



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La relación entre salario emocional y desempeño laboral
del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Montalvan Muñoz, Arturo Roy (orcid.org/0000-0002-5334-0397)

ASESORES:

Dr. Revilla Paredes, César Roberto (orcid.org/0000-0002-0936-1617)

Dr. Alva Palacios Gómez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Arturo y María, por haberme enseñado los buenos valores, por su amor y paciencia, por su apoyo incondicional, por ser el constante motivo de mi superación y a todas aquellas personas quienes tuvieron una palabra de aliento, tanto en los buenos como en los malos momentos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi fortaleza, por guiar e iluminar mis pasos cada día, brindándome lo necesario para enfrentarme a la vida.

Asimismo, agradecer a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Trujillo, por la formación brindada en esta etapa profesional, a mis asesores y todos quiénes hicieron posible la preparación de este trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La relación entre salario emocional y desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023", cuyo autor es MONTALVAN MUÑOZ ARTURO ROY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES DNI: 17878190 ORCID: 0000-0002-0936-1617	Firmado electrónicamente por: CREVILLAP el 31-07- 2023 17:47:27

Código documento Trilce: TRI - 0602384

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTALVAN MUÑOZ ARTURO ROY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La relación entre salario emocional y desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARTURO ROY MONTALVAN MUÑOZ DNI: 46156796 ORCID: 0000-0002-5334-0397	Firmado electrónicamente por: ARMONTALVANM el 19-07-2023 12:30:26

Código documento Trilce: TRI - 0602421

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Resultados de la variable salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	15
Tabla 2:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de capacitación y desarrollo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	16
Tabla 3:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de bienestar del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	17
Tabla 4:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de flexibilidad del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	18
Tabla 5:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de condiciones del entorno del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	19
Tabla 6:	Resultados de la variable desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	20
Tabla 7:	Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	21
Tabla 8:	Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	22
Tabla 9:	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov del salario emocional y desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	23
Tabla 10:	Relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	24
Tabla 11:	Correlación entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	26
Tabla 12:	Correlación entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Resultados de la variable salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	51
Figura 2:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de capacitación y desarrollo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	51
Figura 3:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de bienestar del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	52
Figura 4:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de flexibilidad del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	52
Figura 5:	Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de condiciones del entorno del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	53
Figura 6:	Resultados de la variable desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	53
Figura 7:	Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	54
Figura 8:	Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	54

RESUMEN

El objetivo principal en la presente investigación buscó determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, se planteó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica y con un diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional; conformándose la muestra por el personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, respecto a la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, la que estaba destinada a obtener respuestas sobre las variables, el instrumento utilizado fue el cuestionario con preguntas de acuerdo a las dimensiones e indicadores, aplicándose dos cuestionarios, estos fueron validados a juicio de tres expertos; determinándose congruencia, es decir una relación lógica, reflejando consistencia, asimismo el procesamiento de datos y análisis estadístico se hizo utilizando el software estadístico SPSS V26, donde se concluyó que existe una relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral, ya que, de acuerdo a la escala de interpretación, se observó que el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0.797$, esto nos estableció que existe una correlación positiva alta, así como con las variables de eficiencia y eficacia.

Palabras clave: salario emocional, desempeño laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The main objective in the present investigation sought to determine the relationship between the emotional salary and the work performance of the personnel in the management of a local government, Trujillo 2023, it was raised under a quantitative approach, of a basic type and with a non-experimental design of a descriptive correlational character; The sample was formed by the personnel in the management of a local government, Trujillo 2023, regarding the data collection, the survey technique was applied, which was intended to obtain answers about the variables, the instrument used was the questionnaire with questions according to the dimensions and indicators, applying two questionnaires, these were validated in the opinion of three experts; determining congruence, that is, a logical relationship, reflecting consistency, also the data processing and statistical analysis was done using the statistical software SPSS V26, where it was concluded that there is a significant relationship between emotional salary and job performance, since, according to the interpretation scale, it was observed that Spearman's correlation coefficient is $R=0.797$, this established that there is a high positive correlation, as well as with the variables of efficiency and effectiveness.

Keywords: emotional salary, job performance, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Un aspecto de gran relevancia en el mundo con relación a los colaboradores en las instituciones, es su desempeño laboral, que se materializa en las acciones que realizan con eficiencia y eficacia en sus puestos de trabajo, y que también, estará relacionada a como los colaboradores distinguen el salario emocional en sus instituciones, colaborando ello a impulsar la dirección del personal en sus áreas de trabajo. Las personas requieren de distintas maneras y formas para alcanzar un rendimiento positivo y logren cumplir con los objetivos trazados. En relación al salario emocional el autor Salvador et al. (2020) señala que se entiende como los beneficios agregados a la compensación de los colaboradores y que les favorece, permitiéndoles desenvolverse en sus actividades laborales de una manera positiva, comprometiéndose con los objetivos de la institución. Debiéndose en primer lugar a que los seres humanos necesitan encontrar y satisfacer necesidades emocionales en el ámbito laboral, tanto de crecimiento, bienestar, reconocimiento entre otros, que no siempre vienen a ser cubiertas por las remuneraciones recibidas.

En esa línea, Potdevin (2014), también señala sobre el tema de salario emocional indicando que es un mecanismo de importancia para la satisfacción y el bien del personal en las organizaciones. Por su parte, Muñoz (2017) indica que, en España, algunos empleadores brindan lugares de esparcimiento para que los colaboradores compartan y se relajen, realicen algún deporte o alguna actividad de su preferencia, poniendo como ejemplo a Novartis, ING Direct o Google, compañías

Otro autor como Jiménez (2009) afirma que la motivación es un término transcendental a la hora de poder entender el tema de las personas en cuanto a su conducta, afirmando, además que la definición de motivación como salario emocional es un elemento impórtate dentro de las instituciones y un componente importantísimo con lo que engloba el desempeño laboral.

Es decir, en algunas instituciones los colaboradores tienen poca estimulación, con respecto a sus labores y el desarrolla de sus objetivos, presentándose problemas en su ámbito personal y laboral, lo que dirige a lesionar al colaborador como a la institución. Pero un colaborador con una estimulación alta

cumple con sus objetivos trazados lo cual conlleva a generar un valor positivo tanto para sí mismo como para la institución.

En ese contexto, se consideró de muy importante la realización de una investigación con los temas del salario emocional y del desempeño laboral, estableciéndose su relación respecto del personal en la gestión de un gobierno local en Trujillo, dónde además se estudiaron y analizaron estadísticamente los niveles del salario emocional que motivan al personal a accionar con eficiencia y eficacia en relación a su desempeño laboral.

Al día de hoy son otros los indicadores que impulsan al personal y produce en ellos una satisfacción por el trabajo que se refleja en su desempeño laboral. Por ello, como satisfactorios son percibidos incentivos que están relacionados con insuficiencias personales y familiares, incentivos emocionales que complementan bienestar en la calidad de la existencia, por estas circunstancias en distintos países se ha tomado acciones realzar el tema de salario emocional. (Vera et al., 2019).

Asimismo, en el contexto local señala Navarro (2019), que en las organizaciones se han venido impulsando la tolerancia por temas familiares o de estudio, capacitaciones al personal, y otras acciones adicionales que se están aplicando, que corresponde al salario emocional, tema de trascendencia que las organizaciones deben procurar efectuar este modelo de acción ya que se verá reflejarse directamente en el desempeño laboral.

En ese sentido y en relación a lo mencionado líneas arriba se formuló el problema principal del presente estudio; a) ¿Qué relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023?, asimismo, en esa línea a raíz del problema principal se formulan problemas específicos; a) ¿Cuál es la relación que existe entre la eficiencia y el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia y el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023?

Por su parte la justificación práctica se centró en el ámbito social, en razón a que los beneficios del resultado de la investigación serán directamente aprovechados por el personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, en la medida que, al tener el producto final se podrían hacer las sugerencias para las mejoras o reforzar el salario emocional que se espera trascienda en el desempeño laboral, asimismo la organización tendrán a su disposición material e información de primera fuente para aplicar y mejorar políticas laborales en sus acciones, del mismo modo existe una justificación teórica, por la contribución del estudio al analizar las variables propuestas y seguir un procedimiento de investigación, el cual además dejara antecedente para futuras investigaciones que tomen a bien estas variables.

En la investigación se recogieron teorías con relación a los temas de indagación; primero de salario emocional y segundo de desempeño laboral para ser utilizadas de manera futura en trabajos de investigación como antecedentes, teniendo ello una implicancia y connotación práctica, motivo por el cual se realizará este estudio, asimismo por necesidades de que se tenga conocimiento de la dependencia entre las variables investigadas, como de cooperar con los efectos obtenidos, al poder ser utilizado por distintas organizaciones si así lo requieran; adicional se usaran instrumentos como cuestionarios validados por expertos y sometidos a comprobar su eficacia.

Por lo que se trazó como el objetivo principal; a) Determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, así como se planteó sus objetivos específicos; a) Determinar de qué manera se relaciona la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. b) Determinar de qué manera se relaciona la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

En esa línea, se planteó como hipótesis general; a) Existe una Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, así como también se plantearon

hipótesis específicas; a) Existe una relación significativa entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. b) Existe una relación significativa entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto antecedentes nacionales, Terán (2017), que ha estudiado la dependencia entre el tema de salario emocional y el tema de rendimiento laboral, siendo su investigación no experimental, descriptivo correlacional, aplicándose en el departamento de Arequipa, revisando distinta literatura, alcanzando como resultados relaciones entre variables. Además, concluyendo que dentro de los principales estímulos de los trabajadores se encuentra el salario emocional, viéndose reflejado en los resultados para la organización.

Seguido del estudio de Sarmiento (2021), de modernización de la gestión y sus cambios que se darían en un gobierno local, en la que tenía como principal objetivo determinar si existe o no existe un vínculo entre modernización de la gestión y cambios en el gobierno local, utilizándose para ellos una investigación cuantitativa – correlacional, respecto a los resultados se concluye relación de variables, siendo que más alto es la modernización de la gestión el nivel de eficiencia de atención al ciudadano se elevara.

Por su lado, Sánchez (2021), elaboro estudios de diseño no experimental, con metodología para una investigación básica, descriptiva correlacional donde se tomó como muestra a 162 personas en la investigación, a quienes se le aplicó un cuestionario para la recopilación de datos sobre la satisfacción y la variable desempeño, concluyendo en un vínculo positivo alto de dependencia, es decir, se determinó que cuando se realizan acciones para mejorar la satisfacción laboral estos se reflejarían en el desempeño laboral, además concluyendo que al accionar las mejoras del salario emocional estas afectarían directamente en las mejoras de los objetivos de las institución.

En lo seguido con Minchan (2017), la investigación que se realizó en un área del MIMP, con veinticuatro colaboradores de la región Lima, concluye la relación directa de sus variables salario emocional y talento humano.

En esa misma línea Lecaros (2016), con sus estudios indica que los colaboradores de organizaciones se encuentran convencidos de que el diez por ciento del reconocimiento es por ser de justicia, otros cuarenta y uno por ciento piensa que no se le reconoce a los colaboradores con mayor producción, asimismo otro porcentaje con el cuarenta y nueve por ciento señala que no hay parcialidad y un veinticinco por ciento está contento con lo ofrecido por sus organizaciones.

Con el aporte de Rodríguez (2022), que utilizó las variables de; salario emocional y desempeño laboral, y del estudio determina existencia de una dependencia alta entre variables, además señalando sobre las acciones que conllevan a la mejora del salario emocional traen como consecuencia también las mejoras del desempeño laboral, presentando el salario emocional un rol muy importante para las organizaciones y sobre todo para el personal que además lo refleja en el desempeño laboral. En esta investigación se usó una encuesta para la recopilación de la data en la cual participaron 37 colaboradores de una municipalidad distrital.

Respecto antecedentes a nivel internacional se presentaron; Carrillo (2014), con estudios no experimentales descriptivos, se realizó al personal de una organización, donde el personal que tomó como muestra tenía un rango de edad de 32 a 53 aplicándoles unos cuestionarios para medir las variables de salario emocional y de productividad, resultando que la primera variable que les ofrecían la organización al personal y la productividad se encuentran relacionadas muy significativamente, graficando que el salario emocional influye en la productividad.

Por su parte, Pando y Maldonado (2019), en el artículo que prepararon, con el tema relacionado a modernizar la gestión estatal de una organización gubernamental en el Argentina, pretendiendo del estudio y análisis realizados tener resultados en relación a los beneficios para modernizar la administración pública aplicados con tecnología. De las conclusiones se indicó que a través de acciones innovativas deberían implementarse las mejoras en los medios de atención al ciudadano, debiendo lograrse herramientas y dispositivos con la finalidad de mantener una buena eficiencia y una buena eficacia en los servicios que se brindan.

Así desarrollándose este estudio mediante una investigación descriptiva documental.

Por otro lado, Csizmadia y Ávila (2021), en la investigación realizada de carácter cuantitativo, donde los servidores públicos de EMAPAL EP fueron la población que se utilizó, específicamente el área administrativa conformada por 80 servidores, aplicándoseles cuestionarios de satisfacción laboral y salario emocional del autor Padilla Cifuentes, obteniendo como resultado la influencia entre variables de manera directa y positiva, obteniéndose además aquel personal de menos de diez años en la institución su satisfacción laboral era mayor.

Del estudio, Hernández y Osorio (2016), en Colombia en relación al salario emocional y la variable generacional indica que hallaron distingos conjuntos generacionales fuerza laboral en la organización siendo un desafío del empleador satisfacer a los distintos conjuntos de generación.

En esa línea, con la investigación “Incentivos monetarios en la motivación laboral” Ortega (2013), aplicándose en una organización, donde se analizó las relaciones entre variables, utilizándose para ello un instrumento que consistía en una prueba psicométrica (, Escala de Motivaciones Psicosociales - EMP) obteniendo el grado de motivación del personal, también se logra determinar que la motivación del trabajo es una opción a los altercados que pudiera tener el personal.

Mientras que Carrillo (2016), en el estudio realizado a una organización, con el objetivo de resaltar la influencia del salario emocional sobre la producción de la organización, para ello utilizando la muestra de doce colaboradores los cuales fueron entrevistados de manera individual para recoger la data pertinente para el estudio, concluyendo de la investigación que se debe implementar puntos de mejoras sobre el salario emocional, en razón que motivara a un mayor esfuerzo a los colaboradores en gracia de la organización, es decir, mejorar beneficios al personal, de tal forma que el personal y la organización se vean favorecidos con la variable salario emocional que es componente para la productividad.

Sobre el marco teórico. Es una relación fundamental los temas del presente estudio sobre salario emocional y desempeño laboral en toda organización ya sean estas públicas o privadas, en razón de que el personal es una parte fundamental para alcanzar los objetivos de toda organización, comprobándose con los resultados de las investigaciones desarrolladas la existencia de componentes que motiven el compromiso laboral del personal, que no siempre se relaciona con dar por el trabajo ejecutado una compensación en dinero.

En torno a la variable salario emocional, se define al “[...] grupo de incentivos intangibles que la organización puede dar a su personal de forma que refuerza la compensación económica que reciben, teniendo como objetivos complementar la remuneración económica tradicional con compensaciones no económicas, generando en el personal compromiso con la institución (Montalvo, 2018, p.27).

En esa misma línea, complementa Llano (2017), al señalar salario emocional como compensación no dineraria que acumula al sueldo percibido, aportando en el personal compromiso con la organización al sentir que hay preocupación no solo por lo que recibe en dinero, sino cubrir la parte motivacional en el personal.

Asimismo, se explica sobre desempeño laboral como el valor de las actividades que realiza el personal para la organización en relación a las obligaciones señaladas, es decir quien contribuye con realización de la eficiencia (Descals, 2005).

En esa línea Ruiz, Gago, García y López (2013) aseveran que los impulsos para accionar pueden ser ocasionados por dos tipos de estímulos; los internos y externos, los que emanan del ambiente y los de la mente de la persona respectivamente.

Al respecto, también Cárdenas (2018) nos menciona en las indagaciones realizadas con las variables de impacto del salario e impacto motivacional, tratando como dimensión al desempeño situacional ah obteniendo correlaciones entre las variables mencionadas.

Así, sobre las variables guarda mucha relevancia el aprendizaje en las organizaciones respecto al desempeño laboral, si el personal se conduce de cierto modo, el personal llega a tener determinados resultados, es decir el personal aprende a obtener un mayor desempeño que los años anteriores por qué se siente motivada para obtenerlos, como los reconocimientos de su jefe, incrementos, flexibilidad en los horarios, todo ello impulsara a que el personal obtenga mejores resultados con relación a su desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

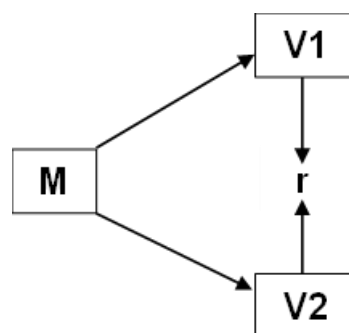
3.1.1 Tipo de Investigación:

Se realiza con una de tipo básica, de enfoque cuantitativo, al respecto señala Seoane (2007), “Las investigaciones de tipo básico tienen el rol de incorporar datos de una materia sin tocar datos de otras materias”.

3.1.2 Diseño de investigación:

No experimental respecto al diseño, con carácter descriptivo correlacional.

Lo representamos en la siguiente gráfica:



Se describe:

M = Muestra, el personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

V1: Variable1, salario emocional.

V2: Variable2, desempeño laboral.

r = Relación entre V1yV2.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Salario emocional

Definición conceptual:

Salario emocional, “[...] grupo de incentivos intangibles que la organización puede dar a su personal de forma que refuerza la compensación económica que reciben, teniendo como objetivos complementar la remuneración económica tradicional con compensaciones no económicas, generando en el personal compromiso con la institución (Montalvo, 2018, p.27).

Definición operacional:

La presente variable para esta investigación se operacionalizó con cuatro dimensiones; a) capacitación y desarrollo, b) bienestar, c) flexibilidad y d) condiciones del entorno. Para establecer la dependencia entre las variables de la investigación, aplicándose un cuestionario.

Indicadores:

Respecto a los indicadores de las dimensiones se identificaron; para la dimensión a) capacitación y desarrollo, sus indicadores son los siguientes: crecimiento laboral, reconocimiento y estatus, capacitaciones y equipos de trabajo. Para la dimensión b) bienestar, sus indicadores son: actividades recreativas, participación en talleres, servicios médicos y seguridad y beneficios. Para la dimensión c) Flexibilidad, sus indicadores son: horarios flexibles, permisos laborales, horas extras. Para la dimensión d) Condiciones del entorno, sus indicadores son: espacio de trabajo, Infraestructura y equipos de seguridad.

Escala de medición:

Se ejecutó por medio de la escala Ordinal de tipo Likert. Para ello se aplicó un cuestionario.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Se define como el valor de las labores que se realiza el personal en la organización en relación a las obligaciones señaladas, es decir quien contribuye con realización de la eficiencia. (Descals, 2005).

Definición operacional:

La presente variable para esta investigación se operacionalizó con dos dimensiones; a) eficiencia y b) eficacia. Para establecer la dependencia entre las variables de la investigación, aplicándose un cuestionario.

Indicadores:

Para la dimensión a) eficiencia, sus indicadores son los siguientes: conocimiento del trabajo, prioridades definidas, control de tiempo y uso de recursos. Para la dimensión b) eficacia, sus indicadores son los siguientes: resultados alcanzados, satisfacción de los administrados.

Escala de medición:

Se ejecutó por medio de la escala Ordinal de tipo Likert. Para ello se aplicó un cuestionario

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.3.1 Población:

El personal en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo 2023, compuesto por 145 colaboradores.

Criterios de inclusión:

El personal administrativo en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023.

Criterios de exclusión:

El personal obrero en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023.

3.3.2 Muestra:

Con una muestra no probabilístico, se manejó a utilidad y conveniencia del autor, conformándose en 45 colaboradores de la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023.

3.3.3 Muestreo:

Se manipuló con un muestreo no probabilístico, a utilidad del autor, en este estudio se escogió al personal en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023, con predisposición a participar.

3.3.4 Unidad de análisis:

Personal en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, destinada a conseguir respuestas sobre las variables, la cual se procedió a aplicar al personal en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023.

Instrumentos

El Cuestionario, utilizándose esta técnica con preguntas relacionadas con las dimensiones y sus indicadores, a fin de recolectar los datos estadísticos. La medición de este instrumento se realizó por medio de la escala Ordinal de tipo Likert.

Validación y confiabilidad

Validez

Mediante la valorización del juicio de tres expertos se desarrolló su validez, determinándose congruencia es decir una relación lógica, reflejando consistencia.

Se tomaron los siguientes criterios:

- Presentan congruencia
- Son pertinentes
- Facilitan la demostración de las hipótesis
- Reflejan consistencia.
- Abarcan totalmente las dimensiones

Confiabilidad

Se considera un piloto con 20 personas a criterio del investigador, en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023.

3.5 Procedimientos

Se empleó dos cuestionarios respecto las variables de la investigación al personal en la gestión de un gobierno a nivel local en Trujillo, 2023, ordenando y preparando los datos recolectados en tablas estadísticas y gráficos con su interpretación respectiva.

3.6 Métodos de análisis de datos

Seguido a la recopilación de antecedentes, en los instrumentos descritos, se aplicó el software estadístico SPSS versión 26. Los resultados se discuten y se identifican conclusiones en base a los objetivos formulados.

3.7 Aspectos éticos

Se respecto de los autores sus derechos, es decir sus derechos de autor, asimismo se ha empleado referencias para poder citar otras investigaciones, además se aplicado los instrumentos teniendo en cuenta la confidencialidad del personal en la gestión.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Resultados del salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Salario emocional	
	Frecuencia	%
Bajo	9	20%
Medio	16	36%
Alto	20	44%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal.

Salario emocional del personal.

Interpretación:

Llevada a cabo la evaluación del personal en la gestión de un gobierno a nivel local, Trujillo 2023, se observa que el 44% del personal tienen un nivel alto con respecto del salario emocional, mientras que el 36% siente que su nivel es medio finalmente, el 20% restante del personal siente que su nivel es bajo.

Tabla 2

Resultados del salario emocional en la dimensión de capacitación y desarrollo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Capacitación y desarrollo	
	Frecuencia	%
Bajo	9	20%
Medio	15	33%
Alto	21	47%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal.

Interpretación:

Sobre la dimensión Capacitación y desarrollo, observamos que, del total del personal evaluados, el 47% percibe niveles altos, el 33% niveles medios y el 20% restante niveles bajos.

Tabla 3

Resultados del salario emocional en la dimensión de bienestar del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Bienestar	
	Frecuencia	%
Bajo	9	20%
Medio	20	44%
Alto	16	36%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

Salario emocional en la dimensión de bienestar.

Interpretación:

Observamos que, el 44% del personal que han sido evaluados perciben niveles medios con respecto a la dimensión Bienestar, el 36% niveles altos y el 20% restante niveles bajos.

Tabla 4

Resultados del salario emocional en la dimensión de flexibilidad del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Flexibilidad	
	Frecuencia	%
Bajo	4	9%
Medio	24	53%
Alto	17	38%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

Interpretación:

De la dimensión Flexibilidad, observamos que, del total del personal evaluados, el 53% del personal percibe niveles medios, el 38% niveles altos y el 9% restante niveles bajos.

Tabla 5

Resultados del salario emocional en la dimensión de condiciones del entorno del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Condiciones del entorno	
	Frecuencia	%
Bajo	10	22%
Medio	15	33%
Alto	20	44%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

Interpretación:

Observamos que, en la tabla, el 44% del personal que han sido evaluados perciben niveles altos con respecto a la dimensión condiciones del entorno, el 33% niveles medios, y el 22% restante niveles bajos.

Tabla 6

Resultados del desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Desempeño laboral	
	Frecuencia	%
Bajo	10	22%
Medio	13	29%
Alto	22	49%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

Desempeño laboral del personal.

Interpretación:

Lo concluido de la evaluación llevada del personal muestran que el 49% del personal ha obtenido un nivel alto en su desempeño laboral, mientras que el 29% ha obtenido una calificación media y el 22% restante ha obtenido una calificación baja.

Tabla 7

Resultados del desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Eficiencia	
	Frecuencia	%
Bajo	7	16%
Medio	15	33%
Alto	23	51%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

Desempeño laboral en la dimensión de eficiencia.

Interpretación:

Según la evaluación realizada del personal se ha constatado que en la dimensión eficiencia, más de la mitad del personal 51% demuestran un alto nivel en este ámbito, mientras que el 33% considera que su nivel es medio. Por otro lado, el 16% restante experimenta un nivel bajo.

Tabla 8

Resultados del desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Nivel	Eficacia	
	Frecuencia	%
Bajo	10	22%
Medio	12	27%
Alto	23	51%
Total	45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

Desempeño laboral en la dimensión de eficacia.

Interpretación:

Con respecto a la dimensión Eficacia, podemos observar que, del total del personal, el 51% demuestran un alto nivel de eficacia, el 27% considera que su nivel es medio. Por otro lado, el 22% restante experimenta un nivel bajo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables de estudio.

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	.280	45	.000
Desempeño laboral	.307	45	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Para comprobar la normalidad de los datos de este estudio, se ha utilizado la prueba de **Kolmogorov-Smirnov**, al ser el estadístico más adecuado para muestras mayores que 30, como es el caso de $n = 45$. Los resultados arrojaron un valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov de (**0.280, 0.307**) y una probabilidad de obtener estos valores al azar si la distribución fuera normal de p (**0.000 y 0.000**). Debido a que esta probabilidad es menor que el nivel de significancia de **0.05**, se puede concluir que las variables del presente estudio no cumplen con el supuesto de normalidad.

En consecuencia, se utilizarán pruebas no paramétricas para analizar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral, específicamente la prueba de Coeficiente de correlación de Spearman ya que las variables están en escala ordinal.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Tabla 10

Correlación entre las variables

		Correlaciones		
			Salario emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Salario emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		.000
	Desempeño laboral	N	45	45
		Coeficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

Interpretación:

Al examinar la significancia de los datos, se observó que el valor de $p = 0.000$, lo que indica que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 bajo un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, rechazamos la H_0 y aceptamos que existe una Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Ya que, de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0.797$, esto nos establece que existe Correlación Positiva Alta entre el Salario emocional y el Desempeño laboral.

Hipótesis específicas

Relación entre la dimensión del desempeño laboral “Eficiencia” y el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Tabla 11

Correlación entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023

Correlaciones				
			Salario emocional	Eficiencia
Rho de Spearman	Salario emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,739**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,739**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

Interpretación:

El cuadro indica que al analizar la significancia se encontró que el valor de **p = 0.000** fue menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 bajo un nivel de confianza del 95%. Esto llevó a la conclusión de que hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Eficiencia del Desempeño Laboral y el Salario emocional. Además, se menciona que, de acuerdo a la escala de interpretación, el coeficiente de correlación de Spearman fue **R=0.739**, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta.

Relación entre la dimensión del desempeño laboral “Eficacia” y el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Tabla 12

Correlación entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

		Correlaciones		
			Salario emocional	Eficacia
Rho de Spearman	Salario emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,823**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,823**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

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

Interpretación:

Según el cuadro, al examinar la significación, logramos que el valor de **p = 0.000** el cual es menor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, establecemos que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Eficacia del Desempeño Laboral y el Salario emocional, y de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es **R=0.823**, esto nos establece que concurre Correlación Positiva muy alta.

V. DISCUSIÓN

En los últimos años, en las organizaciones el tema de la variable salario emocional se ha vuelto muy importancia, sobre todo si su aplicación se realiza de la mejor forma, ayudando como factor que motive al personal a accionar y generar una actuación con impacto directo en el desempeño laboral, y así obtener los mejores y mayores resultados. Por eso que actualmente contar con niveles a la medida o bajos de desempeño laboral ya no es aceptable por las organizaciones dado a la afectación de su desarrollo deseable.

En esa línea, en Colombia con un estudio del salario emocional y la variable mejoramiento de productividad, permitió identificar de la motivación sus elementos que se relacionan con el personal y su conexión con el salario emocional, permitiendo ello a las organizaciones tener colaboradores productivos; por su lado Zapata (2017) manifiesta en su investigación sobre la variable eficiencia personal y su relación e influencia con la variable desempeño laboral.

Con relación a los conclusiones estadísticas del procesamiento de información luego de la aplicación de las pregunta como instrumento del presente estudio y que se encuentran en relación con los objetivos propuestos, se tiene que en la tabla 1 de acuerdo a la evaluación llevada a cabo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, se observa que el 44% del personal tienen un nivel alto con respecto al salario emocional, mientras que el 36% siente que su nivel es medio finalmente, el 20% restante del personal siente que su nivel es bajo, en función a los resultados identificados existe un alto nivel de salario emocional en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

En esa línea, la motivación como salario emocional, Madrigal (2009) señaló como la indagación de componentes que van a permitan contribuir al esfuerzo del personal, direccionando ello a las metas de las organizaciones que buscan y de la misma persona consecuentemente.

En la presente investigación, también se encuentra los niveles de las dimensiones del salario emocional, es el caso que en la tabla 2 se encuentra el

porcentaje de la variable independiente en la dimensión de capacitación y desarrollo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, donde observamos que, del total del personal evaluados, el 47% del personal percibe niveles altos, el 33% niveles medios y el 20% restante niveles bajos.

Asimismo, respecto los resultados de la variable independiente en la dimensión de bienestar, en la tabla 3 observamos que, el 44% del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, que han sido evaluados perciben niveles medios con respecto a la dimensión Bienestar, el 36% niveles altos y el 20% restante niveles bajos.

En función a los resultados encontrados, cabe señalar lo que en la revista Redacción, Estratégica & Negocios (2012), pone en conocimiento, que un óptimo desempeño laboral se facilita si las situaciones para impedir riesgos al bienestar y salud se encuentran.

Del mismo modo se refuerzan estas afirmaciones al señalar que es importante estar al tanto que los objetivos laborales, en su mayoría mejoraran si estos se ejecutan en espacios adecuados, manteniendo bienestar y salud del personal, el cual se reflejara en mayores ganancias, productividad y menos costos en las organizaciones, es decir esto representaría un logro para ambas partes.

Acciones que son adoptadas de forma distinta en cada lugar, debiendo ser lo frecuente que se den directivas de procedimientos internos, así como reglamentos nacionales e internacional, preservando comportamientos o medidas adecuadas en relación al desempeño laboral.

En tanto, en la tabla 4 de la investigación los niveles de la variable independiente en la dimensión de flexibilidad del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, observamos que, del total del personal evaluados, el 53% del personal percibe niveles medios, el 38% niveles altos y el 9% restante niveles bajos.

Finalmente, en la tabla 5 en el porcentaje de la variable independiente en la dimensión de condiciones del entorno del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, se observa que, el 44% del personal en la gestión, que han sido evaluados perciben niveles altos con respecto a la dimensión Condiciones del entorno, el 33% niveles medios, y el 22% restante niveles bajos.

Los niveles anteriormente expuestos corresponden en relación a la variable de salario emocional, siendo el salario emocional para los directivos de las organizaciones un tema importante, como uno de sus principales retos, ya que la falta o la inaplicación de un salario emocional en sus organizaciones provoca la falta de estimulación, que el personal no se esfuerce por hacer un trabajo sobresaliente.

Además, estar impulsado en base a una aplicación del salario emocional en el trabajo trae varios efectos psicológicos positivos, entre ellos los sentimientos de autoestima, utilidad y autorrealización, sentirse competente, permitiendo que el personal obtenga compromiso con las tareas que se le encomiendan, lo que desarrolla compromiso con la organización.

En lo concerniente con los niveles del desempeño laboral del personal, tenemos que en tabla 6, los resultados de la evaluación llevada al personal en la gestión, muestran que el 49% del personal ha obtenido un nivel alto en su desempeño laboral, mientras que el 29% ha obtenido una calificación media y el 22% restante ha obtenido una calificación baja.

Respecto a los niveles de las dimensiones del salario emocional, tenemos que en tabla 7 los resultados del desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, según la evaluación realizada del personal en la gestión, se ha constatado que en la dimensión Eficiencia, más de la mitad de los colaboradores 51% demuestran un alto nivel en este ámbito, mientras que el 33% considera que su nivel es medio. Por otro lado, el 16% restante experimenta un nivel bajo.

Por último, en la tabla 8 sobre los resultados desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, tenemos que con respecto a la dimensión Eficacia, observamos que, del total del personal el 51% demuestran un alto nivel de eficacia, el 27% considera que su nivel es medio. Por otro lado, el 22% restante experimenta un nivel bajo.

A todo ello, los niveles de la variable desempeño laboral, el aprendizaje guarda mucha relevancia en las organizaciones, si el personal se conduce de cierto modo, el personal llega a tener determinados resultados, es decir el personal aprende a obtener un mayor desempeño que los años anteriores por qué se siente motivada para obtenerlos, como los reconocimientos de su jefe, incrementos, flexibilidad en los horarios, todo ello impulsara a que el personal obtenga mejores resultados con relación a su desempeño laboral.

En esa línea con lo mencionado anteriormente Ruiz, Gago, García y López (2013) aseveran que los impulsos para accionar pueden ser ocasionados por dos tipos de estímulos; los internos y externos, los que emanan del ambiente y los de la mente de la persona respectivamente.

Asimismo, Cárdenas (2018) nos menciona en las indagaciones con las variables impacto del salario e impacto motivacional, tratando como dimensión al desempeño situacional ah obteniendo correlaciones entre las variables mencionadas.

Es importante mencionar que dentro del procesamiento de datos y análisis estadístico en esta investigación se realizó el examen de normalidad, consistente en el examen de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables, donde se grafica en la tabla 9, que, para comprobar la normalidad de los datos en esta investigación en específico, se ha utilizado el examen de Kolmogorov-Smirnov, ya que es el estadístico más adecuado para muestras mayores que 30, como es el caso de $n = 45$. Los resultados arrojaron un valor del estadístico Kolmogorov-Smirnov de (0.280, 0.307) y una probabilidad de obtener estos valores al azar si la distribución fuera normal de p (0.000 y 0.000). Debido a que esta probabilidad es

menor que el nivel de significancia de 0.05, se puede concluir que la variable independiente como la variable dependiente no cumplen con el supuesto de normalidad.

En consecuencia, se utilizarán pruebas no paramétricas para analizar la dependencia entre la variable independiente y la variable dependiente, específicamente la prueba de Coeficiente de correlación de Spearman ya que las variables están en escala ordinal.

En lo concerniente a la contrastación de hipótesis, en dependencia entre la variable independiente salario emocional y la variable dependiente desempeño laboral del personal, en la tabla 10, con relación a la hipótesis general tenemos que H1 nos muestra que; Concorre una relación significativa entre las variables. En cambio, H0 nos señala que; No existe una Relación significativa entre las variables. Realizada la prueba de correlación entre las variables, tenemos que, al examinar la significancia de los datos, se observó que el valor de $p = 0.000$, lo que indica que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 bajo un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, rechazamos la H0 y aceptamos que existe una Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Ya que, de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0.797$, esto nos establece que existe Correlación Positiva Alta entre el Salario emocional y el Desempeño laboral.

En relación a la prueba de correlación realizada entre las variables del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, mencionada en los párrafos anteriores, también es pertinente comparar los resuelto con los estudio de tesis de Reyes (2014) que analiza la dependencia existente entre la variable independiente identificación laboral y variable dependiente desempeño laboral en colaboradores de una organización, consiguiendo una relación estadísticamente al nivel 0.05 entre sus variables, utilizando el tipo de diseño descriptivo y de instrumento un cuestionario medido con escala de Likert, descubriendo que entre sus variables; identificación laboral y desempeño laboral, realizado a un grupo de

colaboradores, no concurre una relación significativa, además del presente estudio se identifica un nivel alto en cuanto a la variable de identificación laboral con niveles de 98.06 recomendándose además proseguir con los estudios de desempeño del personal.

Asimismo, en relación entre la dimensión del desempeño laboral “Eficiencia” y el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, en la tabla 11 con relación a las hipótesis específicas, tenemos que H1 nos indica que; Existe una relación significativa entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. En cambio, H0 nos señala que; No existe una relación significativa entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Realizada la prueba de correlación entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, tenemos que al analizar la significancia se encontró que el valor de $p = 0.000$ fue menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 bajo un nivel de confianza del 95%. Esto llevó a la terminación de que hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión Eficiencia del Desempeño Laboral y el Salario emocional. Además, se menciona que, de acuerdo a la escala de interpretación, el coeficiente de correlación de Spearman fue $R=0.739$, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta.

Del mismo modo, lo concerniente en relación entre la dimensión del desempeño laboral “Eficacia” y el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, en la tabla 12 con relación a la segunda hipótesis específica, también tenemos que H1 nos indica que; Existe una relación significativa entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. En cambio, H0 nos señala que: No existe una relación significativa entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Realizada la prueba de correlación entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, tenemos que al analizar la significación, obtuvimos que el valor de $p = 0.000$ el cual

es menor que la significancia establecida 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, determinamos que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Eficacia del Desempeño Laboral y el Salario emocional, y de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0.823$, esto nos establece que existe Correlación Positiva muy alta.

VI. CONCLUSIONES

1. Sobre las contrastaciones de hipótesis tenemos que existe una relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, siendo que, de acuerdo a la escala de interpretación, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0.797$, nos estableció que existe correlación positiva alta. También tenemos que existe una relación significativa entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, siendo que, de acuerdo a la escala de interpretación, el coeficiente de correlación de Spearman fue $R=0.739$, indica la existencia de una correlación positiva alta. Finalmente, existe una relación significativa entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, siendo que observamos el coeficiente de correlación de Spearman es $R=0.823$, esto nos establece que existe correlación positiva muy alta.
2. Respecto los niveles de salario emocional en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, se tiene que el 44% del personal tienen un nivel alto con respecto al Salario emocional, mientras que el 36% siente que su nivel es medio finalmente, el 20% restante del personal siente que su nivel es bajo. Asimismo, con relación a los niveles del desempeño laboral en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, se muestran que el 49% del personal ha obtenido un nivel alto en su desempeño laboral, mientras que el 29% ha obtenido una calificación media y el 22% restante ha obtenido una calificación baja.
3. En el desempeño laboral en la dimensión de eficiencia en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, más de la mitad del personal 51% demuestran un alto nivel en este ámbito, mientras que el 33% considera que su nivel es medio, por otro lado, el 16% restante experimenta un nivel bajo. Respecto del desempeño laboral en la dimensión de eficacia en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, el 51% del personal demuestran un alto nivel de eficacia, el 27% considera que su nivel es medio. Por otro lado, el 22% restante experimenta un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados encontrados y expuestos en el presente estudio, es oportuno emitir las siguientes recomendaciones:

Resulta importante que la oficina de Recursos Humanos en la gestión de un gobierno local en Trujillo 2023, complemente o refuerce respecto del personal, temas de necesidades emocionales, flexibilidad, de crecimiento, bienestar y reconocimiento entre otros que no sean cubiertas por las remuneraciones entregadas por la organización, así como estimular al personal con respecto a sus labores y el desarrollo de sus objetivos, lo cual conllevará a generar un valor positivo en ellos como para la organización.

Asimismo, recomendar a la Gerencia Municipal en la gestión de un gobierno local en Trujillo 2023, la necesidad de implementar e impulsar una política institucional de salario emocional del personal, dándole la importancia necesaria en la organización, como factor que motive a los colaboradores accionar con eficiencia y eficacia, generando una actuación con impacto directo en el desempeño laboral, procediendo a obtener los mejores y mayores resultados, de forma que se vea favorecida la organización y el personal, con el salario emocional como mecanismo para la productividad.

Finalmente, tener presente que los objetivos laborales en su mayoría mejorarán si estos se ejecutan en espacios adecuados, manteniendo el bienestar y la salud del personal, el cual se reflejará en mayores ganancias, productividad y menos costos en las organizaciones, es decir representaría un logro para ambas partes.

REFERENCIAS:

- Rodríguez N. I. (2018). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año–2018*. (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28592>
- González, A. (2010). “Tomar conciencia” de mi salario emocional mejora la productividad de las organizaciones. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019>
- Sánchez R. (2021) *Satisfacción y desempeño laboral en el proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto - 2021*. (Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68536>
- Mayta, R., y Paucar, C. (2022). *Salario Emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora*. (Tesis de Pregrado, Universidad de Lima). https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16011/Mayta_PaucarSalarioemocionalsatisfacci%C3%B3nlaboral.pdf?sequence=1#:~:text=Estos%20indicaron%20que%20ambas%20tienen,reconocimiento%20laboral%20siente%20el%20colaborador.
- Enciso, G., y Mallqui, A. (2021). *Salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021*. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72336/Enciso_MGP-Mallqui_AAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laos, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del hospital de Barranca, 2021*. (Tesis de Posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7548>
- Terán, J. (2017). “Trabajo de investigación: Salario emocional y relación con el rendimiento laboral”. (Proyecto de investigación, Universidad Católica San Pablo de Arequipa). <https://core.ac.uk/download/pdf/225489968.pdf>

- Chiang, M., y San Martín, N. (2015, diciembre). "Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano". *Scielo Analytics*. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiang, M., Salazar, M., Martín, M., y Nuñez, A. (2015, diciembre). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Dialnet. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=370>
- Ramírez, C. (2000). *Gestión estratégica de recursos humanos y evaluación del desempeño en la administración Pública. Gobierno y Administración del Estado*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/cheramig/crg-evaluacion-del-desempeo-y-gestion-estrategica-de-rrhh>
- Andrade, V. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador). Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17612/1/68793_1.pdf
- Gay (2009). *El Salario Emocional, clave para reducir el estrés*. En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. N°33. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- García, V. (2012). *La Motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Tomar consciencia del salario emocional mejora la productividad de las organizaciones*. Rh Magazine, 14-15 (Mayo-Junio). Recuperado de: <http://www.meta4.d/pressandevents/pressroom/rhmagazine04062010pdf>.
- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa comercializadora P.S.* (Tesis de grado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Caro, N. (2016). *Salario emocional en la organización colombiana*. (Tesis de grado). Fundación universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/671/1/CaroAlbarrac%C3%ADnNidialsbbeth.pdf>.

- Yáñez, D. (2018). *Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del Hospital Básico San Miguel*. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Ambato, Ecuador). Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2421/1/76687.pdf>
- Echevarría, K., y Santiago, R. (2017, noviembre). *Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711
- Sánchez de la Vega, L. (2015). *Global Recruiters*. Colombia: www.globalrecruiters.org.
- Rotundo, M. (2002). *The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance*. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rodríguez, N. (2020). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad*. Scielo. Obtenido de <https://cutt.ly/YfcT6GD>
- Pintado, M. y Reyes, C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables – 35 faceac, unprg; lambayeque, 2017-2018*. *Revista Horizonte Empresarial*, 7(1), 15-29. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347/1438>
- Robbins, S. &. (2013). *Comportamiento organizacional. En Comportamiento Organizacional (Decimoquin)*. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5)
- Randstad. (2019). *Randstad employer brand research*. Colombia. doi: <https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2019>
- Seoane, T., Martín, J. L. R., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. J. (2007). *Estadística descriptiva y estadística inferencial*. *Revista Semergen*, 33(9), 466–471. [https://doi.org/10.1016/S1138-3593\(07\)73945-X](https://doi.org/10.1016/S1138-3593(07)73945-X)
- Pasamar, S. y. (2011). *Conciliación de la vida profesional–personal en empresas españolas. ¿Mito o realidad?* *Universia Business Review*, 14–31. Obtenido de http://ubr.universia.net/pdfs_web/UBR29010-01.pdf

- Pintado, M. y Reyes, C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables* – 35 faceac, unprg; lambayeque, 2017-2018. *Revista Horizonte Empresarial*, 7(1), 15-29. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347/1438>
- Antonio, G. (2019, enero). “*Salario emocional: definición, beneficios y ejemplos*”. *Capitalismo Consciente*. Recuperado de <https://capitalismoconsciente.es/blog/salarioemocional-definicion-beneficios-y-ejemplos/>.
- Murphy, K. (1989). *Dimensions of Job Performance*. In: Dillon, R.F. and Pelligrino, J.W. New York.: Eds., *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*, Praeger.
- Motowildo, S. B. (2007). *A theory of individual differences in task and contextual performance*. *Human Performance*, 10 (2), 71-73.
- Espinoza, A., y Gaspar, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud Ascensión Huancavelica 2018*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De Huancavelica, Huancavelica, Perú). Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>
- Koontz, H., & Weihrich, H. &. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Contreras, S., & Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 1–6. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.65>
- Campbell, J. M. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333.
- Campbell, J. &. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Campbell, J. P. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. En *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*

(Vol. 2). Obtenido de <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Campbell, J. P. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. En *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Obtenido de <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Moreno, G. (2021) Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021[*Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo*]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72488>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Revista International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(1), 359-365. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>

Escalante, S., & Gonzales, C. (2009). *La motivación como factor significativo en el desempeño laboral de los empleados del área comercial y ventas de las fundaciones que otorgan microcrédito*. Tesis de titulación, Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas, Cartagena.

Bonilla, A. (2014). *Retención del cliente interno, salario emocional industria creativa*. Bogotá Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA. Recuperado de <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/356/2/TEM00203.pdf>

García, V. (2012). *La Motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Tomar consciencia del salario emocional mejora la productividad de las organizaciones*. *Rh Magazine*, 14-15 (Mayo-Junio). Recuperado de: <http://www.meta4.d/pressandevents/pressroom/rhmagazine04062010pdf>.

Andrade, S. (2018). *El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana*. *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y*

Trabajo Social, (9), 11–31. Recuperado de:
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>

Etcheverry, A. (Diciembre, 2016). *El salario emocional y fidelización del talento*. Conferencia presentada en el IX congreso de Sociología. Recuperado de:
<http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas-2016.pdf>

Pullupaxi, P. (2014). *Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN CÍA. LTDA* (Tesis de Maestría). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Penalver, A. (2018). *Nueve tendencias sobre salario emocional no dinerario*. *Capital Humano*, 31(330), 12-13.
<http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=129254691&site=eds-live&scope=site>

Soler, G. (2015). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios* (Tesis Doctoral). Universidad Ramon Llull, Barcelona, España.

Redondo, A. & Arraigada, M. (2013). *Exploración del salario emocional en el personal de establecimientos hoteleros de la ciudad de Mar de Plata*. (Tesis de grado). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-054/387.pdf>

González, F. (2017). *Que es y cómo se paga el salario emocional*. *Revista de Negocios del IEEM*, 20(4), 80-81. Recuperada de la base de datos Business Source Complete-EBSCO
<http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125136949&site=eds-live&scope=site>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Salario emocional	“[...] conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización” (Montalvo, 2018, p.27).	Es el nivel de medición global de la variable salario emocional y de cada una de sus dimensiones: capacitación y desarrollo, bienestar, flexibilidad y condiciones del entorno. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 17 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V23; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento laboral • Reconocimiento y estatus • Capacitaciones • Equipos de trabajo 	Encuesta con escala Ordinal de tipo Likert. N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre
			Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades recreativas • Participación en talleres • Servicios médicos • Seguridad y beneficios 	
			Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles • Permisos laborales • Horas extras 	
			Condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio de trabajo • Infraestructura • Equipos de seguridad 	

Nota: Elaboración propia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente: Desempeño laboral	Define el desempeño laboral como la valoración de la labor que realizan los colaboradores dentro de la organización en función al trabajo asignado, el que coopera con la realización de la eficiencia (Descals, 2005).	Es el nivel de medición global de la variable desempeño laboral y de cada una de sus dimensiones: eficiencia y eficacia. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 08 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V23; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del trabajo • Prioridades definidas • Control de tiempo • Uso de recursos 	Encuesta con escala Ordinal de tipo Likert. N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados alcanzados • Satisfacción de los administrados 	

Nota: Elaboración propia

Anexo 2
Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Hipótesis General				
¿Qué relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023?	Determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	Existe una Relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	<u>Variable Independiente:</u> Salario emocional	<u>Población:</u> Constituida por el personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023 <u>Muestra:</u> Todo el personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023, conformado por 45 colaboradores <u>Unidad de Análisis:</u> Personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023	<u>Enfoque:</u> Cuantitativa <u>Tipo:</u> Básica <u>Diseño de Investigación:</u> No experimental y de carácter transversal o transaccional.	<u>Técnica:</u> Encuesta <u>Instrumento:</u> Cuestionario <u>Métodos de Análisis de Investigación:</u> Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Excel.
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas				
¿Cuál es la relación que existe entre la eficiencia y el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	Existe una relación significativa entre la eficiencia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	<u>Variable Dependiente:</u> Desempeño laboral			
¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia y el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.	Existe una relación significativa entre la eficacia con el salario emocional en el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.				

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 3
Matriz de instrumentos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nro. Ítem	Ítem
VARIABLE 1 SALARIO EMOCIONAL	Capacitación y desarrollo	Crecimiento laboral Reconocimiento y estatus Capacitaciones Equipos de trabajo	4	La organización me brinda la oportunidad de ocupar un puesto superior. Se programan capacitaciones de manera frecuente. He recibido reconocimientos por parte de la organización. Me incluyen en grupos para actividades o comisiones que debe cumplir la organización.
	Bienestar	Actividades recreativas Participación en talleres Servicios médicos Seguridad y beneficios	4	Le proporcionan equipos de primeros auxilios en la organización. Se organizan actividades deportivas o de recreación. Le brindan orientación psicológica en la organización. Se realizan campañas de especialidades médicas.
	Flexibilidad	Horarios flexibles Permisos laborales Horas extras	4	Existe horario flexible de entrada y salida en la organización. Las horas de permanencia en la organización son las más adecuadas. Se puede pedir permiso a la organización por temas personales. Me permite la organización manejar horarios flexibles cuando se amerita.
	Condiciones del entorno	Espacio de trabajo Infraestructura Equipos de seguridad	5	Las áreas dentro de la organización cuentan con un botiquín de emergencia. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo. Las instalaciones de la organización y el equipo mobiliario facilitan mi trabajo. Los equipos de cómputo se encuentran en buenas condiciones. Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene.

**VARIABLE 2
DESEMPEÑO LABORAL**

Eficiencia

Conocimiento del trabajo
Prioridades definidas
Control de tiempo
Uso de recursos

4

Conoce las funciones que tiene que realizar en la organización.
Organizo mi trabajo con el objetivo de terminar a tiempo.
Identifico prioridades en mi trabajo y la organización.
Optimiza los recursos que la organización le proporciona.

Eficacia

Resultados alcanzados
Satisfacción de los administrados

4

Establece indicadores para facilitar el cumplimiento de los objetivos.
Están definidas las acciones para alcanzar los objetivos de la organización.
Me siento identificado con el propósito de la organización.
Las respuestas son rápidas a los requerimientos.

Anexo 4

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Salario Emocional

El presente cuestionario es parte de una investigación en la que se busca conocer sobre el salario emocional. Por favor marque sólo una respuesta con una equis (x) la alternativa que crea correspondiente.

Opciones de respuesta:

N = NUNCA, CN = CASI NUNCA, AV = A VECES, CS = CASI SIEMPRE, S = SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO						
1	La organización me brinda la oportunidad de ocupar un puesto superior.					
2	He recibido reconocimientos por parte de la organización.					
3	Se programan capacitaciones de manera frecuente					
4	Me incluyen en grupos para actividades o comisiones que debe cumplir la organización.					
BIENESTAR						
5	Se organizan actividades deportivas o de recreación.					
6	Le brindan orientación psicológica en la organización					
7	Se realizan campañas de especialidades médicas.					
8	Le proporcionan equipos de primeros auxilios en la organización.					
FLEXIBILIDAD						
9	Existe horario flexible de entrada y salida en la organización.					
10	Me permite la organización manejar horarios flexibles cuando se amerita.					
11	Se pude pedir permiso a la organización por temas personales.					
12	Las horas de permanencia en la organización son las más adecuadas					
CONDICIONES DEL ENTORNO						
13	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.					
14	Los equipos de cómputo se encuentran en buenas condiciones.					

15	Las instalaciones de la organización y el equipo mobiliario facilitan mi trabajo.					
16	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene.					
17	Las áreas dentro de la organización cuentan con un botiquín de emergencia.					

Cuestionario: Desempeño Laboral

El presente cuestionario es parte de una investigación en la que se busca conocer sobre el desempeño laboral. Por favor marque sólo una respuesta con una equis (x) la alternativa que crea correspondiente.

Opciones de respuesta:

N = NUNCA, CN = CASI NUNCA, AV = A VECES, CS = CASI SIEMPRE, S = SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
EFICIENCIA						
1	Conoce las funciones que tiene que realizar en la organización.					
2	Identifico prioridades en mi trabajo y la organización.					
3	Organizo mi trabajo con el objetivo de terminar a tiempo.					
4	Optimiza los recursos que la organización le proporciona.					
EFICACIA						
5	Establece indicadores para facilitar el cumplimiento de los objetivos.					
6	Están definidas las acciones para alcanzar los objetivos de la organización.					
7	Me siento identificado con el propósito de la organización.					
8	Las respuestas son rápidas a los requerimientos.					

Anexo 5

Base de datos del salario emocional y el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023

N°	X: SALARIO EMOCIONAL																	Y: DESEMPEÑO LABORAL							
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO				BIENESTAR				FLEXIBILIDAD				CONDICIONES DEL ENTORNO					EFICIENCIA				EFICACIA			
	P.01	P.02	P.03	P.04	P.05	P.06	P.07	P.08	P.09	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.01	P.02	P.03	P.04	P.05	P.06	P.07	P.08
1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5
6	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4
8	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	3	5
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
11	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
12	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
13	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4
16	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
20	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
21	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
22	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	4	6	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
24	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
25	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
27	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
28	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4
29	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
31	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
32	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
33	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
34	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3
35	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
38	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5
39	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
40	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
41	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
42	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
43	5	3	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4
44	4	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4
45	4	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4

X	SALARIO EMOCIONAL
Y	DESEMPEÑO LABORAL
X1	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
X2	BIENESTAR
X3	FLEXIBILIDAD
X4	CONDICIONES DEL ENTORNO
Y1	EFICIENCIA
Y2	EFICACIA

Figura 1

Resultados de la variable salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.



Figura 1:
Resultados de la variable salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 2

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de capacitación y desarrollo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

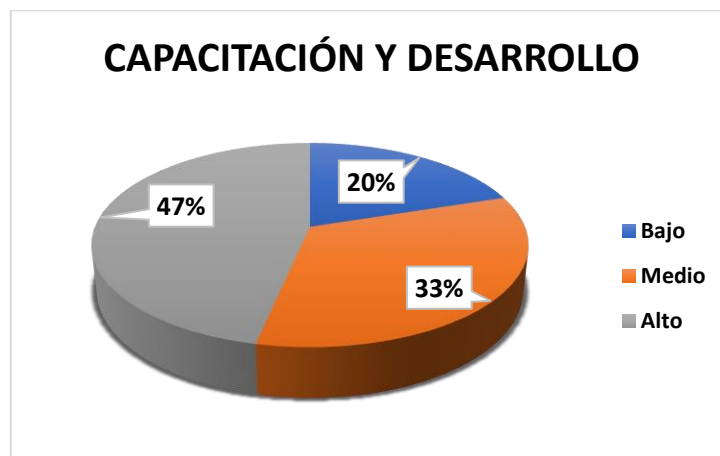


Figura 2:
Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de capacitación y desarrollo del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 3

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de bienestar del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

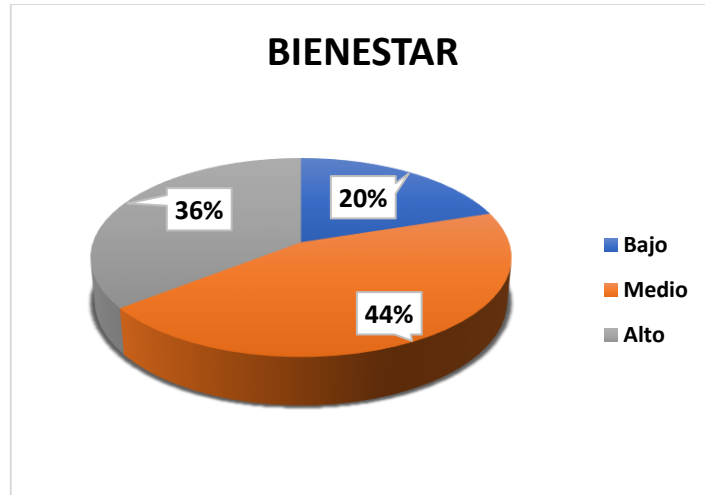


Figura 3:

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de bienestar del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 4

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de flexibilidad del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

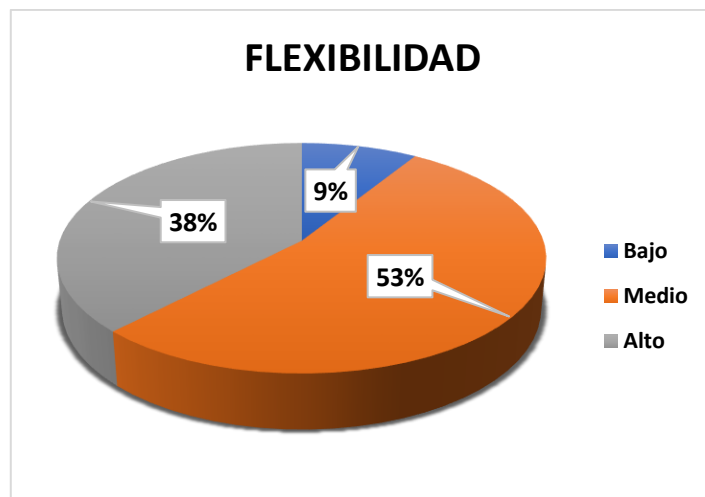


Figura 4:

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de flexibilidad del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 5

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de condiciones del entorno del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

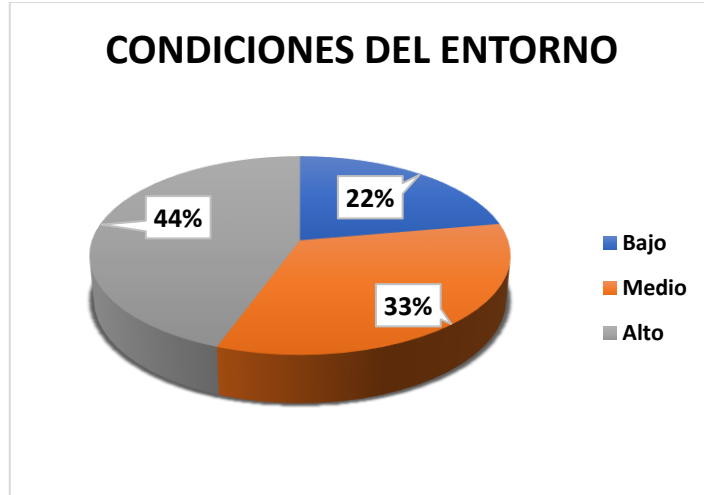


Figura 5:

Resultados de la variable salario emocional en la dimensión de condiciones del entorno del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 6

Resultados de la variable desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

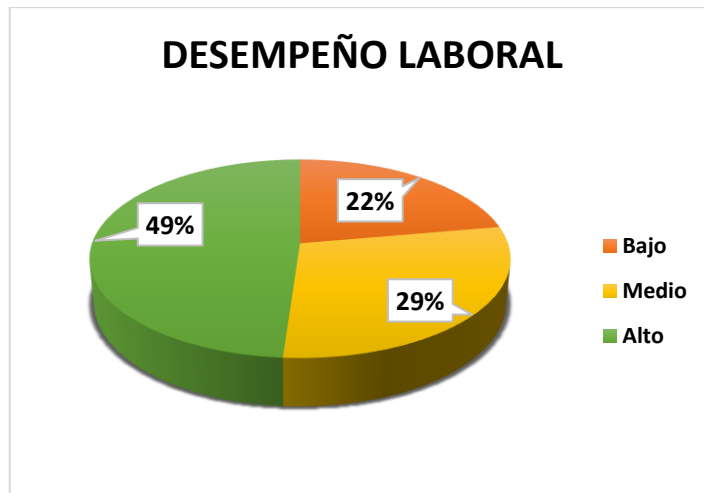


Figura 6:

Resultados de la variable desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 7

Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

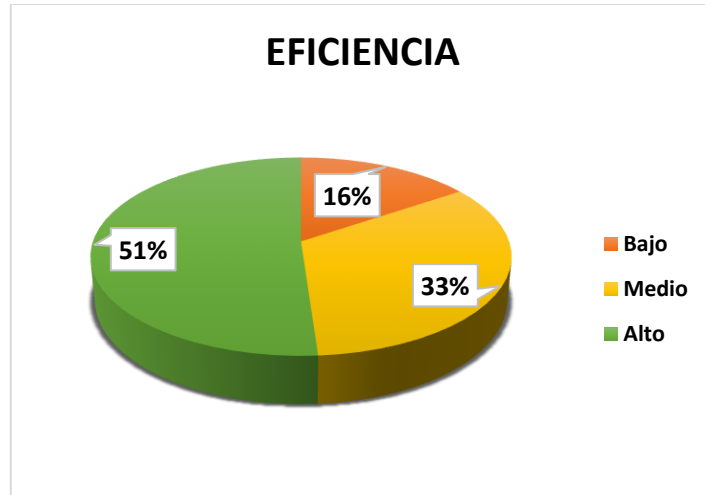


Figura 7:

Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Figura 8

Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

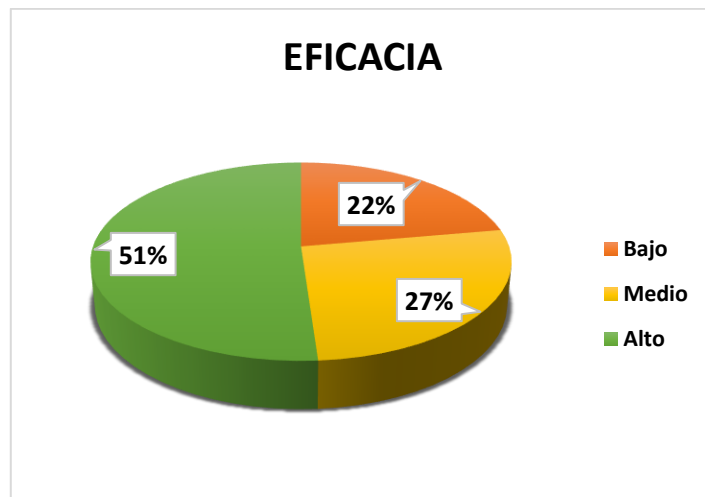


Figura 8:

Resultados de la variable desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Anexo 6

Evaluación por juicios de expertos

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- ✓ A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- ✓ B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN DE UN GOBIERNO LOCAL, TRUJILLO 2023.

VARIABLE: Desempeño laboral		ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
INDICADORES			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
								A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia																		
Conocimiento del trabajo		Conoce las funciones que tiene que realizar en la organización.						X			X			X			X	
Prioridades definidas		Identifico prioridades en mi trabajo y la organización.						X			X			X			X	
Control de tiempo		Organizo mi trabajo con el objetivo de terminar a tiempo.						X			X			X			X	
Uso de recursos		Optimiza los recursos que la organización le proporciona.						X			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Eficacia																		
Resultados alcanzados		Establece indicadores para facilitar el cumplimiento de los objetivos. Están definidas las acciones para alcanzar los objetivos de la organización.						X			X			X			X	


Satisfacción de los administrados	Me siento identificado con el propósito de la organización.											
												X
	Las respuestas son rápidas a los requerimientos.											
											X	X



Carlos V. Lima
 ABOGADO
 ABOGADO

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario del Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación del salario emocional y el desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	El personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Vladimir Luna Rodríguez	DNI N°	18212767
Título Profesional	Abogado	Celular	949116048
Dirección Domiciliaria	Urb. Monserrate Mz. T Lt. 24		
Grado Académico	Doctor en Derecho		
FIRMA	 Carlos V. Luna Rodríguez ABOGADO <small>REG. CALL 604</small>	Lugar y Fecha:	Trujillo, 25/05/2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SALARIO EMOCIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

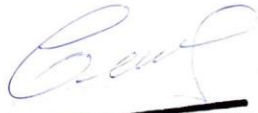
- ✓ A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- ✓ B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted.

Participación en talleres	Le brindan orientación psicológica en la organización	X										X					X				
Servicios médicos	Se realizan campañas de especialidades médicas.											X						X			
Seguridad y beneficios	Le proporcionan equipos de primeros auxilios en la organización.	X									X						X				
DIMENSIÓN 3: Flexibilidad																					
Horarios flexibles	Existe horario flexible de entrada y salida en la organización.											X					X				
	Me permite la organización manejar horarios flexibles cuando se amerita.											X					X				
Permisos laborales	Se puede pedir permiso a la organización por temas personales.											X					X				
Horas extras	Las horas de permanencia en la organización son las más adecuadas											X					X				
DIMENSIÓN 4: Condiciones del entorno																					
Espacio de trabajo	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	X										X					X				
	Los equipos de cómputo se encuentran en buenas condiciones.											X					X				
Infraestructura	Las instalaciones de la organización y el equipo mobiliario facilitan mi trabajo.											X					X				
	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene.											X					X				
Equipos de seguridad	Las áreas dentro de la organización cuentan con un botiquín de emergencia.											X					X				


FIRMA DEL EXPERTO
RS-2024-0004

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Salario Emocional		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación del salario emocional y el desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	El personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023		
Nombres y Apellidos del Experto	Carlos Vladimír Luna Rodríguez	DNI N°	18212767
Título Profesional	Abogado - Doctor en Derecho	Celular	949-116048
Dirección Domiciliaria	Urb. Monserrate Mz. T Lt. 24 (Trujillo)		
Grado Académico	Doctor en Derecho		
FIRMA	 Carlos V. Luna Rodríguez ABOGADO REG. CALL 2004	Lugar y Fecha:	Trujillo, 25/05/2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SALARIO EMOCIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

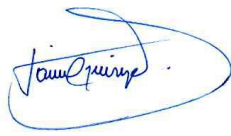
Leyenda:

- ✓ A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- ✓ B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted.



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Salario Emocional		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación del salario emocional y el desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	El personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023		
Nombres y Apellidos del Experto	JAIME JHONNY HENRIQUEZ GONZALEZ	DNI N°	40609113
Título Profesional	ABOGADO	Celular	943378154
Dirección Domiciliaria	Mz. L LOTE 4 URB. LAS CASUARINAS -TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO 25 DE MAYO DEL 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

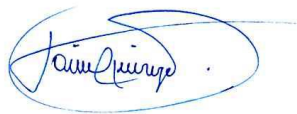
INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- ✓ A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- ✓ B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL


TÍTULO DE LA TESIS: LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN DE UN GOBIERNO LOCAL, TRUJILLO 2023.

VARIABLE: Desempeño laboral		ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
INDICADORES			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
								A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia																		
Conocimiento del trabajo		Conoce las funciones que tiene que realizar en la organización.						✓				✓			✓		✓	
Prioridades definidas		Identifico prioridades en mi trabajo y la organización.						✓				✓			✓		✓	
Control de tiempo		Organizo mi trabajo con el objetivo de terminar a tiempo.						✓				✓			✓		✓	
Uso de recursos		Optimiza los recursos que la organización le proporciona.						✓				✓			✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Eficacia																		
Resultados alcanzados		Establece indicadores para facilitar el cumplimiento de los objetivos.						✓				✓			✓		✓	
		Están definidas las acciones para alcanzar los objetivos de la organización.						✓				✓			✓		✓	

Satisfacción de los administrados	Me siento identificado con el propósito de la organización.																										
	Las respuestas son rápidas a los requerimientos.																										

Josely Guzmán
FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario del Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación del salario emocional y el desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	El personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023		
Nombres y Apellidos del Experto	JAIME SHANNY HENRIQUEZ GONZALEZ	DNI N°	40609113
Título Profesional	ABOGADO	Celular	943378154
Dirección Domiciliaria	Mz. L LOTE 4 URB. LAS CASUARINAS - TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO 25 DE MAYO DEL 2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SALARIO EMOCIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre el salario emocional del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- ✓ A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- ✓ B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SALARIO EMOCIONAL


TÍTULO DE LA TESIS: LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN DE UN GOBIERNO LOCAL, TRUJILLO 2023.

VARIABLE: Salario emocional		ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
INDICADORES			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPENSIÓN		
								A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
DIMENSIÓN 1: Capacitación y desarrollo																		
Crecimiento laboral		La organización me brinda la oportunidad de ocupar un puesto superior.						X		X		X		X		X		
Reconocimiento y estatus		He recibido reconocimientos por parte de la organización.						X		X		X		X		X		
Capacitaciones		Se programan capacitaciones de manera frecuente						X		X		X		X		X		
Equipos de trabajo		Me incluyen en grupos para actividades o comisiones que debe cumplir la organización.						X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Bienestar																		
Actividades recreativas		Se organizan actividades deportivas o de recreación.						X		X		X		X		X		

Participación en talleres	Le brindan orientación psicológica en la organización														X								X
Servicios médicos	Se realizan campañas de especialidades médicas.														X								X
Seguridad y beneficios	Le proporcionan equipos de primeros auxilios en la organización.														X								X
DIMENSIÓN 3: Flexibilidad																							
Horarios flexibles	Existe horario flexible de entrada y salida en la organización.														X								X
Permisos laborales	Me permite la organización manejar horarios flexibles cuando se amerita.														X								X
Horas extras	Se puede pedir permiso a la organización por temas personales.														X								X
	Las horas de permanencia en la organización son las más adecuadas														X								X
DIMENSIÓN 4: Condiciones del entorno																							
Espacio de trabajo	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.														X								X
	Los equipos de cómputo se encuentran en buenas condiciones.														X								X
Infraestructura	Las instalaciones de la organización y el equipo mobiliario facilitan mi trabajo.														X								X
	Los baños se encuentran en buenas condiciones de funcionamiento e higiene.														X								X
Equipos de seguridad	Las áreas dentro de la organización cuentan con un botiquín de emergencia.														X								X


 FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Salario Emocional		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación del salario emocional y el desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	El personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023		
Nombres y Apellidos del Experto	Sandra Carolina Guibert Collantes	DNI N°	46468584
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	944 216 692
Dirección Domiciliaria	Ignacio Merino N° 758 . Urb. Palermo		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 05-07-2023

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información sobre el desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

- ✓ A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)
- ✓ B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL


TÍTULO DE LA TESIS: LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN DE UN GOBIERNO LOCAL, TRUJILLO 2023.

VARIABLE: Desempeño laboral		ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES	
INDICADORES			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN			
								A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
DIMENSIÓN 1: Eficiencia																			
Conocimiento del trabajo		Conoce las funciones que tiene que realizar en la organización.						X		X				X					
Prioridades definidas		Identifico prioridades en mi trabajo y la organización.						X		X				X					
Control de tiempo		Organizo mi trabajo con el objetivo de terminar a tiempo.						X		X				X					
Uso de recursos		Optimiza los recursos que la organización le proporciona.						X		X				X					
DIMENSIÓN 2: Eficacia																			
Resultados alcanzados		Establece indicadores para facilitar el cumplimiento de los objetivos.						X		X				X					
		Están definidas las acciones para alcanzar los objetivos de la organización.						X		X				X					

Satisfacción de los administrados	Me siento identificado con el propósito de la organización.																
												X	X	X	X		
	Las respuestas son rápidas a los requerimientos.																
											X	X	X	X			


 FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario del Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación del salario emocional y el desempeño laboral		
Aplicado a la Muestra Participante	El personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023		
Nombres y Apellidos del Experto	Sandra Carolina Guibert Collantes	DNI N°	46468584
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	944 216 692
Dirección Domiciliaria	Ignacio Merino N° 758 Ub. Palermo		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 05-07-2023

Anexo 7
Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: La relación entre salario emocional y desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023.

Investigador (a): Montalván Muñoz, Arturo Roy.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La relación entre salario emocional y desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023”, cuyo objetivo es buscar conocer sobre el salario emocional y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Posgrado y Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital de Laredo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El salario emocional es un factor que impulsa a las personas a actuar y generar un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de una organización. La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre salario emocional y desempeño laboral.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La relación entre salario emocional y desempeño laboral del personal en la gestión de un gobierno local, Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de privado de la institución Municipalidad Distrital de Laredo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Montalván Muñoz, Arturo Roy. email: montalvanm@gmail.com y Docente asesor: email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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