



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Salario Emocional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores  
de una Empresa de Transportes de Mercancías Peligrosas en  
Tiempos de Pandemia**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR:**

Rodriguez Espinoza, Luis Alexander (ORCID: 0000-0002-7309-5421)

**ASESOR:**

Dr. Salinas Gamboa José Germán (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Joselin y Yámely, por quererme incondicionalmente y siempre buscar lo mejor para mí.

A mi gran amiga Mery, por ser como una madre para mí y motivarme a ser cada vez mejor.

A mi pequeño Gio, por los momentos de diversión y amor juntos.

## **Agradecimiento**

Este nuevo logro que obtengo ha sido posible gracias al apoyo de muchas personas que me incentivaban a seguir en el camino hacia el logro de mis metas profesionales.

Así mismo, agradezco a mis amigos de la maestría Elder y Claudio, por siempre estar unidos y constantemente dándonos ánimos para seguir a pesar de las circunstancias.

Finalmente, agradezco a mis primos Diego y Darlene, por tener en mí una figura a quien admiran y es por ello que me motiva a seguir obteniendo logros y así, sepan que todo se puede alcanzar.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables y Operacionalización .....	11
3.3 Población y muestra.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos .....	13
3.6 Método de análisis de datos .....	13
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII.RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución según niveles del salario emocional .....	15
Tabla 2. Distribución según niveles del rendimiento laboral .....	16
Tabla 3. Distribución convergente entre los niveles del rendimiento laboral y el salario emocional.....	17
Tabla 4. Correlación entre el salario emocional, sus dimensiones, y el rendimiento laboral .....	18

## Resumen

Investigación de diseño correlacional-simple, se propuso determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en una muestra no aleatoria de 50 trabajadores de una empresa de transporte de mercancías peligrosas con sede en Trujillo. A través de la obtención de resultados, se indica que las variables en mención presentan una correlación positiva considerable ( $\rho=.78$ ) y significativa ( $p<.01$ ), asimismo de manera específica el rendimiento laboral presenta una relación positiva y considerable ( $\rho=.63$ ) con oportunidad de desarrollo, asimismo su relación es positiva media ( $\rho=.60$ ) con balance de vida, en tanto la relación es media ( $\rho=.54$ ) con bienestar psicológico, finalmente su relación es positiva media ( $\rho=.38$ ) con el entorno laboral, aportando en lo práctico, metodológico, y teórico.

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

## **Abstract**

Correlational-simple design research, it was proposed to determine the relationship between emotional salary and work performance in a non-random sample of 50 workers of a dangerous goods transport company based in Trujillo. Through the obtaining of results, it is indicated that the variables in mention present a considerable positive correlation ( $\rho = .78$ ) and significant ( $p < .01$ ), also specifically the work performance presents a positive and considerable relationship ( $\rho = .63$ ) with development opportunity, also their relationship is positive average ( $\rho = .60$ ) with life balance, while the relationship is average ( $\rho = .54$ ) with psychological well-being, finally their relationship is positive average ( $\rho = .38$ ) with the work environment, contributing in the practical, methodological, and theoretical

Keywords: Emotional salary, job performance, organizations, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones hoy en día sufren cambios trascendentales, lo cual está repercutiendo directamente en la vida de todos los ciudadanos que aportan a la economía del país, la pandemia actual del Covid-19 ha generado diversas consecuencias como evidenciar la adaptabilidad al cambio, nuevas estrategias de abordaje y trato hacia los trabajadores. Dichas empresas ya no solo deben de considerar al trabajador como un elemento de producción sino el más importante talento para evitar altos índices de rotación sino buscar altos estándares de rendimiento y desempeño (Sánchez de la Vega, 2015).

Para las áreas encargadas como Recursos Humanos, Gestión del Talento Humano, Departamento de la felicidad; entre otras, es de vital importancia conocer lo que le motiva al personal con los que diariamente trabajan, identificar sus emociones y acciones, para establecer estrategias o métodos de acción para determinar claves de éxito a través del bienestar de su capital humano. (Rubinsztein, 2013).

Moreno, Paredes y Seminario (2016) manifiestan que, en la actualidad los peruanos buscan que sus empleadores puedan otorgarles beneficios que no sean de solo de índole monetario; es así, que los gestores del talento humano deben desarrollar prácticas y estrategias para así promover y proporcionar beneficios en conjuntos que no sean monetarios, al cual se denomina Salario Emocional. Morales (2016), menciona que hay vital importancia en que la empresa brinde a sus trabajadores el salario emocional y oportunidades de desarrollo, los cuales se evidencian en: horarios de trabajo flexibles, bienestar a nivel emocional, reconocimientos a sus logros, celebraciones o días libres por fechas especiales, capacitaciones en equipo de trabajo, beneficios sociales, espacios sociales de integración, entre otros.

Rodríguez Ortega de Peña (2020) considera que, existe la necesidad de implementar estrategias dirigidas a fortalecer el Salario Emocional y así como consecuencia aumentar la efectividad de las funciones evidenciándolas en su rendimiento laboral, teniendo en cuenta el bienestar emocional de los trabajadores.

Rocco (2009), en Chile, manifiesta que la motivación de alcanzar un empleo, donde más que el cargo vacante importe en gran medida el salario emocional, es importante poseer mecanismos orientados a la identificación u orientación como talento para llegar a satisfacer las necesidades en relación al entorno laboral que tienen las personas.

Rodríguez Ortega de Peña (2020), en Perú, el salario emocional es una fuente de motivación direccionado al trabajador en relación a los beneficios que no sean monetarios, lo cual aporta al alcance del desarrollo en el ámbito familiar y personal. Temple, presidente de la empresa llamada LHH-BHM, menciona que en el Perú se está buscando postulantes que exijan saber más y que lleguen a producir logros importantes en relación a la misión organizacional.

Entonces al hablar de salario emocional y rendimiento laboral es necesario conocer que existen necesidades no económicas que repercuten directamente en el estado emocional de los trabajadores que desempeñan sus funciones día a día y se evidencia en la satisfacción personal y profesional. Es así que las empresas evidencian la exigencia de las personas en relación a los factores que le generan motivación su entorno laboral, que es lo ayuda a mantener una relación de bienestar entre el empleador y empleado. A partir de lo anteriormente mencionado, se formuló como problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia?

Se estableció la justificación metodológica: Contribuirá y favorecerá en el avance de investigaciones posteriores, aportando con antecedentes y evidencias lo importante que es el salario emocional en las organizaciones y su correspondencia de forma directa con el rendimiento laboral. Así también, a nivel teórico, se describen los fundamentos que posee el instrumento, así mismo, genera información y conocimientos sobre las variables de salario emocional y rendimiento laboral. Finalmente, a nivel práctico, posee relevancia debido a que contribuirá en la organización en el abordaje de la problemática. Además, se formularán recomendaciones que permitirán aumentar el salario emocional, lo cual conlleva a

la mejora del rendimiento laboral, permitiéndoles ejecutar sus tareas óptimamente. Así mismo, se logrará un beneficio mutuo entre el empleado y el empleador; esto debido a que ambos cumplirán sus objetivos y llegarán a satisfacer sus necesidades personales y profesionales. Finalmente, la investigación apoyará al área de gestión del talento humano, gestión humana y/o recursos humanos para que comiencen a identificar comportamiento y desarrollar estrategias de motivación no remuneradas denominadas salario emocional para evidenciarlo en el rendimiento laboral.

Por otro lado, el objetivo general propuesto fue determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa de empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. En este sentido, se consideró como primer objetivo específico, el determinar la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento, además determinar la relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral, terminar la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral, finalmente, determinar la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral.

En consecuencia, a lo anteriormente mencionado se estableció como hipótesis general que existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. Como primera hipótesis específica que existe relación significativa entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, seguidamente de la segunda hipótesis específica fue existe relación significativa entre el balance de vida y el rendimiento laboral, como tercer hipótesis específica, existe relación significativa entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral, y finalmente como cuarta hipótesis específica, existe relación significativa entre el entorno laboral y el rendimiento laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Guerra y Sosa (2015), sostuvieron en su investigación denominada: Impacto del Salario Emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su Influencia en el Servicio hacia el cliente externo, el grado a optar fue el de Magister, la población utilizada fue conformada por 35 personas, se hizo uso de la encuesta y así de concluyó que: El salario emocional agregado al monetario, influye de manera directa en el bienestar de los trabajadores de la empresa Olade, teniendo al tiempo con un 95% de aceptación como factor de motivación, el cual tiene influencia mayor en los trabajadores de dicha empresa.

Livia (2016) realizó su investigación: “Compensación y salario emocional de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan”, realizado en la ciudad Lima en el año 2016; perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo, el diseño utilizado fue descriptivo correlacional, la muestra asciende a la cantidad de 250 trabajadores, se estableció como instrumento a la encuesta. Se determinó que la satisfacción, el crecimiento y el reconocimiento laboral, fortalecen directamente como factores al salario emocional, concluyendo así en la existencia de relación entre el salario emocional y la compensación, obteniendo una correlación positiva y fuerte (0,799).

Terán (2017) estudió al “Salario Emocional y su relación con el Rendimiento Laboral”. El estudio fue cualitativo no experimental, de corte transversal descriptivo, llegando a la conclusión que el salario emocional se está convirtiendo en el principal motivador en el trabajo, ya que permite a las personas trabajar con un nivel bajo de estrés y a su vez incrementa la rentabilidad laboral.

Rivadeneira (2015) manifestó en su investigación: “Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas”, de la universidad Tecnológica Equinoccial, correspondiente a la facultad de posgrado. El diseño de investigación fue correlacional, teniendo a 30 personas como población, tuvo a la encuesta como método para la recopilación de datos. Concluyó la existencia de relación entre la satisfacción de los trabajadores y su desempeño, así mismo plantea que para

umentar el bienestar emocional y la calidad de vida de los mismos es primordial la aplicación de estrategias que abarquen el reconocimiento, el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como la autorrealización.

Suarez (2016), determinó que en su estudio: "El salario emocional y el mejoramiento de la productividad" de la Universidad Militar de Nueva Granada, tuvo un estudio correlacional, concluyendo en: Formulación de estrategias con una orientación social, en el cual el salario emocional ha aportado algunos de los cambios más significativos teniendo el aumento de la productividad en la implementación y la estructura del proceso que recoge información particular de sus trabajadores, estableciendo un vínculo en los equipos de trabajo aplicando programas de motivación.

Soler (2015) en su investigación "El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios", con una población conformada por 557 personas, el instrumento usado fue encuesta, concluye en tres puntos importantes que las organizaciones deben de establecer con sus trabajadores: El salario emocional llega a ser una estrategia usada por empresas que dan importancia al bienestar de quienes la conforman, el segundo puntos se refiere a que los beneficios sociales deben de darse de una manera personalizada, debido a que las necesidades de cada individuo varían entre ellas, Finalmente, las empresas deben preocuparse en implementar beneficios de salud emocional y no solo tratar de cubrir necesidades en relación a la gestión del tiempo y el salario emocional.

Minchan (2017), determinó en "Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017"; de la Universidad Cesar Vallejo, correspondiente a la facultad de Ciencias Empresariales; tuvo un estudio correlacional, su población censal fue conformada por 24 colaboradores, la información fue recabada a través de la encuesta, la cual estuvo compuesta por 30 preguntas en relación a cada variable estudiada. Concluyendo la existencia de una relación significativa y directa

del Salario Emocional y el Talento Humano, se obtuvo el puntaje de la Rho de Spearman de 0,561, ubicándola en una correlación moderada.

Jaén (2010) refiere que en “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales” de la Universidad Complutense de Madrid, su población estuvo conformada por trabajadores mexicanos y fueron 368. El diseño fue experimental, se utilizó la encuesta y así llegó a la conclusión: Luego de analizar al rendimiento y sus dimensiones, se determinó que los factores psicosociales y la motivación determinar el nivel del rendimiento que obtienen los trabajadores.

Fonseca, Garzon, Rodriguez y Torres (2014) “Retención de personal frente al modelo de salario emocional”, el cual fue estudiado para la obtención del título como Especialista del Talento Humano, teniendo como objetivo general: Establecer una estrategia sobre salario emocional e incentivos en las organizaciones pymes, para la retención del talento. Concluyen en que el salario emocional impacta en la motivación, retención y el significado que le puede dar un colaborador.

Vásquez (2018), en la investigación: “Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A”, aplicado en la sucursal Open Plaza Trujillo en el año 2018. De diseño no Experimental, cuya muestra estuvo conformada por 160 colaboradores, se usó la encuesta. Se obtuvo la correlación de Rho Spearman con puntaje de (0.423), evidenciando así una relación positiva moderada.

Rodríguez (2018). En su investigación “Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S.A” aplicado en Santa Anita en el año 2018”, Su diseño fue descriptiva correlacional, teniendo como muestra 123 empleados, usó a la encuesta y concluyó una correlación positiva moderada, con una Rho de Spearman de 0.596. entre ambas variables.

Rodríguez (2018). “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre aplicado en el año 2018”, su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, 235 personas conformó su

población y la muestra 107 trabajadores, se utilizaron dos encuestas para recopilar los datos y llegó a la conclusión de que el salario emocional aporta al aumento de la efectividad en el trabajo ( $r=0.292$ ). Finalmente es requerida la implementación de estrategias de índole con el salario emocional para la minimización de la insatisfacción y el aumento del desempeño en relación a las funciones y objetivos organizacionales.

En base a lo mencionado anteriormente, se hizo uso de teorías relacionadas al tema. Aparicio (2017), el salario emocional llega a ser los estímulos de índole no remunerativo que los trabajadores pretenden recibir por parte de sus empleadores, los cuales son otorgados por reconocimiento a su labor. Además refiere que el salario emocional abarca diversos factores, los cuales permiten obtener y disponer de tiempo a nivel personal, reduciendo estrés, produciendo tranquilidad; obteniendo mayor rendimiento laboral.

Temple (2007) asevera: El salario emocional son las razones de índole no monetario que causa que las personas trabajan contentas, lo cual es clave para que estén a gusto, bien alineados y comprometidos en sus respectivos funciones que abarca su labor.

Gómez (2011) refiere que: Salario emocional es aquel que es un complemento de la retribución económica, el cual busca satisfacer necesidades psicosociales y afectivas de los colaboradores en relación a lo laboral, que repercuten su bienestar emocional, evidenciándolo en su rendimiento, el nivel de productividad y cuan competitiva llega a ser la empresa”.

Maslow (1991), los individuos de una sociedad poseen deseos o necesidades generalmente altas, con una base estable y firme; poseen la necesidad de autoestima o de auto respeto y la de estima de otros. Además, dentro de los niveles existe la autorrealización, donde se menciona el crecimiento y desarrollo como persona, mencionando la autorrealización como necesidad, como un impulso para convertirse en lo que quiere llegar a ser, desarrollando su potencial propio.

La motivación en los individuos, según Maslow, menciona una pirámide que detalla

las necesidades humanas desde las más básicas hasta las más complejas.

Según Maslow (1943), el primer nivel denominado: "Fisiológicas", hace referencia a descansar, comer, teniendo en cuenta todos esos conjuntos metabólicos que se autorregulan para mantener un equilibrio interno de la persona.

El segundo nivel denominado: "Seguridad", surgen a partir de que las necesidades fisiológicas lograron ser satisfechas. Hace referencia a sentirse protegido y seguro, seguridad física, protección de bienes, empleo, familia, entre otras.

El tercer nivel es denominado "Social", hace referencia al entorno social, la amistad y/o aceptación, éstas se satisfacen mediante actividades, culturales, deportivas y/o recreativas.

El cuarto nivel denominado "Estima", posee dos subniveles; en el primero se encuentra la estima y respeto sobre nosotros mismos, los logros y la autoconfianza; así mismo, en el segundo nivel hace referencia a la estima y el respeto hacia las demás personas, manifestando el aprecio, el reconocimiento, la fama, entre otras.

Y el último nivel de la pirámide de las necesidades humanas según Maslow, se denomina "Autorrealización", es la más alta y se encuentra en la cúspide de todas las otras necesidades, refleja los procesos psicológicos de motivación, necesidades del ser y la autorrealización. Es así que en este último nivel se ubican las expectativas y la motivación de las personas orientadas a todos estos factores que influyen en la vida laboral.

La teoría "X & Y" manifestada por McGregor, alude dos tipos de trabajadores existentes: los que se encuentran con motivación y los que no. La teoría "X", hace referencia a los trabajadores sin motivación, los cuales no encuentran disfrutar de su labor en el día a día y solo llegan a cumplir con su labor porque se ven obligados a hacerlo. Sin embargo, la teoría "Y", se refiere a que los trabajadores disfrutan de sus actividades, asumen sus responsabilidades y constante buscan obtener aprendizajes nuevos. Al analizar la teoría "X", los jefes o CEOs, fuerzan a sus trabajadores la realización de sus funciones, realizando un sometimiento y presión mediante amenazas o castigos, asumiendo que los trabajadores no disfrutaban de la

realización de los mismos. Además, en cuanto a la teoría “Y”, los jefes o CEOs, reflexionan que sus trabajadores disfrutan de la realización de sus funciones y más que un trabajo consideran que son hobbies, es así que a partir de ello, buscan constantemente asumir nuevas responsabilidades o retos (Robbins y Judge, 2009).

Carrillo (2016), menciona las dimensiones del salario emocional; la primera dimensión es denominada “la oportunidad de desarrollo”, la cual consiste en que la persona al buscar un trabajo, sienta que dicha labor que realizará lo llena espiritualmente y moralmente, que cubra sus expectativas de tal forma que pronostique un futuro en dicha organización y que no desee a futuro irse de ella. Además, la oportunidad de poder desarrollarse consiste en la continua formación que brinda la organización; incluyendo: las capacitaciones acorde a temas requeridos por el personal y clientes, la adecuada gestión del talento humano, la aplicación de mentoring, el abordaje del coaching y la ejecución del plan de carrera.

El balance de vida llega a ser la segunda dimensión, la cual repercute en el bienestar a nivel emocional en los colaboradores, desencadenando una mejora evidenciada en su productividad y por lo tanto el aumento de la competitividad de la organización, asevera que el balance de vida refiere un equilibrio entre la vida a nivel laboral y el personal; comprendiendo esquemas de trabajo con flexibilidad, integración del núcleo familiar, salud laboral, el esparcimiento y la recreación.

Así mismo, la tercera dimensión se denomina “el bienestar psicológico”, llega ser el estado de tranquilidad interior de las personas y la conformidad, esto se alcanza tras los reconocimientos, la independencia en la realización de funciones, los retos profesionales y los reconocimientos en la comunidad y/o sociedad”

Finalmente, la cuarta dimensión es denominada “el entorno laboral”, haciendo referencia a que todo trabajador acude a trabajar con una ilusión y expectativa de llegar a ser reconocido en específico por quienes se interrelacionan con él, como su jefe inmediato y compañeros, debido a que llevan consigo mismo una necesidad de sentir orgullo de su labor y logro. Es así que el entorno laboral, llega a ser la percepción originada y desarrollada por los trabajadores a partir de la interacción,

el compañerismo, el sentido de familia y el trabajo en equipo.

Chiavenato (2009), hace referencia al Rendimiento laboral, mencionando que éste es el comportamiento que el trabajador tiene en relación al logro de los objetivos establecidos; contribuyendo mediante sus funciones o tareas que ellos realizan para el desarrollo de la empresa.

Villarroya (2012), asevera que para medir el rendimiento laboral, es óptimo utilizar variables usadas por recursos humanos, como: evaluar las actitudes, obtener resultados sobre el comportamiento y por último en el trabajo.

Así mismo, Wayne & Noe (2005), en las empresas, los puntos de una persona en relación al rendimiento a evaluar deben ser: los rasgos, sus formas de comportarse, las competencias que poseen, el potencial de mejora del cada trabajador y su logro en relación a las metas.

Chiavenato (2009), refiere que la primera dimensión del rendimiento laboral llega a ser la “Competencia laboral”, la cual es conformada por conocimientos en conjunto, las actitudes, las habilidades y que son aplicados en la ejecución de una función que llega a ser productiva, acorde a los requerimientos en relación a la calidad esperados en por su empleador.

La segunda dimensión es denominada “Calidad”, que según Sastre (2009), manifiesta que es la particularidad que posee un producto o servicio, no solo a nivel operativo sino en relación a su característica principal, la cual la diferencia en la obtención de satisfacer las necesidades de los consumidores.

Finalmente, la tercera dimensión es denominada “Productividad”, que según Sastre (2009), para producir recursos, es necesario medirlos en dinero o ingreso económico, y así poder generar rentabilidad y competitividad frente las personas y sus grupos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica, debido a que se buscó profundizar en el problema (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica), CONCYTEC (2018).

Diseño de Investigación: Se utilizó el diseño no experimental correlacional de corte transversal, no hubo intervención alguna hacia las variables estudiadas; además, dichas las variables se exploraron en un tiempo determinado entre en el año 2020. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es diseño no experimental dado que no se manipulan intencional las variables independientes, sino que se describen y analizan tal como se dan en su contexto natural. Además, refieren que los diseños de la investigación transaccional/transversal recogen datos en un tiempo único y espacio, el propósito es describir variables y analizarlas para hallar su interrelación en un periodo dado”.

Según Hernández, et al. (2014) sostienen que un diseño no experimental, es debido a que son estudios sin manipulación de las variables y que se observan fenómenos orgánicamente tal cual se dan en su ambiente para así analizarlos.

#### 3.2. Variables y Operacionalización:

La presente tesis tuvo como variable independiente al salario Emocional y como variable dependiente el rendimiento laboral, cuyas dimensiones se encuentran descritas en anexo (Ver anexo 1).

#### 3.3. Población y muestra

Población: Se trabajó con 50 trabajadores de las diversas áreas pertenecientes a una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. La población llega a ser un conjunto de tipo finito, teniendo cuenta que poseen características similares y que son identificables para el sujeto que las estudia.

(Quesada y García, 1988).

Muestra: Fue de tipo censal y estuvo conformada por 50 trabajadores de unos transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia.

Criterios de Inclusión: Se incluye a todo el personal de las diferentes áreas de ambos sexos, entre las edades de 25 años a 55 años, con una permanecía mínima de 1 año laborando.

Criterios de Exclusión: Personas menores a la edad de 25 años y las que son mayores de 55 años, aquellos que tengan menos de un año laborando, personas que no deseen participar de manera voluntaria en el estudio.

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

Se empleó a la encuesta como técnica para hallar los datos requeridos, la cual estuvo conformada por el cuestionario aplicado a los trabajadores de las distintas áreas de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. Alegre (2004), la encuesta llega a ser un instrumento de investigación a nivel social más utilizados y conocidos, debido a que involucra aplicar una serie de procedimientos que están estandarizados, en forma de preguntas aplicado a una muestra de personas objetos de estudio.

El cuestionario estuvo conformado por 21 interrogantes, las cuales se relacionaban directamente con las variables, las primeras 11 preguntas evalúan al salario emocional y las siguientes 10 evalúan al rendimiento laboral. Las preguntas fueron dirigidas a de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. García (2004) manifiesta que el cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas, racionales y coherentes; es decir, expresadas en un lenguajes comprensible y sencillo, por lo cual permite que la recopilar datos provenientes de las fuentes primarias.

El instrumento utilizado presenta una validez de contenido realizada mediante el

criterio de tres expertos, es así que indican que el instrumento tiene un grado de “Aplicable”. Así mismo, la confiabilidad fue obtenida mediante consistencia interna del coeficiente alfa que alcanza valor de 0.788.

### 3.5. Procedimientos

Para recolectar la información inicialmente se procedió a transcribir el consentimiento informado y los instrumentos a una plataforma digital, debido a que frente a la situación de pandemia actual su aplicación fue virtual.

Sin embargo, previo a ello se conllevó a explicar a la empresa, así como a cada participante de manera virtual los objetivos de la investigación, junto a ello los lineamientos que comprende su participación, referente a la libertad de participar, la confidencialidad, y los beneficios posteriores a su ejecución, entre otros aspectos, que también contempla el responder preguntas y aclarar dudas que puedan existir.

Siendo que aquellos que finalmente otorguen su consentimiento en la participación, se les aplica los test, donde el tesista se mantiene conectado virtualmente para responder cualquier inquietud que puedan tener, a favor de una correcta realización.

Posterior a ello, se genera una base de datos digital donde se encuentra codificado de manera automática cada sujeto, para su posterior traslado a un programa estadístico, donde se realizó el análisis.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados luego de la aplicación de la encuesta, fueron analizados a través del sistema IBM SPSS, el cual se apoya de la estadística descriptiva-correlacional y así se hizo uso de las tablas de frecuencias presentándolos en figuras y tablas. Así mismo, se usó la prueba de normalidad aplicando Shapiro-Wilk,

debido a que la muestra no supera a los 50 sujetos. Luego de encontrar una distribución de tipo asimétrica, posteriormente se realizó la prueba de Rho de Spearman con el fin de determinar entre las variables el nivel de correlación que existe.

### 3.7. Aspectos éticos

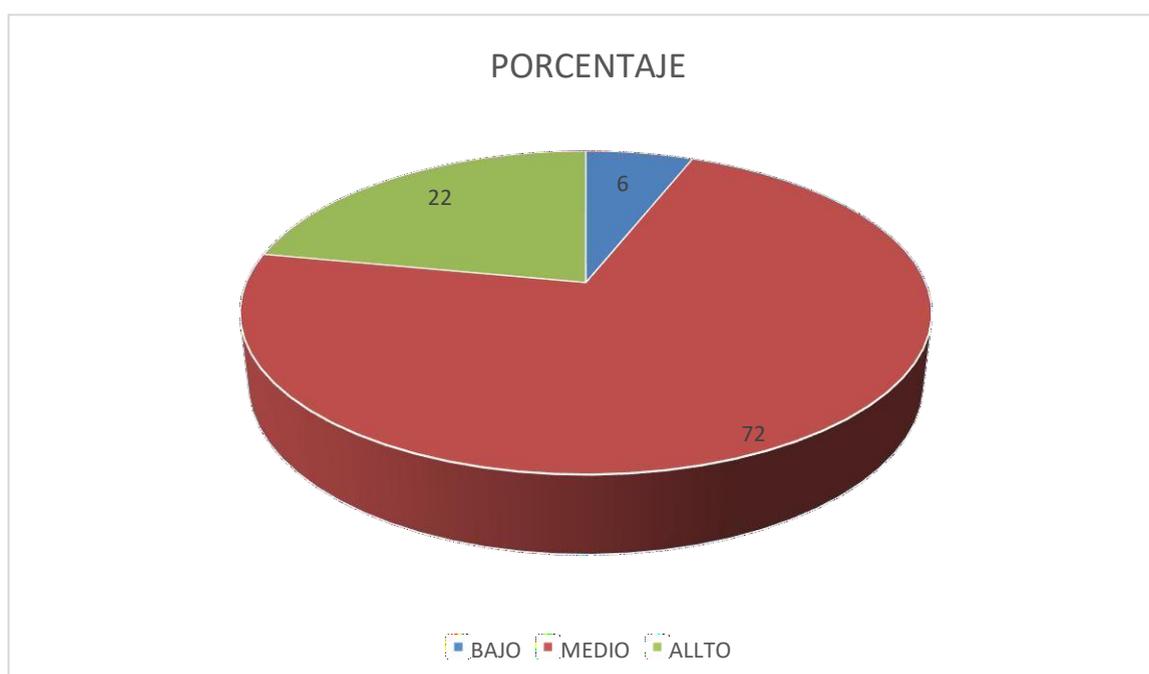
Se asumen los lineamientos establecidos por el código de ética referente al psicólogo peruano, en cuanto a los principios de libre participación, por lo cual se utiliza un consentimiento informado, asimismo al principio de confidencialidad, que refiere que toda información personal e individual no es revelada, seguido por el principio de transparencia, que refiere como la información posterior a su análisis se presenta de manera real, sin generar ningún cambio, al igual que el cuerpo de la tesis, al ser realizado de manera transparente debido que se evita el plagio, por último se estableció el principio de justicia, que refiere un trato justo a cada participante, sin generar actos discriminatorios (Colegio de psicólogos del Perú, 2017).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Distribución según niveles del salario emocional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6
Medio	36	72
Alto	11	22
Total	50	100



*Figura*

*Distribución según niveles del salario emocional*

En la tabla 1 y figura 1 se observó la distribución según niveles del salario emocional, donde el 72% se posicionó en un nivel medio a razón de 36 colaboradores, seguidamente el 22% refirió un nivel alto a equivalencia de 11 trabajadores, y el 6% en un nivel bajo representado por 3 colaboradores.

Tabla 2

*Distribución según niveles del rendimiento laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	36	72
Alto	14	28
Total	50	100

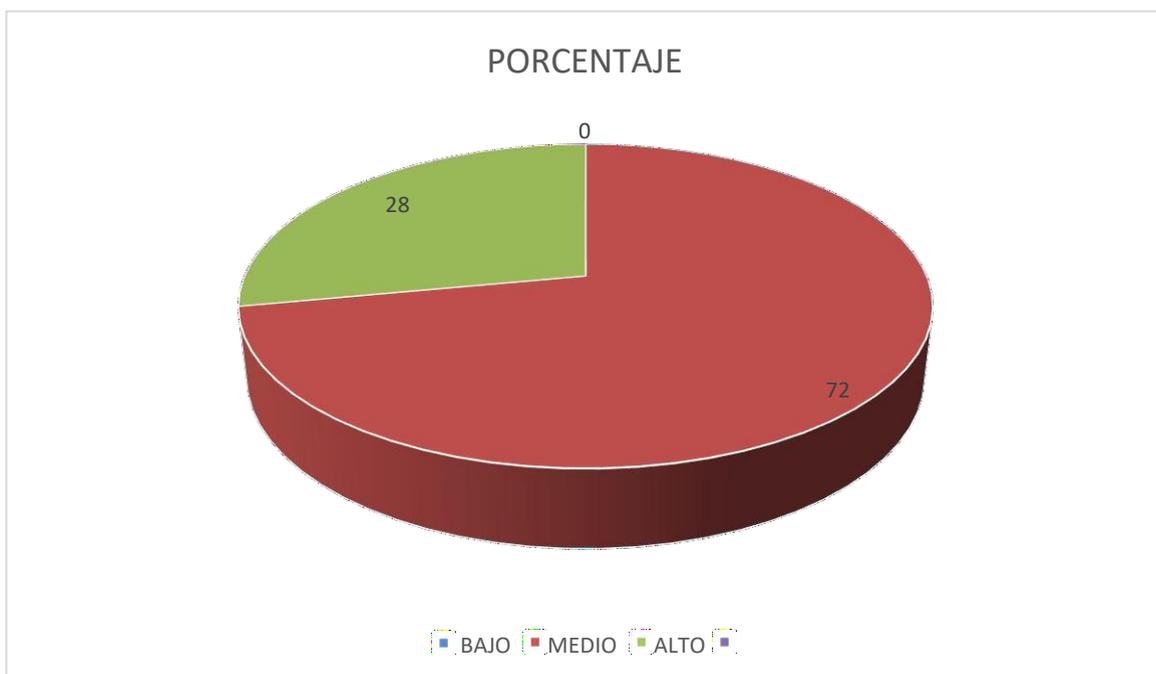


Figura 2

*Distribución según niveles del rendimiento laboral*

En la tabla 2 y figura 2 se apreció la distribución según niveles del rendimiento laboral, se observó que el 72% se posicionó en un nivel medio a razón de 36 colaboradores, seguido por el 28% que destacó para un nivel alto representando 14 sujetos.

Tabla 3

*Distribución convergente entre los niveles del rendimiento laboral y el salario emocional*

Rendimiento laboral	Salario emocional						Tctal	
	Bajo		Me dio		Alto			
	N <sup>a</sup>	%	N <sup>a</sup>	%	N <sup>a</sup>	%	N <sup>a</sup>	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	3	8,3	31	86,1	2	5,6	36	100
Alto	0	0	5	35,7	9	64,3	14	100
TOTAL	3	100	36	100	11	100	50	100

En la tabla 3 se apreció los niveles que convergen entre el rendimiento laboral y el salario emocional, se observó que prevalece el nivel medio, donde el 86.1% de los colaboradores, reportarían un nivel medio para ambas variables, seguido por un nivel alto con el 64.3%.

Tabla 4

*Correlación entre el salario emocional, sus dimensiones, y el rendimiento laboral*

Variables	Rho	Sig.
Salario emocional con el rendimiento laboral	,785**	P<0, 01
Oportunidad de desarrollo con el rendimiento laboral	,631**	P<0, 01
Balance de vida con el rendimiento laboral	,608**	P<0, 01
Bienestar psicológico con el rendimiento laboral	,545**	P<0, 01
Entorno laboral con el rendimiento laboral	,386**	P<0, 01

En la tabla 4 se apreció las correlaciones entre las variables, se observó que el salario emocional presentó una relación  $\rho=.78$  con el rendimiento laboral, asimismo el rendimiento laboral presentó relaciones de  $\rho=.63$  con la oportunidad de desarrollo, de  $\rho=.60$  con balance de vida, de  $\rho=.54$  con bienestar psicológico, y de  $\rho=.38$  con entorno laboral.

## V. DISCUSIÓN

La investigación surge a partir de la realidad problemática, que enmarca como la pandemia actual está afectando a las empresas del sector público y privado, donde el salario comprendido por la integración de lo monetario junto a lo emocional (Paredes y Seminario, 2016), se convierte en de suma importancia para los colaboradores, siendo en este escenario, indispensable implementar estrategias encaminadas a proporcionar un salario emocional propicio para el talento humano, al ser una fuente constante de motivación (Rodríguez, 2020), que en consecuencia impulsa el rendimiento dentro del medio laboral (Morales, 2016).

Frente a esta delimitación, la tesis de maestría trazó determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en una muestra censal representada por 50 trabajadores de una empresa dedicada al transporte de mercancías peligrosas con sede en la ciudad de Trujillo, obteniendo como resultado, una correlación de dirección positiva y de grado considerable ( $\rho=.78$ ) con presencia de significancia ( $p<.01$ ).

Ello refiere que, frente al aumento del salario emocional, que representa el aglomerado de estímulos no monetarios, sino de reconocimiento psicosocial, presente en el proceso laboral y que el talento humano percibe como tal (Aparicio, 2017; Gómez, 2011), aumenta en un nivel considerable el comportamiento orientado al logro satisfactorio de los objetivos organizacionales, de tal manera, que el colaborador se muestra continuamente dispuesto a cumplir con la totalidad de sus funciones e incluso con aquellas actividades extras que impulsan a la empresa (Chiavenato, 2009).

Resultados que concuerda con los antecedentes, tal es el caso de Terán (2017) quién reporto una relación positiva significativa ( $p<.05$ ) entre el salario emocional que genera el entorno laboral con el nivel de rendimiento que ostentan los colaboradores durante el cumplimiento de toda función organizacional destacando constructos relacionados.

Así también Livia (2016) al desarrollar su estudio sobre una muestra de 250 trabajadores concernientes al sector de salud también reporta una relación positiva en un grado considerable de  $\rho=.79$ , entre la compensación y el salario emocional, siendo variables que tendrían relación con el rendimiento de los colaboradores en la empresa.

El análisis organizacional, encamina a sustentar como la organización al mostrar disposición por generar un salario emocional de manera recurrente sobre cada uno de sus colaboradores, genera que estos encaminen a un conjunto de acciones caracterizadas por el alto rendimiento dentro de sus funciones, haciendo que el salario sea un eje a considerar cuando el propósito organizacional se encamina a potencial su desarrollo desde la práctica laboral (Rodríguez, 2020)

A continuación, se planteó determinar la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia, se obtuvo del análisis estadístico una relación que presenta una dirección positiva y al mismo tiempo de grado considerable ( $\rho=.63$ ), junto a la presencia de significancia estadística ( $p<.05$ ).

Los resultados indican para la organización que, mientras se aumente significativamente las oportunidades de crecimiento no solo profesional, sino también en los apartados de espiritualidad y moralidad, donde el colaborador es el principal beneficiario de este proceso que arraiga el capacitar, asimismo brindar coaching, mentoring, un plan de carrera, entre otros aportes beneficiosos (Carrillo, 2016) conlleva a aumentar considerablemente los comportamientos del talento humano encaminados a propiciar el logro dentro de la organización, mediante el uso de competencias a favor de un alto rendimiento (Wayne y Noe, 2005).

Al respecto, estudios relacionados como Guerra y Sosa (2015) también señalan para una muestra de trabajadores de una empresa, como el generar beneficios a favor del bienestar familiar se relaciona directa y significativamente ( $p<.05$ ) con la motivación hacía el trabajo por parte del propio colaborador, favoreciendo de esta manera a un alto rendimiento dentro del cumplimiento cabal de sus funciones.

Desde el análisis organizacional, se logra pautar como una organización que brinda oportunidades, bajo la directriz de beneficios, actúa como un motivador importante para la conducta proactiva dentro de la organización, lo cual recaería sobre el propio rendimiento del talento humano, por tanto, el promover continuamente la oportunidad para el desarrollo socio-profesional, conlleva a escenarios que favorece principalmente al ente empresarial, al lograr su cometido a partir del impulso que brindaría el grupo humano como principal factor de desarrollo (Moreno et al., 2016)

Como siguiente objetivo, se trazó determinar la relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia, se obtuvo del análisis de datos una relación positiva media ( $\rho=.60$ ) y a la vez con presencia de significancia ( $p<.01$ ).

Estos resultados indican para la empresa que, ante el aumento del equilibrio entre las exigencias laborales, y las responsabilidades provenientes del entorno familiar, donde la organización muestra disposición por brindar un entorno flexible para facilitar que los colaboradores puedan experimentar espacios familiares de esparcimiento (Carrillo, 2016) se genera un aumento significativo en todo el comportamiento del talento humano, orientado a la consecución de los objetivos trazados por la organización, donde, estas tareas y en conjunto actividades, favorecen al crecimiento paulatino y factible de la empresa (Chiavenato, 2009).

Al respecto, algunos estudios aproximan resultados similares, como es la investigación de Guerra y Sosa (2015) quienes hallaron que el salario emocional caracterizado por el factor tiempo, se relaciona significativa ( $p<.01$ ) directamente con el grado de bienestar sobre el sistema familiar, lo cual demuestra que una organización que genera aun balance entre la carga laboral con los espacios familiares, logra que el talento humano presente estados positivos en relación a la familia y la empresa.

El análisis organizacional permite señalar que una organización que caracteriza en

sus procesos el brindar ciertos beneficios sobre el tiempo familiar, haciendo referencia al salario emocional, permite impulsar el desarrollo no solo personal sino también el familiar de los colaboradores, lo cual incide en el rendimiento (Rodríguez, 2020).

Para un tercer objetivo específico se determinó la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia, obteniendo una relación positiva media ( $\rho=.54$ ) y a la vez con presencia de significancia ( $p<.01$ ).

Esto indica que ante mayor sea el estado de tranquilidad intrapersonal, caracterizada por la estabilidad y la complacencia sobre el medio, a partir de un reconocimiento del desarrollo en objetivos y retos (Carrillo, 2016), aumenta en un grado significativo el comportamiento orientado al logro satisfactorio de cada uno de los objetivos planteados por las organizaciones, de tal manera, que el colaborador se muestra constantemente dispuesto a cumplir con sus funciones, manteniendo su rendimiento acorde a las normativas organizacionales (Chiavenato, 2009).

Lo obtenido, se avala con el precedente de investigación de Soler (2015) quién en su estudio realizado en 557 trabajadores, reportó como el bienestar emocional, el cual sucede a nivel psicológico, se relaciona directamente con el desenvolvimiento dentro de las funciones asignadas de tal manera que se establece una estrecha relación con el rendimiento.

Como último objetivo, se determinó la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa de transportes en tiempos de pandemia. una relación positiva media ( $\rho=.38$ ) y a la vez con presencia de significancia ( $p<.01$ ).

De esta manera, mientras que la organización disponga un entorno laboral caracterizado por relaciones positivas, soporte entre áreas de trabajo, aval por parte de los colaboradores de mayor jerarquía y una cohesión a favor del trabajo en

equipo (Carrillo, 2016), conlleva a un aumento directo sobre el rendimiento que caracteriza una conducta dispuesta a ejecutar las actividades organizacionales de manera satisfactoria, que favorece al cumplimiento de las funciones y a la organización (Wayne y Noe, 2005).

Resultados similares se observa en los estudios relacionados, como es el caso de Rivadeneira (2015) en su estudio demostró que el salario emocional caracterizado por implementar estrategias dentro del entorno laboral, se relaciona directamente con el desempeño de los colaboradores, generando un impulso para la organización, al respecto, Suarez (2016) también informó que el salario emocional se relaciona directamente con el mejoramiento en la productividad, lo cual conllevaría según el estudio de Minchan (2017) que se genere una retención importante del talento humano, a favor de contar con personal altamente competente, lo cual se reafirma en el estudio de Fonseca, et al. (2014) que también distingue como el salario emocional tiene relación significativa con la retención.

Lo obtenido desde al análisis organizacional sustenta que las empresas interesada en propiciar entornos favorables para sus empleados, hace que tenga una influencia en su rendimiento, al sentir un grado de complacencia importante sobre el medio haciendo que promuevan practicas a favor del desarrollo organizacional (Rocco, 2009).

Frente a todo lo obtenido, el estudio indiscutiblemente aporta a la práctica de la actividad organizacional, al referir evidencia sustancia para un ejercicio profesional efectivo, asimismo, a nivel teórico genera tanto una revisión como comprobación de las fuentes teóricas, a favor de un correcto conocimiento de las variables, en este mismo sentido, en lo metodológico también presenta un aporte importante, al concebir un antecedente, tanto en investigación, como en el estudio organizacional, siendo una tesis de impacto.

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en 50 trabajadores de una empresa de transporte de mercancías peligrosas con sede en Trujillo, obteniendo una correlación positiva considerable ( $\rho=.78$ ) y significativa ( $p<.01$ ).

Se determinó la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, obteniéndose una correlación positiva y al mismo tiempo de grado considerable ( $\rho=.63$ ) y significativa ( $p<.05$ ).

Se determinó la relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral, obteniéndose una correlación positiva grande ( $\rho=.60$ ) y a la vez con presencia de significancia ( $p<.01$ ).

Se determinó la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento, obteniendo una relación positiva grande ( $\rho=.54$ ) y significativa ( $p<.01$ ).

Se determinó la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, reportándose una relación positiva media ( $\rho=.38$ ) y a la vez con presencia de significancia ( $p<.01$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

A la empresa, específicamente al área de talento humano y bienestar se le recomienda desarrollar un programa organización que comprende impulsar el salario emocional dentro de la población de interés, debido que se ha demostrado su relación directa con el rendimiento laboral.

Además, la empresa, específicamente el área de desarrollo organizacional, debe estudiar con mayor importancia los atributos organizacionales referidos a la oportunidad de desarrollo y al balance de vida, al ser los que presentan la mayor relación con el rendimiento laboral.

A los investigadores dentro del campo de la psicología organizacional, ejecutar la réplica del estudio en otra organización, con la finalidad de conocer si la dinámica de la relación se mantiene, a favor de una práctica organización efectiva.

Los posteriores investigadores interesados en estudiar las variables estudiadas, deben replicar la investigación en una muestra de mayor tamaño, que contenga una mayor cantidad de organizaciones, a favor de la generalización de los resultados.

Finalmente, los profesionales orientados a la investigación en psicología organizacional, deben realizar un estudio de corte cuasi-experimental, les permitirá obtener una valoración del grado de efectividad de la ejecución de un programa de salario emocional, teniendo como variable dependiente al rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Alegre, J. (2004). *La gestión del conocimiento como motor de la innovación: lecciones de la industria de alta tecnología para la empresa*. Valencia: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Aparicio, S. (2017). *Trabaja: Inteligente (Mente)*. Mestas Ediciones.
- Carrillo, J. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* (Tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. Lima: CONCYTEC. Recuperado: <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Chiavenato, I (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana
- Fonseca, J., Garzon, M., Rodriguez, J. & Torres, S. (2014). *Retención de personal frente al modelo de salario emocional* (Tesis de pregrado). Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/947/RETE%20NCI%20DE%20PERSONAL%20FRENTE%20AL%20MODELO%20DE%20SALARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa.

Gómez, C. (2011). *El salario emocional*. Recuperado de: <http://docplayer.es/23243957-El-salario-emocional-claudia-gomez-rborrador-de-administracion-47-colegio-de-estudios-superiores-deadministracion.html>

Guerra, P. & Sosa, M. (2015). *Impacto del Salario emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su Influencia en el Servicio hacia el cliente externo*. (tesis de postgrado) Universidad Caliolica del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9900>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6<sup>ta</sup> ed.). McGraw-Hill Interamericana. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales (Tesis doctoral). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Livia, O. (2016). *Compensación y salario emocional de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan*. Lima 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar vallejo, Perú.

Maslow (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-39

Minchan, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar 65

vallejo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>

Morales, O. (2016). El Salario Emocional en las Empresas. <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-management/2016/06/salario-emocionalempresas/>

Moreno, L. Paredes, S. & Seminario, F. (2016). *Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley*. (Tesis de post grado). Universidad Esan, Lima, Perú. [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/664/2016\\_M\\_AODP\\_13-1\\_03\\_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/664/2016_M_AODP_13-1_03_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quesada, V. & García, A. (1988). *Lecciones de cálculo de probabilidades*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Robbins, P. & Jugde, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación

Rodríguez. N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=pt).

Rodríguez, H (2018). *“Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”* (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31899>

Rodríguez, N (2018b). *“El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018”* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28592>

Rocco, E. (2009). El dinero no es todo: Claves del Salario Emocional. *El Economista*. <http://www.economista.es/noticias/noticias/8134527/02/17/el-salario-no-lo-estodo.html>

Rubinsztein, G. (2013). *Motivación e incentivos no monetarios en el trabajo*. <http://www.endeavor.org.uy/Documentos/Motivacion%20e%20Incentivos%20no%20monetarios%20en%20el%20Trabajo.pdf>.

Rivadeneira (2015). “*Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.*” (Tesis de grado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito. Ecuador.

Sanchez de la Vega, L. (2015). *Global Recruiters*. [www.globalrecruiters.org](http://www.globalrecruiters.org)

Sastre, M. (2009). *Diccionario de Dirección de Empresas y Marketing*, España: Ecobook

Soler, G. (2015). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC (URL), EPSEB (UPC) y EPSEVG (UPC)*. (Tesis de Doctorado). Barcelona, España. [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/348565/TESI\\_DOCTORAL\\_UR L.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/348565/TESI_DOCTORAL_UR L.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suarez, D. (2016). *El salario emocional y el mejoramiento de la productividad*. (Tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15165/1/SuarezAcevedoDamarisMagnolia2017.pdf>

Temple, I. (2007). *El salario Emocional*. Recuperado de: <http://blogs.elcomercio.pe/empresariodetuempleo/2007/10/el-salarioemocional.html>

Terán, J. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo, San Pablo, Brasil. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15473>

Vásquez, E. (2018). *Salario emocional y compromiso laboral en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo* (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33715/vasquez\\_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33715/vasquez_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villarroya, M. (2012). *Las prácticas de recursos humanos y el rendimiento organizacional. Un estudio contextualizado en la administración local catalana*. Barcelona: Ateneo.

Wayne, M. & Robert, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9° ed.). Barcelona: Dispensa.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
SALARIO EMOCIONAL	Aparicio (2017), el salario emocional llega a ser todo estímulo de índole no remunerativo que los trabajadores pretenden recibir por parte de sus empleadores, los cuales son otorgados por reconocimiento a su labor.	Se aplicó una encuesta con 11 ítems para poder medir las siguientes: Oportunidad de desarrollo, Balance de vida, Bienestar psicológico y Entorno laboral.	Oportunidad de desarrollo	Formación Continua	Ordinal
				Coaching	
				Mentoring	
				Plan de carrera	
			Balance de vida	Trabajo flexible	
				Salud laboral	
			Bienestar psicológico	Integración de la familia	
				Reconocimiento	
Entorno Laboral	Autonomía				
	Compañerismo				
RENDIMIENTO LABORAL	Chiavenato (2000), el rendimiento laboral es el comportamiento que el trabajador tiene en relación a la búsqueda de los objetivos establecidos; en donde contribuyen las funciones y/o tareas que ellos realizan para el crecimiento de la organización.	Se aplicó una encuesta con 10 ítems para poder medir las siguientes: Competencias laboral, Calidad y Productividad.	Competencia laboral	Conocimientos	Ordinal
				Habilidades	
				Actitudes	
			Calidad	Oportunidad	
				Capacidad	
			Productividad	Rentabilidad	
				Competitividad	

Anexo 02

*Consentimiento informado*

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_ manifiesto que participaré en la investigación "Salario Emocional y Rendimiento Laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia", desarrollado por el Ps. Rodriguez Espinoza, Luis Alexander. Por tanto, declaro que:

- Mi participación es voluntaria, por ende, se respetará mi decisión de participar o no en la investigación, pudiéndome retirar cuando lo considere necesario.
- Mi participación es anónima, de tal manera, que no se divulgará inadecuadamente.
- He recibido la información necesaria sobre el estudio.
- He realizado todas las preguntas que he tenido y se me brindo respuesta oportuna.

\_\_\_\_\_  
Firma

Trujillo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2020.

Anexo 03

Instrumentos

**CUESTIONARIO**

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros:

<b>DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>
<b>D</b>	<b>I</b>	<b>A</b>

ITEM	PREGUNTA	VALORACION		
		D	I	A
1	La empresa pensando en sus colaboradores implementa capacitaciones orientadas a reforzar el trabajo diario			
2	La organización se encarga de que todos sus trabajadores permanentemente estén actualizados con las tendencias de calidad de servicio			
3	Mi jefe inmediato contribuye en mi crecimiento personal y laboral			
4	Pertenecer a la organización me permite tener línea de carrera			
5	La organización permite flexibilizar mi horario cuando la oportunidad lo amerita			
6	La organización se preocupa de sus colaboradores porque está pendiente de su estado físico			
7	Mi familia está satisfecha con mi centro laboral porque permite la integración familiar mediante actividades organizadas por la empresa			
8	La organización se preocupa de reconocer los logros personales de sus colaboradores			
9	Mi jefe inmediato nos prepara de acuerdo a las actividades asignadas para tomar decisiones oportunas y certeras			
10	Los compañeros de trabajo son solidarios porque es parte de la filosofía de la organización			
11	La empresa promueve el trabajo en equipo para cumplir con las metas organizacionales			
12	Me preocupo de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario			
13	Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores			
14	Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización			
15	Me preocupo de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados			
16	Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores			
17	El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la organización			

18	La empresa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización			
19	La empresa permanentemente evalúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización			
20	Me siento preparado para la actividad que se me asigne			
21	Mi trabajo logra que la empresa brinde un mejor servicio y atención			

***Gracias por su colaboración***

Anexo 04

*Prueba de normalidad*

Tabla 6

*Prueba de normalidad de los instrumentos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	,118	50	,077	,958	50	,072
Rendimiento laboral	,170	50	,001	,918	50	,000