizaje del individuo, desde una perspectiva personal y colaborativa, pues las organizaciones actualmente requieren servidores que conformen equipos multidisciplinarios y con características específicas como lo es la comunicación efectiva, creatividad y escucha activa; sin embargo ninguna de ellas permitirá lograr un desempeño laboral adecuado si los servidores presentan comportamientos que afectan la imagen y reputación de la organización, pues las acciones de los servidores no deben afectar de forma alguna a la entidad, ni el desarrollo de las actividades cotidianas de la misma (Zheng et al., 2018). Por ello, la implementación de salario emocional como política de capital humano dentro de las instituciones del Estado busca generar un ambiente favorable de trabajo, con énfasis en el desarrollo profesional y personal de los servidores, con alternativas de flexibilidad dentro del marco que regula la actividad pública; con la finalidad de gestar un sentimiento positivo de bienestar emocional (Salvador et al., 2021); repercutiendo en el desempeño de las actividades de acuerdo a las funciones asignadas, desempeño contextual para el adecuado desarrollo de la tarea y coadyuvando en la disminución permanente de comportamientos negativos que perjudican a la institución (Ramdani et al., 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. En la presente investigación se determinó que existe una relación positiva alta, entre salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.739 y una significancia de $p < 0.01$; concluyendo que, a medida que se incremente el salario emocional en la entidad el desempeño laboral de los servidores se incrementará de la misma forma.

2. Se determinó que el nivel de salario emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José en el año 2023, es bajo en mayor proporción, pues representa el 74.1% del total de encuestados y medio en un 24.1%; por lo que se concluye que los servidores percibieron un ambiente poco favorable, con bajas oportunidades de desarrollo profesional y personal, además de carecer de flexibilidad laboral lo que limita la dualidad entre la vida personal y laboral.

3. Lo que indudablemente ha repercutido en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023; pues se determinó que existe un nivel bajo de desempeño representado por el 57.4% del total de encuestados y medio en un 40.7%; concluyendo que, en gran medida los servidores municipales no se encuentran desempeñando su labor diaria con eficiencia, cooperación y proactividad, incrementando los comportamientos laborales contraproducentes que afectan el correcto desarrollo de la entidad pública del distrito de San José.

4. Finalmente, se estableció que existe una relación positiva y significativa entre la variable de estudio salario emocional y las dimensiones de desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.782, 0.760 y 0.442, respectivamente, y un nivel de significancia de $p < 0.01$; esta relación evidencia que a medida se incremente el salario emocional en la entidad el desempeño en la tarea y el contextual también lo harán, disminuyendo los comportamientos laborales contraproducentes de los servidores que afectan la imagen y clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de San José y al Gerente Municipal, se recomienda, promover la implementación del salario emocional como política institucional, identificando las principales características del ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad que requieren los servidores, con la finalidad de aumentar los niveles de desempeño dentro de la entidad, cumpliendo así con las metas y objetivos institucionales.

2. Al Gerente Municipal, a través de la División de Administración y Finanzas, modernizar y efectivizar la gestión administrativa en materia de recursos humanos, alineando las políticas y objetivos organizacionales, en bienestar de los servidores de la entidad en el marco de la propuesta de innovación realizada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, impulsando la motivación y el crecimiento de los índices de rendimiento laboral en las entidades del sector público.

3. A la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San José en cooperación con la Unidad de Planificación, elaborar un informe técnico de caracterización respecto a la implementación del salario emocional dentro de la entidad y su impacto en el desempeño laboral, con la finalidad de preparar un plan de implementación gradual, con evaluaciones periódicas, considerando la estructura orgánica y las actividades planificadas en el instrumento de gestión estratégica, Plan Operativo Institucional de la MDSJ, con la finalidad de optimizar el rendimiento y mejorar el nivel de satisfacción del usuario.

4. A la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, a través de la Unidad de Informática, Estadística y Comunicaciones; organizar, promover y difundir capacitaciones y programas de formación de competencias y habilidades blandas para los servidores de la entidad, además de talleres de integración y socialización donde participen todos los servidores municipales, lo que mejorará de sobremanera el clima de la institución, reflejándose en su cultura y comportamiento organizacional, promoviendo la práctica de valores con ética y justicia social, en favor de la comunidad sanjosefana.

REFERENCIAS

- Alarcón, A., Quijate, J., Verástegui, K. y Torres, S. (2022). *Dimensiones de Salario Emocional para las Generaciones X e Y en Lima-Perú, 2021-2022* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://bit.ly/45s7zWc>
- Andrade, C. (2020). Sample Size and its Importance in Research. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(1), 102–103. <https://doi.org/g6nj>
- Blakeman, J. (2020). Words Matter Sex and Gender as Unique Variables in Research. *Advances in Nursing Science*, 45(3), 214–227. <https://doi.org/ktgt>
- Bravo, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://bit.ly/42cesZO>
- Carcausto, W. y Morales, J. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en revistas biomédicas peruanas indizadas. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(2), 166–170. <https://doi.org/kcrq>
- Díaz, G., Almorza, D. & González, G. (2023). How does Emotional Salary Influence Job Satisfaction? A Construct to be Explored. *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (23), 57–82. <https://doi.org/kccb>
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NOVA RUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/kccp>
- Foy, T., Dwyer, R., Nafarrete, R. Hammoud, M. & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/ggvrvd>
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: A Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1–18. <https://doi.org/ktgv>

- Green, P. Finkel, E., Fitzsimons, G., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37(2017), 1–18. <https://doi.org/d877>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6^{ta} ed.). Editorial McGraw Hill. <https://bit.ly/33ZWqNI>
- Hennekam, S. Richard, S. & Grima, F. (2020). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relations*, 42(3), 626–645. <https://doi.org/gh2hp6>
- Hidalgo, J. (2022). *Medición de Salario Emocional y Satisfacción Laboral en el personal de una Universidad de Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Digital SEK. <http://bitly.ws/FGY2>
- Hurtado, N. y Taquez, Y. (2020). *Salario emocional: Estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones* [Tesis de Grado, Universidad Católica]. Repositorio Institucional UniCatólica. <http://bitly.ws/FGIN>
- Inguillay, L., Tercero, S. y López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42–51. e-ISSN: 2737-6362
- Intriago, J. y Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 43(03), 59–75. <https://bit.ly/3nvHKn6>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., y van der Beek, A. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/f54tkx>
- Liu, T., Liu, Q. & Jiang, D. (2022). The Influence of Flexible Employment on Workers' Wellbeing: Evidence from Chinese General Social Survey. *Front Psychol*, 13(77), 15–98. <https://doi.org/kcrp>

- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18. <https://doi.org/j8z8>
- Moyano, L., Mendoza, R., Faugier, E., y Barajas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: Uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac Journal*, 22(1), 118–150. <https://doi.org/kb3k>
- Muñoz, M. y Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 2(16), 12–29. ISSN: 2602-8441.
- Navarro, A. (2019). *Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <http://bitly.ws/FGgp>
- Quevedo, C. y Orduz, Y. (2020). *Salario emocional en el desempeño laboral* [Tesis de Grado, Universidad de Pamplona]. Repositorio Institucional UP. <http://bitly.ws/FGvw>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L. y Centurión, C. (2021). Job Performance in the Public Sector: Reforms in the context of the pandemic. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 8(2), 772–781. <https://doi.org/kb3p>
- Ramdani, Z., Marliani, R., y Rahman, A. (2019). The Individual Work Performance Scale: A Psychometric Study and Its Application for Employee Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 405–414. <https://doi.org/d96s>
- Renteria, E. (2020). *Salario emocional en una entidad pública en el distrito de Jesús María, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://bit.ly/3BWr0ZR>
- Robbins, S., y Judge, T. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Editorial Pearson Prentice Hall. ISBN-13: 9780137687206.

- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101. <https://doi.org/kb29>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141–149. <http://bitly.ws/FGKh>
- Rodriguez, L. (2021). *Salario emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <http://bitly.ws/FGZL>
- Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R., y Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15–24. <https://bit.ly/42abq7e>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V. y Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 11(21). <https://doi.org/kb3z>
- Suong, H. (2021). Relations of public service motivation and job performance, evidence from Vietnam. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 385–402. <https://doi.org/ktgs>
- Stevenson, H. (2023). Professional learning and development: Fit for purpose in an age of crises? *Professional Development in Education*, 49(3), 399–401. <https://doi.org/kcrn>
- Tekke, M. (2019). The Highest Levels of Maslow's Hierarchical Needs: Self-actualization and Self-transcendence. *Journal of Qualitative Research in Education*, 7(4), 1704–1712. <https://doi.org/ktgp>
- Torres, D. y Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tendencias*, XXIX(1), 110–129. <https://doi.org/kb94>

- Torres, D. y Laverde, A. (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: Caso Villavicencio. *Criterio Libre*, 18(33), 111–125. <https://doi.org/kb28>
- Valdivia, M. (2018). La medición y el muestreo. En Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (Ed.). *Metodología de la Investigación Cuantitativa. Cualitativa y Redacción de Tesis* (5^{ta} ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3nt6ie4>
- Vásquez, D., Ríos, C., Santamaría, N., Gutiérrez, K., Camacho, F., Aguirre, I. y Estela, R. (2019). Estrategias organizacionales para fortalecer el clima laboral en la Escuela Profesional de Tecnología Médica – Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Chiclayo. *Revista de la Universidad del Zulia*, 10(28), 112–136. <http://bitly.ws/GbLN>
- Zheng, X., Ni, D., Liu, X. y Zhang, M. (2023). A mixed blessing? State mindfulness change, ego depletion and counterproductive work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(2), 308–331. <https://doi.org/ktgq>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición y valores
Salario Emocional	El salario emocional es definido como el conjunto de retribuciones y gratificaciones no monetarias que el trabajador recibe dentro de su entorno laboral; por tanto, es un factor clave en la satisfacción del servidor (Alarcón et al., 2022).	Salario emocional, compuesto por tres factores o satisfactores: ambiente, desarrollo y flexibilidad, los cuales buscan lograr bienestar emocional en el servidor y permiten su desarrollo profesional y familiar (Salvador et al, 2021).	Ambiente	Comunicación asertiva. Reconocimiento. Libertad. Compromiso. Empoderamiento. Pertenencia.	Escala de medición: Ordinal Valores: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Desarrollo	Línea de carrera por meritocracia. Formación y capacitación. Integración laboral.	
			Flexibilidad	Flexibilidad laboral. Equilibrio. Beneficios sociales.	
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la efectividad con la que se desarrolla una actividad, considerando los criterios establecidos dentro de las organizaciones, esta se mide por la capacidad que tenga la gestión en adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse constantemente (Rodríguez y Lechuga, 2019).	El desempeño laboral, se evalúa integrando tres dimensiones primordiales, desempeño en la tarea, contextual y los comportamientos laborales contraproducentes, los mismos que fueron planteado en el cuestionario de desempeño laboral individual elaborado por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, de Vet & van der Beek (Bravo, 2021).	Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo. Planificación y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Trabajo eficiente Iniciativa. Aceptar y aprender de la retroalimentación. Cooperación. Comunicación eficiente. Responsabilidad. Orientación al cliente. Creatividad. Asumir tareas desafiantes.	Escala de medición: Ordinal Valores positivos: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre Valores negativos: (5) Nunca (4) Casi nunca (3) A veces (2) Casi siempre (1) Siempre
			Desempeño contextual	Realizar cosas que dañen a la organización. Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores. Cometer errores de manera intencional.	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Realizar cosas que dañen a la organización. Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores. Cometer errores de manera intencional.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Salario Emocional

Responda y marque con veracidad:

Condición laboral:

Nombrado

Contratado

Régimen Laboral:

Decreto Legislativo 276

Decreto Legislativo 728

Decreto Legislativo 1057

Tiempo de servicio:

Menor a un año

Uno a tres años

Cuatro años a más

Los siguientes ítems están orientados para determinar el nivel de implementación del salario emocional dentro de la institución donde labora, lea cuidadosamente cada ítem que continuación se presenta y responda, considerando la siguiente escala de valoración:

LEYENDA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEM	Escala				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AMBIENTE					
1. Considero que los colaboradores dentro de la municipalidad se comunican de manera asertiva.					
2. Dentro de la institución, los jefes de área reconocen cuando los demás destacan en su labor.					
3. Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial.					
4. Los jefes comprenden cuando un trabajador se niega a cumplir una tarea que no va de la mano con su vocación.					
5. En la institución puede expresar de manera libre sus ideas, molestias y opiniones.					
6. Piensa a menudo en buscar otro trabajo.					
7. Los colaboradores pueden emplear su experiencia, inteligencia y creatividad al momento de brindar soluciones, sin tener que buscar la aprobación de los superiores.					
8. Se siente alegre de formar parte de la Municipalidad.					
9. Si presentara su renuncia, cree que su jefe o superior le pediría que se quede.					
DIMENSIÓN: DESARROLLO					
10. En la municipalidad, existen posibilidades de ascenso por meritocracia.					

11. La Municipalidad le brinda capacitaciones que después puede aplicar en su trabajo y en su vida personal.					
12. Lo toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la Municipalidad.					
13. Cuando despierta, le agrada la idea de ir a su trabajo y reunirse con sus compañeros.					
14. Has desarrollado un ambiente de camaradería y amistad con sus compañeros de trabajo.					
15. El Municipio realiza actividades de integración con todo el personal.					
DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD					
16. La Municipalidad brinda flexibilidad en el horario de trabajo si tuviera alguna emergencia o quisiera estudiar.					
17. Se puede pedir permiso para trámites bancarios, legales o de índole personal.					
18. Puede contar con descansos los fines de semana, feriados o días libres sin interrupciones por consultas laborales.					
19. Tiene pausas activas entre horas de trabajo que le permite compartir con sus compañeros de trabajo.					
20. Tiene la oportunidad de alimentarse durante la jornada laboral (horas de trabajo).					
21. La municipalidad cumple con todos los beneficios de ley para sus trabajadores.					

Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

Estimado (a) servidor de la Municipalidad Distrital de San José, el presente cuestionario busca obtener información referente al desempeño laboral individual, por lo que solicito su colaboración, respondiendo las siguientes interrogantes. Marque con un aspa (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

LEYENDA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEMS POSITIVOS	Escala				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN LA TAREA					
1. Considera que mejora constantemente la calidad de su trabajo y este se ve reflejado en el óptimo rendimiento de su área.					
2. Planifica y organiza su trabajo, de tal manera que lo termina a tiempo.					
3. Realiza las tareas encomendadas teniendo en cuenta las metas y resultados organizacionales.					
4. Prioriza las actividades a realizar en función a la importancia de las tareas asignadas.					
5. Realiza las tareas asignadas en el menor tiempo posible y haciendo un uso eficiente de recursos asignados					
6. Administra de forma adecuada su tiempo en el trabajo					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
7. Comienza una nueva tarea por su propia iniciativa.					
8. Asumo tareas o actividades desafiantes cuando están disponibles.					
9. Su jefe lo mantiene informado acerca de sus logros y aspectos que debe mejorar.					
10. Considera que trabajar de manera colaborativa ayuda al cumplimiento de las metas.					
11. Trasmite y comparte sus ideas, conocimientos e información de la manera más clara posible.					
12. Asume responsabilidades adicionales a su trabajo.					
13. Considera que su trabajo está orientado a satisfacer a los ciudadanos.					
14. Plantea soluciones creativas para resolver nuevos problemas.					
15. Se traza continuamente nuevos desafíos en su trabajo.					

ÍTEMS NEGATIVOS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES					
16. Se queja de asuntos sin importancia en el trabajo.					
17. Exagera los problemas que se presentan en el trabajo.					
18. Se enfoca en los aspectos negativos de su trabajo, en lugar de enfocarse en los aspectos positivos.					
19. Comenta con personas ajenas a la municipalidad, situaciones confidenciales que pueden dañar la imagen institucional.					
20. Comenta fuera de la municipalidad aspectos negativos de sus compañeros de trabajo.					
21. Realiza actividades negativas intencionales que pueden dañar la imagen de la municipalidad.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023

Investigadora: Vargas Rojas, Dayeli Maricielo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023”, cuyo objetivo es Determinar qué relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de San José.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación busca construir nuevo conocimiento, siendo aporte para la elaboración y estudio de futuras investigaciones que relacionan las variables, salario emocional y desempeño laboral en las instituciones públicas, brindando alternativas de solución que contribuyan en la mejora de la motivación intrínseca y por ende en el desempeño laboral.

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 la Investigadora [Vargas Rojas, Dayeli Maricielo] email **dmvargasv@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor [Arbulú Ballesteros, Marco Agustín] email **marbulub@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS BARBARAN VILLEGAS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de salario emocional en escala ordinal
Autores:	Janeth Elizabeth Salvador Moreno, María Elena Torrens Pérez, Vladimir Vega Falcón y Darwin Raúl Noroña Salcedo
Procedencia:	Adaptación peruana para su aplicación en servidores municipales
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.
Significación:	Está compuesta por la variable: Salario emocional, la cual consta de 03 dimensiones, 12 indicadores y 21 ítems. El objetivo es medir el salario emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral individual en escala ordinal
Autores:	Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C. W. de Vet y Allard J. van der Beek.
Procedencia:	Adaptación peruana por Martin Bryan Michael Bravo Espinoza (2021)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.
Significación:	Está compuesta por la variable: Desempeño laboral, la cual consta de 03 dimensiones, 17 indicadores y 21 ítems. El objetivo es medir el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Salario emocional**

Alarcón et al. (2022) refieren que el salario emocional es definido como el conjunto de retribuciones y gratificaciones no monetarias que el trabajador recibe dentro de su entorno laboral; por tanto, es un factor clave en la satisfacción del servidor.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Rodríguez y Lechuga (2019) precisan que el desempeño laboral es la efectividad con la que se desarrolla una actividad, considerando los criterios establecidos dentro de las organizaciones, esta se mide por la capacidad que tenga la gestión en adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse constantemente.

Variable	Dimensiones	Definición
Salario Emocional	Ambiente	Vásquez et al. (2019) lo definen como la percepción del colaborador respecto a las condiciones que ofrece la organización en relación a las necesidades que presenta el mismo, tiene como indicadores a la comunicación asertiva, reconocimiento, libertad, compromiso, empoderamiento y pertenencia.
	Desarrollo	Stevenson (2023) precisa que este se encuentra asociado al crecimiento del colaborador dentro de la organización desde la perspectiva de formación, capacitación y ascenso o línea de carrera, aunque para lograr un desarrollo profesional óptimo se requiere que las organizaciones proporcionen espacios de integración para el desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo en forma conjunta.
	Flexibilidad	Liu et al. (2022) la define como el conjunto de acciones que brindan satisfacción, bienestar y equilibrio al trabajador. Por tanto, estas dimensiones, tienen como finalidad mejorar considerablemente el bienestar emocional de los colaboradores.

Desempeño Laboral	Desempeño en la tarea	Koopmans et al. (2014) lo definen como el cumplimiento de compromisos y obligaciones contraídas de la actividad laboral caracterizada por la calidad con la que se desarrolla, la correcta planificación y organización, orientada a resultados y realizada de forma eficiente.
	Desempeño contextual	Koopmans et al. (2014) refieren que esta dimensión, presenta dos sub dimensiones, las interpersonales, las cuales se identificaron como indicadores a la iniciativa, retroalimentación y aprendizaje, cooperación y comunicación efectiva; y las organizacionales, las cuales son importantes debido al entorno con sus indicadores de responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y trabajos desafiantes.
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) precisa que, es el comportamiento pasivo y deliberado que de alguna manera vulnera los intereses de la organización y afecta el bienestar de los miembros de la organización; los indicadores más destacados de esta dimensión de gran interés investigativo son: negatividad excesiva, acciones que afectan a la organización, gerente o supervisor, e intencionalmente cometen errores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento los cuestionarios de la investigación “Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023”, elaborado por Vargas Rojas, Dayeli Maricielo en el año 2023. 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 se encuentra está relacionado con la dimensión que 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 éste.
	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

Variable del instrumento: Salario emocional

• **Primera dimensión: Ambiente**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Libertad	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Compromiso	6	4	4	4	
Empoderamiento	7	4	4	4	
Pertenencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Desarrollo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Línea de carrera por meritocracia	10	4	4	4	
Formación y capacitación	11	4	4	4	
Integración laboral	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Flexibilidad laboral	16	4	4	4	

	17	4	4	4	
Equilibrio	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
Beneficios sociales	21	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Flexibilidad**

Variable del instrumento: Desempeño laboral individual

- **Primera dimensión: Desempeño en la tarea**

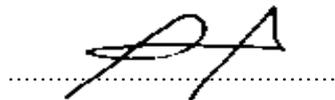
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad del trabajo	1	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	2	4	4	4	
Orientación a resultados	3	4	4	4	
Priorización del trabajo	4	4	4	4	
Trabajo eficiente	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Desempeño contextual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Aceptar y aprender de la retroalimentación	9	4	4	4	
Cooperación	10	4	4	4	
Comunicación eficiente	11	4	4	4	
Responsabilidad	12	4	4	4	
Orientación al cliente	13	4	4	4	
Creatividad	14	4	4	4	
Asumir tareas desafiantes	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Excesiva negatividad	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Realizar cosas que dañen a la organización	19	4	4	4	
Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores	20	4	4	4	
Cometer errores de manera intencional	21	4	4	4	



Mgtr. Barbarán Villegas Carlos

DNI N° 41363000

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral individual en escala ordinal
Autores:	Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C. W. de Vet y Allard J. van der Beek.
Procedencia:	Adaptación peruana por Martin Bryan Michael Bravo Espinoza (2021)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.
Significación:	Está compuesta por la variable: Desempeño laboral, la cual consta de 03 dimensiones, 17 indicadores y 21 ítems. El objetivo es medir el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Salario emocional**

Alarcón et al. (2022) refieren que el salario emocional es definido como el conjunto de retribuciones y gratificaciones no monetarias que el trabajador recibe dentro de su entorno laboral; por tanto, es un factor clave en la satisfacción del servidor.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Rodríguez y Lechuga (2019) precisan que el desempeño laboral es la efectividad con la que se desarrolla una actividad, considerando los criterios establecidos dentro de las organizaciones, esta se mide por la capacidad que tenga la gestión en adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse constantemente.

Variable	Dimensiones	Definición
Salario Emocional	Ambiente	Vásquez et al. (2019) lo definen como la percepción del colaborador respecto a las condiciones que ofrece la organización en relación a las necesidades que presenta el mismo, tiene como indicadores a la comunicación asertiva, reconocimiento, libertad, compromiso, empoderamiento y pertenencia.
	Desarrollo	Stevenson (2023) precisa que este se encuentra asociado al crecimiento del colaborador dentro de la organización desde la perspectiva de formación, capacitación y ascenso o línea de carrera, aunque para lograr un desarrollo profesional óptimo se requiere que las organizaciones proporcionen espacios de integración para el desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo en forma conjunta.
	Flexibilidad	Liu et al. (2022) la define como el conjunto de acciones que brindan satisfacción, bienestar y equilibrio al trabajador. Por tanto, estas dimensiones, tienen como finalidad mejorar considerablemente el bienestar emocional de los colaboradores.

Desempeño Laboral	Desempeño en la tarea	Koopmans et al. (2014) lo definen como el cumplimiento de compromisos y obligaciones contraídas de la actividad laboral caracterizada por la calidad con la que se desarrolla, la correcta planificación y organización, orientada a resultados y realizada de forma eficiente.
	Desempeño contextual	Koopmans et al. (2014) refieren que esta dimensión, presenta dos sub dimensiones, las interpersonales, las cuales se identificaron como indicadores a la iniciativa, retroalimentación y aprendizaje, cooperación y comunicación efectiva; y las organizacionales, las cuales son importantes debido al entorno con sus indicadores de responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y trabajos desafiantes.
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) precisa que, es el comportamiento pasivo y deliberado que de alguna manera vulnera los intereses de la organización y afecta el bienestar de los miembros de la organización; los indicadores más destacados de esta dimensión de gran interés investigativo son: negatividad excesiva, acciones que afectan a la organización, gerente o supervisor, e intencionalmente cometen errores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento los cuestionarios de la investigación “Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023”, elaborado por Vargas Rojas, Dayeli Maricielo en el año 2023. 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 se encuentra está relacionado con la dimensión que 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 éste.
	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

Variable del instrumento: Salario emocional

• **Primera dimensión: Ambiente**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Libertad	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Compromiso	6	4	4	4	
Empoderamiento	7	4	4	4	
Pertenencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Desarrollo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Línea de carrera por meritocracia	10	4	4	4	
Formación y capacitación	11	4	4	4	
Integración laboral	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Flexibilidad laboral	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Equilibrio	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
Beneficios sociales	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral individual

- **Primera dimensión: Desempeño en la tarea**

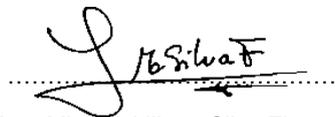
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad del trabajo	1	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	2	4	4	4	
Orientación a resultados	3	4	4	4	
Priorización del trabajo	4	4	4	4	
Trabajo eficiente	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Desempeño contextual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Aceptar y aprender de la retroalimentación	9	4	4	4	
Cooperación	10	4	4	4	
Comunicación eficiente	11	4	4	4	
Responsabilidad	12	4	4	4	
Orientación al cliente	13	4	4	4	
Creatividad	14	4	4	4	
Asumir tareas desafiantes	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Excesiva negatividad	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Realizar cosas que dañen a la organización	19	4	4	4	
Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores	20	4	4	4	
Cometer errores de manera intencional	21	4	4	4	



Mgtr. Miryam Liliana Silva Fiorentini

DNI N° 18110291

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

6. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	PABLO AGUILAR CHAVEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de salario emocional en escala ordinal
Autores:	Janeth Elizabeth Salvador Moreno, María Elena Torrens Pérez, Vladimir Vega Falcón y Darwin Raúl Noroña Salcedo
Procedencia:	Adaptación peruana para su aplicación en servidores municipales
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.
Significación:	Está compuesta por la variable: Salario emocional, la cual consta de 03 dimensiones, 12 indicadores y 21 ítems. El objetivo es medir el salario emocional en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño laboral individual en escala ordinal
Autores:	Linda Koopmans, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henrica C. W. de Vet y Allard J. van der Beek.
Procedencia:	Adaptación peruana por Martin Bryan Michael Bravo Espinoza (2021)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San José.
Significación:	Está compuesta por la variable: Desempeño laboral, la cual consta de 03 dimensiones, 17 indicadores y 21 ítems. El objetivo es medir el desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José.

9. Soporte teórico

• Variable 1: Salario emocional

Alarcón et al. (2022) refieren que el salario emocional es definido como el conjunto de retribuciones y gratificaciones no monetarias que el trabajador recibe dentro de su entorno laboral; por tanto, es un factor clave en la satisfacción del servidor.

• Variable 2: Desempeño laboral

Rodríguez y Lechuga (2019) precisan que el desempeño laboral es la efectividad con la que se desarrolla una actividad, considerando los criterios establecidos dentro de las organizaciones, esta se mide por la capacidad que tenga la gestión en adaptarse, sostenerse, crecer y renovarse constantemente.

Variable	Dimensiones	Definición
Salario Emocional	Ambiente	Vásquez et al. (2019) lo definen como la percepción del colaborador respecto a las condiciones que ofrece la organización en relación a las necesidades que presenta el mismo, tiene como indicadores a la comunicación asertiva, reconocimiento, libertad, compromiso, empoderamiento y pertenencia.
	Desarrollo	Stevenson (2023) precisa que este se encuentra asociado al crecimiento del colaborador dentro de la organización desde la perspectiva de formación, capacitación y ascenso o línea de carrera, aunque para lograr un desarrollo profesional óptimo se requiere que las organizaciones proporcionen espacios de integración para el desarrollo de pensamiento crítico y reflexivo en forma conjunta.
	Flexibilidad	Liu et al. (2022) la define como el conjunto de acciones que brindan satisfacción, bienestar y equilibrio al trabajador. Por tanto, estas dimensiones, tienen como finalidad mejorar considerablemente el bienestar emocional de los colaboradores.

Desempeño Laboral	Desempeño en la tarea	Koopmans et al. (2014) lo definen como el cumplimiento de compromisos y obligaciones contraídas de la actividad laboral caracterizada por la calidad con la que se desarrolla, la correcta planificación y organización, orientada a resultados y realizada de forma eficiente.
	Desempeño contextual	Koopmans et al. (2014) refieren que esta dimensión, presenta dos sub dimensiones, las interpersonales, las cuales se identificaron como indicadores a la iniciativa, retroalimentación y aprendizaje, cooperación y comunicación efectiva; y las organizacionales, las cuales son importantes debido al entorno con sus indicadores de responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y trabajos desafiantes.
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) precisa que, es el comportamiento pasivo y deliberado que de alguna manera vulnera los intereses de la organización y afecta el bienestar de los miembros de la organización; los indicadores más destacados de esta dimensión de gran interés investigativo son: negatividad excesiva, acciones que afectan a la organización, gerente o supervisor, e intencionalmente cometen errores.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento los cuestionarios de la investigación “Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023”, elaborado por Vargas Rojas, Dayeli Maricielo en el año 2023. 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 se encuentra está relacionado con la dimensión que 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 éste.
	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

Variable del instrumento: Salario emocional

• **Primera dimensión: Ambiente**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva	1	4	4	4	
Reconocimiento	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Libertad	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Compromiso	6	4	4	4	
Empoderamiento	7	4	4	4	
Pertenencia	8	4	4	4	
	9	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Desarrollo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Línea de carrera por meritocracia	10	4	4	4	
Formación y capacitación	11	4	4	4	
Integración laboral	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Flexibilidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Flexibilidad laboral	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
Equilibrio	18	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
Beneficios sociales	21	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral individual

- **Primera dimensión: Desempeño en la tarea**

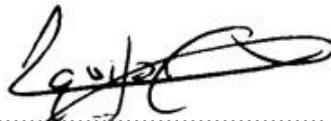
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad del trabajo	1	4	4	4	
Planificación y organización del trabajo	2	4	4	4	
Orientación a resultados	3	4	4	4	
Priorización del trabajo	4	4	4	4	
Trabajo eficiente	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Desempeño contextual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Iniciativa	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Aceptar y aprender de la retroalimentación	9	4	4	4	
Cooperación	10	4	4	4	
Comunicación eficiente	11	4	4	4	
Responsabilidad	12	4	4	4	
Orientación al cliente	13	4	4	4	
Creatividad	14	4	4	4	
Asumir tareas desafiantes	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Excesiva negatividad	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Realizar cosas que dañen a la organización	19	4	4	4	
Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores	20	4	4	4	
Cometer errores de manera intencional	21	4	4	4	



Mgtr. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ

DNI N° 44852440

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

a. Confiabilidad del cuestionario de Salario emocional

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa informático SPSS. Respecto a la variable salario emocional, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 21 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.92	21

b. Confiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral

En cuanto a la variable desempeño laboral, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 21 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.96	21

Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20184047889
Municipalidad Distrital de San José	
Nombre del Titular o Representante legal:	
CAP PNP(r) César Augusto Chávez Paz	DNI: 41661712

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023	
Nombre del Programa Académico:	Administración	
Autor:	DNI:	
Dayeli Maricielo Vargas Rojas	72806906	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San José 19 de mayo del 2023.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSÉ
PACASMAYO LA LIBERTAD

César Augusto Chávez Paz
ALCALDE

Firma y sello: _____

CAP PNP(r) César Augusto Chávez Paz

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023

Autor(es): Dayeli Maricielo Vargas Rojas

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Pacasmayo, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_CHE_C3_04

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: lchuquitucoco@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Salario emocional y desempeño laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de San José, 2023", presentado por el autor Dayeli Maricielo Vargas Rojas, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	