



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TESIS**

**SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE HUAURA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:**

**Gustavo Miguel Panaspaco Medina**

**ASESOR:**

**Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga**

  
.....  
Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
CLAD. N° 04774

**Huacho – Perú**

**2021**

## **MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR**

---

Dr. Timoteo Solano Armas  
Presidente

---

Dra. Flor Victoria Pichilingue Núñez  
Secretario

---

Dr. Abrahán Cesar Neri Ayala  
Vocal

---

Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga  
Asesor

**Titulo:**

**SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE HUAURA, 2021**

## **DEDICATORIA**

con mucho amor a mi madre Ubertina Medina, que ha sido siempre mi mayor soporte y la razón principal de mi constante y continua superación; quien siempre, a pesar de cualquier circunstancia, ha inculcado a todos sus hijos, que los problemas y desafíos por muy grandes que sean hay que enfrentarlos y buscar que superarlos, y que deseo que hoy se sienta orgullosa y vea que su esfuerzo valió la pena, y que con los logros que voy alcanzando van realizándose nuestros sueños, y a mi padre Guillermo por representar siempre mi mayor ejemplo a seguir y por preocuparse siempre por la formación profesional de sus hijos. Para Uds. amados padres.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecido al supremo hacedor, a Dios por permitirme llegar hasta donde me encuentro y a mi madre por todo el amor y cariño que siempre me ha dado y por el ejemplo de vida que siempre es, por enseñarme que en la vida a los retos hay que enfrentarlos y saborear el conseguirlos, y porque nuestros sueños no deben quedarse en sueños, sino que uno tiene que esforzarse y convertirlos en realidad.



# Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Unidad de Grados y Títulos

### ACTA DE SUSTENTACIÓN N°211 - 2022- FCE

#### ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día 02 de marzo del 2022, siendo las 10:00 am en la Sala virtual de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE:	DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS	DNI N° 15605373
SECRETARIO:	DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ	DNI N° 15587017
VOCAL:	DR. ABRAHAM CESAR NERI AYALA	DNI N° 15759625
ASISOR :	DR. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA	DNI N° 15762804

El postulante al Título Profesional, don GUSTAVO MIGUEL PANASPAICO MEDINA, identificado con D.N.I N° 43271294; procedió a la Sustentación de Tesis: "SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHO, 2021", autorizada mediante Resolución de Decanato N°0079-2022-FCE, de fecha 22 de febrero del 2022, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales regido, N°0944-2021- CU- UNJFSC, absolvió los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato APROBADO por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADO

Siendo las 11:00 AM del día 02 marzo del 2022, se dio por concluido el acta de Sustentación, firmado el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: "SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHO, 2021", para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, inscrito en el folio N° 211 del LIBRO DE ACTAS.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS  
PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ  
SECRETARIO - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. ABRAHAM CESAR NERI AYALA  
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA  
ASISOR DE TESIS

1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	11
2.2. Bases Teóricas	16
2.3. Definiciones de términos básicos	28
2.4. Hipótesis de investigación	30
2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.2. Hipótesis Específicas	30
2.5. Operacionalización de las variables	31

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

3.1. Diseño metodológico	32
3.2. Población y muestra	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	33
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	33

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1. Análisis de resultados	34
4.2. Contrastación de hipótesis	39

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

5.1. Discusión de resultados	43
------------------------------	----

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Conclusiones	51
6.2. Recomendaciones	52

## **REFERENCIAS**

7.1. Fuentes bibliográficas	53
-----------------------------	----

## **ANEXOS**

A. Instrumentos de recolección de datos	56
B. Validación y confiabilidad	58
C. Base de datos	59

## **ÍNDICE DE TABLAS**



Tabla 1.	Distribución de frecuencias relativas y absolutas de la oportunidad de desarrollo	34
Tabla 2.	Distribución de frecuencias relativas y absolutas del balance de vida	35
Tabla 3.	Distribución de frecuencias relativas y absolutas del bienestar psicológico	36
Tabla 4.	Distribución de frecuencias relativas y absolutas de la motivación laboral	37
Tabla 5.	Distribución de frecuencias relativas y absolutas del desempeño laboral	38
Tabla 6.	Pruebas de normalidad	39
Tabla 7.	Prueba de Rho de Spearman entre el salario emocional y el rendimiento laboral	39
Tabla 8.	Prueba de Rho de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral	40
Tabla 9.	Prueba de Rho de Spearman entre el balance de vida y el rendimiento laboral	41
Tabla 10.	Prueba de Rho de Spearman entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Oportunidad de desarrollo	34
Figura 2.	Balance de vida	35
Figura 3.	Bienestar psicológico	36
Figura 4.	Motivación laboral	37
Figura 5.	Desempeño laboral	38

## RESUMEN

El presente estudio ha tenido como principal objetivo: Determinar de qué manera el salario emocional influye en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. En cuanto a la metodología: La investigación se desarrolló teniendo en cuenta al tipo no experimental-transversal y de nivel correlacional-descriptivo, no experimental se refiere a que no serán manipuladas de manera deliberada las variables que están en estudio. La población es de 109 trabajadores. El programa estadístico de confiabilidad utilizado en el presente estudio fue: Alpha de Cronbach, que nos arrojó un valor de 0.948. Resultados: en cuanto a si la municipalidad brinda capacitaciones periódicamente el 32.1% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 16.5% mencionaron que regularmente y el 51.4% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si la municipalidad se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal el 40.4% respondieron que nunca y a veces, el 15.6% respondieron que regularmente y el 43.6% evidenciaron que siempre y casi siempre. En cuanto a si Dependiendo de tus funciones, manejas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo el 41.3% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 21.1% mencionaron que regularmente y el 37.6% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si la municipalidad organiza actividades donde puedas integrar a tu familia el 27.5% respondieron que nunca y a veces, el 34.9% respondieron que regularmente y el 37.6% evidenciaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si la Municipalidad organiza actividades recreativas de integración el 37.4% ratifico el 27.5% acoto que regularmente y el 34.9% indico que casi siempre y siempre. En cuanto a las conclusiones: Se establece que la oportunidad de desarrollo influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021, esto se corrobora por medio de la estadística de Rho de Spearman cuyo coeficiente es un valor de 0.559 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. Esto quiere decir que el desarrollo periódico de capacitaciones que la municipalidad brinda permitirá que la fuerza laboral cumpla con las metas de trabajo programados en el menor tiempo posible.

*Palabras clave: Salario emocional y rendimiento laboral*

## ABSTRACT

The main objective of this study has been: To determine how the emotional salary influences the work performance of the administrative staff in the District Municipality of Huaura, 2021. Regarding the methodology: The research was developed taking into account the non-experimental type -transversal and correlational-descriptive level, non-experimental refers to the fact that the variables under study will not be deliberately manipulated. The population is 109 workers. The statistical reliability program used in the present study was: Cronbach's Alpha, which gave us a value of 0.948. Results: regarding whether the municipality provides training periodically, 32.1% state that never and sometimes, in the case of 16.5% they mentioned that regularly and 51.4% indicated that almost always and always. Second, when we mentioned whether the municipality cares about maximizing your professional and personal performance, 40.4% answered that never and sometimes, 15.6% answered that regularly and 43.6% showed that always and almost always. As for whether, depending on your functions, you manage flexibility when entering or leaving work, 41.3% state that never and sometimes, in the case of 21.1% they mentioned that regularly and 37.6% indicated that almost always and always. Second, when we mentioned whether the municipality organizes activities where you can integrate your family, 27.5% answered that never and sometimes, 34.9% answered that regularly and 37.6% showed that always and almost always. Third, in reference to whether the Municipality organizes recreational integration activities, 37.4% ratify 27.5% that regularly and 34.9% indicate that almost always and always. Regarding the conclusions: It is established that the development opportunity significantly influences the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Huaura, 2021, this is corroborated by means of the Spearman Rho statistic whose coefficient is a value of 0.559 placing it in a moderate positive degree and with a significance level of 0.000. This means that the periodic development of training that the municipality provides will allow the workforce to meet the programmed work goals in the shortest possible time.

Keywords: Emotional salary and job performance

## INTRODUCCIÓN

Es imprescindible en la actualidad que toda organización brinde sus incentivos no económicos con la finalidad de aumentar el nivel de motivación y el compromiso de sus colaboradores. Por tanto, los responsables de estas entidades deben buscar que alcancen una constante mejora en el nivel de satisfacción de las necesidades en lo personal, familiar y profesional de su fuerza laboral.

En tal sentido el salario emocional ofrece múltiples ventajas a la organización, entre las principales tenemos: el aumento de la capacidad productiva de la organización, el incremento del sentimiento de pertenencia, una mayor fidelidad e identificación de sus colaboradores, una menor rotación en la fuerza laboral, y un clima laboral más estable y menos conflictivo.

Por tal razón, el salario emocional representa un aspecto importante en la conducción de una organización y hacen que se superen los obstáculos psicológicos de la fuerza laboral y realicen un adecuado desempeño y tengan un buen rendimiento laboral, relegando a un segundo plano los defectos de las personas y priorizando sus virtudes, lo que les va a permitir observar que la organización valora y agradece su participación la cual les proporciona la sensación de que sus acciones son valoradas y agradecidas y les hace ver lo valioso que son para la organización.

Hay que tener en cuenta que el rendimiento laboral son acciones o conductas de los integrantes de la fuerza laboral de la entidad, y que tienen una gran relevancia en los objetivos y son pasibles de medición cuando nos comparamos con la competencia y observamos el nivel de aporte individual de cada colaborador para con la organización. Lo anterior representa una apreciación sistemática, y por cada trabajador según el cargo que desempeñe y permite observar el potencial de desarrollo en el futuro.

Es por ello que en el presente estudio se tiene como objetivo general determinar de qué manera el salario emocional influye en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Distrital de Huaura es un órgano de Gobierno de gobierno local que promueve el desarrollo de la sociedad, tiene personería jurídica con derecho público.

Tiene como finalidad ser representativo a su pueblo de acuerdo a su jurisdicción, la cual promueve la eficiente prestación de servicios públicos que requiere la localidad y su efecto en propender un desarrollo de manera integral, con sostenimiento, que sea participativo y que contribuya de manera permanente al mejoramiento de la calidad de vida de su población. De la misma manera, la Municipalidad Distrital de Huaura de acuerdo a su plan estratégico cuenta con sus objetivos institucionales, la cual planifica y ejecuta a través de sus órganos correspondientes, que en conjunto van accionar y contribuir a proporcionar una mejor atención al ciudadano, las acciones más adecuadas para su satisfacción y necesidades vitales, son los aspectos de vivienda, salubridad, recreación y seguridad ciudadana.

Hoy en día las instituciones del sector público deben enmarcarse y ver la forma de mantener motivados al personal, enriquecer cada vez más al trabajador con una aprehensión emocional que conlleve a brindarlos de manera adecuada, por tanto cuando se habla de salario emocional, es el enriquecimiento sentimental hacia las personas que laboran dentro de la organización, por tanto es importante que estos tengan la suficiente motivación para alcanzar los objetivos y enfocarse en sus talentos para poder tener un rendimiento laboral de manera adecuada.

En la Municipalidad Distrital de Huaura no se brinda ninguna retribución de carácter emocional en forma sostenida hacia los funcionarios y personal administrativo que desarrolla labores allí, lo cual limita a que exista un adecuado clima laboral y como

consecuencia el establecimiento de un adecuado rendimiento laboral por parte del personal administrativo de la Municipalidad.

El salario emocional es una característica propia de aquellas personas que desarrollan dentro de una organización una adecuada manifestación a sus propios compañeros y que conlleva a una satisfacción personal con relación a sus compromisos laborales. Esta característica evidencia de una manera u otra una integración familiar entre la fuerza laboral; la cual se le reconoce al personal su predisposición hacia la empresa, cumpliendo sus actividades diarias, compromisos con los objetivos institucionales y poder estar seguros del compromiso de la empresa para con el colaborador y su familia. Por lo antes mencionado es indispensable que estas características sean subsanadas en la Municipalidad Distrital de Huaura.

La Municipalidad materia del estudio no es ajena a todo el contexto en que se ve involucrado su personal administrativo por lo que es necesario poder reconocer las emociones propias de cada uno y poder mejorar sus habilidades y desarrollarse de manera personal y profesional en su área correspondiente. El rendimiento laboral es una consecuencia de una adecuada estabilidad emocional y cuantitativa, por tanto, si comparamos entre ambos los estados emocionales ayudan de manera positiva a mejorar el entendimiento de los empleados y mejorar la capacidad del servidor público.

Al tratar el tema de salario emocional y rendimiento laboral, es muy necesario mencionar que el tener cubiertas las necesidades no económicas de la fuerza laboral es necesariamente importante, ya que con ello se va a contribuir a tener un mejor estado emocional. Por lo que el mecanismo de valorización del salario emocional es de aplicación en múltiples y variadas empresas, por lo que actualmente es prioritario la implementación de mecanismos que permitan aplicar y sentir en la fuerza laboral de la entidad el salario emocional, lo cual va a coadyuvar al mejoramiento de interrelación entre empleado y empleador, teniendo como objetivo fundamental utilizar de manera racional el recurso humano a través de incentivos para llegar a un

rendimiento laboral y reconocer su esmero, dedicación y compromiso con la institución en la cual se desempeñan.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué modo el salario emocional influye en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera la oportunidad de desarrollo influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?
- b. ¿En qué medida el balance de vida influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?
- c. ¿De qué modo el bienestar psicológico influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera el salario emocional influye en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**



- a. Determinar de qué manera la oportunidad de desarrollo influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.
- b. Analizar en qué medida el balance de vida influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.
- c. Establecer de qué modo el bienestar psicológico influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

En toda institución es muy importante el lugar que se le asigna al salario emocional, debido a que guarda una relación directa con el rendimiento de la mano de obra requerida para cubrir las necesidades propias de la entidad y de los usuarios o clientes. Por tanto, esto se justifica en la manera de recopilar fuentes teóricas para enriquecer las variables de estudio.

La investigación tratara de buscar y encontrar elementos que conlleven a mejorar la actividad de la gestión de la municipalidad, a través de los servicios públicos que esta ofrece a sus usuarios con la finalidad de satisfacer los requerimientos que necesita la población.

De manera social se justifica ya que se busca contribuir a la institución y brindar una información que sea más relevante y poder incrementar de manera eficiente los servicios que deben brindar el personal administrativo y jefatural, de este modo favorecer de manera directa a los usuarios y público en general.

Nuestra investigación utilizará algunos instrumentos científicos, para que la recolección de datos de la información sea las más relevante y poder brindar los resultados que espera la institución municipal y público en general. De la misma manera se debe evaluar a los empleados sus deficiencias y virtudes para que de ahí se pueda tomar las decisiones más adecuadas.

### **1.5. Delimitación del estudio**

- Delimitación geográfica:

El estudio se ha aplicado sobre la fuerza laboral con que cuenta la Municipalidad Distrital de Huaura, por lo que el ámbito geográfico estará comprendido por la circunscripción territorial sobre la que tiene competencia dicha entidad, es decir el Distrito de Huaura, en la provincia de Huaura, departamento de Lima.

- Delimitación temporal:

Representado por el espacio de tiempo en que se ha recopilado la información necesaria para la realización del estudio, periodo que comprenderá, desde setiembre del año 2021 a diciembre del año 2021

- Delimitación social:

Al haberse aplicado sobre la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura, el estudio tiene una delimitación social que comprende a toda la fuerza laboral de la comuna municipal del distrito de Huaura

- Delimitación semántica:

Representada por las variables sobre las que la investigación realizara el análisis: Salario emocional y rendimiento laboral.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

La presente investigación tiende a desarrollar de manera sistemática para una acertada viabilidad, ya que cuenta con recursos necesarios, y acceso a información relevante para la conclusión del estudio.

El presente estudio ha tenido financiamiento suficiente y asumido con los propios recursos del investigador, y se podido acceder a material bibliográfico actualizado, portales web, equipos y sistemas tecnológicos, muebles y enseres autofinanciados, entre otros, como también se ha contado con la constante supervisión y apoyo del asesor de Tesis designado por la Universidad, un docente especialista en el tema y adscrito a la Escuela de Administración

Se ha contado con el tiempo suficiente y necesario para realizar la investigación, con lo cual se ha podido cumplir con los plazos establecidos en la normativa de la Universidad y por la respectiva Facultad de Ciencias Empresariales.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Molina, L. & Racero, V. (2017) en su trabajo de investigación “Percepción de salario emocional del personal de una empresa del sector industrial en la ciudad de Pereira”, que tuvo como objetivo principal el análisis de la percepción del salario emocional de la fuerza laboral de una empresa del sector industrial en la ciudad de Pereira. En cuanto a la metodología esta investigación fue transversal - cuantitativa - descriptiva que aplicó una encuesta sobre 26 trabajadores, con la finalidad de recoger información y precisar las características del tema, en una empresa del área industrial, muestra que representaba un 43% de la población, la muestra fue seleccionada aleatoriamente en cada uno de los 3 niveles de la empresa: Alta dirección, Administración y Operarios. La recolección de los datos necesarios para la investigación se realizó a partir de la aplicación de un cuestionario de 20 preguntas que abarcaban a las 5 subcategorías que se establecieron para establecer y determinar adecuadamente el salario emocional en dicho estudio, las cuales fueron: Flexibilidad de horario, recreación y ocio, reconocimiento, familia y tiempo libre o permisos.

Luego de ello se pudo llegar a los resultados, siendo los más relevantes: (i) que la fuerza laboral de esta empresa reciben determinados beneficios ofrecidos por la entidad, los cuales se advierte no están siendo entregados lo más adecuadamente posible, por lo que el nivel de motivación de la fuerza laboral podría ser mayor; (ii) asimismo, de acuerdo a la perspectiva de los diversos niveles (03) en que está estructurada la empresa, la subcategoría del salario emocional correspondiente a tiempo libre y permisos fue la que tuvo mayor presencia en la encuesta, por parte de la fuerza laboral. (iii) En lo que respecta a las dos primeras preguntas que tenían como objetivo establecer las condiciones del aspecto salarial, se puede ver que casi todos los encuestados

tiene un concepto de salario bastante parecido al que se menciona en este estudio; ya que mencionan que el salario está representado por el componente económico principalmente, ya que representa la contraprestación que perciben por los trabajos o servicios prestados que está incorporando aspectos normativos, como primas, vacaciones, descansos, horas extras, bonificaciones y otros. Solamente el 15% de los encuestados, en su totalidad pertenecientes al área administrativa incorporaron en su conceptualización que el salario aparte de un beneficio, también incorpora un factor motivador y que debe permitir el crecimiento emocional y personal del trabajador. En este punto podemos observar el reflejo o afirmación de lo que se mencionaba en los antecedentes ya que mencionan que el factor Retribución económica legal derivada del contrato laboral y la prestación de servicios representa el 100% del salario, mientras que en un Porcentaje de 15% - 85% de la fuerza laboral creen que el Incentivo económico motivador, es el responsable del crecimiento emocional y personal, Porcentaje de trabajadores que tienen claro que existe un elemento adicional a los elementos anteriores, es decir un Porcentaje de trabajadores (85%) que consideran que el salario emocional representa un factor motivador en la fuerza laboral de la entidad, con lo que se evidencia que el elemento económico ya no es considerado como el principal factor de motivación para ellos. Acerca de los beneficios adicionales al salario, las respuestas a las preguntas al respecto, muestran que en el personal del área de planta el 89% menciona sí recibir beneficios adicionales, por parte de la empresa, y en la mayor de los casos dichos beneficios son motivadores: en lo que respecta al área administrativa, el 63% del personal considera que la empresa ofrece dichos beneficios frecuentemente, y que son beneficios bastante motivadores, mientras que el 37% restante piensa que dichos beneficios no son frecuentes, pero que la entidad si los tiende a ofrecer. En lo que respecta a la jefatura, se atribuye una entrega y otorgamiento de beneficios anexos o complementarios, lo cual representa un elemento de motivación. Se establece que las percepciones en las diferentes áreas de la empresa son bastante similares, ya que se observa que el 73% de los encuestados responden afirmativamente a si consideran que existen los beneficios adicionales en la entidad, las diferencias se notan al momento de establecer la frecuencia con que dichos beneficios adicionales se entregan y

en la forma en que son entregados. Las conclusiones a las que se llegan nos dicen que (i) Si bien la fuerza laboral recibe beneficios adicionales a los laborales, es la forma en la que estos son otorgados lo que no los hace lo suficientemente motivadores que deberían ser. (ii) La fuerza laboral de la entidad, en su mayoría tiene muy claramente percibido, o establecida, la diferencia entre los factores pertenecientes al salario económico y aquellos que le otorgan beneficios adicionales o diferentes a él. (iii) Saben cuáles son los beneficios que forman parte del salario emocional, a pesar que puedan ser diferentes a los que se analizan en el presente trabajo: los beneficios referentes a la flexibilidad horaria y al reconocimiento, aunque para los empleados u obreros, en particular del área de planta y administración- la manera en que son presentados o entregados no son suficientes. En lo que concierne a Tiempo Libre y Permisos, es el factor que se ubica como el más importante, de acuerdo a lo que se observa, similarmente, en c/u de las áreas de la empresa. Respecto a las diferencias o similitudes en la percepción de los elementos del salario emocional, e puede observar que las áreas de planta y de administración muestran opiniones bastante similares, pero en lo que concierne a la postura del jefe si se observa una notoria discrepancia entre ambas áreas. (Molina & Racero, 2017, p.76)

Andrade V. (2017) en la investigación titulada “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”, presentada como tesis que le permita acceder al grado de magister en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Tecnológica de Equinoccial - Quito Ecuador. Se plantea como objetivo principal establecer la relación existente entre el salario emocional y la satisfacción laboral de las gerentes de zona, que tienen como meta lograr un buen ranking de ventas, a partir de las ventas que realiza cada una de las integrantes del grupo de socias empresarias, bajo responsabilidad de cada gerente de zona, que a su vez tienen a su cargo un determinado número de consultoras (encargadas de las ventas puerta a puerta de los productos cosméticos que tienen en catálogo); estableciéndose así la estructura vertical de la organización y las

responsabilidades de cada uno de sus integrantes. La responsabilidad principal para alcanzar el objetivo de venta anual en cada zona recae en la gerente de zona, por lo que se procedió a realizar la encuesta del estudio a una muestra de 47 gerentes de zona tanto de la Región 21 (Ambato, Latacunga, Quito), Región 22 (Ibarra, El Coca, Otavalo, El Coca), Región 23 (Esmeraldas y Santo Domingo), con lo cual se trata de cubrir la presencia de la empresa en la mayor parte del país, para lo cual se aplicó encuestas de 2 tipos, buscando que recoger información de las dos variables (salario emocional y satisfacción laboral), buscando que recoger información sobre edad, sexo y estado civil, buscando que conocer aspectos demográficos que puedan tener influencia en la investigación.

Aplicada la encuesta se alcanzaron los siguiente resultados: “(i) con respecto a la variable *salario emocional*, se analizó aspectos como condiciones suficientes para que el colaborador esté a gusto, condiciones ambientales, compañerismo, condiciones de trabajo y familia, compensación psicológica y calidad de relación con el jefe, de los cuales el aspecto de mayor relevancia, con el 92% de aceptación, fue que la utilización de la cuponera Belcorp ante cualquier emergencia personal o familiar contribuye a mejorar su salario emocional, lo cual incide positivamente en el bienestar emocional de las gerentes de zona; (ii) en lo que respecta a la variable de satisfacción laboral se procedió a analizar diversos elementos, como: retribución salarial, ambiente de trabajo, y condiciones de trabajo, luego de lo cual se llegó a establecer que entre los factores con mayor importancia fueron que: se tiene una comunicación adecuada con el equipo de trabajo, la jefatura reconoce los logros que se van obteniendo lo cual incentiva al equipo en alcanzar nuevos objetivos, el apoyo y colaboración que obtienen del equipo de trabajo, así como que la participación y el ambiente de trabajo, coadyuva a que se garantice que las gerentes de zona se sientan satisfechas laboralmente, también se llegó a establecer que existía correlación entre ambas variables. Las conclusiones que se alcanzaron en la investigación nos muestra que existe una mayor participación de parte de las gerentes de zona en el salario emocional así como en lo que respecta a la satisfacción laboral, sin embargo existen aspectos importante que tienen que tomarse en cuenta, lo que hace

necesario implementar un plan de acción y de mejora de aspectos débiles para que permita una mayor correlación, que garantice el bienestar y mejore las condiciones de las gerentes de zona en lo que concierne a las variables analizadas en la investigación. Por lo que, en lo que respecta al salario emocional, deben establecerse acciones que permitan que las capacitaciones continuas que reciben las gerentes de zona se relacionen directamente con su salario emocional, y se convierta en un elemento adicional de su crecimiento y desarrollo personal, debido a que el 22% no se encuentra conforme con dicho aspecto, asimismo, el 28% se encuentra en desacuerdo con las instalaciones o áreas de trabajo con las que cuentan, por lo que para mejorar su relación con el salario emocional debe buscar que brindarles mayores comodidades que faciliten sus actividades laborales, ya que ello permitirá que mejoren los resultados que alcanzan, también se tiene que el 18% se encuentra en desacuerdo con que su salario emocional sea beneficiado con el bienestar físico y emocional de las condiciones laborales que brinda la empresa, lo cual representa un punto fundamental en el desarrollo de sus actividades y bienestar de las gerentes de cada zona; respecto a la satisfacción laboral, 3 de cada 10 gerentes no se hallan conformes con el pago que perciben, cuando lo comparan con el que recibe la competencia, por lo que la satisfacción de las gerentes de zona no refleja una aceptación total". (Andrade, 2017, p.95)

Carrillo J. (2016) en su trabajo de investigación titulado "El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S". tuvo como objetivo principal Identificar la influencia que tiene el Salario Emocional sobre la Producción de la fuerza laboral de COMERCIALIZADORA PS. En cuanto a la metodología fue de tipo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal descriptivo. El Universo poblacional estuvo representado por 10 personas quienes trabajan para la empresa, se utilizó a la entrevista como técnica de recolección de datos y al cuestionario como instrumento. En cuanto a los resultados podemos decir: (i) Los valores representativos del Salario Emocional percibido por la fuerza laboral, que la empresa COMERCIALIZADORA P.S otorga a los mismos, es percibido como



muy bueno por el 66,66% mientras que la tercera parte de la fuerza laboral lo consideran como regular.

Las conclusiones a las que se llegaron en el estudio evidencian que “el Salario Emocional y la Productividad que tiene una relación directa entre ellas. Resaltan los factores del Salario Emocional, relacionados con la retribución por Conciliación debido a la naturaleza del contrato, que les permite alcanzar beneficios como horarios flexibles, Jornadas laborales reducidas, trabajo a distancia (trabajo virtual); el factor retribución por Beneficios Sociales relacionada con costos directos o indirectos para organización es poco apreciado por la totalidad por la fuerza laboral. También se concluye que se aplican técnicas que aumentan la constante mejora y competitividad de c/u de los empleados de la empresa que les permite cumplir y alcanzar las metas que necesita la empresa”. (Carrillo, 2016, p.85)

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Suarez D. y Cuya R. (2019) en su trabajo de titulación titulado “Relación Entre el Salario Emocional y la Eficiencia de la fuerza laboral de una Entidad Financiera Pública de Lima, 2018”, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, en la Universidad San Ignacio de Loyola. Tuvo como objetivo principal establecer la existencia de una relación entre el salario emocional y la eficiencia en la fuerza laboral de una entidad financiera pública de Lima en el año 2018. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo – correlacional, no experimental, transversal de tipo correlacional – causal; el universo poblacional estuvo compuesto por 1274 trabajadores que laboran en la sede principal de la entidad financiera pública, en Lima Metropolitana, la muestra fue de 296 trabajadores, utilizándose al cuestionario como instrumento de recolección de información.

En cuanto a los resultados se observa que los encuestados, con respecto a la variable Salario emocional, el 71.28% eligieron la opción “Casi de acuerdo” (211 encuestados). Solamente 20 de los encuestados marcaron la opción “Totalmente de acuerdo” (6,76%), mientras que la opción “ni de acuerdo ni desacuerdo”, fue marcada por 64 personas encuestadas (21,62%

de los encuestados), y, por último, solamente 1 de los encuestados eligió la opción “Desacuerdo” (0,34%). Ello demuestra la existencia de una tendencia a la opción “Casi de acuerdo”; lo cual nos indica que la masa laboral se encuentra casi de acuerdo en la forma en que se desarrollan las actividades que tienen que ver con el salario emocional. Con respecto a las respuestas que se han obtenido con respecto a la dimensión Oportunidad de desarrollo, poco más de la mitad (54.05%) de los encuestados, eligieron la alternativa “Casi de acuerdo”, es decir 160 encuestados, mientras que el 19% contestó estar “Ni de acuerdo ni desacuerdo”, lo que equivale a 55 personas encuestadas, y 55 de los encuestados manifestó que estaban “Totalmente de acuerdo”, (lo que representó un 18,6% del total de encuestados), asimismo 26 de los empleados marcaron la opción en “desacuerdo”, (8,78%), y finalmente, solamente 3 personas (1.02% de los encuestados) manifestaron “Totalmente en Desacuerdo”. Lo anterior muestra que la mayoría de los encuestados muestran la tendencia a estar casi de acuerdo en la forma en que se desarrollan las actividades relacionadas a oportunidad de desarrollo.

En lo que respecta a las conclusiones: “A través de la aplicación de los cuestionarios y al análisis por medios estadísticos (Kolmogórov-Smirnov, Rho Spearman), se estableció que existe una fuerte correlación entre las variables investigadas (el salario emocional y la eficiencia). Con lo que se llega a concluir que la empresa financiera mediante los beneficios o incentivos no monetarios que otorga a su fuerza laboral es capaz de lograr el impulso que necesita para cumplir con sus objetivos eficientemente. Pudo comprobarse que la hipótesis planteada era positiva, y que existe una relación significativa de las variables en las dimensiones analizadas. La oportunidad de desarrollo y la eficiencia desarrollan un importante papel en la formación continua de la fuerza laboral, en el aspecto académico y emocionalmente. Por todo lo anterior, estableció que si existe una relación entre las variables analizadas (oportunidad de desarrollo y eficiencia), a partir de lo cual se concluye que el desarrollo profesional del trabajador es muy importante y se encuentra reconocido por la institución financiera en la obtención de mejores resultados de gestión”. (Suarez y Cuya, 2019. p.82)

Rodríguez H (2018) en su trabajo de investigación titulado “Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”, con el que opta el título profesional en Administración, plantea como objetivo principal: Determinar la relación entre el Salario emocional y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. La investigación, en el aspecto metodológico, es de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal experimental. Utiliza como instrumento de recopilación de información a la encuesta, y tiene una muestra conformada por 123 trabajadores de la organización.

En cuanto a los resultados de la encuesta, se obtuvo lo siguiente: en la variable salario emocional se puede observar que 57 trabajadores consideran que es de nivel regular (46 %), aquellos que consideran que el nivel es bueno fueron 55 personas encuestadas (45%), solamente el 9% (11 encuestados) marcaron el nivel deficiente. Con respecto a la variable rendimiento laboral la mitad de los encuestados (62 personas) marcaron que este era bueno, mientras que casi la totalidad de la otra mitad manifestó que el nivel era regular (49%), y solamente 1 de los encuestados (1%) manifestaron que el nivel era deficiente. Por otro lado, ante la pregunta sobre el nivel de compromiso de la empresa para con sus colaboradores, el 9% respondió que existe una falta de compromiso de la empresa y el 46% manifestó que la empresa era indiferente al respecto lo cual ocasionaba que la productividad de la empresa sea baja en razón de la desazón de la fuerza laboral. De las respuestas que se obtuvieron, el 5% manifestó que la empresa Makro no desarrolla actividades que contribuyan en el desarrollo profesional de sus trabajadores, mientras que el 59% de las respuestas obtenidas muestran que la empresa si brinda oportunidades de desarrollo y que observan que su jefe inmediato los lidera al respecto lo que ayuda a su formación profesional dentro de la entidad; solamente el 2% de los participantes en la encuesta dicen que Makro no toma en cuenta horarios flexibles en su jornada laboral, y menciona que no observa mayor preocupación de la empresa por la salud de sus trabajadores y que no contribuye a la integración familiar, mientras que el 48% de las personas encuestadas sienten que la empresa es indiferente en

lo anteriormente mencionado, y la mitad de los encuestados manifiesta que la organización si se encuentra preocupada por su salud e integración familiar; el 9% de los encuestados nos señala que sus compañeros de trabajo no están fomentando la solidaridad y no se desarrolla un trabajo en equipo, lo cual limita el alcanzar las metas de la entidad. Asimismo, se tiene que el 58% de los encuestados manifiestan ser indiferentes ante estos indicadores fundamentales en el desarrollo de la organización. Mientras que el 33% expresa que en la entidad si se desarrolla un alto grado de compañerismo y trabajo en equipo.

Las conclusiones que se obtuvieron, nos dicen que, “respecto al objetivo general, que existe una relación significativa entre las variables salario emocional y rendimiento laboral en la empresa Makro de Santa Anita. Así también se concluye con respecto al objetivo específico 1, que se presenta una relación significativa entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, en el año 2018. Y con respecto al objetivo específico 2, se llega a establecer que existe una relación significativa entre el balance de vida y el rendimiento laboral en Makro., Santa Anita, durante el año 2018”. (Rodríguez, 2018, p.73)

Yanac J. (2017) en su trabajo de investigación titulada “La Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral De La fuerza laboral De La Municipalidad Distrital De Huaura Periodo 2017”, con el que opta el título Licenciado en Administración, presenta como objetivo principal *Identificar la manera en que la motivación organizacional influye en el Rendimiento Laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2017*. El estudio desarrollado aplica una metodología de investigación de tipo aplicada, lo cual significa que la investigación busca que sus resultados sean utilizados y/o aplicados en la realidad futura, el diseño utilizado fue no experimental transeccional descriptivo correlacional; el instrumento estadístico utilizado en la verificación de la hipótesis fue el chi cuadrado y la correlación de Pearson. El Universo poblacional estuvo representado por la masa laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura, de la cual se tomó una muestra de 214 trabajadores, pero que aplicando la fórmula para una muestra ajustada se

estableció que la cantidad de trabajadores a encuestar fuera de 84 personas. La hipótesis general planteada establecía que: “la motivación organizacional influye en el Rendimiento laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura”.

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada fueron los siguientes: el 27% de la fuerza laboral encuestados dijeron sentir que la motivación organizacional es muy baja intrínsecamente, extrínsecamente y poco trascendente es decir la fuerza laboral están motivados en internamente, externamente y socialmente, mientras que el 42% de los 84 encuestados dijeron sentir que la motivación organizacional, intrínseca, extrínseca y trascendente es de nivel medio y casi la tercera parte (31%) dijeron sentir que ello tenía un nivel Alto. El 26% de los encuestados manifiestan encontrarse en el nivel más alto en lo que respecta a motivación intrínseca, es decir que desarrollan sus actividades porque sienten placer o satisfacción al realizarlas, no lo hacen porque desean alcanzar un ingreso, simple y llanamente lo hacen porque les nace un deseo de realizarlo por satisfacción, desarrollo personal, conocimiento y autorrealización en el aspecto personal y/o profesional, el 49% sienten que alcanzan un nivel medio en Motivación intrínseca, y solamente un 25% de las encuestas realizadas muestran que el trabajador tiene un Bajo nivel en lo que respecta a satisfacción, desarrollo personal, conocimiento y autorrealización. En cuanto a la dimensión de Motivación Extrínseca se tiene que el 16% de los encuestados dicen haber alcanzado el nivel más alto de satisfacción es decir solamente 14 de los 84 encuestados dijeron sentirse motivados externamente, o conformes con el sueldo que reciben, por el reconocimiento social y las relaciones sociales que han podido adquirir, mientras que el 38% manifestaron alcanzar un nivel medio de motivación extrínseca, y por último, casi la mitad (46%) de la fuerza laboral de la encuesta dijeron sentir que tienen un nivel bajo de motivación en los indicadores de Motivación extrínseca. En cuanto al rendimiento laboral el 38% de los encuestados en la Municipal Distrital de Huaura, se encuentran en el nivel más Bajo, es decir, los encuestados sienten y expresan que su rendimiento laboral es siempre bajo, mientras que 46% de ellos dicen sentir que tienden a alcanzar un nivel medio de rendimiento laboral, y solamente el

16% de la fuerza laboral dicen alcanzar un nivel Alto de Rendimiento Laboral.

Las conclusiones a las que llega Yanac J. (2017) es que “la motivación organizacional tiene influencia en el Rendimiento Laboral de la fuerza laboral de la MD de Huaura durante el periodo 2017 encontrándose que la Significancia asintótica (bilateral) es de 0.007 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por tanto, la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral. mostrando una correlación positiva media de 57,3%. En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se tiene que la Sig. asintótica (bilateral) de 0.000 y el chi cuadrado es menor que 0.05, concluyéndose que la motivación intrínseca si influye en el Rendimiento Laboral, con una correlación positiva media del 61,8%, que nos establece que la motivación intrínseca en una la MD de Huara, durante el año 2017, es importante, y permite alcanzar los objetivos organizacionales de la Municipalidad. En lo que concierne a la hipótesis específica 2, se obtuvo que la Sig. asintótica (bilateral) de 0.008 y el chi cuadrado es menor de 0.05, por tanto, es de concluir que la motivación extrínseca tiene influencia en el Rendimiento Laboral. Con una correlación negativa muy débil del -14,0”.

## 2.2. Bases teóricas

### Salario Emocional

#### *A. Definiciones*

El salario emocional conceptualmente guarda algún tipo de relación con el de salario económico, hay definiciones muy similares en la que podríamos coincidir de manera monosémico. Veremos algunas de las interpretaciones que se establecen en dichas variables.

Gay, F. (2006), manifiesta que el salarió emocional como termino forma parte de la compensación, una retribución, o alguna contraprestación no monetaria, la cual se le entrega al colaborador por su esfuerzo laboral.

Para Poelmans S. (2006), define al salario emocional como el agregado de retribuciones que puede ser no monetaria que un servidor público o privado percibe de su organización y que va a complementar su contraprestación normal con cierta fórmula creativa y son adaptativas a sus propias necesidades. La política de retribución en una organización implica tener algunos beneficios que se especificaran de acuerdo a lo establecido por la organización.

Guillem S. (2015), menciona que el salario emocional conforma una filosofía donde se pone en claro que el aspecto dinerario es insuficiente y por tanto la contraprestación debe traspasar dicho ámbito para ir mejorando las acciones y actividades que causen positivismo en el trabajador, se traslade a beneficios adicionales dentro de la organización y mejoren el equilibrio de su vida personal y profesional lo cual repercutirá en la innovación de sus quehaceres en cuanto a respuestas de los procedimientos que realiza y le agrega valor al colaborador. Es de tener presente que esta variable no es de aplicación obligatoria, ni homogénea para todas las empresas, y por tanto los beneficios que se trasladen serán individualizados y percibido por cada uno de sus trabajadores de acuerdo a sus expectativas y necesidades personales.

Moreno, L., Paredes, S., Seminario, F. (2016), “indican que para que el salario sea emocional o de carácter no monetario, es decir que no sea un dinero entregado de manera directa al trabajador le sea beneficioso es necesario que todos sus integrantes de la organización puedan ser aprovechados en cuanto a sus beneficios otorgados”, de esta manera genera un compromiso con la empresa donde el empleador o dueño valore los esfuerzos del trabajador creando si o si una identificación con la firma.

González (2017) “establece que el salario emocional puede conceptualizarse como aquellas retribuciones no monetarias con la finalidad de poder satisfacer una necesidad personal o familiar. Esto se manifiesta a través de una actitud simbólica, que se ve reflejada en el tipo de calidad de vida y en la productividad de las personas”. Tiene como fin hacer un aporte de grandes

beneficios con los colaboradores y estos a la vez pueden construir una vida más saludable, provechosa y comunicativa; para lograr un balance que sea equitativa entre la vida personal y laboral del trabajador (p.80).

Montalvo (2018), manifiesta que “todo beneficio intangible que es entregado por la organización a sus colaboradores, son un refuerzo a una adecuada remuneración económica, el objetivo es de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no monetarias y generar fidelidad en las empresas” (p. 27).

Melo, Prieto y Tarazona, (2018), indican que “cuando se trata de salario emocional, son aquellas razones no monetarias por la que los colaboradores laboran de manera contenta, percibiéndose como un elemento clave, grato, comprometida y bien alineadas en sus respectivos puestos de trabajo” (p. 23). En cuanto a lo indicado anteriormente podemos concluir que todo trabajador se siente comprometido con sus labores a medida que exista incentivos no monetarios y que le haga sentir bien. “En este contexto, se nos menciona que es una resultante necesaria de ofrecer, una oportunidad para que los colaboradores de todo nivel se sientan escuchadas, inspiradas y valoradas como parte integrante de los equipos de trabajo, y sentirse cada día más leales hacia la empresa (p. 24)

### ***B. Importancia del Salario Emocional***

El salario emocional es un aliciente de la fuerza laboral y que se sienten comprometidos con la organización al satisfacer sus necesidades económicas a través de un ingreso económico, llamado sueldo o salario. “No obstante, puede ser que un colaborador se vea comprometido con su labor y se sienta relacionado con los propósitos u objetivos profesionales, así mismo de la manera como puede ser provechoso sus demás beneficios que le ofrece la empresa, tratando de lograr de manera sostenida un compromiso emocional”.



Giraldo (2018), en su libro editado “Gestión práctica del riesgo laboral, da a conocer que el aumento del compromiso emocional requiere más que todo ingenio por parte de los empleadores”. Ya que los beneficios son muchos y se ven resumidos en cuatro conceptos de manera separadas o unidas donde las empresas hacen que sea más competitiva.

- a) Incremento de la productividad,
- b) Reducción del absentismo,
- c) Clima laboral adecuado, y
- d) Capacidad de la empresa para atraer y retener el talento humano.

### ***C. Características del Salario Emocional***

Sus características más evidenciales sobre el concepto de salario emocional se describen por un lado con la percepción que tiene el trabajador con respecto a lo que merece por un trabajo realizado, el colaborador identifica la clasificación del beneficio que se le brinda en base a los elementos emocionales y recompensas que le origina un costo en la organización.

Poelmans S. (2006), menciona que un salario emocional tiene las características de tener dos componentes de manera intrínsecas y extrínsecas.

- El elemento intrínseco. - está compuesto por aquellos agentes que son percibidos de una manera subjetiva por el colaborador como una recompensa. Como por ejemplo estar satisfechos en la labor que uno realiza, delegar responsabilidades, reconocer su labor al trabajador, entre otros.
- El elemento extrínseco, viene a ser percibido como un costo cuantificable por la entidad, en donde el trabajador alcanza un beneficio tangible, como, flexibilidad en los horarios, capacitación, etc. De esta manera la fuerza laboral tiene dificultades de separar la

percepción de los beneficios no dinerarios otorgados, teniendo como base un análisis de carácter cuantificable y subjetivo.

#### ***D. Clases del Salario Emocional***

González, (2010) manifiesta que hay cuatro tipos de retribuciones muy distintas a la económica y que estas pueden ser consideradas o clasificadas como salario emocional:

Retribución estándar: “generalmente lo componen todas las áreas como parte de un paquete retributivo más allá del salario bruto. Se ve como asignaciones no fijas o particulares que brindan u otorgan algunas empresas en situaciones muy específicas como nacimiento, matrimonio, etc”.

Retribuciones por beneficios sociales: son un claro beneficio de manera directa para la planilla y que van a conllevar a un costo directo o indirecto para las empresas. Son muy cotidianos estos beneficios la cual están relacionadas con la salud, seguros o pólizas, apoyo en la educación de sus hijos o formación de los talentos.

Retribuciones de conciliación: llamados también “incremento salarial”, estas pertenecen a la cuenta de resultados emocionales, de las cuales se encuentran las ventajas que ofrece la organización a su empleado y poder conciliar la vida profesional con el cuidado de los hijos o de las personas dependientes. Es muy importante la flexibilidad en horarios, jornadas reducidas o en el teletrabajo es lo más relevante.

Retribución emocional: estas recaen en las empresas que deben poner a su disposición de sus colaboradores y que, en muchos casos, son muy difíciles de cuantificar pues implica un alto impacto en el valor del salario emocional. Entre la cual podemos identificar: la motivación, el ambiente de trabajo o la interrelación con los jefes, o elementos más tangibles como es el transporte gratuito, el gimnasio, guarderías o el parking.

### ***E. Dimensiones del Salario Emocional***

Rodríguez, H. (2018), menciona que el salario emocional se compone de tres elementos. La oportunidad de desarrollo, balance de vida y bienestar psicológico.

Las dimensiones indicadas se analizan en éste trabajo de investigación, planteando equitativa y simplificada aquellos elementos que constituyen el salario emocional.

1. La oportunidad de desarrollo. - este factor tiene en cuenta el continuo aprendizaje que el trabajador debe obtener de la organización, donde encaja la parte formativa, emocional y académica, con el propósito de influenciar de manera positiva en sus habilidades, en su formación educativa y en su desarrollo como persona. Las actividades de capacitación, la gestión del talento y los programas de carrera son algunos de los aspectos a tener en cuenta en esta dimensión.
2. El balance de vida. - este factor se vincula de manera directa con el bienestar emocional, buscando una vida laboral y personal equilibrada. Se compone en razón de horarios adaptativos y flexibles, la integración familiar, así como buscando que destinar tiempo a actividades recreativas que permitan que el empleado encuentre estabilidad en su diario quehacer.
3. Bienestar psicológico. - implica el nivel de conformidad y de paz interna que permita que el trabajador desarrolle un sentir de que su actividad laboral le está permitiendo alcanzar sus expectativas, brindándole de esta manera el reconocimiento en la sociedad, autonomía y estará adecuados a retos profesionales.

### ***F. Beneficios del Salario Emocional***

Poelmans S. (2006), dice al respecto de que la utilización y valorización del salario emocional en una entidad es conveniente porque permite:

1. Fidelizar el talento, lo que implica que las personas de manera generacional o de formación dan valor a todo beneficio intangible.
2. Reforzar el compromiso de la fuerza laboral con los lineamientos y objetivos de la empresa.
3. Elevar el compromiso de la fuerza laboral.
4. Tener un impacto muy positivo en toda la organización.
5. Flexibilizar a la empresa o entidad, generando un mayor nivel de competitividad y orientándola mejor hacia sus objetivos.

De mismo modo, Moreno L., Paredes S., Seminario F. (2016), indican que el beneficio en la que se establece el planeamiento de estrategias basadas en el componente del salario emocional, son la reducción de costos en relación al reclutamiento, el incremento del nivel de compromiso y su identificación de los empleados con la empresa, de la misma forma el nivel de descenso en relación a la rotación de personal. Del mismo modo existe un incremento en el posicionamiento de la empresa ya que va a generar una percepción del buen lugar donde se labora.

#### ***G. Relación entre el Salario emocional y las estrategias de las empresas.***

De acuerdo a diversas investigaciones realizadas, conocedores en el tema han indicado que el salario emocional es la contribución para incrementar la motivación y un nivel más eficiente en el trabajo que realizan los colaboradores de una organización. Asimismo, se puede afirmar que el salario emocional permite grandemente que las entidades puedan retener al personal o al talento humano, ya que permite que estas organizaciones se conviertan en un espacio deseado para realizar el trabajo, tanto al momento de reclutar al personal como durante la etapa de desarrollo de la actividad laboral. Por lo que surge la pregunta, ¿será necesario la inclusión dentro de un plan estratégico de una empresa incluir un programa de salario emocional?

También existe en la actualidad una serie de beneficios que una organización recibe al mantener y atraer al talento clave en determinados puestos, la cual se identifica un elemento importante que pueda coadyuvar a la empresa a ofrecer características similares o distintas a la de la competencia, pero esta diferenciación se dará a través de ventajas competitivas y duraderas a lo largo del tiempo.

## **Variable dependiente: Rendimiento Laboral**

### ***A. Definiciones***

Chiavenato (2000) menciona que “el rendimiento laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; en donde contribuyen las funciones y/o tareas de la fuerza laboral para el crecimiento de la organización” (p. 359).

Villarroya (2012) manifiesta “que para que podamos medir el rendimiento laboral, es recomendable emplear variables que puedan incidir en las prácticas de recursos humanos, en las cuales podemos mencionar: comportamientos, actividades cotidianas y por último los resultados obtenidos en el trabajo (p.65).

Según Wayne & Noe (2005) manifiesta que, en una empresa los aspectos relacionados con el rendimiento deben de ser evaluados a las personas son: “rasgos, comportamientos, el logro de las metas, competencias y el mejoramiento de cada uno de ellos” (p.257).

### ***B. Evaluación del Rendimiento Laboral***

“La evaluación del rendimiento durante décadas ha sido la práctica más ensalzada, criticada y debatida de todas las prácticas de gestión” (Lawler, 1994).

Esto puede verse en este espacio como el “conjunto de actitudes y su cargo y cumplimiento de sus funciones”. “Esta evaluación del rendimiento permite medir el éxito de la organización”.

(Dolan, 2007) menciona que “cualquier persona responsable de la gestión de las empresas es consciente de la importancia de la evaluación sistemática de los recursos humanos en el éxito y desarrollo de las mismas, para mantener la competitividad en un entorno dinámico e incierto”

Para (Villa, J. & Velásquez, R., 2009) existen 2 maneras de dimensionar el rendimiento laboral:

- Evaluando los resultados: mensurar lo alcanzado, lo generado por el trabajador durante su jornada de trabajo. Lo que interesa es la cantidad de objetivos alcanzados. Esta forma de evaluar es considerada como rendimiento laboral.
- Evaluando el desempeño de la fuerza laboral: examinar la manera de comportarse el trabajador en su jornada laboral. Lo eminente es la personalidad del trabajador que debe calificarse de forma pormenorizada y sin caer en aspectos subjetivos.

### ***C. Objetivos de la evaluación del Rendimiento Laboral.***

Las empresas tienen la obligación de disponer de sistemas eficientes, que le permitan una correcta y rápida evaluación de sus empleados, que les permita lo más rápido posible realizar cambios y ajusten que puedan permitirles lograr sus objetivos. En este contexto es primordial importancia evaluar o supervisar el rendimiento laboral de todos y cada uno de sus trabajadores. “El principal objetivo es medir a la fuerza laboral”. Por lo que (Chiavenato, 1995) en Administración de Recursos Humanos, nos dice que los objetivos intermedios de esta evaluación son:

- “Medir la capacidad y el potencial humano para su plena aplicación.”
- “Apertura de la alternativa de entrelazar al personal con su productividad es un objetivo intermedio que debe alcanzarse y permita mejoras en la entidad.”

- “Generar posibilidades de mejora laboral y profesional dentro de la organización que permita alcanzar metas personales e institucionales”.

#### ***D. Factores que afectan el Rendimiento Laboral***

- No conocer de sus funciones, actividades o tareas que desarrollan en la organización.
- Falta de experiencia con los procedimientos que deben seguir en el trabajo.
- Qué políticas se deben respetar y seguir.
- Cuáles son los objetivos que se debe cumplir para cumplir con las metas establecidas.

#### ***E. Factores que influyen en el Rendimiento Laboral.***

De lo antes citado podemos decir que cuando se evalué el rendimiento de la fuerza de trabajo debemos visualizar el comportamiento de factores endógenos y exógenos.

#### **Factores internos:**

**Liderazgo de la dirección.** Representa la capacidad de conducir y controlar los esfuerzos de un conjunto de personas que conforman la organización, en busca de alcanzar objetivos comunes. Esto quiere decir que el líder debe ser capaz de lograr influencia en la conducta del conjunto de personas a su cargo.

**Estructura organizativa.** Es de vital importancia ya que el sistema jerárquico dentro de una entidad es necesario para poder establecer las funciones y tareas de los trabajadores de la entidad. Las responsabilidades laborales se desarrollan de manera coordinada y específica, asignando funciones y responsabilidad.

**Cultura de la empresa.** en una organización existen normas, actitudes, valores, supuestos, y formas de llevar las cosas compartidas entre colaboradores. “Toda empresa tiene su propia cultura y se diferencia de la competencia por más que sean del mismo sector. Aquí se determinan las funciones y acciones de identidad y compromiso de los colaboradores”.

#### **Factores externos:**

**Factores familiares y personales del empleado.** “El estrés y las crisis familiares que incide directamente en sus niveles de atención, concentración, motivación a la hora de ejecutar las tareas”.

**Factores ambientales o higiénicos.** El insomnio o el descanso de mala calidad, el clima frío o calor excesivo, el ruido, la iluminación, la mala comunicación entre empleados, la alimentación inadecuada. “Estos aspectos actúan como desmotivadores y potencian el estrés y hace que no puedan rendir favorablemente”. (work\_Meter sobre el rendimiento laboral, 2013)

### ***F. Dimensiones del Rendimiento laboral***

#### **a) Desempeño Laboral**

(Aguirre, 2000) define al desempeño laboral como algo estructural y sistemático para que de esta manera pueda medir, evaluar e influir sobre las atribuciones, comportamientos y resultados que se encuentran relacionados con las labores cotidianas, así como el grado de absentismo, con el propósito de descubrir en qué medida el empleado es productivo, para que de esta manera pueda mejorar su rendimiento a futuro.

En cuanto al desempeño laboral, esto se refiere a lo que en realidad realiza el trabajador, y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: “las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad



con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada”.

El análisis del desempeño o de la gestión de una persona, viene hacer el instrumento para dirigir o supervisar al personal. Entre sus principales objetivos se pueden señalar a los siguientes: el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. (Alles, Desempeño por competencias, 2005).

#### **b) Motivación Laboral**

En cuanto a la motivación laboral, esto es sin duda alguna de los factores relevantes para el rendimiento de un trabajador conjuntamente con su productividad.

(Muchinsky, 2000), manifiesta que el principal factor determinante de la conducta laboral es, además de la capacidad del trabajador y las limitaciones situacionales "facilitan o dificultan la conducta del mismo, la motivación laboral”. Teniendo en cuenta lo manifestado, se puede entender fácilmente la relación que tiene la conducta con la motivación y la necesidad primordial de evaluar las técnicas motivadoras que sin razón a duda emplean para poder guiar de forma adecuada a los empleados por una rienda establecida para cumplir con los objetivos predestinados”.

(Pinder, 1998) menciona a la motivación laboral como un conjunto de fuerzas internas y externas, que tienen como punto de inicio a los comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma,

dirección, intensidad y persistencia. Estas fuerzas son el conjunto de necesidades, impulsos, instintos y factores externos que frecuentemente se han estudiado en la investigación sobre motivación, y que eventualmente se han denominado activación. En cuanto a la dirección, esto se encuentra relacionada con las actividades laborales a las que se dirige la energía del trabajador, se refiere exactamente a qué comportamientos y a qué nivel de compromiso pueden alcanzar cada uno de ellos. La intensidad “se relaciona con la cantidad de motivación que el individuo desarrolla durante una actividad, que es variable en función del entusiasmo que ponga; se trata de cuánto de su capacidad psicológica y/o física dedica a un comportamiento determinado”. La persistencia se relaciona con el mantenimiento de la energía a lo largo del tiempo, es decir, por cuánto tiempo mantiene la intensidad y dirección.

### c) **Competencia Laboral**

En cuanto a la competencia laboral, viene hacer "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente". (Woodruffe, 1993).

“Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable” (Ansorena, 1996).

La capacidad productiva de un individuo, a la cual se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. (Hernández, 2011)

## 2.3. Definición de términos básicos

- **Salario:** viene a ser la contraprestación que recibe un empleador, a cambio de un trabajo que realiza a favor de un empleador.

- **Emocional:** situación en la cual diversos sentimientos se encuentran visibles, como se dice una persona emocional es por tanto una persona se caracteriza por la demostración continua de emociones y sensaciones.
- **Salario emocional:** “viene a ser las motivaciones que no implican dinero y se les brinda a los colaboradores por sus buenos éxitos conseguidos, se le conoce como salario emocional” (Sánchez, 2014, pág. 76).
- **Oportunidades de desarrollo:** viene a ser el crecimiento personal que acata las necesidades de auto superación que atraviesa cada persona (Pita, 2016).
- **Balance de vida:** esto en si se referencia al encontrar un equilibrio de manera adecuada entre el trabajo y la vida diaria (Pita, 2016).
- **Bienestar emocional:** conlleva a una definición extensa, que se trata acerca de la experiencia subjetiva bien, en paz y tener tranquilidad en el interior del trabajo (Pita, 2016).
- **Calidad de vida:** es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos
- **Motivación:** son aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. “La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas”.
- **Rendimiento Laboral:** uno de los constructos más estudiados en la literatura de la psicología organizacional. “El rendimiento labora abarca las conductas que son relevantes en una organización en la cual se trabaja” (producir laboralmente y eficazmente). (Gabini, 2011)
- **Motivación laboral:** es la capacidad que tienen las empresas y empresas tanto públicas como privadas, para mantener el estímulo positivo de sus empleados en

relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

- **Competencia laboral:** se entiende por el “conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, que se van a aplicar de forma directa e indirecta en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, esto asegura su buen logro”. (Alles, Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, 2000).
- **Desempeño laboral:** se entiende por desempeño laboral al “comportamiento que manifiestan las personas en el desarrollo de sus actividades laborales, esto quiere decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (Frankin, Enrique, y Krieger, Mario, 2011).

## 2.4. Hipótesis de investigación

### 2.4.1. Hipótesis general

El salario emocional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La oportunidad de desarrollo influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.
- b. El balance de vida influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.
- c. El bienestar psicológico influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

## 2.5. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
SALARIO EMOCIONAL	Oportunidad de desarrollo	Capacitaciones
		Coaching
		Promociones y línea de carrera
	Balance de vida	Horarios flexibles
		Integración de la familia
		Actividades recreativas
	Bienestar psicológico	Reconocimiento del trabajo
		Relaciones interpersonales
		Eventos de integración
RENDIMIENTO LABORAL	Motivación laboral	Satisfacción
		Incentivos
		Persistencia
	Desempeño laboral	Eficacia
		Eficiencia
		Tiempo
	Competencia laboral	Conocimiento
		Habilidades
		Destrezas

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

El siguiente trabajo de investigación se adecuará al tipo no experimental-transversal y de nivel correlacional-descriptivo, no experimental se refiere a que no serán manipuladas de manera deliberada las variables que están en estudio. Transversal porque el estudio será en un tiempo determinado ya que los datos se recogerán en un solo momento de tiempo y en cuanto a su nivel será correlacional porque las dos variables en estudio tienen una relación que se complementan para un adecuado proceso de los resultados de la investigación, y es descriptivo porque se describirá de manera objetiva los fenómenos inherentes a la investigación, (Hernández 2003).

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

“Se entiende por población al conjunto que en cualquiera de los casos tienden a concordar con determinadas especificaciones, en relación al enfoque cuantitativo, se establece que una población debe de estar situada de manera clara en torno a las características propias de su contenido, lugar y tiempo”. En la investigación la población que se va a estudiar esta estará constituida por toda la fuerza laboral administrativos de la Municipalidad Distrital de Huaura, que será considerada una población infinita, tratándose de ver que hoy en día vivimos el flagelo de la pandemia del Covid-19. Teniendo en consideración lo expuesto se ha constatado que la municipalidad Distrital de Huaura congrega a 109 trabajadores administrativos.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra será considerada igual a la población antes mencionada por ser un segmento adecuado para el desarrollo del proceso estadístico de la investigación, es decir los 109 trabajadores que conforman la plana administrativa de la Municipalidad Distrital de Huaura.

## **3.3. Técnicas de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas**

El trabajo de investigación se desarrollará empleando la técnica de la encuesta, esta herramienta la usaremos teniendo en consideración que es la más usada en la investigación científica, por facilitar una mejor perspectiva en estos casos. Una de las ventajas de esta técnica se considera la más económica en cuanto a tiempo y personal (Sabino 1996).

### **3.3.2. Instrumentos**

El desarrollo de la investigación, el objetivo es obtener resultados en la cual se aplicará el instrumento de toma de datos de las variables de estudio y además se empleará la escala de Likert.

## **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Es necesario para registrar la información usar una base de datos y para ello se deberá utilizar el SPSS 26.0 la cual me va a permitir hacer una presentación ordenada de los datos obtenidos a través de tablas y figuras para su análisis e interpretación final.

## CAPÍTULO IV

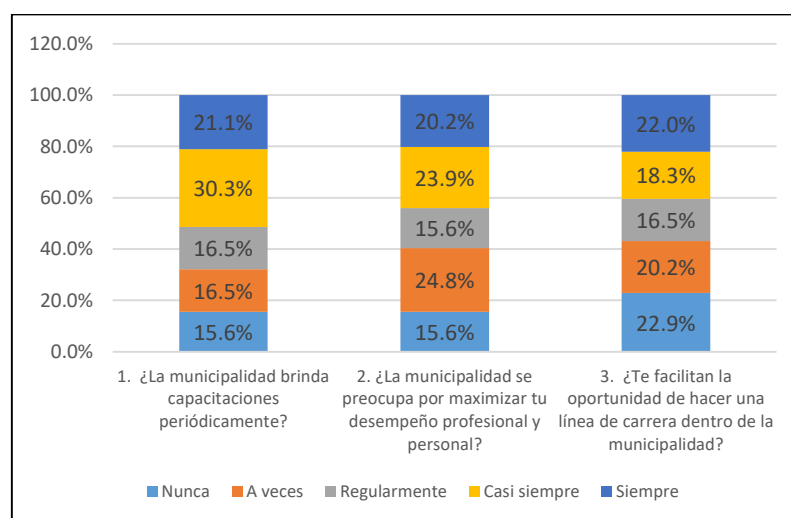
### RESULTADOS

#### 4.1. Resultados descriptivos de la variable: salario emocional

*Tabla 1*

#### Distribución de frecuencias relativas y absolutas de la oportunidad de desarrollo en la MDH

	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿La municipalidad brinda capacitaciones periódicamente?	17	15.6%	18	16.5%	18	16.5%	33	30.3%	23	21.1%
2. ¿La municipalidad se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal?	17	15.6%	27	24.8%	17	15.6%	26	23.9%	22	20.2%
3. ¿Te facilitan la oportunidad de hacer una línea de carrera dentro de la municipalidad?	25	22.9%	22	20.2%	18	16.5%	20	18.3%	24	22.0%



*Figura 1* Oportunidad de desarrollo

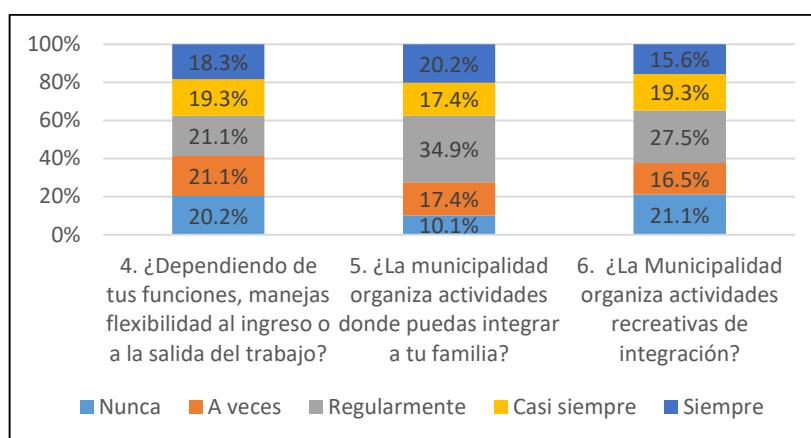
Se muestra en la Tabla 1 que en cuanto a si la municipalidad brinda capacitaciones periódicamente el 32.1% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 16.5% mencionaron que regularmente y el 51.4% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si la municipalidad se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal el 40.4% respondieron que nunca y a veces, el 15.6% respondieron que regularmente y el 43.6% evidenciaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en



referencia a si te facilitan la oportunidad de hacer una línea de carrera dentro de la municipalidad el 43.1% ratifico el 16.5% acoto que regularmente y el 40.3% indico que casi siempre y siempre.

**Tabla 2**  
***Distribución de frecuencias relativas y absolutas del balance de vida***

	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	1. ¿Dependiendo de tus funciones, manejas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo?	22	20.2%	23	21.1%	23	21.1%	21	19.3%	20
2. ¿La municipalidad organiza actividades donde puedas integrar a tu familia?	11	10.1%	19	17.4%	38	34.9%	19	17.4%	22	20.2%
3. ¿La Municipalidad organiza actividades recreativas de integración?	23	21.1%	18	16.5%	30	27.5%	21	19.3%	17	15.6%

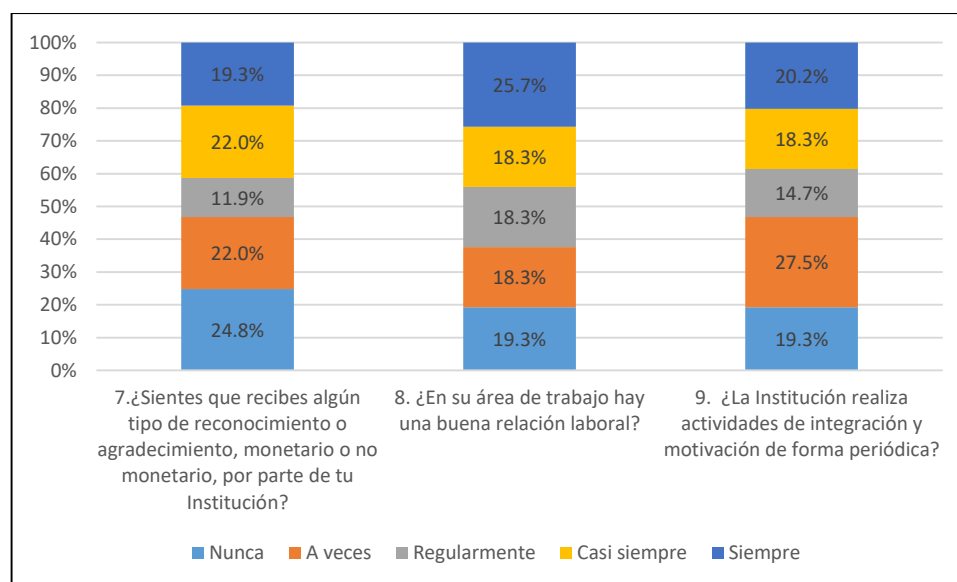


**Figura 2. Balance de vida**

Se muestra en la Tabla 2 que en cuanto a si Dependiendo de tus funciones, manejas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo el 41.3% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 21.1% mencionaron que regularmente y el 37.6% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si la municipalidad organiza actividades donde puedas integrar a tu familia el 27.5% respondieron que nunca y a veces, el 34.9% respondieron que regularmente y el 37.6% evidenciaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si la Municipalidad organiza actividades recreativas de integración el 37.4% ratifico el 27.5% acoto que regularmente y el 34.9% indico que casi siempre y siempre

**Tabla 3**  
**Distribución de frecuencias relativas y absolutas del bienestar psicológico**

	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	4. ¿Sientes que recibes algún tipo de reconocimiento o agradecimiento, monetario o no monetario, por parte de tu Institución?	27	24.8%	24	22.0%	13	11.9%	24	22.0%	21
5. ¿En su área de trabajo hay una buena relación laboral?	21	19.3%	20	18.3%	20	18.3%	20	18.3%	28	25.7%
6. ¿La Institución realiza actividades de integración y motivación de forma periódica?	21	19.3%	30	27.5%	16	14.7%	20	18.3%	22	20.2%



**Figura 3. Bienestar psicológico**

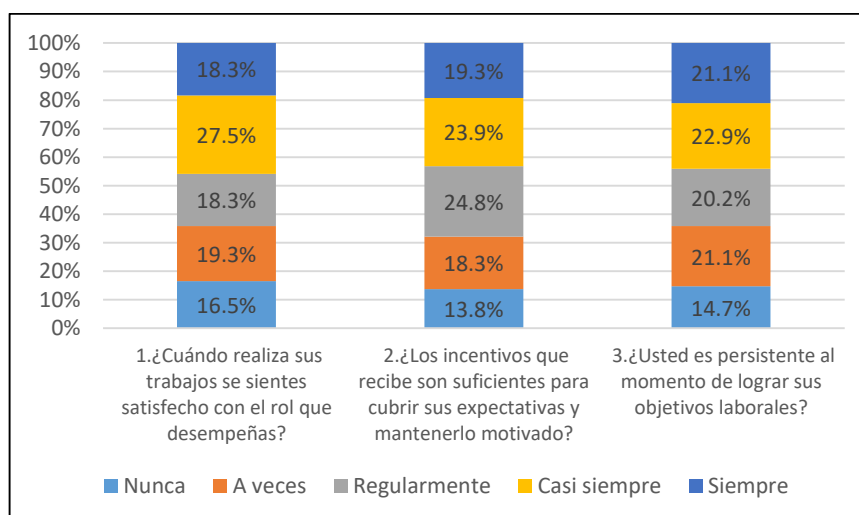
Se muestra en la Tabla 3 que en cuanto a si sientes que recibes algún tipo de reconocimiento o agradecimiento, monetario o no monetario, por parte de tu Institución el 46.8% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 11.9% mencionaron que regularmente y el 41.3% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si en su área de trabajo hay una buena relación laboral el 37.6% respondieron que nunca y a veces, el 18.3% respondieron que regularmente y el 44% evidenciaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si la Institución realiza actividades de integración y motivación de forma periódica el 46.6% ratifico el 27.5% acoto que regularmente y el 38.5% indico que casi siempre y siempre

## 4.2. Resultados descriptivos de la variable: rendimiento laboral

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias relativas y absolutas de la motivación laboral*

	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Cuándo realiza sus trabajos se sientes satisfecho con el rol que desempeñas?	18	16.5%	21	19.3%	20	18.3%	30	27.5%	20	18.3%
2. ¿Los incentivos que recibe son suficientes para cubrir sus expectativas y mantenerlo motivado?	15	13.8%	20	18.3%	27	24.8%	26	23.9%	21	19.3%
3. ¿Usted es persistente al momento de lograr sus objetivos laborales?	16	14.7%	23	21.1%	22	20.2%	25	22.9%	23	21.1%



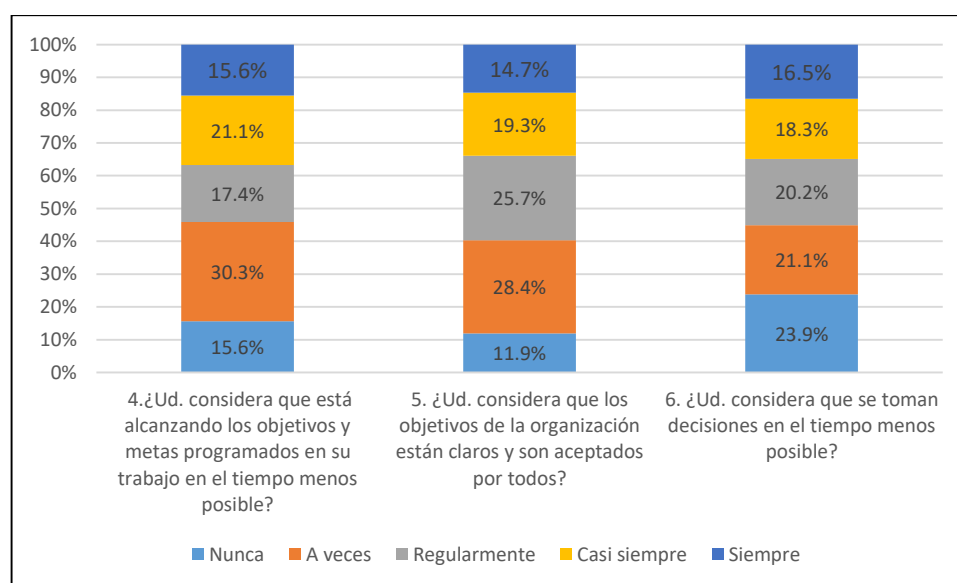
**Figura 4. Motivación laboral**

Se muestra en la Tabla 4 que en cuanto a si cuándo realiza sus trabajos se sientes satisfecho con el rol que desempeñas el 35.8% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 18.3% mencionaron que regularmente y el 45.8% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si los incentivos que recibe son suficientes para cubrir sus expectativas y mantenerlo motivado el 32.1% respondieron que nunca y a veces, el 24.8% respondieron que regularmente y el 43.2% evidenciaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si usted es persistente al momento de lograr sus objetivos laborales el 35.8% ratifico el 20.2% acoto que regularmente y el 44% indico que casi siempre y siempre

**Tabla 5**

### *Distribución de frecuencias relativas y absolutas de desempeño laboral*

	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Ud. considera que está alcanzando los objetivos y metas programados en su trabajo en el tiempo menos posible?	17	15.6%	33	30.3%	19	17.4%	23	21.1%	17	15.6%
5. ¿Ud. considera que los objetivos de la organización están claros y son aceptados por todos?	13	11.9%	31	28.4%	28	25.7%	21	19.3%	16	14.7%
6. ¿Ud. considera que se toman decisiones en el tiempo menos posible?	26	23.9%	23	21.1%	22	20.2%	20	18.3%	18	16.5%



**Figura 5. Desempeño laboral**

Se muestra en la Tabla 5 que en cuanto a si Ud. considera que está alcanzando los objetivos y metas programados en su trabajo en el tiempo menos posible el 45.9% manifiesta que nunca y a veces, en el caso del 17.4% mencionaron que regularmente y el 36.7% indicaron que casi siempre y siempre. En segundo lugar, cuando mencionamos a si Ud. considera que los objetivos de la organización están claros y son aceptados por todos el 40.4% respondieron que nunca y a veces, el 25.7% respondieron que regularmente y el 34% evidenciaron que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si Ud. considera que se toman decisiones en el tiempo menos posible el 45% ratifico el 20.2% acoto que regularmente y el 34.8% indico que casi siempre y siempre

### 4.3. Prueba de normalidad

En la Tabla 6 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra está conformada por 109 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la correlación de las variables la cual serán medidas mediante Rho de Spearman

**Tabla 6**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	.090	109	.031
Oportunidad de desarrollo	.103	109	.006
Balance de vida	.104	109	.005
Bienestar psicológico	.124	109	.000
Rendimiento laboral	.089	109	.034

a. Corrección de significación de Lilliefors

### 4.4. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis General

Ho: El salario emocional no influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha: El salario emocional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

**Tabla 7**

#### ***Prueba de Rho de Spearman entre el salario emocional y el rendimiento laboral***

			Salario emocional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

\*\* . La correlación es significativa en e 1 nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 7 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que el salario emocional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Con respecto al coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un valor de ,812 lo cual evidencia un grado positiva alta y muy significativa

### **Hipótesis específica 1**

Ho: La oportunidad de desarrollo no influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha: La oportunidad de desarrollo influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

**Tabla 8**

***Prueba de Rho de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral***

			Oportunidad de desarrollo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Oportunidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 8 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que la oportunidad de desarrollo influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Con respecto al coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un valor de ,559 lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: El balance de vida no influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha: El balance de vida influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

**Tabla 9**

***Prueba de Rho de Spearman entre el balance de vida y el rendimiento laboral***

			Balance de vida	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Balance de vida	Coeficiente de correlación	1,000	,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 9 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que el balance de vida influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Con respecto al coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un valor de ,559 lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: El bienestar psicológico no influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

Ha: El bienestar psicológico influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021.

**Tabla 10*****Prueba de Rho de Spearman entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral***

			Bienestar psicológico	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se muestra en la Tabla 10 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que El bienestar psicológico influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Con respecto al coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo un valor de ,658 lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

**Con respecto al objetivo general** que fue determinar de qué manera el salario emocional influye en el rendimiento laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021; en donde se presenta el factor de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.812 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.000. De acuerdo a la definición de Guillem S. (2015), menciona que el salario emocional es parte de una filosofía donde se pone en claro que el tema económico no es suficiente y que este debe ir más allá del ámbito monetario para ir mejorando las sensaciones que causen positivismo en el trabajador, las implicancias en la empresa y el equilibrio de su vida personal y profesional repercutirán en la innovación de sus quehaceres en cuanto a sistemas y procedimientos como valor añadido para el trabajador. Así mismo esta variable no es obligada en cuanto a su aplicación, ni tampoco puede ser igual a cada empresa, los beneficios son de carácter personalizados para cada uno de sus trabajadores y sus necesidades personales. Por otra parte, Aguirre, 2000) define al desempeño laboral como algo estructural y sistemático para que de esta manera pueda medir, evaluar e influir sobre las atribuciones, comportamientos y resultados que se encuentran relacionados con las labores cotidianas, así como el grado de absentismo, con el propósito de descubrir en qué medida el empleado es productivo, para que de esta manera pueda mejorar su rendimiento a futuro. Por lo tanto, Suarez D. y Cuya R. (2019) en su trabajo de titulación titulado “Relación Entre el Salario Emocional y la Eficiencia de la fuerza laboral de una Entidad Financiera Pública de Lima, 2018”, tuvo como objetivo principal Determinar si existe una relación entre el salario emocional y la eficiencia en la fuerza laboral de una entidad financiera pública de Lima en el año 2018. Teniendo como resultados se puede observar los porcentajes de respuestas de los encuestados para la variable Salario emocional. En gran mayoría respondieron la opción “Casi de acuerdo”, con un 71,28%, lo cual representa a 81 encuestados. Muy debajo de ello, está la opción “Totalmente de acuerdo” con un 6,76%, lo cual representa a 20 encuestado. Le sigue muy cerca la opción “ni de acuerdo ni desacuerdo”, con un 21,62%, lo cual representa a 64 encuestados.

Finalmente, se ubica la opción “Desacuerdo”, con un 0,34%, lo cual representa a 1 encuestado. Ello demuestra la existencia de una tendencia a la opción “Casi de acuerdo”; lo cual en conclusión indica que normalmente los encuestados tienen la sensación de estar casi de acuerdo con cómo se llevan las actividades relacionadas a salario emocional. También se puede observar que los porcentajes de respuestas de los encuestados para la dimensión Oportunidad de desarrollo. En gran mayoría respondieron la opción “Casi de acuerdo”, con un 54,05%, lo cual representa a 160 encuestados. Debajo de ello, está la opción “Ni de acuerdo ni desacuerdo”, con un 18,58%, lo cual representa a 55 encuestados. Le sigue la opción “Totalmente de acuerdo”, con un 18,58%, lo cual representa a 55 encuestados. Después continúa la opción “desacuerdo”, con un 8,78%, lo cual representa a 26 encuestados. Finalmente, se ubica la opción “Desacuerdo”, con un 1,02%, lo cual representa a 3 encuestado. Ello demuestra la existencia de una tendencia a la opción “Casi de acuerdo”; lo cual en conclusión indica que normalmente los encuestados tienen la sensación de estar casi de acuerdo con cómo se llevan las actividades relacionadas a oportunidad de desarrollo. En cuanto a las conclusiones: Este estudio, tuvo como variables principales el salario emocional y la eficiencia, es por ello que se procedió a estudiar si existe relación o no entre ambas variables. A través de la aplicación de los cuestionarios y al análisis por medios estadígrafos (Kolmogórov-Smirnov, Rho Spearman), se comprobó la fuerte correlación existente entre el salario emocional y la eficiencia. Con este resultado, se concluye que la entidad financiera a través de los beneficios o incentivos no monetarios que le brinda a sus trabajadores puede impulsar el cumplimiento de objetivos de una manera eficiente. Se probó la hipótesis planteada, y la relación significativa entre las dimensiones. La oportunidad de desarrollo y la eficiencia cumplen un rol importante en la formación continua tanto académica y emocional que puede existir en el proceso de desarrollo del trabajo del colaborador. Por ello, se procedió a determinar si existe relación entre estas variables. Debido a la aplicación de los cuestionarios y al análisis por medios estadígrafos (Kolmogórov-Smirnov, Rho Spearman), se comprobó que existe una correlación alta entre la oportunidad de desarrollo y la eficiencia, por lo que podemos concluir que el desarrollo profesional del trabajador es importante y está presente en la institución financiera para obtener buenos resultados en su gestión. Se probó la hipótesis planteada, y la relación significativa entre las dimensiones.

**Con respecto al objetivo específico 1** que fue determinar de qué manera la oportunidad de desarrollo influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021; en donde se presenta el factor de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.559 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. De acuerdo a la definición de Melo, Prieto y Tarazona, (2018), indican que “cuando se trata de salario emocional, son aquellas razones no monetarias por la que los colaboradores laboran de manera contenta, percibiéndose como un elemento clave, grato, comprometida y bien alineadas en sus respectivos puestos de trabajo” (p. 23). En cuanto a lo indicado anteriormente podemos concluir que todo trabajador se siente comprometido con sus labores a medida que exista incentivos no monetarios y que le haga sentir bien. “En este contexto, se nos menciona que es una resultante necesaria de ofrecer, una oportunidad para que los colaboradores de todo nivel se sientan escuchadas, inspiradas y valoradas como parte integrante de los equipos de trabajo, y sentirse cada día más leales hacia la empresa (p. 24). Por lo tanto, Yanac J. (2017) en su trabajo de investigación titulada “La Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral De La fuerza laboral De La Municipalidad Distrital De Huaura Periodo 2017”. Tesis para optar el grado de título profesional en Administración. Tuvo como objetivo principal Identificar de qué manera la motivación organizacional influye en el Rendimiento Laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura, periodo 2017. Donde se obtuvo los siguientes resultados: Se realizó una encuesta a 84 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura. De los cuales el 27% de trabajadores representan el nivel más bajo en motivación organizacional, intrínseca, extrínseca y trascendente es decir la fuerza laboral están motivados en internamente, externamente y socialmente, Además, el 42% de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio motivación organizacional, intrínseca, extrínseca y trascendente y una minoría representado por el 31% de los encuestados alcanzaron un nivel Alto. El 26% de la fuerza laboral representan el nivel más alto en la Dimensión motivación intrínseca, es decir realizan una actividad por el placer o satisfacción que aportan. No persigue un fin utilitario, simple y llanamente nace de un deseo de satisfacción, desarrollo personal, conocimiento y autorrealización a nivel personal y/o profesional, Cabe señalar que el 49% de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio en Motivación intrínseca, y por último el 25% de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de satisfacción, desarrollo personal, conocimiento y

autorrealización. El 16% de la fuerza laboral representan el nivel más alto en la Dimensión de Motivación Extrínseca, es decir la fuerza laboral se sienten motivados externamente en lo material o económico como es el salario o remuneración, reconocimiento y relaciones sociales también. Cabe señalar que el 38% de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio en motivación extrínseca, y por último el 46% de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de Motivación extrínseca. El 38% de 84 trabajadores de la Municipal Distrital de Huaura, representan el nivel más Bajo en la Dimensión Rendimiento laboral, es decir, la fuerza laboral manifiesta que su rendimiento es constantemente bajo, Además, dichas dimensiones que se dividen son: motivación laboral, desempeño laboral y competencia laboral. El 46% de 84 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio rendimiento laboral tales como motivación, desempeño y competencia laboral. Cabe señalar que el 16% de los encuestados alcanzaron un nivel Alto en Rendimiento Laboral, es decir de 84 trabajadores sólo 14 tenían dichas dimensiones como motivación, desempeño y competencia laboral. El 23% de 84 trabajadores representan el nivel alto en motivación laboral, es decir la fuerza laboral se mantienen implicados en los objetivos empresariales marcados por la organización para dar el máximo rendimiento, se consideran parte importante de la empresa y trabajar para conseguir lo mejor para ellos y para la empresa. El 30% de 84 trabajadores encuestados representa el nivel medio en motivación laboral. Por último, el 48% de la fuerza laboral encuestados representan un nivel bajo en motivación laboral, es decir un gran porcentaje muestra una baja motivación en el trabajo. El 17% de 84 trabajadores representan el nivel alto en Desempeño laboral, el trabajador manifiesta sus competencias laborales alcanzadas en donde se mide su eficacia, eficiencia y tiempo El 62% de 84 de trabajadores encuestados representa el nivel medio en Desempeño Laboral, es decir un gran porcentaje de trabajadores muestran un desempeño moderado. Por último, 21% de los 84 trabajadores encuestados representan un nivel bajo en el desarrollo de su desempeño laboral. En cuanto a las conclusiones se obtuvo: Respecto a la hipótesis general, donde la motivación organizacional influye en el Rendimiento Laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017 donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.007 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación positiva media del 57,3%. Respecto a la hipótesis específica 1, donde la motivación

intrínseca influye en el Rendimiento Laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017, donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.000 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación intrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación positiva media del 61,8%. Por lo que la motivación intrínseca en una organización es importante, ya que gracias a ella se puede alcanzar los objetivos organizacionales. Respecto a la hipótesis específica 2, donde la motivación extrínseca influye en el Rendimiento Laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017 donde la Sig. asintótica (bilateral) de 0.008 y el chi cuadrado es menor que 0.05, por lo tanto, se concluye que la motivación extrínseca influye en el Rendimiento Laboral. Con una correlación negativa muy débil del -14,0.

**Con respecto al objetivo específico 2** que fue determinar en qué medida el balance de vida influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021; en donde se presenta el factor de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.444 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. De acuerdo a la definición de Poelmans S. (2006), menciona, indican que sus características más evidenciales sobre el concepto de salario emocional se describen por un lado con la percepción que tiene el trabajador con respecto a lo que merece por un trabajo realizado, el colaborador identifica la clasificación del beneficio que se le brinda en base a los elementos emocionales y recompensas que le origina un costo en la organización. Por lo tanto, Andrade V. (2017) en su trabajo de investigación titulado “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 para optar el grado de magister en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Tecnológica de Equinoccial- Quito Ecuador. Tuvo como objetivo principal Determinar el salario emocional y la satisfacción laboral en las gerentes de zona, las cuales tienen la función de alcanzar un buen ranking de ventas, esto quiere decir que cada gerente de zona tiene a cargo un grupo de socias empresarias, las mismas que tienen un grupo de consultoras (personas que venden puerta a puerta los catálogos de productos cosméticos), por lo que esto se realiza por escala de responsabilidades, teniendo una organización vertical. Teniendo como resultados que en la variable de salario emocional, entre aspectos que se analizaron

como: condiciones suficientes para que el colaborador esté a gusto, condiciones ambientales, compañerismo, condiciones de trabajo y familia, compensación psicológica y calidad de relación con el jefe, el factor que tuvo mayor participación con el 76% que están de acuerdo y un 16% que totalmente de acuerdo, dando un total del 92% es el uso de la cuponera Belcorp ante alguna emergencia familiar, contribuye a mejorar su salario emocional, tomando este aspecto importante para el bienestar emocional de las gerentes de zona, de igual manera, en la variable de satisfacción laboral se analizó en diferentes aspectos como: retribución salarial, ambiente de trabajo, y condiciones de trabajo, ante lo cual, se obtuvo diferentes factores con mayor participación, como: la comunicación es adecuada en el equipo de trabajo, el reconocimiento por parte del jefe al alcanzar nuevos objetivos, el apoyo y colaboración que reciben por parte de su equipo de trabajo, al igual que la participación y ambiente de trabajo, lo cual contribuye a garantizar la satisfacción laboral de las gerentes de zona, de igual manera se indicó que hay correlación entre las dos variables de estudio. En cuanto a las conclusiones se indica el mayor número de porcentaje en participación por parte de las gerentes de zona tanto en el salario emocional como en la satisfacción laboral, pero hay valores que se deben tomar en cuenta ya que los ítems de salario emocional, que a continuación se darán a conocer, son ítems que tienen una correlación, incidiendo en aspectos de satisfacción laboral, por lo que se debe establecer un plan de acción y mejorar aspectos para una mejor correlación, garantizando el bienestar y mejora de la gerente de zona en las variables antes mencionadas de estudio, es así que tenemos lo siguiente, en cuanto al salario emocional, hay que establecer medidas para que las capacitaciones continuas que se brindan a las gerentes de zona tengan una relación directa con su salario emocional, para que sea parte de su crecimiento y desarrollo personal, ya que el 22% no está de acuerdo con este punto, de igual manera el 28% no está de acuerdo en que las instalaciones o áreas de trabajo tengan una relación con su salario emocional al brindarle comodidad y facilitar el desarrollo de actividades, siendo este punto importante para mejorar sus resultados, de igual manera el 18% no está de acuerdo en que su salario emocional está siendo beneficiado en cuanto al bienestar físico y emocional en las condiciones laborales que brinda la empresa, siendo este punto importante para el desarrollo de actividades y el bienestar de la gerente de zona, en cuanto a la satisfacción laboral el 30 % no está de acuerdo en que el pago que reciben

es de forma adecuada, en comparación con la competencia por lo que la satisfacción de las gerentes de zona no está siendo en su totalidad.

**Con respecto al objetivo específico 3** que fue determinar en qué medida el bienestar psicológico influye en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021; en donde se presenta el factor de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.658 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. De acuerdo Rodríguez H (2018) en su trabajo de investigación titulado “Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”, tesis para optar el título profesional en Administración. Tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre el Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Teniendo como los resultados se obtuvo lo siguiente: se evidencia que el nivel que predomina en la variable salario emocional, es el nivel regular con un 46 % (57 trabajadores), seguido del nivel bueno con un 45% (55 trabajadores) mientras que el 9% (11 trabajadores) manifestaron el nivel deficiente. Algo similar ocurre con la variable rendimiento laboral en la que predomina el nivel bueno con un 50 % (62 trabajadores) seguido muy de cerca del nivel regular con un 49% (60 trabajadores) mientras que el 1% (1 trabajador) se encuentran muy disconforme en el nivel deficiente. De los resultados obtenidos, el 9% de los encuestados respondieron la falta de compromiso de la empresa para sus trabajadores y un 46% señalaron su indiferencia sobre la variable salario emocional trayendo consigo una baja productividad en la empresa debido al desazón en el rendimiento laboral. De los resultados obtenidos, el 5% de los encuestados de la empresa Makro señalan que no se realizan actividades para contribuir en su desarrollo profesional, sin embargo, un 59% de los encuestados señalan que si se brindan oportunidades de desarrollo y que identifican liderazgo en su respectivo jefe inmediato lo cual contribuye a la formación profesional del colaborador de la empresa; solo el 2% de los encuestados señala que la empresa Makro no considera dentro la jornada laboral horarios flexibles además de mencionar que no se preocupan por la salud de sus colaboradores y de que no contribuye a la integración familiar. Mientras que un 48% de los encuestados muestran su indiferencia antes estos indicadores. Finalmente, un 50% reporta que la empresa si muestra preocupación por su salud e integración familiar; el 9% de los encuestados de la empresa Makro nos señala que los compañeros de trabajo no

fomentan la solidaridad y no existe el trabajo en equipo por lo tanto no se cumplen las metas en la organización. Además, señalan que a el 58% de la fuerza laboral le es indiferente estos indicadores esenciales para el desarrollo de la empresa. Por otro lado, el 33% considera que en la empresa si existe el compañerismo y trabajo en equipo. En cuanto a las conclusiones se obtuvo lo siguiente: respecto al objetivo general, demuestra que existe relación significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Respecto al objetivo específico 1, demuestra que existe relación significativa entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Respecto al objetivo específico 2, demuestra que existe relación significativa entre el balance de vida y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

Se establece que la oportunidad de desarrollo influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021, esto se corrobora por medio de la estadística de Rho de Spearman cuyo coeficiente es un valor de 0.559 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. Esto implica que a medida que la municipalidad brinda capacitaciones periódicamente se lograra cumplir los objetivos y metas programados en su trabajo en el tiempo menos posible

Se establece que el balance de vida influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021, esto se corrobora por medio de la estadística de Rho de Spearman cuyo coeficiente es un valor de 0.444 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. Esto implica que a medida que la Municipalidad organiza actividades recreativas de integración será mayor las buenas relaciones y el fomento del dialogo

Se establece que el bienestar psicológico influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021, esto se corrobora por medio de la estadística de Rho de Spearman cuyo coeficiente es un valor de 0.658 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de 0.000. Esto implica que a medida que la Institución otorgue algún tipo de reconocimiento o agradecimiento, monetario o no monetario, aumentara la satisfacción del rol que desempeña.

Por lo expuesto

Se establece que el salario emocional influye significativamente en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021, esto se corrobora por medio de la estadística de Rho de Spearman cuyo coeficiente es un valor de 0.812 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de 0.000.

## **6.2. Recomendaciones**

Actualizar y gestionar sus programas de capacitación con el propósito de fortalecer las capacidades y habilidades del personal propiciando un eficiente desempeño laboral.

Realizar de manera periódica actividades recreativas de integración para fomentar la confianza, la comunicación e involucramiento del personal para la buena sociabilización entre ellos.

Realizar mejoras al ambiente de trabajo para que haya comodidad y las mínimas condiciones, asimismo de proporcionarles incentivos monetarios y no monetarios para que así el personal pueda desempeñarse de manera satisfactoria

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes bibliográficas

Molina, L. & Racero, V. (2017) en su trabajo de investigación “Percepción de salario emocional del personal de una empresa del sector industrial en la ciudad de Pereira”

Andrade V. (2017) en su trabajo de investigación titulado “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”

Carrillo J. (2016) en su trabajo de investigación titulado “El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S”.

Suarez D. y Cuya R. (2019) en su trabajo de titulación titulado “Relación Entre el Salario Emocional y la Eficiencia de la fuerza laboral de una Entidad Financiera Pública de Lima, 2018”.

Rodríguez H (2018) en su trabajo de investigación titulado “Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”.

Yanac J. (2017) en su trabajo de investigación titulada “La Motivación Organizacional y el Rendimiento Laboral De La fuerza laboral De La Municipalidad Distrital De Huaura Periodo 2017”.

Guerrero, K. (2016). Salario emocional y el mejoramiento de la productividad. (Tesis) Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15165?mode=full>

Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. [en línea]. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>, recuperado: 03 de septiembre de 2014.

Moreno, L. y 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) Recuperado de: <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/664>

Muñoz, J. El Salario Emocional: más allá de la Nómina (2017) Recuperado de: <https://www.refruiting.com/single-post/Salario-Emocional-mas-alla-de-un-Buen-Sueldo>.

Gay Francisco (2006), El Salario Emocional clave para reducir el estrés, Fuente: Gestión Práctica de Riesgos Laborales, pág. 44, Recuperado: <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>, (accedido, 16/08/2016).

Gómez Claudia, (2011), El Salario Emocional, Borrador de Administración #47, Colegio de Estudios Superiores de Administración, Recuperado:<http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/291/1/BI47.pdf>, (accedido 15/08/2016)

Burgos, G. P., Molestina, M. S., & Castro, R. M. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las empresas privadas con fines de lucro.

Durán, M. (2015) “Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral”, Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. Recuperado el 03 de enero del 2019 de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>

Gay, F. (2006). El Salario emocional, clave para reducir el estrés. [Artículo]. Universidad de Navarra, España. Recuperado el 02 de Octubre de <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>.

Villarroya, M. (2012). Las prácticas de recursos humanos y el rendimiento organizacional. Un estudio contextualizado en la administración local catalana. Recuperado de EBSCOhost. (Acceso N° 12472596

## ANEXOS

### ANEXO A

#### Instrumentos de recolección de datos

##### Estimado (a) Usuario (a)

El presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar datos con respecto a las variables de estudio relacionado al **Salario emocional y rendimiento laboral de la fuerza laboral de la Municipalidad Distrital de Huaura**, para la misma pedimos que sea sincero en sus respuestas, respondiendo cada uno de los Ítems, ya que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

#### 1. Marque con una (X) una de las alternativas propuestas

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE X: SALARIO EMOCIONAL						
N°	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	1	2	3	4	5
1	¿La municipalidad brinda capacitaciones periódicamente?					
2	¿La municipalidad se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal?					
3	¿Te facilitan la oportunidad de hacer una línea de carrera dentro de la municipalidad?					
N°	BALANCE DE VIDA	1	2	3	4	5
4	¿Dependiendo de tus funciones, manejas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo?					
5	¿La municipalidad organiza actividades donde puedas integrar a tu familia?					
6	¿La Municipalidad organiza actividades recreativas de integración?					
N°	BIENESTAR PSICOLOGICO	1	2	3	4	5
7	¿Sientes que recibes algún tipo de reconocimiento o agradecimiento, monetario o no monetario, por parte de					

8	¿En su área de trabajo hay una buena relación laboral?					
9	¿La Institución realiza actividades de integración y motivación de forma periódica?					

## 2. Marque con una (X) una de las alternativas propuestas

Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE Y: RENDIMIENTO LABORAL						
N°	MOTIVACION LABORAL	1	2	3	4	5
1	¿Cuándo realiza sus trabajos se sientes satisfecho con el rol que desempeñas?					
2	¿Los incentivos que recibe son suficientes para cubrir sus expectativas y mantenerlo motivado?					
3	¿Usted es persistente al momento de lograr sus objetivos laborales?					
N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
4	¿Ud. considera que está alcanzando los objetivos y metas programados en su trabajo en el tiempo menos posible?					
5	¿Ud. considera que los objetivos de la organización están claros y son aceptados por todos?					
6	¿Ud. considera que se toman decisiones en el tiempo menos posible?					
N°	COMPETENCIA LABORAL	1	2	3	4	5
7	¿Ud. siente que sus conocimientos están en constante prueba con respecto a sus compañeros?					
8	¿Ud. Cree que su capacidad demostrada es de un nivel superior a los demás?					
9	¿Cree que el puesto que ocupa está orientado al logro de sus objetivos desde su punto de vista?					

## ANEXO B. VALIDACION Y CONFIABILIDAD

### Validación de instrumento

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.821). Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,817
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl	595,259 105
	Sig.	,000

### Confiabilidad del cuestionario

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.948 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	15