



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La Victoria, Lima, año 2023.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

García Lozano, Keeith Heiner (orcid.org/0000-0002-1182-318X)

ASESOR:

Dr. De la Torre Collao, Cristhians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis dedicó a mi madre, a toda mi familia, que es mi mayor fuente de apoyo y motivación cuando más lo necesito.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme tener la oportunidad de seguir con mis estudios profesionales.

Agradezco que la Facultad de Administración de la Universidad César Vallejo me haya brindado la oportunidad de avanzar profesionalmente y ayudarme a alcanzar mis objetivos.

Agradezco los consejos e inspiración del doctor como mi asesor de investigación para el desarrollo de la presente tesis y todos los que fueron parte, para llevar esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DE LA TORRE COLLAO CRISTHIAN OMAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y rendimiento laboral en Trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La victoria, Lima, año 2023.", cuyo autor es GARCIA LOZANO KEEITH HEINER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRISTHIAN OMAR DE LA TORRE COLLAO DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-8313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 02-12-2023 16:01:52

Código documento Trilce: TRI - 0663390



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA LOZANO KEEITH HEINER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario emocional y rendimiento laboral en Trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La victoria, Lima, año 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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
GARCIA LOZANO KEEITH HEINER : 70119749 ORCID: 0000-0002-1182-318X	Firmado electrónicamente por: KGARCIALO01 el 12- 12-2023 16:20:32

Código documento Trilce: INV - 1522986



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstrac	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.1.1 Tipo de investigación:	18
3.1.2 Diseño de investigación:	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.3.1. Población:	22
3.3.2. Muestra:	22
3.3.3. Muestreo:	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Análisis descriptivo	27
4.2. Análisis inferencial	36
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIÓN	45
VII. RECOMENDACIÓN	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	51

Anexo 1. Matriz de consistencia	51
Anexo 2. Matriz De Operacional	53

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución según dato sociodemográfico Sexo .	27
Tabla 2 Distribución según dato sociodemográfico Tiempo de servicio.	28
Tabla 3 Distribución según dato sociodemográfico Grado académico.	29
Tabla 4 Distribución según variable salario emocional.	30
Tabla 5 Distribución según la dimensión oportunidad laboral.	31
Tabla 6 Distribución según la dimensión bienestar laboral.	32
Tabla 7 Distribución según la dimensión entorno laboral.	33
Tabla 8 Distribución según variable rendimiento laboral.	34
Tabla 9 Distribución según la dimensión competencia laboral.	35
Tabla 10 Distribución según la dimensión productividad laboral.	36
Tabla 11 Prueba de normalidad.	37
Tabla 12 Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis general.	38
Tabla 13 Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 1.	39
Tabla 14 Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 2.	40
Tabla 15 Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 3	41

Índice de figuras

Figura 1 Distribución según dato sociodemográfico Sexo	27
Figura 2 Distribución según dato sociodemográfico Tiempo de servicio.	28
Figura 3 Distribución según dato sociodemográfico Grado académico .	29
Figura 4 Distribución según variable salario emocional.	
Figura 5 Distribución según dimensión oportunidad laboral.	31
Figura 6 Distribución según dimensión oportunidad laboral.	32
Figura 7 Distribución según dimensión entorno laboral.	33
Figura 8 Distribución según variable rendimiento laboral.	34
Figura 9 Distribución según dimensión competencia laboral.	35
Figura 10 Distribución según dimensión productividad laboral .	36

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en una población de 40 trabajadores de una empresa de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023. Nivel relacional, investigación básica, diseño no experimental y enfoque hipotético-deductivo. De acuerdo a los hallazgos, existe una conexión moderadamente positiva entre la variable desempeño laboral y la variable salario emocional, con un p-valor para la prueba de correlación de Pearson menor a 0.05 y un valor de correlación de 0.437. Entre para llegar a la conclusión de que existe una asociación medianamente favorable entre el salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de carga pesada en la región de La Victoria, Perú, 2023, se determina validar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Salario emocional, rendimiento laboral, organizaciones, colaboradores.

Abstrac

The objective of the research was to determine the relationship between emotional salary and work performance in a population of 40 workers of a company of a heavy load company in the district of La Victoria - Peru, 2023. Relational level, basic research, non-experimental design and hypothetical-deductive approach. According to the findings, there is a moderately positive connection between the work performance variable and the emotional salary variable, with a p-value for Pearson's correlation test of less than 0.05 and a correlation value of 0.437. In order to reach the conclusion that there is a moderately favorable association between emotional salary and job performance in the workers of a heavy cargo company in the region of La Victoria, Peru, 2023, it is determined to validate the alternative hypothesis and reject the null hypothesis.

Keywords: Emotional salary, work performance, organizations, employees.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia del trabajo en la sociedad, incluidas las familias, las organizaciones y el conjunto de la economía, es inequívoca. El concepto de trabajo constituye un elemento fundamental que influye profundamente tanto en nuestras propias rutinas diarias como en el marco general de la sociedad. Esta introducción pretende examinar el concepto de trabajo, rastreando sus orígenes históricos y analizando su impacto en diversas facetas de la sociedad contemporánea. El trabajo, en su esencia, encarna el esfuerzo humano dirigido a la creación de bienes tangibles, la prestación de servicios o la adquisición de conocimientos. El concepto que nos ocupa tiene su origen en los anales de la historia de la humanidad, ya que los individuos llevan mucho tiempo dedicándose a diversas formas de trabajo para satisfacer sus necesidades fundamentales.

A lo largo de la historia, la naturaleza del empleo ha experimentado una importante transformación, pasando de tareas rudimentarias destinadas a la supervivencia básica a intrincadas y variadas profesiones que abarcan un amplio espectro de empresas y sectores. La importancia del trabajo en la sociedad se caracteriza por su naturaleza multidimensional. A nivel individual, sirve como mecanismo para generar dinero y cumplir con las obligaciones personales y familiares. El trabajo es un pilar esencial de la estabilidad económica y desempeña un papel fundamental en la calidad de vida de las familias. A nivel organizativo, el trabajo sirve de catalizador principal para el funcionamiento y la expansión de las empresas, contribuyendo así al desarrollo general de la economía. El trabajo desempeña un papel fundamental en la generación de prosperidad económica en un marco más amplio. Desempeña un papel sustancial en el Producto Interior Bruto (PIB) de un país y facilita el desarrollo y la prosperidad de la nación. Además, el trabajo ha experimentado cambios significativos tanto en su estructura como en su organización a lo largo de la historia, desde las primeras civilizaciones agrarias hasta la llegada de la revolución industrial y, más contemporáneamente, la era digital. Según la Organización Internacional de Trabajo (2014), explica que el trabajo no es un bien que pueda trocarse por el mayor beneficio o el menor precio, igual que una manzana o un televisor no son objetos inanimados. Es esencial para la existencia cotidiana de todos y constituye la piedra angular de su humanidad,

bienestar y dignidad. La provisión de empleo y de entornos en los que los empleados puedan trabajar con total libertad, seguridad y dignidad debe formar parte del crecimiento económico. El interés por comprender cómo afecta el salario emocional al rendimiento laboral, que cada vez se considera más esencial en el lugar de trabajo.

En el contexto internacional, Reconociendo la importancia de la retribución y el compromiso de los empleados, muchas empresas han empezado a poner en marcha métodos para aumentar la retribución emocional de su plantilla, en otra Parte la empresa reclutadora Infobos España (2020), indicó en su estudio sobre los requisitos de contratación y las intenciones de cambio de empleo, es decir, el 79% de las veces, los motivos de un empleado para cambiar de empleo son de naturaleza económica. Los otros dos motivos más citados en este contexto son encontrar un mejor horario (55%), o equilibrar las obligaciones personales y profesionales (54%), Según estudios de la consultora inglesa PageGroup (2021), sobre la remuneración al 2021, Más de la mitad de los empleados (53%) cree que sus empleadores no apoyaron su crecimiento profesional ni su formación. Aquí, el salario emocional entra como variable, conteniendo elementos que no requieren mucha inversión por parte de los empleadores, pero parte de estos beneficios requieren voluntad y acción por parte de los directivos. Estos resultados demuestran que, a escala global, el salario emocional no recibe la atención adecuada, así mismo de acuerdo al portal Eurofond (2015). Aunque aquí pueden intervenir muchos factores, está claro que la satisfacción, la motivación y la lealtad de los empleados desempeñan un papel importante. Esto se debe a que los trabajadores más motivados pueden sentirse más apreciados, lo que podría conducir a un mayor nivel de dedicación a sus puestos de trabajo, también Según las referencias presentadas el trabajador también valora factores que van más allá de un salario monetario, tales como como flexibilidad horaria de trabajo, oportunidades de formación, sociales beneficios ambiente, desde otro entender se puede decir que se busca bienestar laboral. Desde ese punto de partida se proporciona salario emocional, el incentivo físico o intangible no supone un gasto elevado para la empresa. Esto demuestra una situación en la que todos ganan, ya que el empleado aumentará su compromiso y motivación, lo que repercutirá directamente en su productividad. Como se sabe desde la perspectiva teórica, es

muy importante mantener la motivación de los empleados en el lugar de trabajo, ya que esto ayuda a que el rendimiento de los empleados sea mucho más eficiente, ya que un empleado feliz suele ser más productivo.

A nivel nacional en Perú, aunque la palabra todavía no es especialmente conocida, cada vez más empresas empiezan a prestar atención a la compensación emocional como medio de mejorar el lugar de trabajo y aumentar la productividad. Se ha demostrado que el rendimiento laboral y la retención del talento están estrechamente correlacionados con la satisfacción en el trabajo y el compromiso del personal. Para la consultora peruana Dech (2021), En los resultados de una ampliación de una encuesta realizada a más de 300 empleados de empresas del sector privado peruano para conocer sus opiniones sobre las debilidades y desafíos que ha traído el trabajo a distancia, se descubrió que el 73% de los trabajadores encuestados en Perú quiere cambiar de trabajo, de los cuales el 26% de los trabajadores dijo que la principal razón sería el agotamiento y el estrés por realizar su trabajo con más intensidad que antes de la pandemia, no poder desconectarse de todo, Sin embargo, el 24% de los encuestados afirmaron que se marcharían por el ambiente y la cultura de trabajo desfavorables. Mientras tanto, el 20% de los encuestados dijeron que dejarían sus puestos debido a la agitación política y la inestabilidad comercial que la epidemia ha causado en la nación. También es importante señalar que la encuesta muestra que el 15% de los trabajadores dejarían la empresa porque quieren un salario mejor, el 8% porque quieren establecer su propio negocio y el 7% porque quieren avanzar en sus carreras y asumir nuevos retos. Esto demostró que los empleados no sólo querían obtener ventajas económicas de sus lugares de trabajo, sino que también esperaban mayores beneficios de sus empleadores. Estos factores podían influir favorable o negativamente en el rendimiento de las personas en el trabajo; también De acuerdo al portal de recursos humano infocapital humano (2016), y la encuesta de satisfacción laboral desarrollada en ese año, ¿Está satisfecho en su trabajo? obtuvo un 76% de respuestas desfavorables entre los encuestados. De este porcentaje, el 22% dijo que es porque no tienen un trabajo estimulante, el 20% dijo que su lugar de trabajo no es un buen lugar para trabajar, el 19% dijo que su jefe no es un buen líder, el 12% dijo que es porque no están contentos con su salario, el 10% dijo que su empleador no reconoce sus logros. Esto podría ser una prueba de que hay

mucho que reforzar, como las condiciones psicológicas de los trabajadores, los incentivos a la formación y la remuneración.

En Piura (Cárdenas, 2018), Los resultados sugieren que, dentro de una cohorte de empleados, los factores que obtuvieron niveles relativamente más bajos de aceptación fueron el Desempeño de la tarea (6%), la Relación con la autoridad (6%) y las Relaciones sociales (3%). Aunque estos porcentajes pueden no ser sustanciales, es importante reconocer y considerar aquellos factores que rondan el umbral del 10%. A pesar de la ausencia de una estrategia formalizada para la implantación del Salario Emocional por parte de la entidad, los resultados indican que este concepto se ha aplicado de forma práctica, lo que se ha traducido en una influencia favorable en la satisfacción laboral de los empleados. En particular, los factores Desempeño de la Tarea, Desarrollo Personal y Relación con la Autoridad son los que han obtenido mayores niveles de aceptación, con porcentajes del 91%, 77% y 65% respectivamente. Los obstáculos profesionales actuales, la evolución de la dinámica interpersonal con colegas y superiores y los cambios en las políticas organizativas han contribuido a una respuesta organizativa positiva a pesar de las limitaciones internas y externas.

A nivel provincial en Lima (Anaya et al., 2022) encontró en la empresa PSP S.A.C respecto al "Salario emocional", el 98% que la empresa nunca proporciona capacitaciones orientadas a reforzar el trabajo diario, y que su jefe inmediato no contribuye en su crecimiento personal y laboral; la remuneración no está asignada de acuerdo al desempeño y logro; y que casi nunca la empresa se preocupa por su salud laboral. Asimismo, respecto al "Rendimiento laboral", el 58% casi nunca el personal tiene la actitud para innovar en el trabajo. Y el 48% casi nunca los resultados propuestos, son los resultados obtenidos.

En Lima (Espinoza, 2018) encontró en una entidad pública del estado que del total de los trabajadores (105) el 0,95% de trabajadores aprecian 49 el salario emocional como malo; el 20,95% valoran como regular; el 67,62%, de trabajadores lo ven como bueno y el 10.48%, concentra a trabajadores, para quienes el salario emocional es muy bueno en el hospital de Huaral. Con respecto al desempeño laboral el 0,95% se encuentra con desempeño laboral deficiente; el 25,71% se aprecia en un nivel de poco eficiente; en el 52,38% de los trabajadores el nivel es eficiente y el 20,95%, tienen desempeño laboral muy eficiente en el hospital Huaral.

Dentro de la empresa de transporte pesada Servís Piura S.A, se han observado que la entidad de estudio no presta el debido seguimiento al bienestar emocional de sus colaboradores, esto se percibe en la falta de motivación de los colaboradores frente a sus responsabilidades asignadas, actitud que va en aumento cada día, el cual podría estar afectando el rendimiento de los colaboradores, también se puede mencionar que no existen políticas sobre líneas de carrera, el cual genera pocas oportunidades de desarrollo dentro de la entidad, por lo cual ejecuta pocas o nulas acciones para mantener y promover el bienestar de sus empleados, lo cual lleva también a que de alguna manera se perciba un entorno laboral poco adecuado. Por tal motivo se han tomado dichas variables como caso de estudio a fin de conocer la correlación que tienen dentro de la empresa Servís Piura S.A.

Formulación del problema: ¿Cual la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023?, En relación a los Problemas específicos planteados se tiene a) ¿Cuál es la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria Perú, 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria Perú, 2023?,c) ¿Cuál es la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023?.

En la justificación de la investigación: Sampieri y Mendoza (2018), la justificación del estudio "describe el propósito por el cual se realizó la investigación, el cual se sustenta en la producción de evidencia. La justificación es la forma en que demostraremos la pertinencia y utilidad del estudio." (p. 45). Respecto a la Justificación teórica, se percibe que se encuentran relacionados. La teoría de Maslow, por ejemplo, sugiere que los empleados tienen necesidades más allá del salario financiero y que el cumplimiento de estas necesidades no monetarias puede mejorar su satisfacción y rendimiento laboral. Otros enfoques teóricos, también sugieren que la equidad en el trato de los empleados puede influir en su rendimiento laboral. Desde ese análisis la investigación buscara justamente reafirmar las teorías existentes o aportar nuevos conocimientos. Respecto a la justificación práctica,

dedicación de los empleados, felicidad laboral y salud emocional son elementos clave para aumentar su rendimiento y su productividad en el trabajo. Por lo tanto, las empresas pueden mejorar su rendimiento laboral, los resultados que se obtengan dentro de la presente investigación contribuye justamente a conocer mejor la forma como se comportan las variables de estudio dentro de la entidad. Desde el punto de la justificación metodológica. Por lo tanto, a partir de los datos obtenidos se pueden crear metodologías que coadyuven a mejorar el rendimiento laboral a través del uso del salario emocional. La justificación social, son importantes para la calidad de vida y para la sostenibilidad de la empresa. Las empresas que ofrecen un salario emocional justo y equitativo a sus empleados pueden mejorar la satisfacción laboral y el bienestar emocional de estos, lo que a su vez puede contribuir a una mejor calidad de vida. Desde esa perspectiva se buscó conocer los aspectos fenomenológicos de las variables dentro de la entidad para comprender inciden entre sí y como eso puede afectar en la entidad.

Para la presente investigación se tomó como objetivo general determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023. En cuanto a los objetivos específicos se definieron como: a) Determinar la relación la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023, b) Determinar la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023,c) Determinar la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

En tanto para la hipótesis general se traza lo siguiente: Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023. Mientras que para las hipótesis específicas se tiene: (a) Existe relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023, (b) Existe relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023 y (c) Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante indicar los hallazgos reportados a nivel internacional en tanto Ávila (2021), objetivo investigar el impacto de la compensación emocional en la satisfacción de los empleados de la empresa pública EMAPAL EP del cantón Azogues. Como instrumentos de investigación se utilizaron de manera cualitativa el Cuestionario de Satisfacción Laboral. La muestra incluyó 80 empleados gubernamentales. Los resultados mostraron una correlación sustancial entre la satisfacción laboral y el salario emocional. Como se mencionó anteriormente, la mayor parte de los miembros del personal administrativo encuestados (73%) son trabajadores que ganan entre 527 y 600 dólares al año, lo que equivale a los servidores públicos de los servicios 1 y 2. Los supervisores y directivos constituyen una fracción relativamente pequeña de la mano de obra estudiada, ya que representan alrededor del 1% y el 5% de los que tienen salarios superiores a 1.200 dólares, respectivamente. En conclusión, también se demostró que las mujeres y los trabajadores con menos de 10 años de experiencia en la organización tienen una mayor satisfacción laboral.

Ayala, et al (2022), Escogieron como objetivo de su investigación determinar cómo la compensación emocional afecta el nivel de satisfacción y confort de los trabajadores de la empresa Proaire S.A.S., con sede en Bogotá. Para realizar este estudio se utilizó un diseño descriptivo y métodos correlacionales. Como muestra se tomaron 15 empleados, de los cuales 10 son hombres y 5 mujeres que laboran en esta organización, los cuales fueron sometidos a entrevistas estructuradas, las cuales permitieron la recolección de datos de manera subjetiva. Debido a esto último, pudo sacar la conclusión de que los asistentes de la organización no están del todo contentos, y sugieren que es probable la adopción del programa, ya que mejoraría el lugar de trabajo y tendría un impacto en su bienestar personal. Los principales resultados, producción, mostraron que 2 están totalmente de acuerdo, 10 de acuerdo, 3 indecisos, 0 en desacuerdo y 0 totalmente en desacuerdo, con un total de 15 participantes.

Martin et al. (2022), El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso de los empleados en una organización industrial peruana. Para llevar a cabo la investigación se utilizó un diseño correlacional,

cuantitativo, fundacional y no experimental. Mediante un muestreo censal, se seleccionó una muestra de 228 trabajadores de una empresa industrial peruana. Para operacionalizar la encuesta se utilizó un cuestionario de salario emocional de 30 ítems y una escala de compromiso UWES de 15 ítems. El 52,19% (119) de los encuestados juzgó la variable salario emocional como inadecuada, el 27,19% (119) como insuficiente y el 27,19% (119) como baja, según los datos descriptivos, el 27,63% (63) de medio y el 20,18% (63) de bajo, mientras que el 54,82% (125) lo calificó de medio, el 30,26% (69) de bajo y el 14,91% (34) de alto. Concluyendo que, Aumentar el grado de renta emocional impulsará el engagement en los empleados de una organización industrial peruana, como demuestra la baja asociación directa entre salario emocional y engagement ($\rho = 0,322$; $p\text{-valor} = 0,000-0,05$).

Granja et al. (2022), Mediante el uso de una técnica de medición validada, su objetivo era determinar el nivel de percepción de los componentes que afectan a la compensación emocional y a la satisfacción laboral. En una investigación descriptiva, se utilizaron dos encuestas; la primera, sobre compensación emocional, incluía cinco elementos y se elaboró examinando estudios anteriores, y la segunda, sobre satisfacción global, se tomó de un estudio autorizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales español y tiene tres factores. Los resultados de las dos encuestas tras el análisis factorial vinieron dados por el género, la ubicación en la estructura organizativa y la antigüedad institucional, siendo la principal conclusión la fuerte reacción favorable de los encuestados al componente de Entorno Laboral. En resumen, Los resultados corroboran el alto nivel de satisfacción independientemente de la cantidad de tiempo que trabajen, lo que demuestra que todas las trabajadoras se sienten reconocidas en determinadas áreas y que tener un entorno de trabajo agradable es el aspecto más importante a la hora de realizar sus tareas y obligaciones. Es importante realizar una investigación más profunda sobre el nivel de percepción en las dos encuestas realizadas a trabajadoras para poder tomar medidas preventivas a la luz de estos resultados.

Mejía (2022), El objetivo de este estudio fue conocer la relación entre la compensación emocional y el estrés en el trabajo de enfermería en un hospital público de Quito. Este estudio de investigación es un simple estudio transversal

correlacional no experimental. Se utilizó un muestreo de conveniencia o probabilístico para elegir a las 134 enfermeras que componían la muestra. Según los resultados, sólo el 15,7% de los trabajadores pensaba que la retribución emocional era buena, y sólo el 36,6% pensaba que era típica. Según los niveles de estrés de los empleados, el 29% de ellos estaban ansiosos, el 31% moderadamente presionados, el 25% apenas preocupados y el 16% muy estresados. Se ha demostrado que existe una relación sustancial entre el estrés laboral y el salario emocional.

Acerca de los estudios previos en el país, se menciona el estudio de Ortega (2020), cuyo propósito radicó en examinar la conexión entre la retribución afectiva y los niveles de eficacia, empleando como instancia de análisis el Distrito Veintiséis de Octubre en Piura, Perú, durante 2018. Existe evidencia que respalda la existencia de una relación entre la gratificación emocional y la capacidad de generar resultados productivos. Esta conclusión se sustenta en una metodología cualitativa y en técnicas como un diseño experimental transversal, el uso de una fórmula de elementos finitos, métodos de recolección de datos y encuestas. Se descubre que la mayor eficacia en el trabajo está muy influida por la retribución. Las conclusiones indican que, aunque el vínculo entre la retribución emocional y la eficacia es relativamente débil ($r=0,3$), es significativo ($\text{Sig}0,05$). Cabe destacar, no obstante, que esta retribución sí aumenta considerablemente ($r=0,306$, $\text{Sig. } 0,05$) la productividad laboral. Llegando a la conclusión No se aprecia ninguna relación entre los equipos de trabajo y de seguridad. Los hallazgos también indican que, aunque posee relevancia estadística (p -valor de $0,3$), la conexión entre un ambiente laboral favorable y el nivel de efectividad, con un coeficiente de correlación de $0,248$, no es resultado del azar.

En una investigación previa, Rodríguez (2018) se propuso principalmente analizar la correlación entre la compensación emocional y el desempeño en el ámbito laboral dentro de Makro Supermayorista S.A. en Santa Anita durante el año 2018. Este estudio adopta un enfoque transversal sin experimentación, con un método descriptivo-correlativo. La encuesta fue utilizada como medio de investigación, y la muestra estuvo compuesta por 123 participantes de la organización en su totalidad. Para evaluar la normalidad de las variables y dimensiones, se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov, mientras que el análisis

inferencial se llevó a cabo mediante la correlación de Rho Spearman. El análisis, mencionado en la fuente de Corvera (2019), destacó una conexión sólida entre el reconocimiento emocional y la eficiencia en el ámbito laboral (con un valor de p igual a 0.000, un nivel de significancia de 0.05 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.596, que indica una relación positiva de magnitud moderada). La finalidad principal de este estudio fue evaluar los sentimientos experimentados por los empleados en la sede de la institución financiera "Nuestra Señora del Rosario" en relación con su gratificación emocional, y cómo esta influenció su rendimiento laboral durante el año 2019. El estudio utilizó enfoques de investigación correlacional, transversal y no experimental. La muestra, conformada por 55 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario de Cajabamba, representó a los 78 participantes de la investigación. En lugar de emplear una selección aleatoria, se utilizó una muestra de conveniencia para elegir a estas personas. La compensación emocional y el rendimiento laboral fueron los dos enfoques empleados en esta investigación para recopilar datos. La encuesta sobre el rendimiento laboral tuvo un alfa de 0,895 y la encuesta sobre la compensación emocional tuvo un alfa de 0,822, ambas obtenidas mediante el programa estadístico SPSS 24. Los instrumentos fueron validados por especialistas y su fiabilidad. La conclusión más contundente de la investigación apoya la afirmación de que los trabajadores serían más productivos en el 2019 si obtienen un ingreso emocional adicional a su remuneración normal.

según Barrón (2020), El propósito de este estudio fue determinar si existe o no una correlación entre la compensación emocional y la retención de los trabajadores de campo en las bodegas de Pisco-Ica. Este trabajo emplea un análisis descriptivo, cualitativo y correlacional en profundidad de la hipótesis deductiva. Se eligió al azar a 110 de los 339 empleados de campo de las cuatro empresas vinícolas de Pisco que fueron interrogados para esta investigación. El trabajo de campo de 2019 tuvo lugar entre febrero y marzo. Como medio de recolección de datos se aplicó a la muestra una encuesta con 61 preguntas y calificaciones en escala Likert. (Había 30 preguntas sobre la variable Retención de Empleados y 31 sobre la variable Compensación Emocional). Utilizando la aplicación SPSS 25, los datos se procesaron estadísticamente. Los autores de la presente investigación llegan a esta conclusión donde las variables están altamente

correlacionadas (rho de Spearman = 0.799, p-valor = 0.00 0.01).

para Anaya y Astuhamán (2020), El propósito de este estudio fue examinar la conexión entre la compensación emocional de los millennials y su nivel de satisfacción laboral en la industria bancaria de Lima Metropolitana en 2019. Debido a que los millennials constituyen una parte considerable de la fuerza laboral y comparten un rasgo que ha ganado amplia atención: la propensión a cambiar de trabajo con frecuencia. El objetivo de este análisis de correlación es explorar no solo la naturaleza de la relación entre las dos variables, sino también los elementos que ejercen influencia sobre cada una de ellas. La muestra está conformada por 377 individuos de la generación millennial, todos empleados en cuatro prominentes instituciones financieras en Perú (Banco de Crédito del Perú, BBVA, Scotiabank e Interbank). Para recopilar los datos requeridos para el análisis, se empleó un cuestionario como herramienta de encuesta, el cual incorporó las dimensiones de compensación emocional y satisfacción laboral delineadas por las investigaciones de Lee, Yang y Li (2017), así como Padilla (2016). El cuestionario constó de 48 interrogantes, todos evaluados en una escala de 5 puntos según el formato Likert. Los resultados indican que existe una correlación significativamente positiva entre la gratificación emocional y el nivel de satisfacción laboral en los millennials que desempeñan funciones en el sector bancario en la región metropolitana de Lima durante 2019, evidenciando un valor de 0.727 que refleja una fuerte correlación causal positiva. Este hallazgo da credibilidad a la hipótesis alternativa planteada, es decir, que elevar la compensación emocional también eleva la satisfacción laboral de los millennials, De la misma forma, se plantea las teorías de Salario Emocional

Según Santander (2021), la Asociación Española para la Calidad define la compensación emocional como "conceptos relacionados con la retribución de los empleados en los que se incluyen factores no monetarios para satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando así su calidad de vida y fomentando la armonía en el lugar de trabajo". Dicho de otro modo, el término se refiere a los beneficios del trabajo que no se reflejan en el título, como una comida gratis o un ambiente de trabajo agradable. Y es cierto que, en la actualidad, un salario alto no siempre es garantía de realización profesional. Según un informe de Infojobs, aunque el salario era la principal motivación para querer cambiar de trabajo en el 79% de los casos en 2020, el 55% de los trabajadores

planeaba dejar su empleo para poder tener un horario más flexible, y el 54% quería un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional. Los trabajadores también pueden dejar su empleo por otros motivos, como la oportunidad de asumir nuevos retos, incorporarse a una empresa que les ayude a desarrollar sus capacidades o ver cómo avanzan dentro de la empresa. Esto no implica que deba ignorarse la retribución a posteriori.

Para la Escuela empresarial de la Universidad de Murcia (2021), Los beneficios no monetarios de motivación y dedicación que una empresa proporciona a sus trabajadores se conocen como compensación emocional. Esto puede lograrse haciendo hincapié en las exigencias de la familia, el trabajo y la vida personal de los trabajadores. Dado que mejora la calidad de vida de los empleados y fomenta la armonía en el trabajo, la compensación emocional es más apreciada por las personas y se sitúa por encima de la compensación monetaria, haciendo de esta última un total superior. Si se implanta este tipo de compensación en una empresa, se obtienen beneficios inmediatos, como menores tasas de rotación de personal y absentismo, trabajadores más satisfechos con mayores índices de productividad y menores costes asociados a la selección de personal. De este modo, la empresa tiene más posibilidades de retener a un empleado que está contento en su puesto allí, tanto profesional como personalmente, y que por tanto es poco probable que se marche por un salario más alto en otro sitio. Además, el empleado agradecido retribuirá a la empresa con un esfuerzo y una dedicación aún mayores.

Para la primera Dimensión que es la oportunidad de Desarrollo, Según La Universidad de Estudios Avanzados (2020), es una noción amplia que incluye muchas dimensiones y facetas. A grandes rasgos, puede considerarse un método mediante el cual los individuos obtienen las habilidades y los conocimientos necesarios para incorporarse con éxito al mercado laboral. Además, es una filosofía de mejora basada en la autosuficiencia y en la superación de las propias limitaciones profesionales y académicas. Es una situación o circunstancia que permite a una persona mejorar o adquirir nuevas habilidades, conocimientos o experiencias que le permitan crecer personal y profesionalmente. Estas oportunidades pueden presentarse en diferentes ámbitos, como el laboral, el educativo, el personal, el social, etc. Algunos ejemplos de oportunidades de

desarrollo pueden incluir: Participar en un curso de formación o capacitación relacionado con tu área de trabajo o interés, Asistir a conferencias, seminarios o eventos relacionados con tu campo profesional o de interés, Obtener una certificación o título académico adicional, Ser parte de un equipo o proyecto que te permita aprender nuevas habilidades y trabajar en conjunto con personas con diferentes perspectivas, Asistir a una sesión de coaching o mentoría para recibir retroalimentación y asesoramiento para tu crecimiento personal y profesional, tomar una posición de liderazgo o responsabilidad en tu trabajo o en una organización social, Es importante estar atentos a estas oportunidades y aprovecharlas al máximo para seguir creciendo y desarrollándonos en todos los aspectos de nuestra vida.

Para la segunda Dimensión que es Bienestar Laboral, para la Universidad Central (2021), el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores está directamente relacionado con su productividad, su participación en actividades de desarrollo profesional y fortalecimiento del equipo, y su respuesta en el servicio al cliente. Esto se debe a que los empleados que gozan de buena salud en las tres áreas (salud, física y mental) tienen más probabilidades de contagiar sus actitudes positivas a clientes y compañeros de trabajo. Es de gran importancia asegurar una alta calidad de vida en el entorno laboral, lo que a su vez potencia la eficiencia y desempeño de los trabajadores. Algunos elementos que ejercen influencia sobre el bienestar en el trabajo son:

- El entorno laboral: Resulta fundamental contar con un espacio seguro y saludable en el ámbito laboral. Esto abarca iniciativas para prevenir lesiones, proveer el equipo de protección necesario, asegurar una adecuada ventilación y una iluminación óptima.
- La salud emocional: Problemas vinculados con la salud emocional, tales como el estrés, la ansiedad y la depresión, pueden tener un impacto considerable en el bienestar en el trabajo. Es importante que los empleadores ofrezcan recursos para apoyar la salud mental de sus empleados, como programas de asesoramiento o psicoterapia.
- Equilibrio entre vida laboral y personal: Es importante que los empleados tengan un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal. Esto puede incluir horarios de trabajo flexibles, tiempo libre para atender asuntos personales y la opción de trabajar desde casa.
- Desarrollo profesional: Los empleados que tienen la oportunidad de aprender y desarrollarse profesionalmente en su trabajo tienden a sentirse más satisfechos y

comprometidos con su trabajo. Los empleadores pueden ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional para fomentar el bienestar laboral, Comunicación efectiva: Una comunicación clara y abierta entre empleados y empleadores es importante para garantizar el bienestar laboral. Los empleados deben sentirse escuchados y apoyados en su lugar de trabajo. En general, el bienestar laboral es crucial para la salud y felicidad de los empleados y para el éxito de una empresa a largo plazo. Es importante que los empleadores se comprometan a fomentar un ambiente de trabajo seguro, saludable y positivo para sus empleados.

Para la tercera Dimensión que es entorno Laboral, según Gómez (2023), es el ambiente en el que los empleados trabajan y realizan sus tareas. Esto incluye la cultura de la empresa, la estructura organizativa, la calidad del liderazgo, las relaciones interpersonales entre los empleados, la carga de trabajo, las políticas y prácticas de recursos humanos, entre otros factores. Un buen entorno laboral puede tener muchos beneficios para los empleados y la empresa, como una mayor productividad, motivación, satisfacción laboral y retención de talentos. Algunos factores que influyen en el entorno laboral incluyen: Cultura organizacional: La manera en que la cultura organizacional se configura tiene la capacidad de impactar en la motivación y conducta de los trabajadores. Una cultura que otorga importancia a la honestidad, la comunicación franca y la colaboración puede estimular un ambiente laboral de carácter positivo. El rol de liderazgo: Los líderes poseen un papel de gran relevancia en la formación de un entorno laboral positivo. Un liderazgo que funcione de manera eficaz puede promover un clima laboral en el cual los empleados se sientan apreciados, respetados y respaldados. Relaciones entre individuos: Las interacciones entre los miembros del equipo pueden ejercer influencia sobre su satisfacción en el trabajo y su bienestar emocional. Un ambiente de trabajo en el que los empleados se apoyan mutuamente respeta y trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes puede fomentar un entorno laboral positivo. El rendimiento laboral Según Pérez (2019), sostiene que el rendimiento es tanto el acto como el resultado de hacer algo: cumplir una obligación, completar una actividad o concentrarse en una tarea. También es posible establecer conexiones o paralelismos entre esta acción y el desempeño de un determinado papel. El concepto de "rendimiento" suele referirse al desempeño de una persona en un

entorno profesional o académico. Evaluar y valorar el rendimiento de los empleados se ha convertido en una parte crucial de la gestión de una empresa en la era moderna, ya que el nivel de éxito que alcanza una organización es directamente proporcional a la calidad de los empleados que emplea. Sin embargo, si echamos la vista atrás en la historia de la empresa, podemos ver cómo ha crecido y evolucionado a lo largo de los años. Durante el apogeo de la Revolución Industrial, a mediados del siglo XIX, los empresarios podían medir y cuantificar el rendimiento de su maquinaria con un método relativamente sencillo. Esto les permitía determinar cuántas unidades eran capaces de procesar diariamente con la tecnología disponible. Sin embargo, en el siglo XX, los métodos de evaluación utilizados se hicieron cada vez más sofisticados, de forma que, a la hora de medir la productividad de los empleados, éstos no tenían acceso a elementos o componentes que pudieran estimar y medir su rendimiento. Las empresas han empezado a analizar cuantitativamente el rendimiento de sus empleados y a evaluar sus competencias y cualificaciones para determinados puestos. A partir de entonces, los datos y hallazgos recopilados se utilizarán para realizar comparaciones entre los perfiles y el rendimiento de los empleados.

Según Garay (2018), las responsabilidades y funciones asociadas a un determinado puesto de trabajo." (p. 28). Cuando se trata de hacer crecer una empresa y superar a la competencia, nada es más crucial que la productividad de los empleados y la calidad de su trabajo. Por lo tanto, es esencial que el departamento de RRHH realice un seguimiento de la productividad de los empleados. La productividad laboral puede medirse de varias formas que ayudan a las empresas a mejorar sus operaciones. Por ejemplo, colocando a los trabajadores en puestos que se adapten bien a ellos, aumentando la coordinación de los procesos, abordando los puntos débiles, inspirando a los trabajadores, etc. (Bizneo, 2020).

Para la primera Dimensión: Competencia Laboral, se refiere a la capacidad de un trabajador para realizar tareas y responsabilidades de manera efectiva y eficiente. Es un término utilizado para describir las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para llevar a cabo un trabajo de manera exitosa. Las

competencias laborales pueden ser generales, es decir, habilidades y conocimientos ampliamente aplicables, o específicas para un trabajo o industria en particular. Las competencias laborales se clasifican en tres tipos: Competencias técnicas: Son las habilidades y conocimientos específicos requeridos para realizar un trabajo en particular. Por ejemplo, un ingeniero mecánico necesita conocimientos técnicos en matemáticas, física y diseño mecánico para realizar su trabajo de manera efectiva, Competencias sociales: Son habilidades relacionadas con las relaciones interpersonales, la comunicación y la colaboración. Las competencias sociales incluyen la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de comunicarse efectivamente y la capacidad de liderar, Competencias personales: Son las habilidades y características personales que pueden influir en el éxito en el trabajo. Las competencias personales incluyen la capacidad de tomar decisiones, la capacidad de ser creativo y la capacidad de aprender y adaptarse. Es importante que los empleadores evalúen las competencias laborales de los candidatos durante el proceso de selección y contratación, y que proporcionen oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las competencias de sus empleados existentes. En resumen, las competencias laborales son una combinación de habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para realizar un trabajo de manera efectiva. Las competencias pueden ser técnicas, sociales o personales y son esenciales para el éxito en el lugar de trabajo.

La segunda Dimensión es la productividad Laboral, se refiere a la cantidad de trabajo que un empleado o un equipo de trabajo puede realizar en un período determinado. Se mide típicamente en términos de la producción de bienes o servicios en relación con el tiempo, el costo y los recursos utilizados para producirlos. Una mayor productividad laboral puede tener muchos beneficios para las empresas, incluyendo un aumento de la eficiencia, reducción de costos y mejora de la rentabilidad. Algunos factores que pueden influir en la productividad laboral son: Tecnología y herramientas de trabajo: La tecnología puede mejorar la eficiencia de los procesos y aumentar la productividad. Las herramientas adecuadas, desde software hasta maquinaria, pueden mejorar la velocidad y precisión del trabajo. Capacitación y desarrollo: Los empleados que tienen acceso a la capacitación y el desarrollo profesional pueden adquirir nuevas habilidades y

conocimientos que pueden mejorar su productividad laboral, Ambiente laboral: Un ambiente laboral positivo y seguro puede aumentar la motivación y la productividad de los empleados, Gestión del tiempo: La administración efectiva del tiempo puede ayudar a los empleados a planificar y priorizar sus tareas, evitando retrasos y reduciendo el estrés, Recompensas y reconocimiento: Las recompensas y el reconocimiento por un trabajo bien hecho pueden aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad. Es importante que las empresas monitoreen y evalúen regularmente su productividad laboral para identificar oportunidades de mejora y establecer objetivos claros. También es importante involucrar a los empleados en la mejora continua de la productividad, fomentando la colaboración y el intercambio de ideas y prácticas recomendadas. En resumen, la productividad laboral se refiere a la cantidad de trabajo que se puede realizar en un período determinado. Los empleadores pueden mejorar la productividad laboral a través de la tecnología, la capacitación y el desarrollo, un ambiente laboral positivo, la gestión del tiempo y las recompensas y el reconocimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

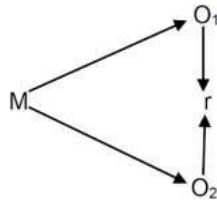
Tipo de investigación básica, permitió aumentar la generación de nuevos conocimientos científicos mediante esfuerzos experimentales o teóricos emprendidos principalmente para explicar los fundamentos de fenómenos y hechos observables. En todas las áreas académicas, la investigación básica es crucial para el progreso del conocimiento. A pesar de que no busca respuestas inmediatas a cuestiones concretas, sienta las bases para futuras investigaciones aplicadas y hace avanzar nuestro conocimiento del mundo. (Prociencia, 2022). La investigación de este tipo aporta al acervo de conocimientos intelectuales. En la investigación fundamental se busca generalizar una teoría en un campo de estudio específico, con el propósito de recopilar datos que respalden o contradigan la hipótesis inicial del estudio.

3.1.2 Diseño de investigación:

Dado que no se manipularon las variables de estudio, se utilizó un enfoque de investigación no experimental de enfoque cuantitativo, para realizar este estudio; tras la recopilación de datos dentro de la empresa y de sus empleados. Cuando se investigan fenómenos complicados en circunstancias en las que es poco práctico o poco ético cambiar variables, los enfoques de investigación no experimentales resultan útiles. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estos diseños pueden dificultar el establecimiento de vínculos causales precisos y la consideración de factores externos que puedan influir en los resultados. (Baptista, Fernández y Hernández 2010, p. 49). La investigación si bien propuso soluciones al planteamiento del problema a partir del proceso de indagación, exploración, descripción, y la propuesta de alternativas de cambio, no necesariamente dichas propuestas se ejecutaron en la entidad.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación:



Donde:

M: Muestra

O1=V1: Salario Emocional

O2=V2: Rendimiento Laboral

r: Relación entre ambas variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 01- Salario emocional: Cuantitativa

3.2.1.1 Definición conceptual de salario emocional, Esta estrategia emplea un enfoque remunerativo denominado "remuneración emocional", que se define como "toda forma de compensación no material que el empleado obtiene por su labor". Además de la retribución monetaria, los empresarios también pueden proporcionar beneficios no monetarios a sus trabajadores. Estas recompensas pueden incluir beneficios intangibles como el reconocimiento, la retroalimentación positiva, la flexibilidad laboral, la oportunidad de crecimiento y desarrollo, un ambiente laboral agradable, entre otros. El término "retribución emocional" describe los beneficios no financieros o psicológicos que las personas obtienen en el trabajo y que favorecen su salud emocional y su felicidad laboral. Estos incentivos no incluyen directamente dinero en metálico, sino que hacen hincapié en factores más subjetivos y sentimentales que afectan a la forma en que las personas ven su trabajo y su entorno laboral. Dependiendo de la cultura empresarial y de las preferencias de determinados empleados, la compensación emocional puede cambiar. (Baguer, 2005, citado por Augusto, Campagnolli, Canuto, y Graziano, 2018).

3.2.1.2 Dimensiones del salario emocional:

Oportunidad de desarrollo: Las oportunidades de desarrollo profesional se conciben como iniciativas organizadas y continuas destinadas a producir empleados más competentes. Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, 2002, p. 320).

Bienestar laboral: Esto incluye aspectos como el salario, el ambiente del equipo, cómo se relacionan los compañeros entre sí y con la jerarquía de la empresa, los niveles de estrés, la limpieza, la seguridad y la ergonomía del lugar de trabajo, así como herramientas inadecuadas o mal utilizadas, malas posturas, expectativas poco claras y falta de motivación. En general, la salud en el lugar de trabajo es crucial tanto para los trabajadores como para las empresas. Los trabajadores que están contentos y sanos suelen estar más comprometidos y ser más innovadores y productivos, y las empresas que dan prioridad al bienestar de sus empleados suelen retener a sus mejores trabajadores y gozar de buena reputación en el mercado laboral. (Muñoz, 2007).

Entorno laboral: El término "entorno de trabajo" se refiere a un grupo de elementos que apoyan o interfieren en la capacidad de un empleado para ejecutar bien su trabajo. Estos elementos incluyen, entre otros, la capacitación de los empleados, el desarrollo profesional (incluida la formación) y la comunicación. La satisfacción, el compromiso y el bienestar general de los empleados dependen en gran medida del entorno de trabajo. Las empresas de éxito suelen crear entornos de trabajo en los que las personas pueden colaborar, ser creativas y progresar personal y profesionalmente. (Serrano y Parro, 2015, pp 311-313).

3.2.2 Variable 02 - Rendimiento laboral: Cuantitativa

3.2.2.1 Definición conceptual de rendimiento laboral, Las acciones del empleado en post de los objetivos fijados conforman su estrategia particular para alcanzarlos. El desempeño laboral se refiere a la capacidad y la calidad con la que un empleado realiza sus funciones y responsabilidades en el trabajo. El desempeño laboral se mide en términos de los resultados que un empleado produce, la eficacia con la que se logran los objetivos

establecidos, la calidad del trabajo realizado, la capacidad para trabajar en equipo y cumplir con los plazos establecidos, entre otros aspectos (Chiavenato, 2000, p 359).

3.2.2.2 Dimensiones del rendimiento laboral

Competencia laboral: La competencia en el mundo laboral es un conjunto de aptitudes y conocimientos que pueden aplicarse en entornos de trabajo reales y que pueden adquirirse no sólo a través de la educación formal, sino también, y principalmente, a través de la experiencia práctica. Las capacidades laborales son cruciales tanto para el éxito de una persona como para el buen funcionamiento de una organización. Los empleados con las aptitudes necesarias pueden contribuir a la expansión y la innovación de la empresa, al tiempo que se sienten más seguros y satisfechos en su puesto de trabajo. (Ducci, 1997).

Productividad Laboral: Es lo más valioso que puede lograr una empresa en términos de gestión de capital humano, especialmente sus empleados, cuando ponen sus conocimientos y experiencia al servicio del cambio, la innovación continua, el trabajo de alta calidad y la mejora de productos y servicios. Para que las empresas tengan éxito, la productividad laboral es esencial, ya que repercute directamente en la rentabilidad y la competencia. Además, el aumento de la productividad puede dar lugar a un desarrollo sostenido y a la consecución de objetivos tanto personales como empresariales. (Der, 2005).

Definición operacional de las variables

A partir de sus componentes -oportunidad de crecimiento, bienestar del trabajador y entorno laboral- se diseña el salario emocional, para el que se utilizarán encuestas para aplicar el cuestionario. A continuación, se define el rendimiento laboral, que incluye la competencia laboral y la productividad laboral, para lo cual se utilizarán encuestas para aplicar el cuestionario.

3.2.2.2 Definición operacional de rendimiento laboral

El rendimiento en el trabajo puede definirse como el grado en que una persona lleva a cabo eficazmente las tareas que le han sido asignadas y contribuye activamente a la consecución de los objetivos de la organización. La evaluación puede realizarse utilizando indicadores mensurables, como la

productividad, la calidad del trabajo, el cumplimiento de plazos y objetivos y otros factores pertinentes. (Robbins y Judge, 2019),

3.2.2.3 Definición operacional de salario emocional

La remuneración emocional se refiere a los componentes no financieros de la remuneración que recibe un empleado y que contribuyen a su satisfacción laboral y a su bienestar emocional. Los componentes incluidos en este contexto pueden abarcar facetas como el reconocimiento, el avance en las capacidades profesionales, el equilibrio entre la vida laboral y personal, un ambiente de trabajo propicio y afirmativo, así como perspectivas de progreso personal y profesional. (Chiavenato, 2014)

Variables:

Variable 01: Salario emocional

- Cuantitativa

Variable 02: Rendimiento laboral

- Cuantitativa

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Un conjunto de elementos, sucesos o individuos sujetos a investigación es designado como "población" (INE, 2022). El término "población" hace referencia a un conjunto amplio de individuos de la misma especie que coinciden en tiempo y espacio. La investigación contó con la participación de 50 empleados provenientes de una compañía de transporte de carga en el distrito financiero central de Victoria.

3.3.2. Muestra:

Conforme a lo expuesto por Condori (2020), la muestra se configura como una réplica precisa de la población, al compartir diversas características generales con esta última. El estudio se llevó a cabo abarcando la totalidad de la población en cuestión, compuesta por 40 trabajadores de una empresa de transporte de carga en la región de La Victoria, dado que la muestra adoptó un enfoque censal.

3.3.3. Muestreo:

De acuerdo a la descripción de Arias (2006), este método implica la comprensión de la probabilidad asociada a cada elemento dentro de la muestra. El proceso de muestreo se erige como una herramienta esencial en la investigación, encontrando aplicación en diversas áreas disciplinarias tales como estadísticas, ciencias sociales, medicina, ingeniería y otras. Una muestra bien seleccionada y representativa puede proporcionar información valiosa sobre la población, lo que puede ayudar a tomar decisiones y planificar intervenciones en diferentes contextos.

Dentro del alcance del presente estudio, se consideró una muestra intencional no probabilística, esto se debió a que los componentes de la población utilizados para crear la muestra se seleccionaron de acuerdo con los criterios y el interés del investigador.

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de una empresa de carga pesada en el Distrito de La Victoria, Perú.
- Empleados de tiempo completo que tengan un contrato laboral vigente con la empresa.
- Empleados de diferentes edades y géneros.
- Empleados que ocupen una variedad de puestos y roles en la empresa, como conductores, técnicos, supervisores, etc.

- Empleados con al menos seis meses de experiencia en la empresa para garantizar que tengan un conocimiento adecuado de su entorno laboral.
- Empleados dispuestos a participar voluntariamente en el estudio y proporcionar información sobre su salario emocional y rendimiento laboral.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no estén empleados en una empresa de carga pesada en el Distrito de La Victoria, Perú.
- Trabajadores que no tengan un contrato laboral vigente con la empresa.
- Trabajadores que hayan estado en la empresa por menos de seis meses, ya que podrían no tener suficiente experiencia para evaluar adecuadamente su salario emocional y rendimiento laboral.
- Trabajadores que se nieguen a participar voluntariamente en el estudio o proporcionar información.
- Trabajadores que no estén dispuestos a compartir información sobre su salario emocional y rendimiento laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según la explicación proporcionada por Hernández et al. (2014), el método constituye el procedimiento mediante el cual el investigador adquiere la información (p. 58). En términos distintos, el método representa un procedimiento específico empleado por los investigadores para reunir, examinar y valorar datos con la finalidad de abordar un tópico de investigación en particular o resolver una interrogante específica. En este estudio en particular, se empleó un cuestionario basado en el enfoque de encuesta para evaluar tanto la variable independiente como la variable dependiente.

En contraste, el instrumento designa el medio a través del cual se colecta la información relativa a la variable investigada (Hernández et al., 2014). En el marco de este estudio en particular, se empleó un cuestionario. Estos cuestionarios

incorporaron una serie de elementos diversos destinados a evaluar las variables de interés y sus diferentes aspectos. Estos elementos se construyeron siguiendo una escala de valoración, siguiendo el enfoque metodológico de Likert.

Se realizó el análisis de confiabilidad de los instrumentos, habiendo realizado una prueba piloto, en otra empresa con las mismas características de la empresa a investigar con una población participante de 20 empleados, obteniendo después de ello una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,821 para el instrumento 01 y 0,802 para el instrumento 02.

3.5. Procedimientos

Previamente se realizó un proceso administrativo para la elaboración del estudio y se entregó un documento a la empresa de transporte pesado Servis Piura S.A. para adquirir la licencia necesaria para la realización de las encuestas a los trabajadores. Posteriormente, se realizó una coordinación interna para crear un cronograma de aplicación y se procedió al levantamiento de datos de manera presencial, después de ello los datos recopilados se consolidaron a un programa de análisis estadístico para su valoración y procesamiento para así obtener los diversos indicadores estadísticos de valoración a través de diversas pruebas estadísticas, donde se llegó a conclusiones científicas.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio utilizó el análisis estadístico descriptivo, un método que utiliza los datos para explicar y resumir la información. Mediante el uso de tablas y gráficos que tienen en cuenta porcentajes y frecuencias, esta metodología ayudó a destacar las características clave de una colección de datos. Se usó de la misma manera el método inferencial, para la contratación de la hipótesis y la toma de decisión. La información recopilada a lo largo del proceso de investigación fue transferida a un programa de análisis estadístico en este caso el SPSS en su versión 25 para su análisis. Esto permitió que la información sea estructurada y organizada, de tal manera que facilitó el uso de varios métodos de análisis estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Para garantizar la integridad, confidencialidad y dignidad de los participantes, así como el calibre de los resultados, se tuvieron en cuenta procedimientos adecuados para la formulación del estudio. Además, se aseguró el anonimato de

los participantes a lo largo de todo el procedimiento de recogida de datos, garantizando que la información recabada se utilice únicamente para el diseño de la presente investigación, y siguiendo los estándares de Resolución De Consejo Universitario N° 0470-2022/Ucv, Código De Ética En Investigación De La Universidad César Vallejo, versión 01. Permitiendo avanzar en la integridad científica de las investigaciones realizadas en la Universidad César Vallejo, en cumplimiento de los más altos estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad, con el fin de garantizar la exactitud de los hallazgos científicos, proteger los derechos y el bienestar de los participantes en los estudios, los investigadores y la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS

El presente estudio se ha llevado a cabo utilizando metodologías y enfoques rigurosos. Las conclusiones que se presentan a continuación son el resultado de un análisis metódico de los datos y de una interpretación reflexiva. Tras un análisis en profundidad de los resultados, han surgido descubrimientos notables que sientan las bases para futuras investigaciones en este ámbito concreto.

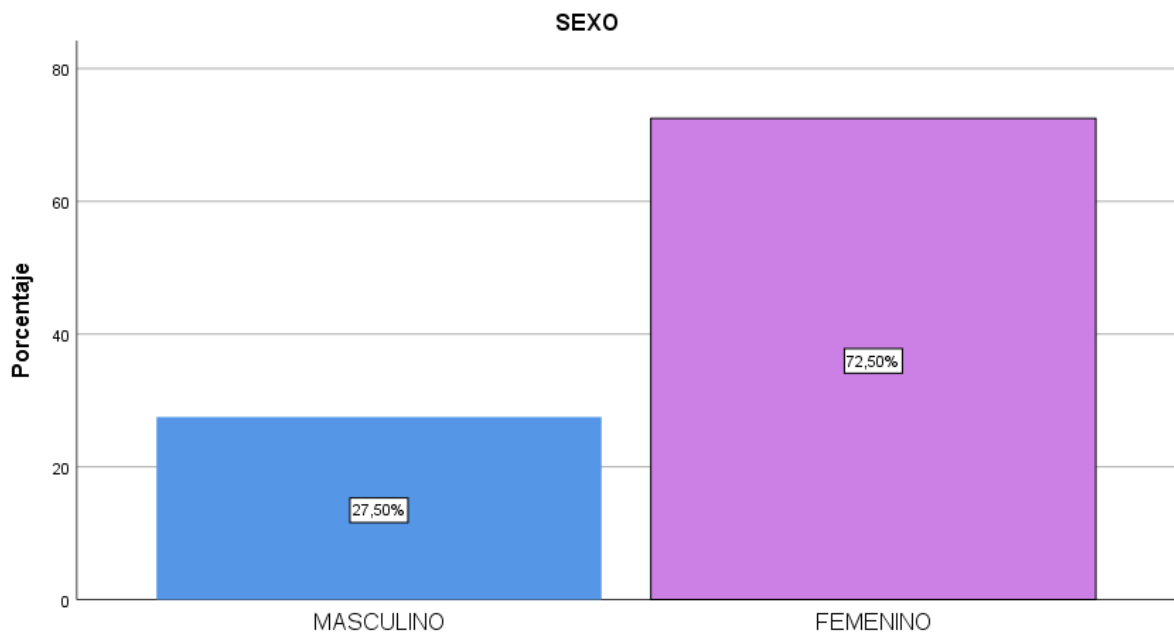
4.1. Análisis descriptivos

Tabla 1.
Distribución según dato sociodemográfico Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	11	27,5 %
	Femenino	29	72,5 %
Total		40	100,0 %

Nota. Spss v 25

Figura 1.
Distribución según dato sociodemográfico Sexo



Nota. Spss V.25

En la tabla número 1 y en la figura número 1, se pudo apreciar la disposición relacionada con el dato sociodemográfico del género. De todos los participantes,

un 72.5 % (29) correspondieron al género femenino, mientras que el 27.50 % (11) se identificaron como género masculino.

Tabla 2.

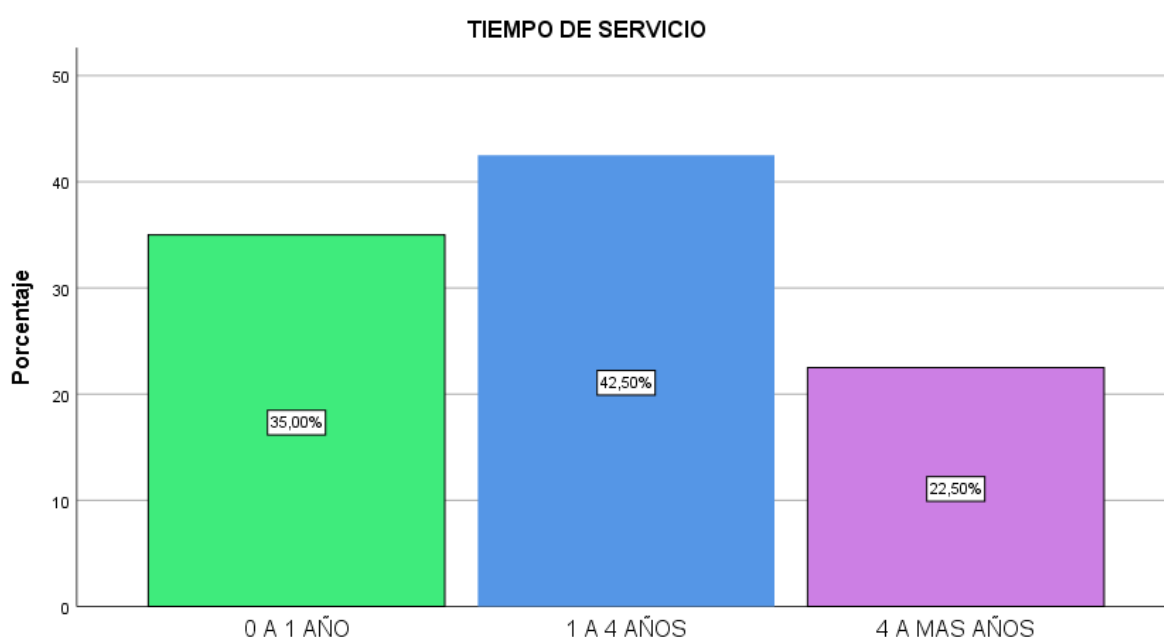
Distribución según dato sociodemográfico Tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de servicio	0 A 1 Año	14	35,0 %
	1 A 4 Años	17	42,5 %
	4 A Mas años	9	22,5 %
Total		40	100,0 %

Nota. Spss V.25

Figura 2.

Distribución según dato sociodemográfico Tiempo de servicio



Nota. Spss V.25

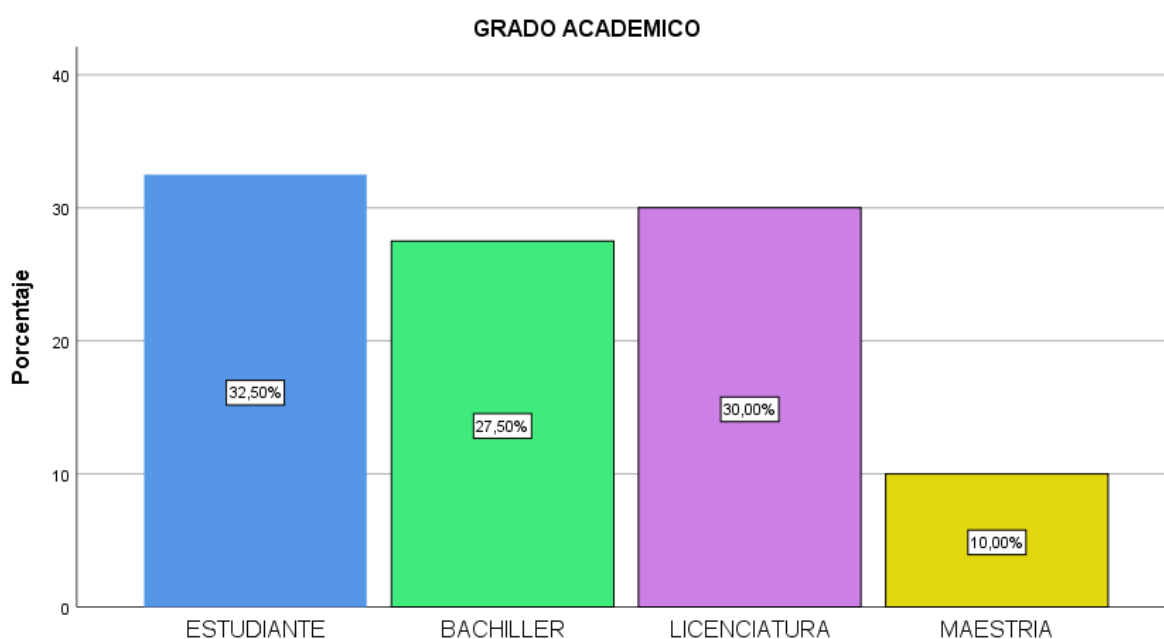
En la tabla número 2 y en la figura número 2 se observó la distribución según el dato sociodemográfico tiempo de servicio que de todos los participantes el 42.50% (17) tiene un tiempo de servicio de 1 a 4 años, el 35.00% (14) tienen un tiempo de servicio de 0 a 1 año y por último el 22.50% (9) poseen un tiempo de servicio de 4 a más años laborando en la empresa.

Tabla 3.
Distribución según dato sociodemográfico Grado académico

		Frecuencia	Porcentaje
Grado académico	Estudiante	13	32,5 %
	Bachiller	11	27,5 %
	Licenciatura	12	30,0 %
	Maestría	4	10,0 %
Total		40	100,0 %

Nota. Spss V.25

Figura 2.
Distribución según dato sociodemográfico Grado académico



Nota. Spss V.25

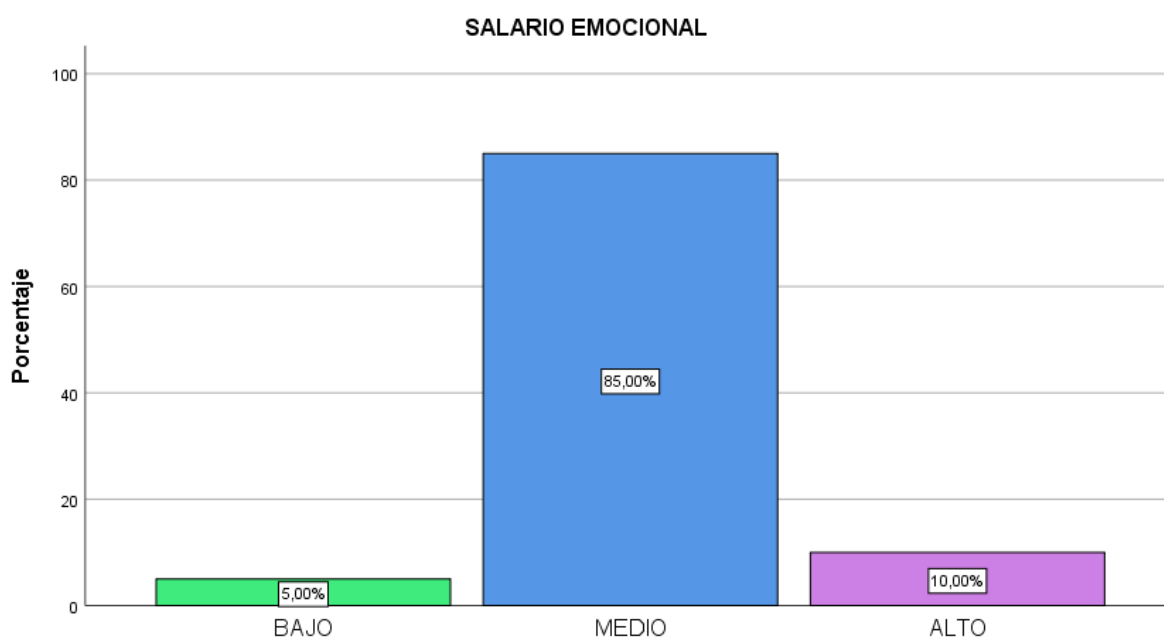
En la tabla número 3 y en la figura número 3 se observó la distribución según el dato sociodemográfico grado académico en donde de todos los participantes el 32.50% (13) tiene el grado académico de estudiantes, el 30.00% (12) el grado académico de licenciatura, el 27.50 % el grado académico de bachiller y por último el 10.00% el grado académico de maestría

Tabla 4.
Distribución según variable salario emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Salario emocional	Bajo	2	5 %
	Medio	34	85 %
	Alto	4	10 %
	Total	40	100

Nota. Spss V.25

Figura 4.
Distribución según variable salario emocional



Nota. Spss V.25

En la tabla número 4 y en la figura número 4 se observó la distribución según la variable salario emocional, en donde de todos los participantes el 85.00% (34) posee un salario emocional medio, el 10.00% (4) un salario emocional alto y por último el 5.00% (2) un salario emocional bajo.

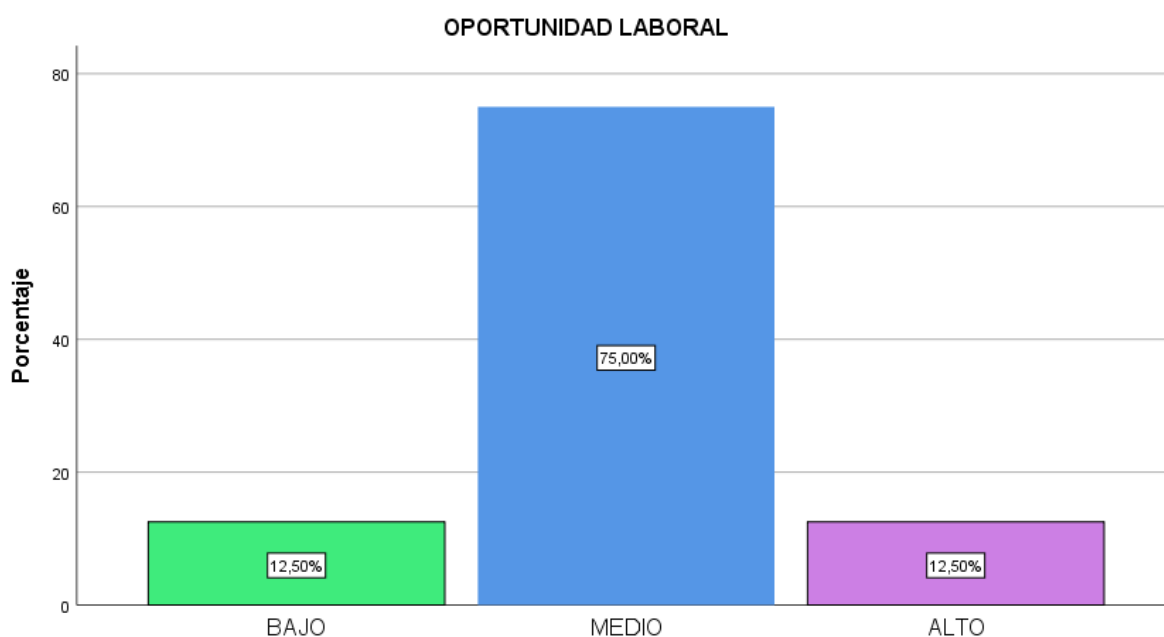
Distribución de las dimensiones de la variable salario emocional

Tabla 5.
Distribución según la dimensión oportunidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Oportunidad laboral	Bajo	5	12,5%
	Medio	30	75,0 %
	Alto	5	12,5 %
	Total	40	100 %

Nota. Spss V.25

Figura 5.
Distribución según dimensión oportunidad laboral



Nota. Spss V.25

En la tabla número 5 y en la figura número 5 se observó la distribución según la dimensión oportunidad laboral, en donde de todos los participantes el 75.00%(30) posee un oportunidad laboral media, el 12.5%(5) poseen una oportunidad laboral alta y baja.

Tabla 6.

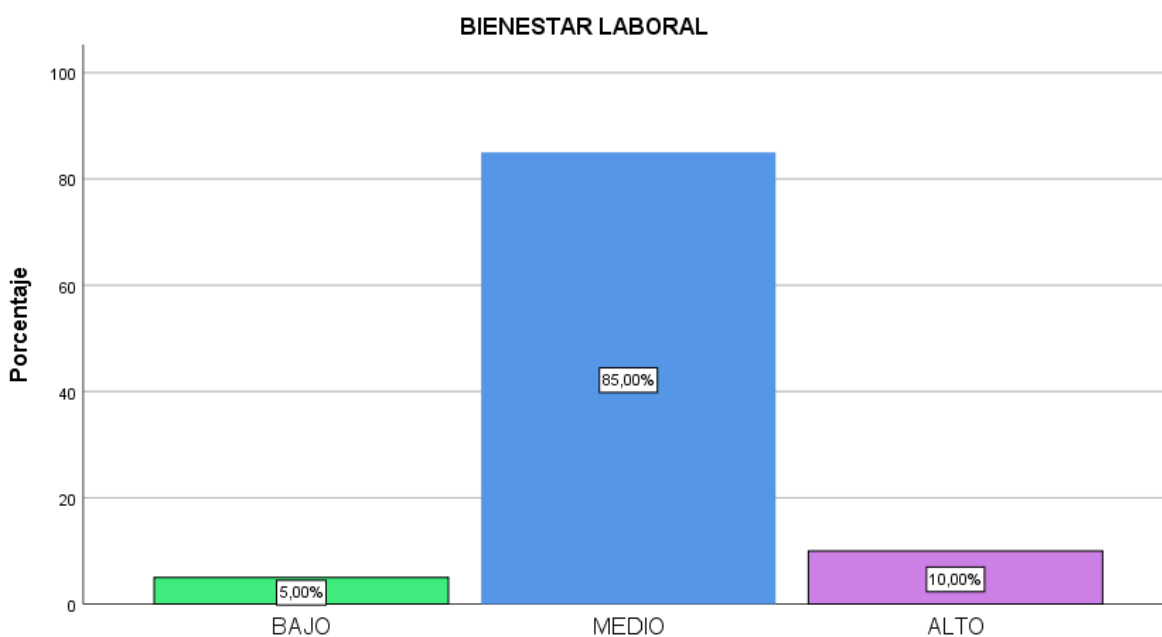
Distribución según la dimensión bienestar laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Bienestar laboral	Bajo	2	5,0 %
	Medio	34	85,0 %
	Alto	4	10,0 %
	Total	40	100 %

Nota. Spss V.25

Figura 6.

Distribución según dimensión oportunidad laboral.



Nota. Spss V.25

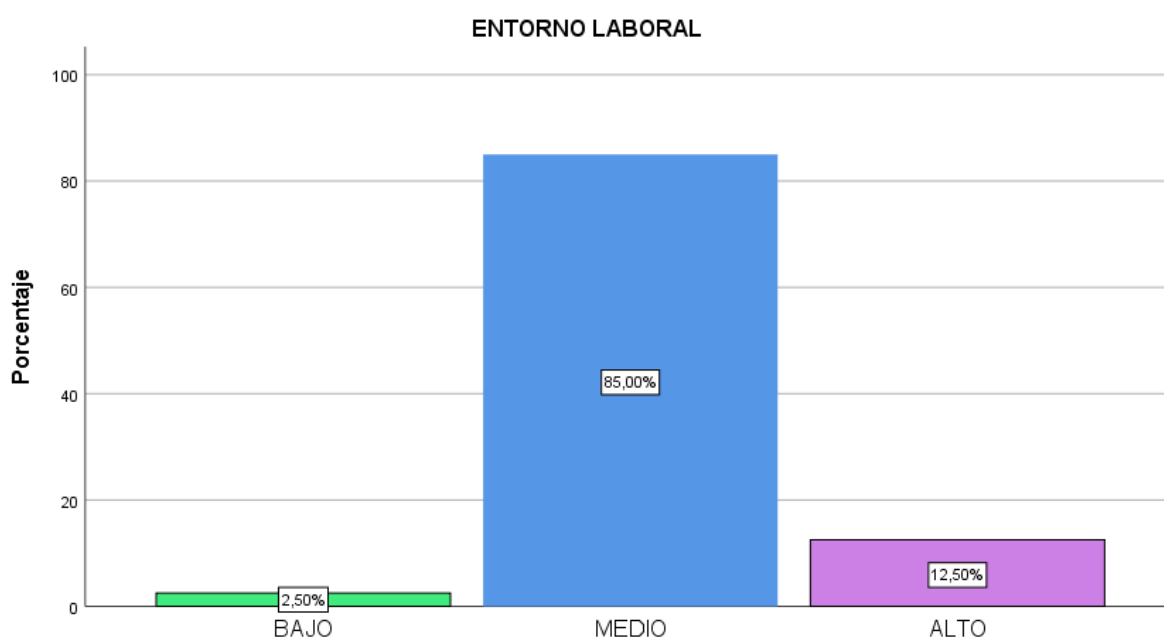
En la tabla número 6 y en la figura número 6 se observó la distribución según la dimensión bienestar laboral, en donde de todos los participantes el 85.00%(34) posee un bienestar laboral medio, el 10.00%(4) un bienestar laboral alto y el 5.00%(2) un bienestar laboral bajo.

Tabla 7.
Distribución según la dimensión entorno laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Entorno Laboral	Bajo	1	2,5 %
	Medio	34	85,0 %
	Alto	5	12,5 %
	Total	40	100 %

Nota. Spss V.2

Figura 7.
Distribución según dimensión entorno laboral.



Nota. Spss V.25

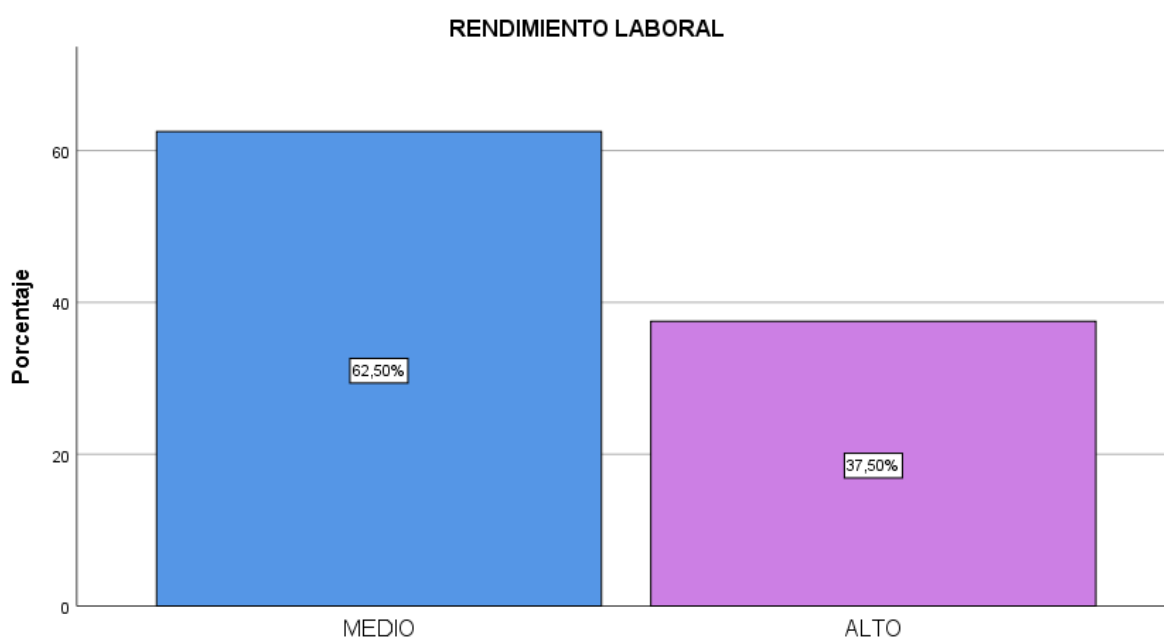
En la tabla número 7 y en la figura número 7 se observó la distribución según la dimensión entorno laboral, en donde de todos los participantes el 85.00%(34) posee un entorno laboral medio, el 12.50%(5) un entorno laboral alto y el 2.50%(1) un entorno laboral bajo.

Tabla 8.
Distribución según variable rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Rendimiento laboral	Medio	25	62,5 %
	Alto	15	37,5 %
	Total	40	100,0 %

Nota. Spss V.25

Figura 8.
Distribución según variable rendimiento laboral



Nota. Spss V.25

En la tabla número 8 y en la figura número 8 se observó la distribución según la variable rendimiento laboral, en donde de todos los participantes el 62.50%(25) posee un rendimiento laboral medio, el 37.50%(15) un rendimiento laboral alto y por ultimo sin mostrar un rendimiento laboral bajo.

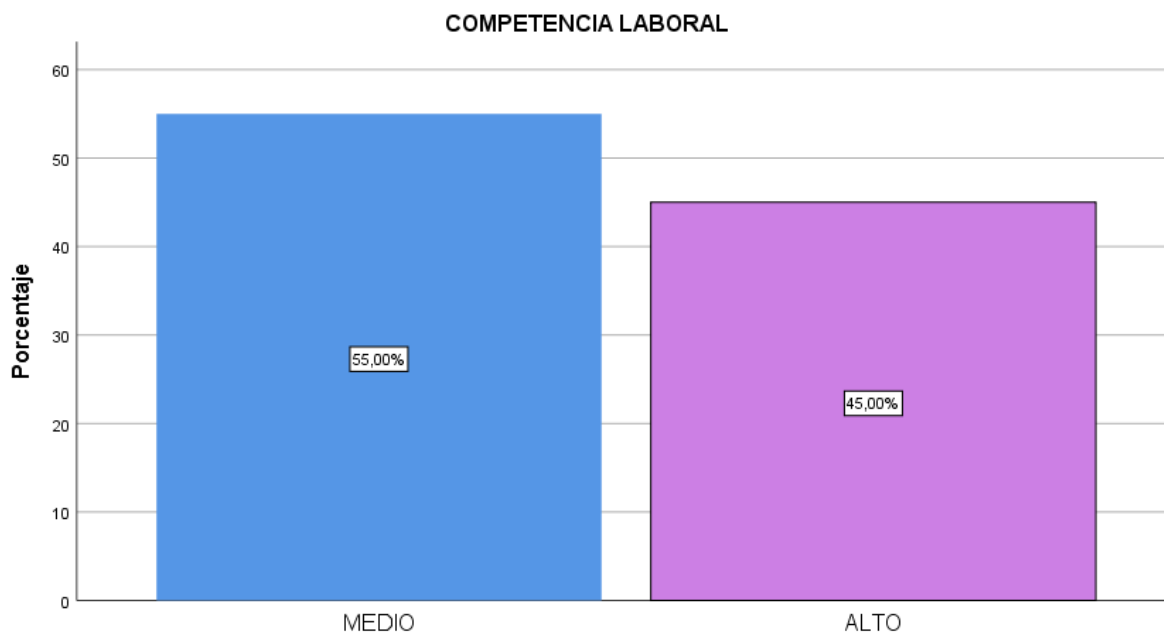
Distribución de las dimensiones de la variable rendimiento laboral

Tabla 9.
Distribución según la dimensión competencia laboral

Competencia laboral		Frecuencia	Porcentaje
	Medio	22	55,0 %
	Alto	18	45,0 %
	Total	40	100,0 5

Nota. Spss V.25

Figura 9.
Distribución según dimensión competencia laboral.



Nota. Spss V.25

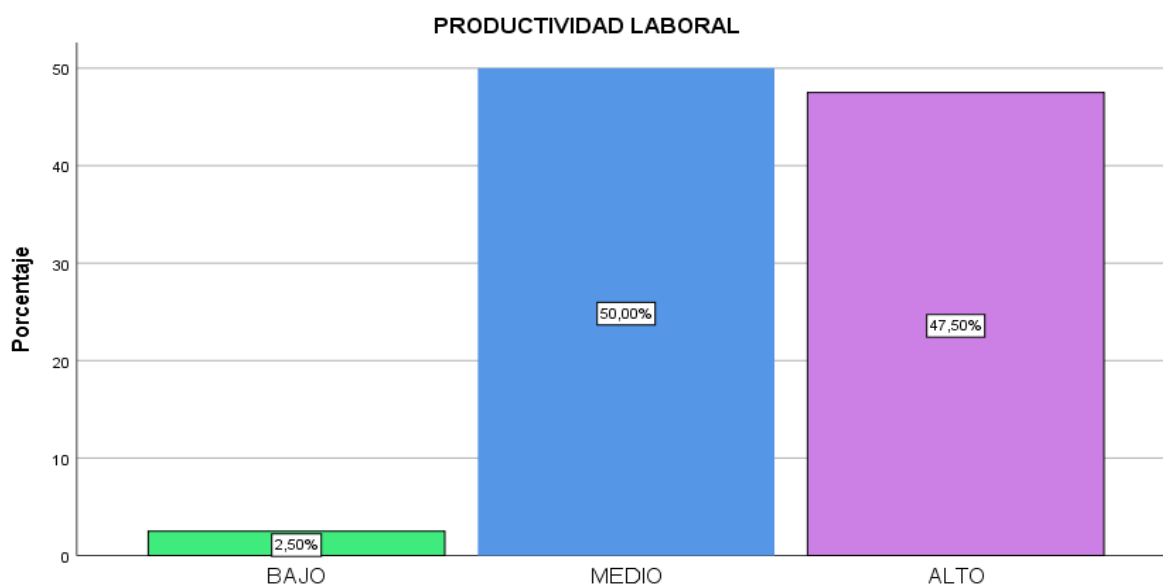
En la tabla número 9 y en la figura número 9 se observó la distribución según la dimensión competencia laboral, en donde de todos los participantes el 55.00%(22) posee una competencia laboral medio, el 45.00%(18) un competencia laboral alto y por ultimo sin mostrar un rendimiento laboral bajo.

Tabla 10.
Distribución según la dimensión productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad laboral	Bajo	1	2,5 %
	Medio	20	50,0 %
	Alto	19	47,50 %
	Total	40	100 %

Nota. Spss V.25

Figura 10.
Distribución según dimensión productividad laboral.



Nota. Spss V.25

En la tabla número 10 y en la figura número 10 se observó la distribución según la dimensión productividad laboral, en donde de todos los participantes el 50.00%(20) posee una productividad laboral media, el 47.50%(19) una productividad laboral alta y por último el 2.50%(1) una productividad laboral baja.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 11.
Prueba de normalidad

Kolmogorov Smirnov ^a	Estadístico	gl	Sig.
Salario Emocional	,451	40	,000
Oportunidad Laboral	,375	40	,000
Bienestar Laboral	,451	40	,000
Entorno Laboral	,479	40	,000
Rendimiento Laboral	,403	40	,000
Competencia Laboral	,364	40	,000
Productividad Laboral	,317	40	,000

Nota. Spss V.25

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 11, se llevó a cabo el análisis de normalidad empleando la prueba de Kolmogorov-Smirnova según (Roco et al., 2023). Esta elección se basó en el tamaño de la población, que fue mayor a 30. Los valores de significancia registrados en todos los casos fueron inferiores a 0.05, indicando que los datos no siguen una distribución normal. En vista de esta característica, se optó por utilizar de manera apropiada la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Análisis de prueba de Rho Spearman de la hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula

No existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Hipótesis Alterna

Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Tabla 12.*Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis general*

		Correlaciones	
		Salario Emocional	Rendimiento Laboral
Salario Emocional	Correlación de Pearson	1	,437**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	40	40
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,437**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla número 12, al aplicar el análisis de correlación de Pearson, se evidenció que hay una correlación moderadamente positiva entre la variable de desempeño laboral y la variable de salario emocional, presentando un coeficiente de correlación de 0,437 y un valor p (0,005) que es inferior a 0,05. Dado que se constata una relación considerablemente significativa entre el salario emocional y el rendimiento en el trabajo en los empleados de una compañía de transporte de carga en la región de La Victoria, Perú, en el año 2023, se confirma la necesidad de validar la hipótesis alternativa, conduciendo así al rechazo de la hipótesis nula.

Análisis de prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula

No existe relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Hipótesis Alterna

Existe relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Tabla 13.*Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 1*

Correlaciones			
		Oportunidad de Desarrollo	Rendimiento Laboral
Oportunidad de desarrollo	Correlación de Pearson	1	,516**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Rendimiento Laboral.	Correlación de Pearson	,516**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13, se puede observar que hay un enlace moderadamente positivo entre la dimensión de oportunidad de desarrollo y la variable de desempeño laboral, de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor p (0,001) es inferior a 0,05 y el coeficiente de correlación es de 0,516. A partir de esto, se concluye que existe una relación de cierta relevancia entre la posibilidad de crecimiento y el rendimiento laboral en los empleados de una empresa dedicada al transporte de carga en el distrito de La Victoria, Perú, en el año 2023. En vista de esta relación significativa, se opta por validar la hipótesis alternativa y, en consecuencia, rechazar la hipótesis nula.

Análisis de prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula

No existe relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Hipótesis Alterna

Existe relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Tabla 14.*Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 2*

Correlaciones			
		BIENESTAR LABORAL	RENDIMIENTO LABORAL
Bienestar laboral.	Correlación de Pearson	1	,437**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	40	40
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,437**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla número 14, se evidencia una relación de cierta relevancia entre la dimensión de bienestar laboral y la variable de desempeño laboral, como se indica en los resultados de la prueba de correlación de Pearson. El valor p (0,005) es inferior a 0,05 y el coeficiente de correlación es de 0,437. Esto sugiere que hay un enlace significativo de cierta magnitud entre el bienestar laboral y el rendimiento en el trabajo en los empleados de una empresa especializada en transporte de carga en la región de La Victoria, Perú, en el año 2023. Ante esta relación de relevancia, se decide validar la hipótesis alternativa y, en consecuencia, rechazar la hipótesis nula.

Análisis de prueba de Rho Spearman de la hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula

No existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Hipótesis Alterna

Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.

Tabla 15.*Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 3*

Correlaciones			
		Entorno Laboral	Rendimiento Laboral
Entorno Laboral	Correlación de Pearson	1	,345*
	Sig. (bilateral)		,029
	N	40	40
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	,345*	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla número 15, tras aplicar la prueba de correlación de Pearson, se identificó una correlación positiva de magnitud moderada entre las dos variables. El valor p (0,029) es menor a 0,05 y el coeficiente de correlación es de 0,345. Por lo tanto, se infiere que existe una relación positiva de alcance moderado entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en una empresa especializada en transporte de carga en la región de La Victoria, Perú, en el año 2023. En virtud de esta relación significativa, se decide respaldar la hipótesis alternativa y, por consiguiente, rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En este estudio, al determinar la relación existente entre el salario emocional y el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria-Perú 2023, dado que existe una correlación de 0,437, era factible demostrar que el nivel de significación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman era inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula. Esto quiere decir que un aumento en el salario emocional está asociado con un aumento moderado en el rendimiento laboral. Es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad, por lo que otros factores también pueden estar influyendo en esta relación, en tal sentido, en lugar de la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis alternativa del estudio, que establece que existe una relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los empleados de una empresa de carga pesada de la región de La Victoria, Perú, en el año 2023. Estos resultados concuerdan con el estudio de Ortega (2020), que estableció una conexión algo favorable entre ambas variables e identificó una relación sustancial entre la retribución emocional y el desempeño laboral. En ese sentido, se coincide con la posición que adopta el investigador ya que es relevante mencionar las limitaciones y consideraciones del estudio, como el tamaño de la muestra, la selección de los participantes, las variables y metodologías utilizadas, y la posibilidad de otros factores que podrían influir en la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral. También se debe destacar que la correlación no implica causalidad; es decir, el resultado no nos indica si el salario emocional es la causa directa del rendimiento laboral o si hay otras variables involucradas en esta relación.

Objetivo específico 1: Al determinar la relación existente entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria-Perú 2023, fue posible evidenciar que, empleando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el nivel de significancia ha sido menor a 0,05, rechazándose la hipótesis nula dado que existe una correlación de 0,516. Esto quiere decir que esto implica que cuando los individuos perciben mayores oportunidades de desarrollo en su trabajo, es probable que también tengan un mejor rendimiento laboral, en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación en donde se refiere que existe

relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023. Estos resultados coinciden con Barrón (2020) quien en su investigación concluyó que existe una correlación significativa entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral en el personal de campo en empresas iqueñas, se encontró una correlación positiva moderada entre ambas variables. En ese sentido, se coincide con la posición que adopta el investigador ya que estos hallazgos pueden tener implicaciones significativas para la empresa, ya que sugieren que brindar oportunidades de desarrollo a los empleados podría estar relacionado con un aumento en su rendimiento laboral. Sin embargo, es esencial recordar que la correlación no implica causalidad y que este resultado es válido para esta población y contexto específicos, por lo que debe tenerse precaución al generalizarlo a otras situaciones laborales sin realizar más investigaciones.

Objetivo específico 2: El estudio, al determinar la relación existente entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria-Perú 2023, fue posible evidenciar que, empleando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el nivel de significancia ha sido menor a 0,05, rechazándose la hipótesis nula dado que existe una correlación de 0,437. Esto quiere decir que esto sugiere que cuando los trabajadores experimentan un mayor bienestar laboral, es probable que también tengan un mejor rendimiento laboral., en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación en donde se refiere que existe relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023. Estos resultados no coinciden con ningún antecedente. En ese sentido, se coincide con la posición que adopta el investigador ya que estos hallazgos pueden tener implicaciones significativas para la empresa. Esta correlación moderada indica que existe una conexión significativa, pero no es una relación extremadamente fuerte.

Objetivo específico 3: La relación existente entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria-Perú 2023, fue posible evidenciar que, empleando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el nivel de significancia ha sido menor a 0,05, rechazándose la hipótesis nula dado que existe una correlación de 0,345. Esto

quiere decir que cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar, pero esta relación no es muy pronunciada., en tal sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna de investigación en donde se refiere que existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023. Estos resultados no coinciden con ninguno de los antecedentes. En ese sentido, se coincide con la posición que adopta el investigador ya que estos hallazgos pueden tener implicaciones significativas para la empresa. Esta correlación moderada indica que existe una conexión significativa, pero no es una relación extremadamente fuerte.

VI. CONCLUSIÓN

Primero: Existe una correlación positiva moderada entre la variable salario emocional y la variable rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La Victoria, Perú, en 2023.

Segundo: Existe una correlación positiva moderada entre la oportunidad de desarrollo y la variable rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La Victoria, Perú, en 2023.

Tercero: Existe una correlación positiva moderada entre el bienestar laboral y la variable rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La Victoria, Perú, en 2023.

Cuarto: Existe una correlación positiva baja entre el entorno laboral y la variable rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de La Victoria, Perú, en 2023.

VII. RECOMENDACIÓN

Primero: La empresa debería tener en cuenta el desarrollo de procedimientos y políticas que apoyen la retribución emocional de sus trabajadores, dado que la asociación es algo buena. De ello pueden derivarse la felicidad de los empleados y un mayor rendimiento laboral.

Segundo: Dado que la correlación es positiva moderada, se sugiere a la empresa que invierta en programas de desarrollo profesional para sus empleados. Proporcionar oportunidades de crecimiento y capacitación podría impulsar el rendimiento laboral y aumentar la retención de talentos.

Tercero: Dado que la asociación es algo favorable, se aconseja que la empresa ponga en marcha políticas para mejorar el bienestar de su plantilla. La promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar, las iniciativas de bienestar y una cultura saludable en el lugar de trabajo podrían contribuir a mejorar el rendimiento y la felicidad de los empleados.

Cuarto: Aunque la correlación es positiva baja, se sugiere a la empresa que preste atención al entorno laboral y realice evaluaciones periódicas para identificar posibles áreas de mejora. El rendimiento y la motivación de los empleados pueden verse favorecidos por la mejora del entorno de trabajo, la comunicación y las circunstancias.

REFERENCIAS

- Anaya, F. F., & Astuhamán, J. S. (2020). Millennial employees working in banks in Metropolitan Lima reported emotional salary and job satisfaction (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)).
- Anaya, B. C., Alexandra, Y., Añorga, D. G., & Maximo, C. (2022). Emotional Salary and Job Performance of Administrative Staff at the Company Psp S.A.C. Redondos Huacho Group, 2019.
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. y Graziano, G. (2018). Emotional compensation as a talent retention strategy. 74–80 in the IOSR Journal of Humanities and Social Science.
- Avila, F. (2021) El Salario Emocional y su Efecto en la Satisfacción Laboral de los Empleados Públicos del Sector Administrativo. Universidad del Azuay Posgrados. Edu.ec.
- Ayala Lazo, M. J., Montenegro Real, V. J., & Vanegas Hernandez, N. E. (2022). *The emotional reward for the health and standard of living of Proaire S.A.S. employees. who work in Bogotá. Psychology.*
- Barron, P. (2020). *The retention of field personnel and emotional salary in the Pisco-Ica wineries. Federico Villarreal National University.*
- Bizneo. (2020). Como medir el rendimiento laboral. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Cárdenas-Arias, K. (2018). Impactos Del Salario Emocional Y Su Repercusión En La Motivación Laboral En La Superintendencia De Transporte Terrestre De Personas, Carga Y Mercancías – Sutran.
- Chiavenato, I. (2000) Editorial MacGraw Hill, Administración de recursos humanos en México.
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
- Correa, A. (2020). *Analyzing the impact of emotional compensation in the culture of PRONABEC, National Scholarship and Educational Credit Program of the University of San Martín de Porres.*

- Corvera (2019). *Empleados de la Cooperativa De Ahorro y Credito Nuestra Seora del Rosari Oficina Principal: Salario Emocional y Relación con el Desempeño Laboral*.
- Dávila-Moran, R. C., Martin-Bogdanovich, M. M., García-Huamantumba, E., Alfaro Peña, G. B. & García-Huamantumba, A. (2022). Retribución emocional y compromiso entre los empleados de una empresa peruana del sector industrial.14(S5), 739-749, Revista Universidad y Sociedad.
- Der, V. (2005) business management and management. Ethical editions. Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997. Ducci, M. A. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.
- Economía, L. R. (2021, junio 17). Unos 7 de cada 10 trabajadores peruanos quierecambiar de empleo, según encuesta.
- Garay, H. (2018). 2017 Hospital Hermilio Valdizan Santa Anita satisfacción y desempeño laboral del personal técnico de enfermería.
- ENAE. (2021). *The emotional salary, more than just a pat on the back*:https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894#graf
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016* [Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13226/Espinoza_CCR.pdf
- Gómez, D. (2023, 23 enero). *Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos*.
- Gómez-Mejía, L. R.; Balkin, D. B., & Cardy, R. (2002). Dirección y Gestión de Recursos Humano (3ª ed.). Madrid: Editorial Prentice Hall.
- Granja, H., & David, J. (2022). *Medición de salario emocional y satisfacción laboral en el personal de una universidad de Quito*. Universidad Internacional SEK.
- INE (2022). *Qué es población*. <https://www.ine.gob.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion>
- Infojobs. (2020, octubre 29). *1 de cada 4 empresas contempla reducir las*

contrataciones en el corto plazo. Infojobs.net.

Mejia (2022). *Salario emocional y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Quito. Ecuador, 2022.* Universidad César Vallejo.

Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo.* Psicogente.

Recuperado

<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/31/35>

OIT. (2014). *La transición de la economía informal a la economía formal.*

Ortega, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 24 de febrero de 2023, de

PageGroup. (2021). *Estudio de Remuneración PageGroup 2021.* PageGroup España.

Roco-Videla, Á., Landabur-Ayala, R., Maureira-Carsalade, N., Olguin-Barraza, M.,

Roco-Videla, Á., Landabur-Ayala, R., Maureira-Carsalade, N., & Olguin-

Barraza, M. (2023). How to effectively determine if a data series follows a

normal distribution when the sample size is small? *Hospital Nutrition*, 40(1),

234-235. <https://doi.org/10.20960/nh.04519>

Pérez, J., & Merino, M. (2017). *Definición de desempeño - Qué es, Significado y Concepto.* Definicion.de. Última actualización el 7 de junio de 2021.

<https://definicion.de/desempeno/>

Primeros resultados: *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo.*(2015, otoño 11). Europa.eu.

Prociencia. (2022). *Proyectos de Investigación Básica 2022-01–*

Rosas, R., & Ines, H. (2018). *Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018.* Universidad César Vallejo.

Santander (2021) *Emotional salary: what should you value about an offer beyond the payroll?*

Serrano Gallardo, P., & Parro Moreno, A. (2015). Work environments and impact on health. *Medicine and occupational safety*, 61(240), 311–313.

doi:10.4321/s0465-546x2015000300001

UNEA (2020) Professional development, a guide to achieve it.<https://unea.edu.mx/blog/index.php/desarrollo-profesional/>

Universidad Central (2021). *Workplace well-being and its importance in organizations.*

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Salario Emocional Es un tipo de retribución de carácter intrínseco que reciben los colaboradores a manera de compensación o recompensa por la prestación de sus servicios, por ejemplo, reconocimientos, horarios flexibles, oportunidades de crecimiento profesional	Oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos Habilidades Cualidades 	1-6	Escala de Likert 1=Nunca; 2=Muy pocas veces; 3=Algunas veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre.	La metodología empleada será de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel Correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estará conformada por 50 trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria
¿Cuál la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023?	determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.	Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.		Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Participación Respuesta a los usuarios 	7-12		
				Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente laboral Liderazgo Relación interpersonal Carga de trabajo 	13-18		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Rendimiento Laboral Es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con relación a metas de cada organización, a través de estrategias	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Realización de tareas Responsabilidad 	1-8	Escala de Likert 1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=Algunas veces;	Para la recolección de información se empleará la encuesta y el cuestionario con 20 preguntas y escala Likert.
¿Cuál es la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la	Determinar la relación la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la	Existe relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la						

<p>¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.</p>	<p>Existe relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.</p>		<p>Productividad Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de trabajo 	<p>9-16</p>	<p>4=Casi siempre; 5=Siempre.</p>	<p>Para el análisis de la información se procesarán los datos estadísticamente, empleando los programas Excel y SPSS versión 25. Se realizará un análisis descriptivo y un análisis inferencial.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.</p>	<p>Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023.</p>						

Anexo 2. Matriz De Operacional

Operacionalización de la variable 1: Salario emocional.

VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
SALARIO EMOCIONAL	Gestión (2019), La compensación emocional es el conjunto de recompensas no monetarias que una empresa puede ofrecer para aumentar la lealtad y la motivación de sus empleados.	La variable de Salario emocional se divide en tres: (3) Dimensiones (9) Indicadores y (18) items	Oportunidad de desarrollo Bienestar laboral Entorno laboral	Ayudas para el desarrollo profesional Asesoramiento personalizado. Estancias Relación con otros colaboradores Eventos de integración. Reconocimiento del trabajo bien hecho. Empatía Humor Proposición y visión	1,2 3,4 5, 6 7,8 9, 10 11, 12 13, 14 15, 16 17, 18	Escala de Likert 1) Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi siempre 5)Siempre

Operacionalización de la variable 2: Rendimiento laboral.

VARIABLE 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<p>RENDIMIENTO LABORAL.</p>	<p>Pérez (2019), afirma que el desempeño es el acto y el resultado del desempeño: cumplir un deber, participar en una actividad o comprometerse con una tarea. El desempeño de una función también puede estar vinculado o relacionado con esta actividad.</p>	<p>La variable de Rendimiento laboral se divide en tres: (2) Dimensiones (7) Indicadores y (16) items</p>	<p>Competencia laboral Productividad Laboral</p>	<p>Motivación Liderazgo Autoconciencia Producto Calidad Conocimiento del trabajo Cooperación</p>	<p>1,2 3,4 5, 6 7,8 9, 10 11, 12 13, 14 15, 16</p>	<p>Escala de Likert 1) Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi siempre 5)Siempre</p>

Anexo 3.
Consentimiento informado “cuestionario”

Estimado/a participante,

Este estudio se realiza en la Facultad de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recogidos son anónimos, se mantendrán en privado y sólo se utilizarán con fines académicos. En consecuencia, voluntariamente; SI (x) NO () acepto participar en el estudio en el año 2023 que pretende conocer la conexión entre el salario emocional y el desempeño laboral entre los empleados de una empresa de carga pesada en el barrio La Victoria del Perú. Asimismo, autorizo la publicación de los resultados del estudio a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Para cualquier consulta, puede ponerse en contacto con el autor del estudio a través del correo electrónico kgarcialo01@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 4

AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION



Acti
Ve a i

Lima, de 17 abril del 2023.

GARCIA LOZANO HEINER KEETH
DNI N° 70119749

Presente -

Ref. Carta de fecha 10 de abril del 2023

Me dirijo a usted para comunicarle que la empresa ha tomado conocimiento de autorización para ejecución del proyecto de investigación.

Su carta de Autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración, solicitado mediante una carta en fecha de 10 de abril del 2023, en la que solicita las facilidades para que pueda aplicar una encuesta a los colaboradores y/o a los trabajadores de la empresa servís Piura, con el fin de desarrollar la investigación titulada "Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la victoria - Perú, 2023" en el periodo que tome el tiempo del investigador.

Asimismo, nuestra empresa hacemos de su conocimiento la aceptación a la misma en aplicación de las facultades.

Sin otro particular, nos suscribimos de usted.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Montero", is written over a horizontal line.

JUAN MANUEL TORRES MONTERO
GERENTE GENERAL

Lima, de 10 abril del 2023.

Señor:

TORRES MONTERO JUAN MANUEL

Gerente General.

Asunto. - Solicito autorización para ejecución de encuesta para la ejecución de proyecto de investigación de administración Titulado "Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023."

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y a la vez presentarme a usted soy Garcia Lozano Keeith Hiener, identificado con DNI:70119749, estudiante del programa de titulación para universidades no licenciadas, taller de elaboración de tesis de la escuela Académica profesional de administración de la universidad cesar vallejo.

El motivo de la presente, para solicitarle autorización para que pueda aplicar una encuesta a los colaboradores de la empresa de servís Piura, con el fin de desarrollar mi investigación.

Agradecimiento de antemano su gentil atención me despido y desearle éxitos en la gestión que viene desempeñando.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Keeith Lozano Garcia', with a long horizontal line extending to the right.

García Lozano Keeith Heiner
DNI:70119749



Universidad
César Vallejo

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

Callao, 10 de abril del 2023

Señor(a)
JUAN TORRES MONTERO.
GERENTE GENERAL.
Servis Plura S.A.C
AV. 28 DE JULIO 1178- LA VICTORIA.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. GARCIA LOZANO KEETH HEINER, con DNI 701 19749, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Nelka Ruiz Miklavec

COORDINADORA NACIONAL CCEE
PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



Anexo 5.
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SALARIO EMOCIONAL
INSTRUMENTOS

Cuestionario de Salario emocional

Soy estudiante de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo, y estoy trabajando en un proyecto de investigación totalmente académico. Al respecto, le solicitamos amablemente que responda la siguiente encuesta.

Señor o Señora,

La presente encuesta sirve como instrumento de investigación para el estudio académico Salario emocional y desempeño laboral entre los trabajadores de una empresa de carga pesada en la zona de La Victoria, Perú, 2023. Consta de 34 afirmaciones y está dividida en 2 secciones. No hay respuestas correctas o incorrectas. Las respuestas son anónimas y sólo representan su propia opinión. Indicaciones: Marque con una X la opción en la que está pensando: **1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: Algunas veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre.**

1. Sexo

- Femenino
- Masculino

2. Antigüedad en la organización

- Entre 0 a 1 año
- Entre 1 a 4 años
- Entre 4 a más años

3. Grado académico

- Estudiante - Autodidacta
- Bachiller
- Licenciatura
- Maestría/Doctorado

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE				
1	2	3	4	5				
ITEMS				1	2	3	4	5
DIMENSION: Oportunidad Laboral								
CONOCIMIENTOS								
1. Soy consciente del cuidado que pone la organización en que yo reciba mi pago en la fecha prevista.								
2. Soy consciente del respeto que siente mi supervisor por el esfuerzo que dedico al trabajo.								
HABILIDADES								
3. Soy muy proactivo en mi trabajo.								
4. Me siento cómodo pidiendo ayuda a mis compañeros.								
CUALIDADES								
5. En mi trabajo, me permiten desarrollarme individualmente, por lo que demuestro lo bueno que soy.								
6. En mi centro laboral mi jefe, nos permite subir de puesto, de acuerdo a mis cualidades.								
DIMENSION: Bienestar Laboral								
PRODUCTIVIDAD								

7. Las actividades recreativas en el trabajo me hacen sentir a gusto Y eso me hace más productivo.					
8. Considero que soy muy proactivo en las labores que se me encomiendan.					
PARTICIPACIÓN					
9. Con mis compañeros de trabajo, me gusta participar en actividades recreativas. mis compañeros de trabajo.					
10. La empresa me ofrece una trayectoria profesional gratificante que incluye un compromiso continuo para mi crecimiento profesional.					
RESPUESTA A LO USUARIOS					
11. Suelo ser muy eficiente al darle soluciones a los clientes de la empresa en donde trabajo.					
12. La evaluación del rendimiento de los usuarios por parte de mi dirección es justa.					
DIMENSION: Entorno Laboral					
AMBIENTE LABORAL					
13. Las reuniones virtuales y fuera de la oficina organizadas por la empresa fomentan las relaciones armoniosas entre mis compañeros de trabajo y yo.					
14. Creo que mi empleo me proporciona los recursos que necesito para tener éxito, y mi lugar de trabajo es agradable.					
LIDERAZGO					
15. Soy líder y genero un buen ambiente físico en las oficinas donde laboro y se me permite una adecuada realización de mi trabajo.					
RELACION INTERPERSONAL					
16. Me agradan los compañeros(as) de trabajo.					
17. Me gusta el ritmo rápido del trabajo y el apoyo de mis compañeros.					
CARGA DE TRABAJO					
18. Creo que la empresa está interesada en disminuir mi estrés y mi carga de trabajo.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Cuestionario de Rendimiento Laboral.

Soy estudiante de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo, y estoy trabajando en un proyecto de investigación totalmente académico. Al respecto, le solicitamos amablemente que responda la siguiente encuesta.

Señor o Señora,

La presente encuesta sirve como instrumento de investigación para el estudio académico Salario emocional y desempeño laboral entre los trabajadores de una empresa de carga pesada en la zona de La Victoria, Perú, 2023. Consta de 34 afirmaciones y está dividida en 2 secciones. No hay respuestas correctas o incorrectas. Las respuestas son anónimas y sólo representan su propia opinión. Indicaciones: Marque con una X la opción en la que está pensando: **1: Nunca, 2: Casi Nunca,**

3: Algunas veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre.

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION: Competencia Laboral					
REALIZACION DE TAREAS					
1. Organizo mi trabajo para poder hacerlo rápidamente.					
2. Considero el resultado de la tarea que debo realizar.					
3. Soy bueno en lo que hago porque le dedico tiempo y esfuerzo.					
4. Durante el periodo en que trabajé, mi horario era ideal.					
RESPONSABILIDADES					
5. Decido empezar una nueva tarea cuando haya terminado las anteriores.					
6. Acepto cosas difíciles cuando me las ofrecen.					
7. Me esfuerzo por estar bien informado en mi trabajo.					
8. Me esfuerzo por mantener al día mis competencias laborales.					
DIMENSION: Productividad Laboral					
CANTIDAD DE TRABAJO					
9. Pienso en respuestas innovadoras a problemas nuevos.					
10. En mi trabajo, siempre busco nuevas dificultades.					
11. En las reuniones o debates relacionados con mi trabajo, participé activamente.					
12. Contribuyo en asuntos importantes para el crecimiento de la empresa.					
13. Busco respuestas a los problemas que surgen en el trabajo.					
14. Primero me concentro en los méritos de mi trabajo antes de prestar atención a sus defectos.					
15. Comparto las cosas buenas de mi trabajo con mis compañeros.					
16. Comparto las cosas buenas de mi trabajo con otras personas ajenas a la empresa.					

ANEXO 6. Validez del instrumento

N°	Nombres y Apellidos	Nivel Académico	Resultado
1	CAMPO PEREZ VICTOR ALBERTO	Catedrático	Aplicable
2	PEREZ MARQUEZ, LUIS ANTONIO	Catedrático	Aplicable
3	ERIK YERSON GALINDO GARFIAS	Licenciado	Aplicable

Confiabilidad Alfa de Crombach

Rango:

Valores	Niveles de validez
0.81 – 1.00	Excelente
0.61 – 0.80	Muy bueno
0.41 - 0.60	Bueno
0.21 – 0.40	Regular
0.01- 0.20	Deficiente

Instrumento 01:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	18

Alfa de Cronbach 0.826 (Excelente)

Instrumento 02:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	16

Alfa de Cronbach 0.848 (Excelente)

ANEXO 5. Base de datos

				V1: SALARIO EMOCIONAL														RENDIMIENTO LABORAL												V1	V2													
				OPORTUNIDAD LABORAL						BIENESTAR LABORAL						ENTORNO LABORAL						COMPETENCIA LABORAL								PRODUCTIVIDAD LABORAL														
N°	SEXO	TIEMPO DE SERVICIO	GRADO ACADEMICO	1	2	3	4	5	6	PUNTI	7	8	9	10	11	12	PUNTI	13	14	15	16	17	18	PUNTI	1	2	3	4	5	6	7	8	PUNTI	9	10	11	12	13	14	15	16	PUNTI		
1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	2	3	3	19	2	3	4	4	4	3	20	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3	4	4	4	29	58	59
2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	16	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	4	3	2	18	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3	3	3	4	4	4	4	5	30	53	58
3	1	2	3	3	3	4	5	2	3	20	1	3	1	2	5	3	15	5	2	3	4	5	2	21	2	3	5	4	3	3	3	3	26	5	4	4	4	5	3	3	3	31	56	57
4	2	1	1	5	5	4	4	5	4	27	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	5	3	25	5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	4	4	3	5	4	4	4	33	78	69
5	2	1	2	3	4	5	5	4	4	25	5	4	5	4	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	4	5	5	5	5	4	5	4	37	4	4	5	4	5	4	4	3	33	81	70
6	1	2	2	2	3	4	4	3	3	19	3	4	4	3	3	3	20	4	5	3	5	4	3	24	4	3	5	4	4	3	4	5	32	3	4	5	5	4	4	5	3	33	63	65
7	2	2	1	3	3	5	5	4	4	24	3	5	4	3	5	3	23	2	3	4	5	5	3	22	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	2	5	2	32	69	70
8	1	1	2	3	3	5	1	3	3	18	4	5	3	3	5	4	24	3	3	5	3	3	3	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	62	80
9	1	1	2	2	3	4	4	4	2	19	2	4	3	1	4	3	17	3	2	3	4	4	3	19	4	5	5	5	4	4	4	4	35	5	4	4	3	3	3	3	3	28	55	63
10	1	1	3	3	5	5	4	5	2	24	2	5	4	2	4	4	21	2	3	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	31	68	66
11	1	3	3	3	3	3	4	3	2	18	2	3	4	3	3	4	19	3	2	3	3	3	4	18	3	3	3	2	3	4	4	4	26	4	3	4	3	3	3	3	3	26	55	52
12	2	2	3	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	4	3	18	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	3	4	4	4	3	5	4	31	51	58
13	2	2	1	3	2	4	5	2	2	18	2	3	3	3	3	4	18	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3	4	3	3	3	3	3	3	25	58	53
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	3	1	14	1	2	3	3	4	2	15	3	3	3	4	4	4	2	2	25	3	4	3	3	3	3	3	3	25	41	50
15	2	3	1	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	4	3	4	21	2	3	4	5	3	4	21	3	3	5	5	3	3	3	3	28	5	5	4	5	4	4	4	4	35	62	63
16	2	2	1	3	2	4	4	3	3	19	3	3	4	3	4	4	21	2	3	4	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	3	3	26	4	4	4	5	4	5	4	4	34	58	60
17	2	2	1	1	1	3	2	2	1	10	2	4	3	3	5	3	20	3	5	4	4	3	3	22	2	3	4	3	4	3	4	3	26	4	3	4	5	4	3	3	3	29	52	55
18	1	3	3	3	3	5	3	5	1	20	1	5	5	5	5	3	24	2	5	5	5	5	1	23	5	3	4	5	2	5	5	4	33	5	3	5	5	5	4	4	4	35	67	68
19	1	1	3	3	4	4	4	4	4	23	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	3	3	3	19	4	4	5	5	4	3	3	3	31	4	5	4	5	4	5	5	5	37	64	68
20	2	1	3	3	3	4	4	5	2	21	3	3	3	4	4	5	22	3	5	4	5	5	2	24	3	4	4	5	5	5	5	5	36	4	5	5	5	5	4	5	4	37	67	73
21	2	2	3	3	3	4	5	4	5	24	5	3	4	3	4	3	22	3	3	3	4	4	4	21	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	4	5	4	4	4	4	4	33	67	69
22	2	2	2	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	4	5	5	5	4	4	5	4	36	3	4	5	4	5	4	4	4	33	57	69
23	1	2	3	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	4	3	3	4	4	4	4	29	66	55
24	2	1	1	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	4	4	4	3	3	3	3	27	55	54
25	2	1	2	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	3	26	53	50
26	2	2	1	3	3	3	4	3	4	20	2	3	4	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	4	4	4	4	28	57	55

27	2	3	3	2	3	3	4	4	3	19	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	4	3	4	4	4	4	29	57	55							
28	2	2	2	3	3	4	4	2	2	18	2	3	3	3	4	4	19	2	3	3	3	4	2	17	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	27	54	54					
29	2	1	1	2	3	3	3	3	2	16	2	3	3	3	4	2	17	2	2	3	3	4	2	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	3	3	3	4	27	49	59
30	2	2	1	2	2	3	3	2	2	14	2	3	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	3	3	26	47	50	
31	2	2	2	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	4	3	3	3	3	25	60	51	
32	1	3	4	2	3	4	4	3	3	19	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	5	2	2	3	3	24	3	4	3	3	3	3	4	3	26	53	50	
33	2	1	2	1	1	3	3	1	1	10	1	5	3	1	3	3	16	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	2	2	3	2	22	2	2	2	3	2	3	2	2	18	46	40	
34	2	2	1	3	2	3	3	2	3	16	1	3	4	3	3	4	18	2	2	3	4	3	3	17	3	4	4	5	4	4	3	3	30	3	4	3	4	5	4	4	4	31	51	61	
35	2	3	1	1	1	3	3	2	1	11	1	3	3	2	2	2	13	1	1	3	4	3	1	13	3	3	4	2	4	4	3	3	26	3	2	2	2	2	3	2	3	19	37	45	
36	2	2	1	1	2	4	5	5	1	18	5	3	4	4	4	2	22	1	2	4	4	4	4	19	4	5	4	5	3	3	4	5	33	4	3	3	4	3	4	3	3	27	59	60	
37	2	3	4	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	3	3	3	3	25	4	3	3	4	4	3	3	3	27	61	52		
38	2	3	4	3	3	4	4	4	2	20	3	3	3	3	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20	5	5	5	5	5	4	3	3	35	3	4	3	4	5	4	3	4	30	60	65	
39	1	3	3	3	3	2	3	3	4	18	3	3	5	3	5	4	23	4	4	5	4	4	2	23	3	3	4	4	5	4	5	5	33	3	4	4	5	5	4	5	5	35	64	68	
40	2	1	4	1	3	3	3	4	2	16	2	2	2	3	4	3	16	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	4	3	3	3	4	3	26	51	54	

ANEXO 7

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr: Luis Antonio Pérez Márquez.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



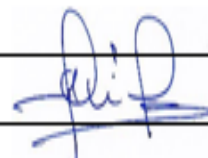
Firma
García Lozano Keeith Heiner
70119749

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Oportunidad Laboral							
1	Conozco cómo la organización se preocupa por compensar mis remuneraciones a tiempo.	X		X		X		
2	Tengo conocimiento como mi jefe valora el esfuerzo que dedico a mi trabajo	X		X		X		
3	Soy muy proactivo en mi trabajo y eso me hace sentir realizado(a) como persona.	X		X		X		
4	Me siento cómodo solicitando ayuda a los miembros de mi equipo	X		X		X		
5	En mi trabajo, me permiten desarrollarme individualmente, por lo que demuestro lo bueno que soy.	X		X		X		
6	En mi centro laboral mi jefe, nos permite subir de puesto, de acuerdo a mis cualidades.	X		X		X		
	Dimensión 2: Bienestar Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las actividades recreativas en el trabajo me hacen sentir a gusto y eso me hace más productivo.	X		X		X		
8	Considero que soy muy proactivo en las labores que se me encomienda.	X		X		X		
9	Disfruto de participar en actividades recreativas junto a mi equipo de trabajo.	X		X		X		
10	La firma me ofrece una línea de carrera atractiva para mi desarrollo profesional, con participación constante.	X		X		X		
11	Suelo ser muy eficiente al darle soluciones a los clientes de la empresa en donde trabajo.	X		X		X		
12	La evaluación de desempeño hacia los usuarios que realiza mi jefe es equitativa.	X		X		X		
	Dimensión 3: Entorno laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las reuniones fuera de oficina/virtuales organizadas por la firma promueven una sana convivencia con mis compañeros.	X		X		X		
14	Siento que mi trabajo me da las herramientas necesarias para que yo pueda sobresalir y trabajo en un buen ambiente laboral.	X		X		X		
15	Soy líder y genero un buen ambiente físico en las oficinas donde laboro y se me permite una adecuada realización de mi trabajo.	X		X		X		
16	Me agradan los compañeros(as) de trabajo.	X		X		X		
17	Me agrada el ritmo de trabajo, y los compañeros que me apoyan a hacer mis labores diarias.	X		X		X		
18	Considero que la organización se preocupa por disminuir mi estrés y carga laboral.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencia Laboral							
1	Planifico mi trabajo de manera que puedo hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X		
2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.	X		X		X		
3	Realizo bien mi trabajo porque le dedico tiempo y el esfuerzo necesario.	X		X		X		
4	Mi planificación laboral fue óptima el tiempo que laboro.	X		X		X		
5	Comienzo una nueva tarea cuando completé las antiguas, por mi propia iniciativa.	X		X		X		
6	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.	X		X		X		
7	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
8	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X		
	Dimensión 2: Productividad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me planteo soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	X		X		X		
10	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X		
11	Participo de forma activa en reuniones o consultas laborales.	X		X		X		
12	Contribuyo en asuntos importantes para el crecimiento de la empresa.	X		X		X		
13	Busco solución a los problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X		
14	Me enfoco en las fortalezas de mi trabajo, para luego de enfocarme en las debilidades.	X		X		X		
15	Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
16	Comento aspectos positivos en mi trabajo con personas ajenas a la organización.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ MARQUEZ, Luis Antonio

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	ADMINISTRACIÓN	1993 - 1997
02	Universidad Alas Peruanas	ADM Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	2009 - 2010
03	Universidad César Vallejo	GESTIÓN PÚBLICA	2020 - 2022

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. San Cristóbal de Huamanga	DOCENTE	AYACUCHO	2021 - 2023	DOCENTE
02	Univ. Alas Peruanas	DOCENTE	AYACUCHO	2008 - 2017	DOCENTE
03	Univ. Peruana Los Andes	DOCENTE	AYACUCHO	2008 - 2017	DOCENTE
04	Univ. Garcilaso de la Vega	DOCENTE	AYACUCHO	2002 - 2003	DOCENTE

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Luis Antonio Pérez Márquez.

DNI: 08669137

Lima, 29 mayo 2023.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: CAMPO PEREZ Víctor Alberto

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma

Garcia Lozano Heiner  |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL



N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia'		Relevancia'		Claridad'		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Oportunidad Laboral								
1	Conozco cómo la organización se preocupa por compensar mis remuneraciones a tiempo.	x		x		x		
2	Tengo conocimiento como mi jefe valora el esfuerzo que dedico a mi trabajo	x		x		x		
3	Soy muy proactivo en mi trabajo y eso me hace sentir realizado(a) como persona.	x		x		x		
4	Me siento cómodo solicitando ayuda a los miembros de mi equipo	x		x		x		
5	En mi trabajo, me permiten desarrollarme individualmente, por lo que demuestro lo bueno que soy.	x		x		x		
6	En mi centro laboral mi jefe, nos permite subir de puesto, de acuerdo a mis cualidades.	x		x		x		
Dimensión 2: Bienestar Laboral								
7	Las actividades recreativas en el trabajo me hacen sentir a gusto y eso me hace más productivo.	x		x		x		
8	Considero que soy muy proactivo en las labores que se me encomienda.	x		x		x		
9	Disfruto de participar en actividades recreativas junto a mi equipo de trabajo.	x		x		x		
10	La firma me ofrece una línea de carrera atractiva para mi desarrollo profesional, con participación constante.	x		x		x		
11	Suelo ser muy eficiente al darle soluciones a los clientes de la empresa en donde trabajo.	x		x		x		
12	La evaluación de desempeño hacia los usuarios que realiza mi jefe es equitativa.	x		x		x		
Dimensión 3: Entorno laboral								
13	Las reuniones fuera de oficina/virtuales organizadas por la firma promueven una sana convivencia con mis compañeros.	x		x		x		
14	Siento que mi trabajo me da las herramientas necesarias para que yo pueda sobresalir y trabajo en un buen ambiente laboral.	x		x		x		
15	Soy líder y genero un buen ambiente físico en las oficinas donde laboro y se me permite una adecuada realización de mi trabajo.	x		x		x		
16	Me agradan los compañeros(as) de trabajo.	x		x		x		
17	Me agrada el ritmo de trabajo, y los compañeros que me apoyan a hacer mis labores diarias.	x		x		x		
18	Considero que la organización se preocupa por disminuir mi estrés y carga laboral.	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N° DA	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencia Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifico mi trabajo de manera que puedo hacerlo en tiempo y forma.	x		x		x		
2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.	x		x		x		
3	Realizo bien mi trabajo porque le dedico tiempo y el esfuerzo necesario.	x		x		x		
4	Mi planificación laboral fue óptima el tiempo que laboro.	x		x		x		
5	Comienzo una nueva tarea cuando completé las antiguas, por mi propia iniciativa.	x		x		x		
6	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.	x		x		x		
7	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
8	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		
	Dimensión 2: Productividad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me planteo soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	x		x		x		
10	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x		
11	Participo de forma activa en reuniones o consultas laborales.	x		x		x		
12	Contribuyo en asuntos importantes para el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
13	Busco solución a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
14	Me enfoco en las fortalezas de mi trabajo, para luego de enfocarme en las debilidades.	x		x		x		
15	Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	x		x		x		
16	Comento aspectos positivos en mi trabajo con personas ajenas a la organización.	x		x		x		



▲ CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: CAMPO PEREZ Víctor Alberto

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana los Andes	Administración	5 años
02	Universidad Tecnológica del Perú	Project Management	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
1	Seguro Integral de Salud - SIS	Analista de Desarrollo Organizacional	Lima	2 años	Asesorar en materia de modernización a las unidades de organización
2	UGEL 08 - Cañete	Especialista RR.HH.	Lima	6 meses	Elaborar y proponer documentos de gestión de recursos humanos (MCC, CAP-P y otros)
3	UGEL - Satipo	Administrador	Satipo	3 años	Dirigir las actividades en materia de recursos humanos, financieros y materiales de la institución.
4	Escuela de Educación Técnica Profesional de la Policía Nacional del Perú	Catedrático	Satipo	5 años	Enseñanza didáctica a los alumnos de la escuela policial - PNP, Mazamari.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

⁴ Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 29 mayo 2023.

Apellidos y nombres: CAMPO PEREZ Víctor Alberto
DNI: 45076105

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: ERIK YERSON GALINDO GARFIAS.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Salario emocional y rendimiento laboral, en trabajadores de una empresa de carga pesada en el distrito de la Victoria - Perú, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma

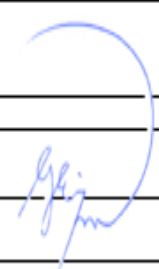
Apellidos y nombres: Garcia Lozano ~~Keith~~ Heiner

DNI: 70119749

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL

†

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Oportunidad Laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conozco cómo la organización se preocupa por compensar mis remuneraciones a tiempo.	x		x		x		
2	Tengo conocimiento como mi jefe valora el esfuerzo que dedico a mi trabajo	x		x		x		
3	Soy muy proactivo en mi trabajo y eso me hace sentir realizado(a) como persona.	x		x		x		
4	Me siento cómodo solicitando ayuda a los miembros de mi equipo	x		x		x		
5	En mi trabajo, me permiten desarrollarme individualmente, por lo que demuestro lo bueno que soy.	x		x		x		
6	En mi centro laboral mi jefe, nos permite subir de puesto, de acuerdo a mis cualidades.	x		x		x		
Dimensión 2: Bienestar Laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Las actividades recreativas en el trabajo me hacen sentir a gusto y eso me hace más productivo.	x		x		x		
8	Considero que soy muy proactivo en las labores que se me encomienda.	x		x		x		
9	Disfruto de participar en actividades recreativas junto a mi equipo de trabajo.	x		x		x		
10	La firma me ofrece una línea de carrera atractiva para mi desarrollo profesional, con participación constante.	x		x		x		
11	Suelo ser muy eficiente al darle soluciones a los clientes de la empresa en donde trabajo.	x		x		x		
12	La evaluación de desempeño hacia los usuarios que realizo mi jefe es equitativa.	x		x		x		
Dimensión 3: Entorno laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las reuniones fuera de oficina/virtuales organizadas por la firma promueven una sana convivencia con mis compañeros.	x		x		x		
14	Siento que mi trabajo me da las herramientas necesarias para que yo pueda sobresalir y trabajar en un buen ambiente laboral.	x		x		x		
15	Soy líder y genero un buen ambiente físico en las oficinas donde laboro y se me permite una adecuada realización de mi trabajo.	x		x		x		
16	Me agradan los compañeros(as) de trabajo.	x		x		x		
17	Me agrada el ritmo de trabajo, y los compañeros que me apoyan a hacer mis labores diarias.	x		x		x		
18	Considero que la organización se preocupa por disminuir mi estrés y carga laboral.	x		x		x		



A
VE
R

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Competencia Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifico mi trabajo de manera que puedo hacerlo entiendo y forma.	x		x		x		
2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.	x		x		x		
3	Realizo bien mi trabajo porque le dedico tiempo y el esfuerzo necesario.	x		x		x		
4	Mi planificación laboral fue óptima el tiempo que laboro.	x		x		x		
5	Comienzo una nueva tarea cuando completé las antiguas, por mi propia iniciativa.	x		x		x		
6	Asumo tareas desafiantes cuando están disponibles.	x		x		x		
7	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	x		x		x		
8	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x		
	Dimensión 2: Productividad laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me planteo soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	x		x		x		
10	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x		
11	Participo de forma activa en reuniones o consultas laborales.	x		x		x		
12	Contribuyo en asuntos importantes para el crecimiento de la empresa.	x		x		x		
13	Busco solución a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
14	Me enfoco en las fortalezas de mi trabajo, para luego de enfocarme en las debilidades.	x		x		x		
15	Comento aspectos positivos de mi trabajo con mis compañeros.	x		x		x		
16	Comento aspectos positivos en mi trabajo con personas ajenas a la organización.	x		x		x		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ERIK YERSON GALINDO GARFIAS

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL PERU	Maestría en Gestión Pública	2021-2022
02	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE MARIA ARGUEDAS	Administración de Empresas	2008-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
1	Municipalidad Provincial de Andahuaylas	Jefe de Remuneraciones	Andahuaylas	2023-Actual	Gestión de remuneraciones
2	Universidad Nacional José María Arguedas	Especialista administrativo	Andahuaylas	2020-2022	Gestión administrativa
3	CMAC Ica	Analista de Negocios	Andahuaylas	2019	Gestión de créditos
4	BCP	Asesor de ventas y servicio	Andahuaylas	2014-2019	Ventas

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 29 de mayo 2023

ERIK YERSON GALINDO GARFIAS

DNI: 70195795

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL.

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION: Oportunidad Laboral					
CONOCIMIENTOS					
1. Soy consciente del cuidado que pone la organización en que yo reciba mi pago en la fecha prevista.					
2. Soy consciente del respeto que siente mi supervisor por el esfuerzo que dedico al trabajo.					
HABILIDADES					
3. Soy muy proactivo en mi trabajo y eso me hace sentir realizado(a) como persona.					
4. Me siento cómodo pidiendo ayuda a mis compañeros.					
CUALIDADES					
5. En mi trabajo, me permiten desarrollarme individualmente, por lo que demuestro lo bueno que soy.					
6. En mi centro laboral mi jefe, nos permite subir de puesto, de acuerdo a mis cualidades.					
DIMENSION: Bienestar Laboral					
PRODUCTIVIDAD					
7. Las actividades recreativas en el trabajo me hacen sentir a gusto Y eso me hace más productivo.					
8. Considero que soy muy proactivo en las labores que se me encomiendan.					
PARTICIPACIÓN					
9. Con mis compañeros de trabajo, me gusta participar en actividades recreativas. mis compañeros de trabajo.					
10. La empresa me ofrece una trayectoria profesional gratificante que incluye un compromiso continuo para mi crecimiento profesional.					
RESPUESTA A LO USUARIOS					
11. Suelo ser muy eficiente al darle soluciones a los clientes de la empresa en donde trabajo.					
12. La evaluación del rendimiento de los usuarios por parte de mi dirección es justa.					
DIMENSION: Entorno Laboral					
AMBIENTE LABORAL					
13. Las reuniones virtuales y fuera de la oficina organizadas por la empresa fomentan las relaciones armoniosas entre mis compañeros de trabajo y yo.					
14. Creo que mi empleo me proporciona los recursos que necesito para tener éxito, y mi lugar de trabajo es agradable.					
LIDERAZGO					

15. Soy líder y genero un buen ambiente físico en las oficinas donde laboro y se me permite una adecuada realización de mi trabajo.					
RELACION INTERPERSONAL					
16. Me agradan los compañeros(as) de trabajo.					
17. Me gusta el ritmo rápido del trabajo y el apoyo de mis compañeros.					
CARGA DE TRABAJO					
18. Creo que la empresa está interesada en disminuir mi estrés y mi carga de trabajo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL.

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION: Competencia Laboral					
REALIZACION DE TAREAS					
1. Organizo mi trabajo para poder hacerlo rápidamente.					
2. Considero el resultado de la tarea que debo realizar.					
3. Soy bueno en lo que hago porque le dedico tiempo y esfuerzo.					
4. Durante el periodo en que trabajé, mi horario era ideal.					
RESPONSABILIDADES					
5. Decido empezar una nueva tarea cuando haya terminado las anteriores.					
6. Acepto cosas difíciles cuando me las ofrecen.					
7. Me esfuerzo por estar bien informado en mi trabajo.					
8. Me esfuerzo por mantener al día mis competencias laborales.					
DIMENSION: Productividad Laboral					
CANTIDAD DE TRABAJO					
9. Pienso en respuestas innovadoras a problemas nuevos.					
10. En mi trabajo, siempre busco nuevas dificultades.					
11. En las reuniones o debates relacionados con mi trabajo, participé activamente.					
12. Contribuyo en asuntos importantes para el crecimiento de la empresa.					
13. Busco respuestas a los problemas que surgen en el trabajo.					
14. Primero me concentro en los méritos de mi trabajo antes de prestar atención a sus defectos.					
15. Comparto las cosas buenas de mi trabajo con mis compañeros.					
16. Comparto las cosas buenas de mi trabajo con otras personas ajenas a la empresa.					

**TABLA DE PRUEBA DE VALIDACIÓN
(V de Aiken)**

Tabla de prueba de validación V de Aiken

Indicadores	Juez N° 1	Juez N° 2	Juez N° 3	1 2 3			p
				- 1			
				0	1	2	
				C -1= (3-1) = 2 = x/2			
				0	0,25	0,50	
Pertinencia	5	5	5	1	1	1	1,0
Relevancia	5	5	5	1	1	1	1,0
Calidad	5	5	5	1	1	1	1,0
	Σp			1,0			

Interpretación:

1=Deficiente (01-09)

2=Regular (10-13)

3=Bueno (14-16)

4=Muy bueno (17-18)

5=Excelente (19-20)

El test V Aiken tiene validez de contenido según los criterios de los tres juicios de expertos, como demuestra el hecho de que la concordancia de las opiniones de los jueces expertos sobre el test fuera de 1.