

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA AVANTGARD HUAURA 2020**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

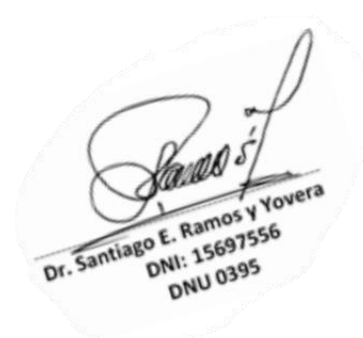
PRESENTADO POR:

Bach. FLOR ELIZABETH VARGAS ORBEGOSO

Bach. WENDY ESTEPHANY ROCA ESPINOZA

ASESOR:

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA



HUACHO – PERÚ

DEDICATORIA

A nuestras familias por el amor brindado día a día, por el infinito apoyo, impulso y motivación para que cumplamos cada uno de nuestros sueños.

A las personas que nos brindaron sus conocimientos para que este trabajo de investigación sea posible.

Finalmente queremos dedicar esta tesis a nuestras amigas, por apoyarnos cuando más las necesitamos y extendernos sus abrazos en momentos difíciles.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por habernos abierto las puertas para estudiar la carrera de Administración, así como también a los diferentes docentes que nos brindaron sus conocimientos.

A nuestro asesor Santiago Ernesto Ramos y Yovera por habernos apoyado durante todo el proceso de la realización de la tesis, con su capacidad, conocimiento científico y a todas las personas que sumaron a que este trabajo de investigación se realice de manera exitosa. A nuestros padres por su apoyo incondicional durante todos estos años, sus palabras ante cada obstáculo fueron alicientes para poder continuar con nuestros objetivos y seguir firmes.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio.....	5
1.6 Viabilidad del estudio	5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación.	6
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional	6
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	8
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Definición conceptual	18
2.4. Hipótesis de la investigación	20
2.4.1. Hipótesis general.....	20
2.4.2. Hipótesis específicas.....	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño Metodológico	21
3.2 Población y muestra	22
3.3. Operacionalización de las variables.	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	25
3.5. Técnicas para el procedimiento de la información.	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	27
4.1 Resultados descriptivos	27
4.1.1 Variable salario emocional	27
4.1.2 Variable desempeño laboral	32
4.2 Contrastación de hipótesis	37
4.2.1 Prueba de normalidad	37

4.2.2 Planteamiento de la hipótesis general	38
4.2.3 Planteamiento de la hipótesis específica.....	39
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	43
5.1 Discusión de resultados	43
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	50
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
7.1 Fuentes documentales	51
7.2 Fuentes bibliográficas	51
7.3 Fuentes hemerográficas	53
7.4 Fuentes electrónicas	54
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Salario emocional	27
Tabla 2. Flexibilidad de tiempo	28
Tabla 3. Lugar de trabajo.....	29
Tabla 4. Balance vida/trabajo	30
Tabla 5. Desarrollo personal.....	31
Tabla 6. Desempeño laboral	32
Tabla 7. Competencia personal.....	33
Tabla 8. Competencia tecnológica.....	34
Tabla 9. Competencia metodológica.....	35
Tabla 10. Competencia social.....	36
Tabla 11. Prueba de normalidad	37
Tabla 12. Prueba de Rho Spearman entre Salario emocional y desempeño laboral	38
Tabla 13. Prueba de Rho Spearman entre Salario emocional y competencia personal	39
Tabla 14. Relación entre Salario emocional y competencia tecnológica	40
Tabla 15. Relación entre Salario emocional y competencia metodológica	41
Tabla 16. Relación entre Salario emocional y competencia social.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación.	22
Figura 2. Salario emocional	27
Figura 3. Flexibilidad de tiempo.....	28
Figura 4. Lugar de trabajo.....	29
Figura 5. Balance vida/trabajo	30
Figura 6. Desarrollo personal.....	31
Figura 7. Desempeño laboral	32
Figura 8. Competencia personal	33
Figura 9. Competencia tecnológica.....	34
Figura 10. Competencia metodológica	35
Figura 11. Competencia social.....	36

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. En lo metodológico, la investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Para el estudio se consideró una población de 37 trabajadores del colegio Avantgard, y se usó como muestra a todos los integrantes de la población. Los resultados evidenciaron que el coeficiente es de 0,683 de la prueba de Rho Spearman, con un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular), lo cual evidenciaría que entre el salario emocional y el desempeño laboral hay una correlación positiva media. Por consiguiente, se concluyó que existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Palabras claves: Salario emocional, Desempeño laboral, Institución educativa.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship between emotional salary and job performance in the staff of the private educational institution Avantgard Huaura 2020. Methodologically, the research is of a basic type, correlational level, non-design. experimental and quantitative approach. For the study, a population of 37 workers from the Avantgard school was considered, and all members of the population were used as a sample. The results showed that the coefficient is 0.683 from the Rho Spearman test, with a significance level of 0.000 (calculated p) which is less than 0.05 (tabulate p), which would show that between the emotional salary and the job performance there is a medium positive correlation. Consequently, it was concluded that there is a relationship between emotional salary and job performance in the staff of the private educational institution Avantgard Huaura 2020.

Keywords: Emotional salary, Job performance, Educational institution.

INTRODUCCIÓN

En estos últimos años se ha nacido el interés por comprender la influencia del salario emocional en el desempeño laboral, ya que los hechos que suceden en el ámbito laboral con temas económicos y empresariales, repercuten en el rendimiento y la calidad de vida de las personas; entonces, los procesos de elección del trabajador, tienen que ser muy calificados para cooperar en la sostenibilidad y estabilidad de la compañía en el mercado de producción o servicios al que se labora. Por ello el estudio se propuso determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Para alcanzar el objetivo el estudio se desarrolló en base a los siguientes capítulos:

Capítulo I. Se muestra la realidad problemática, la formulación de los problemas, objetivos, justificación y delimitación de investigación.

Capítulo II. Se encuentra los antecedentes de estudio y las bases teóricas, los cuales impulsan a fundamentar la investigación. También se detalla la hipótesis y definición de los términos más importantes.

Capítulo III. Se muestra la metodología, población y muestra, técnicas e instrumento de recojo de datos y se explica los procedimientos a las que serán sometidas los datos.

Capítulo IV. Se precisa los resultados inferenciales de la investigación.

Capítulo V. Se muestra la discusión de los resultados que se encontraron en el presente estudio con el de otros investigadores.

Capítulo VI. Se detalla las conclusiones y las recomendaciones que están orientadas a brindar alternativas de solución.

Capítulo VII. Se detalla las referencias bibliográficas consultadas durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En estos últimos años, en el surgimiento de la globalización ha generado que exista mayor competitividad entre las organizaciones, es por ello, que las personas que vienen dirigiendo empresas están en la constante búsqueda de mecanismos para enfrentar el posicionamiento en el mercado, lograr los objetivos propuestos, potenciar su sistema productivo, entre otros factores que permitan un mejor rendimiento de la institución. Ante ello, surge el salario emocional como herramienta para contar con empleados más motivados y satisfechos con su trabajo lo que implicaría mejores índices de productividad (Rodríguez, 2020).

Sin embargo, son pocas las organizaciones que implementan o practican el salario emocional en sus operaciones, según Castillo, Pardo, Pérez y Ortiz (2017), en Colombia, los empleados de las empresas no tienen idea de lo que es el salario emocional; ello ocasiona un alto nivel de rotación pues ni los altos sueldos puede satisfacer a los empleados, quienes buscan mejores condiciones de trabajo.

Sin dejar de lado el asunto en las organizaciones, para Espinoza y Toscano (2020), en México, por causas financieros y económicos existen compañías que presentan dificultades para aumentar sus gastos, por lo que el salario emocional se posiciona como una alternativa para optimizar el estado emocional de los empleados.

Según Gay (2006), los salarios emocionales definitivamente es una gestión que fortalece la motivación intrínseca, por ende, tendrá repercusiones sobre desempeño o productividad en los colaboradores. Por otro lado, las empresas de España, gestionan el salario emocional para prevenir el estrés y ansiedad en los colaboradores, en principio, este factor permite reaccionar a la persona ante cambios y contingencias del entorno.

En el Perú, explica Rodríguez (2020), las empresas nacionales se encuentran en constante búsqueda de rentabilidad y eficiencia en sus actividades, para ello impulsan distintas estrategias para mejorar principalmente los beneficios no monetarios. Según sus conclusiones el 60% de las personas con trabajos prioriza el salario emocional al económico.

Por otro lado, Barrón (2020), afirma que en las organizaciones peruanas existe un alto nivel insatisfacción laboral, ello se demuestra por el alto nivel de rotación que hay en las instituciones, generando grandes pérdidas económicas y de tiempo. Por otro lado, el salario emocional aún es desconocido por muchas instituciones como estrategia para que los empleados desempeñen muy bien sus roles en las instituciones que laboren.

González y Subaldo (2015), resaltan que el desempeño profesional estará influenciado por las experiencias en el entorno, entonces, si estas son negativas llevaran al empleado a un estado de insatisfacción que con frecuencia ocasionan el desgaste y afecta la felicidad hacia el trabajo. Ello se agrava cuando en la institución no existe el salario emocional que pueda contrastar tales episodios, hecho que es recurrente en muchas instituciones del Perú.

En el caso del Colegio Avantgard, sede Huaura, en mi experiencia como trabajador administrativo, me ha permitido observar que el salario emocional² como² estrategia puede ser aplicado en la institución; más aún cuando los empleados presentan dificultades para brindar un desempeño óptimo en sus actividades pues casi nunca se alcanzan los objetivos esperados, una de las causas puede ser la insatisfacción con su trabajo o con su institución, en su mayoría, se muestran incómodos y ello repercute en la forma de trabajar y sobre todo en la identificación con su centro de trabajo.

Así mismo, se puede observar que en la institución existe personal descontento pues consideran que su ámbito de trabajo es inadecuado, los horarios son rígidos,

difícilmente aceptan los permisos solicitados, el personal no presencia algún reconocimiento por su trabajo bien ejecutado o las horas extras que realiza para concretar sus tareas, así mismo, se evidencia la falta de compromiso por alcanzar objetivos. Si en la institución no se pone énfasis en instaurar y/o mejorar su gestión incluyendo el salario emocional, seguirá contando con el mismo desempeño que ofrecen sus empleados, producto de la insatisfacción y desmotivación ocasionado por la falta de reconocimiento, condiciones de trabajo inadecuadas y poca comprensión a los problemas personales.

Es por tal motivo que el presente estudio pretende demostrar que el salario emocional puede tener efectos sobre el nivel de desempeño laboral que vienen suscitando en el Colegio Avantgard.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?
- b) ¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?
- d) ¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.
- b) Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.
- c) Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.
- d) Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El trabajo de investigación uso teorías sobre salario emocional y desempeño laboral para probar la relación entre las dos variables mencionadas, todo ello mediante procesos de investigación científica; a su vez se empleó conceptos e informaciones de autores que han desarrollado temas relacionados al de nuestra investigación. Toda la información recolectada sirvió como fuente teórica para futuras investigaciones que abarquen el mismo tema del estudio. Así mismo, aportó con información y conocimientos sobre la prevalencia de la relación del salario emocional y desempeño laboral.

1.4.2 Justificación práctica

El estudio fue útil para resolver problemas relacionados al desempeño laboral de la I.E.P. Avantgard, permitiendo a los administrativos tomar medidas estratégicas para aumentar el desempeño laboral de sus colaboradores, pues la investigación propuso acciones o medidas para actuar sobre el salario emocional promoviendo de esa manera en los colaboradores un mayor desempeño laboral y compromiso con la institución.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Institución Educativa Privada Avantgard, que se encuentra ubicado en Av. Peralvillo 2600, distrito de Santa María, provincia de Huaura.

1.5.2 Delimitación temporal

El estudio se desarrolló desde el mes de septiembre del año 2020 hasta abril del año 2021.

1.6 Viabilidad del estudio

Este proyecto de investigación fue viable, ya que se tuvo todos los recursos y materiales necesarios para su desarrollo. En otras palabras, los investigadores tuvieron los recursos económico suficientes, para solventar los gastos que se presentaron, como también, con el acceso a la información necesaria para el progreso del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes a nivel internacional

Espinoza y Toscano (2020) realizaron un estudio sobre: “Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral” (México); tuvo como objetivo presentar los resultados de la revisión literaria a nivel internacional sobre los beneficios de la implementación del salario emocional. Para la obtención de resultados se realizaron por medio de artículos de investigación. Los resultados demostraron que los elementos de salario emocional cuando se aplica correctamente se logran resultados favorables para la organización, permitiendo también que los trabajadores tengan una orientación más establecida, y así puedan estar más estables y no estar realizando cambios de áreas. En ese sentido, se concluyó que el salario emocional es un elemento fundamental en las organizaciones para elevar el rendimiento, motivación y la productividad del trabajador.

Muñoz y Robles (2019) realizaron un estudio sobre: “Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos” (Ecuador); tuvo como objetivo evaluar la asociación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en el área de emergencia. Su metodología fue el diseño no experimental y mediante una metodología inductiva-deductiva; la muestra estuvo conformada por 163 sujetos. Los resultados demostraron que en el personal de enfermería del área de emergencia si existe una relación entre el salario emocional y el desempeño laboral. Se concluyó que, el salario emocional se relaciona directamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Público de la Provincia de los Ríos.

Díaz, Espinoza y Palacios. (2017) realizaron un estudio sobre: “Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano”; tuvo como objetivo conocer acerca de los beneficios que brinda la existencia de un salario emocional en la empresa Fondeargos. Su metodología fue tipo descriptiva y método deductivo. Se aplicó como instrumento el cuestionario en base a la escala de Likert, y la muestra estuvo conformada por 10 personas. Los resultados demostraron que al existir elementos que conforman el salario emocional, les permitió desarrollar mejores condiciones laborales y mejorar su calidad de vida, además percibieron que existe un equilibrio entre la labor que desempeñan y la retribución. Se concluyó que el salario emocional es más efectivo y conlleva a que se sientan motivados en realizar constantemente innovaciones o propuestas que aporten al desarrollo de la organización.

Hernández y Caldas (2017) realizó un estudio sobre: “Percepción del salario emocional en los colaboradores del área Tax & Legal en Deloitte Bogotá” (Colombia); tuvo como objetivo identificar la percepción que tienen los colaboradores del área de Tax & Legal en Deloitte acerca del salario emocional que permitan realizar los ajustes al programa “Estar Bien”. Su metodología fue tipo descriptivo y enfoque mixto. La muestra fue constituida por 18 colaboradores, para lo cual su instrumento fue IDCO. Los resultados indicaron que los colaboradores tuvieron una actitud normal en lo que respecta al salario emocional, siendo la competencia social, representada por el trabajo en equipo que tuvo una fuerte percepción ya que los colaboradores aprecian estar presentes en la toma de decisiones y la planeación de los objetivos. Finalmente, se concluyó que los colaboradores están satisfechos al pertenecer a los programas de compensación y bienestar adicionales que ofrece el Área de Tax y Legal en Deloitte Bogotá.

Padilla (2016) realizó un estudio sobre: “El salario emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de

la Meritocracia” (Ecuador); tuvo como objetivo determinar de qué manera incide la aplicación de un sistema de salario emocional en la motivación laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia. Su metodología fue el diseño no experimental, nivel correlacional y transversal; su muestra fue conformada por 45 trabajadores, de las cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que al aplicarse la propuesta del salario emocional surge el trabajo en equipo donde cooperan los colegas y líderes, teniendo así una relación de competencia social. Se concluyó, que al aplicarse los componentes de salario emocional en el Instituto Nacional de la Meritocracia es percibida por la mayoría de trabajadores y también influye positivamente en la participación activa en equipo.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Julca (2020) realizaron un estudio sobre: “Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Neptunia S.A. – Paita, 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en la empresa de estudio. Su metodología fue tipo cuantitativo, correlacional y diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 101 colaboradores, se les aplicó como técnica la encuesta y la entrevista; los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de entrevista. Los resultados determinaron que, si existe una relación entre salario emocional y las competencias de métodos que emplea los trabajadores, ya que, un gran porcentaje (76,7%) refirió que sienten que tuvieron un buen salario emocional y que eso fue un reflejo de la metodología que emplean. Se concluyó que, si existe relación significativa entre el salario emocional y la competencia metodológica que emplean los colaboradores de la empresa Neptunia, influyendo así el salario emocional de manera significativa en un mejor desempeño no solo de tarea, sino también en un mejor desempeño proactivo, adaptativo y contextual.

Corvera (2019) realizó un estudio sobre: “Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y crédito nuestra Señora del Rosario oficina principal Cajabamba año 2019”, tuvo como objetivo evaluar si existe asociación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los colaboradores de una entidad. Su metodología fue el diseño no experimental y nivel descriptivo – correlacional; su muestra fue constituida por 55 colaboradores; utilizando como instrumento el cuestionario en base a la escala de Likert. Los resultados determinaron que, si existe relación entre el salario emocional y el empleo de tecnología por parte de los trabajadores, esto se refuerza brindando beneficios al colaborador de una empresa, que se complementa necesariamente con premios, felicitaciones, capacitaciones, etc. Finalmente, se concluyó que, si existe una relación positiva moderada en el salario emocional y la competencia tecnológica de los colaboradores de cooperativa de ahorro y crédito nuestra Señora del Rosario.

Navarro (2019) realizó un estudio sobre: “Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2019”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores del lugar de estudio. Su metodología fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal de nivel correlacional; con una muestra que estuvo constituida por 39 colaboradores de la municipalidad de estudio; se les aplicó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. Los resultados determinaron que no existe una relación entre salario emocional y el desempeño laboral, esto demostrado con la prueba Rho de Spearman=-0.089. Se concluyó que no existe relación significativa entre salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del D.L. N° 728 de la municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2019.

Rodríguez (2019) realizó un estudio sobre: “Salario emocional y rendimiento laboral

en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Salario emocional y rendimiento laboral en la empresa de estudio. Su metodología fue tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, cuyo diseño fue no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 123 colaboradores, se les aplicó como instrumento la encuesta. Los resultados determinaron que, si existe una relación entre salario emocional y el rendimiento laboral, esto demostrado con la prueba Rho de Spearman=0.596. Se concluyó que, si existe una relación significativa positiva moderada entre el salario emocional y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita.

Terán (2017) realizó un estudio sobre: “Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral”, tuvo como objetivo esclarecer la importancia del salario emocional y su relación con el desempeño laboral. Los datos para la obtención de resultados fueron obtenidos de artículos de investigación. Los resultados demostraron que si existe una relación directa entre el salario emocional y el desempeño laboral, ya que el salario emocional está en proceso de ser un motivo para que el trabajador se sienta más cómodo en su lugar de trabajo y así se evita el estrés y se incrementa la rentabilidad laboral. Se concluyó que, los beneficios del salario emocional influyen positivamente en el desempeño laboral del trabajador.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Salario emocional

En los últimos años, gran porcentaje de las empresas han buscado la satisfacción de sus trabajadores hacia su trabajo, cuestión que está involucrada con otros componentes como la motivación y compromiso; sin embargo, todo consistiría en incrementar las remuneraciones económicas como contraprestación del trabajo que se desempeña. Ante ello, surge el factor salario emocional que según muchos autores se define de la siguiente forma.

Según Gómez (2011), el salario emocional contemplaría todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos. Desde el punto de vista de Poveda, Suraty y Mackay (2017), se entiende al salario emocional como todas las retribuciones que necesariamente no son económicas que los colaboradores pueden recibir de una organización o empleador. Todo ello con el objetivo de incrementar de forma positiva la productividad, además de satisfacer las necesidades individuales, familiares y laborales.

En esa misma línea Villar (2017) indica que el salario emocional son las remuneraciones no económicas que los colaboradores reciben de su empleador para satisfacer su necesidad personal, familiar y profesional.

Contar con empleados con mejor retribución emocional según Gonzales (2017), genera beneficios en la organización, pues ayuda a retener el talento, incrementa la motivación y compromiso de los empleados.

Dentro del contexto empresarial, para Rubio y Varón (2018), el salario emocional debe ser parte del funcionamiento propio de una organización, donde los comportamientos de los trabajadores deben protegidos por los directivos.

A. Beneficios del salario emocional

De acuerdo a Gómez (2011), existe una serie de beneficios que se obtienen a partir de gestiones relacionadas al salario emocional, ello permite aumentar la productividad y también la competitividad de la empresa. Así los principales beneficios son los siguientes:

- **Reconocimiento personal y laboral.** Exteriorizar la estima hacia los trabajadores que vienen brindando buenas labores, evitando que decidan irse debido a la falta de reconocimiento a su labor (Gómez, 2011).
- **Incentivar a las personas.** Impulsar a los trabajadores a aportar a la empresa permite

eludir las posturas de aguardar a recibir alguna orden para recién actuar (Gómez, 2011).

- **Cultura y valoración del compromiso mutuo.** Fomentar la socialización y congruencia de cualidades corporativas es un factor que permite a los empleados estar más involucrados hacia su organización. (Gómez, 2011).
- **Planificación del trabajo.** Fomentar la interacción entre los empleados sobre las actividades con el propósito de dar estabilidad y organización entre las diferentes áreas. (Gómez, 2011).

B. Prácticas de salario emocional

De acuerdo a la literatura de Rubio y Varón (2018), existen algunas prácticas organizacionales que acotan al salario emocional, estos son:

Horarios flexibles: Respetar los horarios laborales permitidos que son las 8 horas sin ser tan rígidos al horario de ingreso y salida, los trabajadores tienen que cumplir con sus funciones.

Labores remotas: Realizar sus funciones laborales en otras instalaciones que no sean la empresa como desde el hogar, una cafetería u otro lugar.

Tiempo para temas personales: Existen temas de índole personal que no son factibles solucionarlos los fines de semana o días descanso, por tal motivo el trabajador compensa esa hora de ausencia en la que soluciona sus temas personales.

Plan de carrera: Cada vez más empresas lo utilizan para retener a sus empleados y darles la oportunidad de subir de altos ejecutivos de la empresa.

Capacitaciones: Son una buena inversión que es dirigida hacia los trabajadores y que beneficia a la empresa, además ya es obligatorio según dicta la ley. Se crea no solo para el transcurso de las labores diarias, sino también en idiomas, arte, deportes, etc.

Mentorías en liderazgo: Esta práctica se suma a la planificación de carrera que los ejecutivos junior asignan a los ejecutivos senior, para emprender un proceso de aprendizaje de 6 meses a 1 año.

Lugares de relajación: Es más continuo que muchas empresas están integrando áreas de relajación para sus empleados, entendiendo la importancia de estos lugares para la salud física, mental y emocional y propiciando mejores condiciones para el crecimiento y la productividad.

Eventos de bienestar: Hoy en día, la calidad de vida de los trabajadores se está priorizando, ya que las empresas están desarrollando programas de bienestar laboral y personal, promoviendo así la integración entre trabajadores, el entorno familiar y así generando un mejor ambiente de trabajo.

Beneficios sociales: Incluyen los planes de jubilación, seguros, becas para la educación de los hijos, costo de transporte y alimentación.

Actividades de voluntariado: Creado por el fondo de la empresa, empleado o colaborador, para permitir tiempo libre para realizar estas actividades de servicio.

Dimensión de salario emocional

Se dice que el salario emocional es cualquier manera de brindar una compensación, retribución, entre otros. Así, Cuartas (2014), propone las siguientes dimensiones para mejorar la productividad a través de las compensaciones emocionales.

Flexibilidad de tiempo. Supone que los horarios laborales deben ser flexibles, orientándose a las necesidades del personal dentro de un límite y el acuerdo del trabajador y la empresa. Los horarios flexibles permiten que un empleado trabaje en horas que difieren de los normales de ingreso y salida (Cuartas, 2014).

Lugar de trabajo. Se refiere a aquellas áreas laborales, edificadas o no, donde una persona permanece o transita por cuestiones laborales. Sin embargo, por estas áreas también

circula clientes, usuarios y diferentes públicos. Los lugares de trabajo también comprenden los locales de descanso, comedores, servicios higiénicos entre otras instalaciones (Cuartas, 2014).

Balance vida/trabajo. Es poder encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida cotidiana. La posibilidad de combinar ambos es algo que genera el bienestar tanto del trabajador como de su entorno familiar (Cuartas, 2014).

Desarrollo personal. También es conocida como la superación de la persona, se le define como un proceso de transformación donde una persona se adapta o adquiere nuevos pensamientos, que incluyen en nuevas actitudes y comportamientos (Cuartas, 2014).

2.2.2 Desempeño laboral

Para un buen desarrollo empresarial y para el establecimiento de funciones en las organizaciones, es fundamental contar con talentos suficientemente capacitados y calificados. De ahí, se da el significado del desempeño laboral, que según Chiavenato (2007), es el comportamiento de una persona en determinados trabajos. Este desempeño es situacional. Varía de persona a persona y depende de una multitud de factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción que dependen de los deseos individuales determinan el nivel de compromiso que una persona está dispuesta a asumir.

Robbins y Judge (2009), indican que el desempeño laboral en cierta medida está ligada a la capacidad de interactuar eficazmente con sus colegas y su jefe. Muchos empleados tienen excelentes habilidades sociales, pero otros necesitan capacitación para mejorarlas. Lo que incluye el escuchar mejor, comunicar ideas con mayor claridad y ser el miembro más eficaz de su equipo.

Por lo mencionado es fundamental que las empresas realicen una constante evaluación del desempeño. Según Deesler y Varela (2011), la idea de que las calificaciones

son solo un factor para mejorar el desempeño de los trabajadores no es nueva. Sin embargo, los gerentes de hoy a menudo se toman la naturaleza integrada de este proceso (establecer metas, capacitar a la fuerza laboral y, luego, evaluar y recompensar) mucho más en serio que en el pasado.

Por tal motivo, se miden con tres características:

Desempeño de tarea: se evalúa el trabajo individual del empleado, se basa en lo que produce, en el tiempo invertido y en el costo que genera.

Valores: estos son rasgos que todo trabajador posee, no necesariamente rasgos orientados al trabajo, sino rasgos específicos del trabajador.

Productividad: Son criterios que se centran totalmente en el trabajo que realizan, como la experiencia, el buen desempeño.

A) Fases del desempeño laboral

De acuerdo a Alveiro (2009), el procedimiento está determinado en tres fases que es recomendable cumplir cada año y que se plantean a continuación y se explican.

Fase 1: Planeación del desempeño. Es para los nuevos colaboradores, después que el colaborador entienda el funcionamiento del proceso, se debe de ejecutar una auto estimación de competencias organizacionales, funcionales y específicas, en otras palabras, gestionar un formato que cada organización debe planificar según la posición que estime evaluar y es proporcionado y explicado por el líder a cargo (Alveiro, 2009).

Fase 2: Seguimiento y acompañamiento. Esta fase tiene el propósito de monitorear y apoyar al colaborador para garantizar el cumplimiento de las metas y el progreso de las competencias. Este paso es vital en el proceso, ya que permite una retroalimentación continua y asegura que los acuerdos y planes permanezcan vigentes o se modifiquen en caso de organización o circunstancias, en particular (Alveiro, 2009).

Fase 3: Evaluación para el desarrollo. Esta fase debe ser ejecutado al final de cada semestre, por conveniencia se lleva a cabo en una sola sesión al comienzo del siguiente semestre al mismo tiempo que la fase de planificación. Esta fase involucra al colaborador y el líder para la verificación del cumplimiento de las metas y el nivel de competencia demostrado en relación a lo establecido en el plan de implementación, así también compartir, comunicar y conciliar aspectos favorables de manera constructiva y receptiva y para mejorar el desempeño que se evidenció y el nivel claro de competencia. (Alveiro, 2009).

B) Tipos de desempeño laboral

Según los criterios establecidos por Robins y Judge (2009), para calificar el desempeño de un empleado se tendrá que fijar en ciertos resultados de nivel individual, contextual y adaptativo. A partir de ello, el autor Ramírez (2013), propuso los siguientes tipos del desempeño laboral:

B.1) Desempeño de la tarea

Incluyen aquellas conductas de desempeño de las funciones de un puesto designado que contribuyen ya sea de manera directa o indirecta a la producción de bienes o en los servicios que se brinden en una organización. Es una dimensión del puesto que se ocupa en el trabajo, es decir, la correcta ejecución de las funciones en el trabajo (Ramírez, 2013).

- **Conductas intra-rol.** Son acciones estables en actividades que son incorporados en las descripciones formales de puestos de trabajo (Ramírez, 2013).
- **Conductas extra-rol.** Representan acciones que van más allá de los deberes formales del puesto. (Ramírez, 2013).

B.2) Desempeño contextual

Tiene en cuenta conductas que, al contribuir a la mejora del entorno psicológico y / o social en el que se desarrolla el trabajo, contribuyen al logro de las metas organizacionales.

Es un aspecto que va más allá de su propio lugar, ya que involucra acciones que optimizan el contexto en el que se realizan las tareas (por ejemplo, ayudar a los demás, proteger a la organización, etc.) (Ramírez, 2013).

- **Contexto social.** Las conductas crean un contexto social favorable en el que trabajar (Ramírez, 2013).
- **Contexto psicológico.** Se trata de estados emocionales que permiten el contacto interpersonal para acomodar el desarrollo de los procesos organizacionales (Ramírez, 2013).
- **Contexto organizacional.** Son conductas que ayudan a orientar la acción hacia el contexto inmediato que la organización tiene frente a ellos (Ramírez, 2013).

B.3) Desempeño adaptativo

La conducta adaptativa o ajuste efectivo debe ser tenido en cuenta ante situaciones cambiantes y / o adquiriendo habilidades para ser apto a nuevas demandas laborales. La diferencia de esta dimensión con las otras es que permite afrontar y adaptarse al carácter dinámico e imprevisible del trabajo actual (Ramírez, 2013).

- **Capacidad de enfrentar cambios.** Conductas en respuesta a cambios en solicitudes de trabajo; es decir, el grado en que las personas pueden mantenerse en la trayectoria de movimiento o destino (Ramírez, 2013).
- **Flexibilidad.** Conductas que facilitan el desapego de aprendizajes previos para aplicar otros nuevos (Ramírez, 2013).

B.4) Desempeño proactivo

Son conductas positivas o motivadoras dirigidas a anticipar desafíos o iniciar variaciones en el lugar de trabajo. El componente diferencial en esta dimensión es su carácter proactivo y autodirigido, que conlleva el empleo de la iniciativa personal y la incorporación de nuevos cambios en la forma de trabajar (Ramírez, 2013).

- **Iniciativa.** Las Conductas ayudan a orientar las acciones hacia el cambio y redefinir lo ya establecido (Ramírez, 2013).
- **Proyección al futuro.** Anticipar comportamientos para lograr las metas organizacionales (Ramírez, 2013).

Dimensiones de desempeño laboral

Según las apreciaciones de Chiavenato (2009), la valoración del desempeño posee un sentido amplio que está exento a nuevos paradigmas como:

Competencia personal. Implica la facultad que tiene el individuo en aprender, adquirir conocimientos y habilidades nuevas (Chiavenato, 2009).

Competencia tecnológica. Incluye los conocimientos del individuo sobre diferentes procesos técnicos que se requieren para el desempeño e incluye la versatilidad. (Chiavenato, 2009).

Competencia metodológica. Es la facultad de un individuo al tomar la iniciativa y aplicar acciones para resolver conflictos de diferentes situaciones. Es una actitud que busca resolver espontáneamente ciertos conflictos (Chiavenato, 2009).

Competencia social. Es una capacidad que permite a la persona relacionarse o interactuar con otras personas, así como busca el trabajo en equipo. (Chiavenato, 2009).

2.3 Definiciones conceptuales

Salario emocional

Poveda, Suraty y Mackay (2017), refiere que el salario emocional es lo que la empresa u organización entrega al trabajador como pago, el cual es una retribución no económica.

Flexibilidad de tiempo

Supone que los horarios laborales deben ser flexibles, orientándose a las necesidades del personal dentro de un límite y previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Los horarios flexibles permiten que un empleado trabaje en horas que difieren de los normales de ingreso y

salida (Gómez, 2011).

Lugar de trabajo

Se refiere a aquellas áreas laborales, edificadas o no, donde una persona permanece o transita por cuestiones laborales. Sin embargo, por estas áreas también circula clientes, usuarios y diferentes públicos. Los lugares de trabajo también comprenden los locales de descanso, comedores, servicios higiénicos entre otras instalaciones (Gómez, 2011).

Balance vida y trabajo

Supone encontrar el equilibrio entre el trabajo y la vida cotidiana. La posibilidad de combinar ambos es algo que genera el bienestar tanto del trabajador como de su entorno familiar (Gómez, 2011).

Desarrollo profesional

También es conocida como la superación de la persona, se le define como un proceso de transformación donde una persona se adapta o adquiere nuevos pensamientos, que incluyen en nuevas actitudes y comportamientos (Cuartas, 2014).

Desempeño laboral

En palabras de Chiavenato (2007), es el resultado del actuar del colaborador en el puesto dentro de una organización, la misma que varía dependiendo del colaborador, debido que personas cuentan con diversos factores que mejoran o disminuyen su comportamiento.

Competencia personal

Implica la capacidad que tiene la persona para aprender, adquirir conocimientos y habilidades nuevas (Chiavenato, 2009).

Competencia tecnológica

Involucra los conocimientos de la persona sobre diferentes procesos técnicos que se requieren para el desempeño e incluye la multifuncionalidad (Chiavenato, 2009).

Competencia metodológica

Implica competencias de una persona para tener iniciativa e implementar medidas orientadas a la solución de conflictos de diferentes situaciones. Es una actitud que busca resolver espontáneamente ciertos conflictos (Chiavenato, 2009).

Competencia social

Es una capacidad que permite a la persona relacionarse o interactuar con otras personas, así como busca el trabajo en equipo. (Chiavenato, 2009).

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

2.5.1 Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.
- b) Existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.
- c) Existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.
- d) Existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Según Ñaupas et al. (2014) definen a una investigación básica como un estudio que tiene como fin profundizar y confirmar teorías ya existentes, sin la necesidad de crear nuevas teorías.

Teniendo en cuenta el concepto de Ñaupas, la presente investigación fue de tipo básica, ya que su desarrollo fue mediante el uso de teorías y modelos ya existentes, en otras palabras, no se ha llegado a crear una nueva teoría.

3.1.2 Nivel de investigación

El estudio pertenece a las investigaciones de nivel correlacional. Hernández y Mendoza (2018), quienes indican que este tipo de estudios pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, dado que no se llegó a modificar la variable en estudio; sino que, solo se ha evaluado en su estado natural. Hernández y Mendoza (2018) definen a una investigación no experimental como el estudio en donde los investigadores no manipulan las variables para alcanzar los objetivos, en otras palabras, no se cambia las magnitudes de la variable uno para mejorar o disminuir la magnitud de la segunda variable.

La representación gráfica sería lo siguiente:

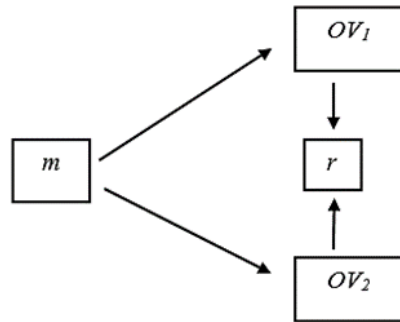


Figura 1. Diseño de investigación.
Fuente: Hernández et al. (2014).

Dónde:

M: Unidades de análisis.

OV1: Observación de *OV1*

OV2: Observación de la *OV2*

r: Coeficiente de correlación.

De acuerdo al periodo en que se ejecutó la investigación es de diseño no experimental, de corte transversal, pues se estudió las variables en un tiempo definido y único. (Hernández et al., 2014).

3.1.4 Enfoque de investigación

Es de enfoque cuantitativo, en vista que se empleó datos numéricos y pruebas estadísticas para contrastar la hipótesis de investigación y se siguió un proceso riguroso para cumplirlo (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Población y muestra

La población

La población del estudio estuvo conformada por 37 trabajadores del colegio Avantgard, el cual se encuentra ubicado en la Provincia de Huaura.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) sostienen que la muestra es una parte representativa de la población total, es una pequeña cantidad que se calcula estadísticamente para lograr que se cumpla con la representatividad del total de la población.

Debido a que la población presenta un tamaño reducido, se usó como muestra a todos los integrantes de la población, es decir, 37 trabajadores del colegio Avantgard.

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
SALARIO EMOCIONAL	Flexibilidad de tiempo	Trabajo remoto	1,2,3,4,5,6	Cuestionario <i>(Escala Likert)</i> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Horario flexible		
		Días libres		
		Jornada reducida		
		Salidas tempranas		
	Lugar de trabajo	Cafetería	7,8,9,10	
		Refrigerios		
	Balance vida/trabajo	Espacios de relajo	11,12,13,14	
		Vacaciones		
		Eventos bienestar		
Licencias				
Desarrollo profesional	Reconocimientos	15,16,17,18		
	Plan de carreras			
	Capacitaciones			
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia personal	Conocimientos	1,2,3,4,5	
		Habilidades		
	Competencia tecnológica	Soluciones técnicas	6,7,8,9	
		Equipos tecnológicos		
	Competencia metodológica	Iniciativa	10,11,12,13,15	
		Resolución de problemas		
	Competencia social	Interacción	15,16,17,18	
		Trabajo en equipo		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica empleada en el presente estudio fue la encuesta; esta elección fue basado en la definición de Carrasco (2008), el cual sostiene que es esta técnica como una técnica para la investigación social con excelencia por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella obtiene.

Instrumento

Carrasco (2008) define al cuestionario de la siguiente manera: “es esta técnica como una técnica para la investigación social con excelencia por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella obtiene.

Teniendo en cuenta lo descrito líneas arriba, la investigación llegó a utilizar como instrumento para la recolección de datos dos cuestionarios.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para comenzar se debe tener en cuenta que, el presente estudio pertenece a las investigaciones de enfoque cuantitativo, es por ello que, para analizar y procesar la información se hará uso de la estadística. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se procederá a realizar la validez de los instrumentos mediante el criterio V Aiken por juicio de expertos, posterior a ello, se efectuará la confiabilidad de los mismos mediante los estadísticos Coeficiente de Alfa.

Ya validado los instrumentos, se llegará a calcular las medidas de tendencia centrales tales como la moda y la media aritmética, a través de la estadística descriptiva; adicional a ello se usará las medidas de dispersión como la desviación estándar y la varianza. Después de ya haber procesado la información, se procederá a agrupar y ordenar la información en tablas de frecuencia (absoluta y relativa) y porcentajes, tanto para la variable salario emocional como para la variable desempeño laboral (Martagón y Celis de

la Rosa, 2009).

Terminando el procesamiento se aplicará el coeficiente de correlación de Spearman, con el fin de evaluar si el salario emocional se relaciona con el desempeño laboral en el colegio Avantgard.

Análisis descriptivo

Este análisis sirvió para conocer el comportamiento de las variables y sus dimensiones, que fueron representados a través de tablas y figuras, cada una con sus respectivas interpretaciones.

Análisis correlacional

Este análisis consistió en conocer el grado de relación que existe entre las variables, a través del coeficiente y/o significancia que se pudo obtener de la prueba de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Variable salario emocional

Tabla 1. *Salario emocional*

		N	%
Válido	Alto	4	10,8
	Moderado	27	73,0
	Bajo	6	16,2
	Total	37	100,0

En la tabla 5 se observa que, el 73% (27) del personal de la institución educativa privada AvantGard presenta un nivel emocional moderado, el 16,2% (6) nivel bajo y el 10,8% (4) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un salario emocional moderado.

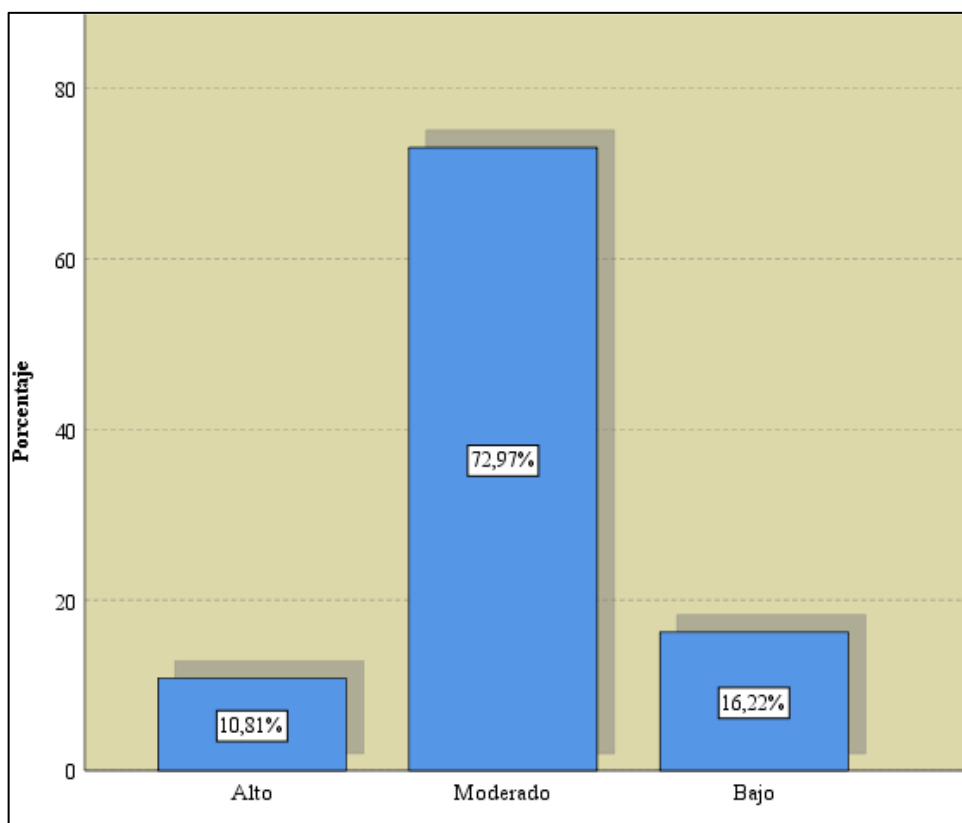


Figura 2. Salario emocional

4.1.1.1. Dimensiones del salario emocional

Tabla 2. *Flexibilidad de tiempo*

		N	%
Válido	Moderado	15	40,5
	Bajo	22	59,5
	Total	37	100,0

En la tabla 6 se observa que, el 59,5% (22) del personal de la institución educativa privada AvantGard presenta un nivel bajo de flexibilidad de tiempo y el, el 40.5% (15) nivel moderado. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel bajo de flexibilidad de tiempo.

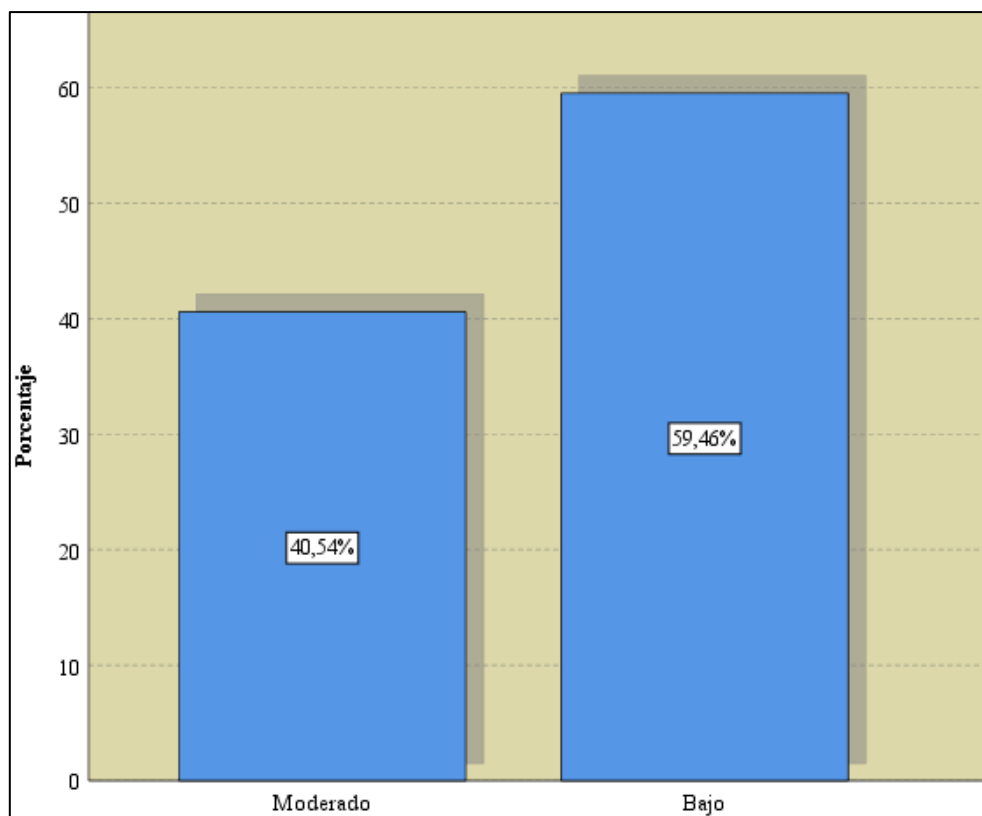


Figura 3. flexibilidad de tiempo

Tabla 3. *Lugar de trabajo*

		N	%
Válido	Alto	1	2,7
	Moderado	23	62,2
	Bajo	13	35,1
	Total	37	100,0

En la tabla 7 se observa que, el 62,2% (23) del personal de la institución educativa privada Avantgard presenta un nivel moderado en el lugar de trabajo, el 35,1% (13) nivel bajo y el 2,7% (1) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel moderado en el lugar de trabajo.

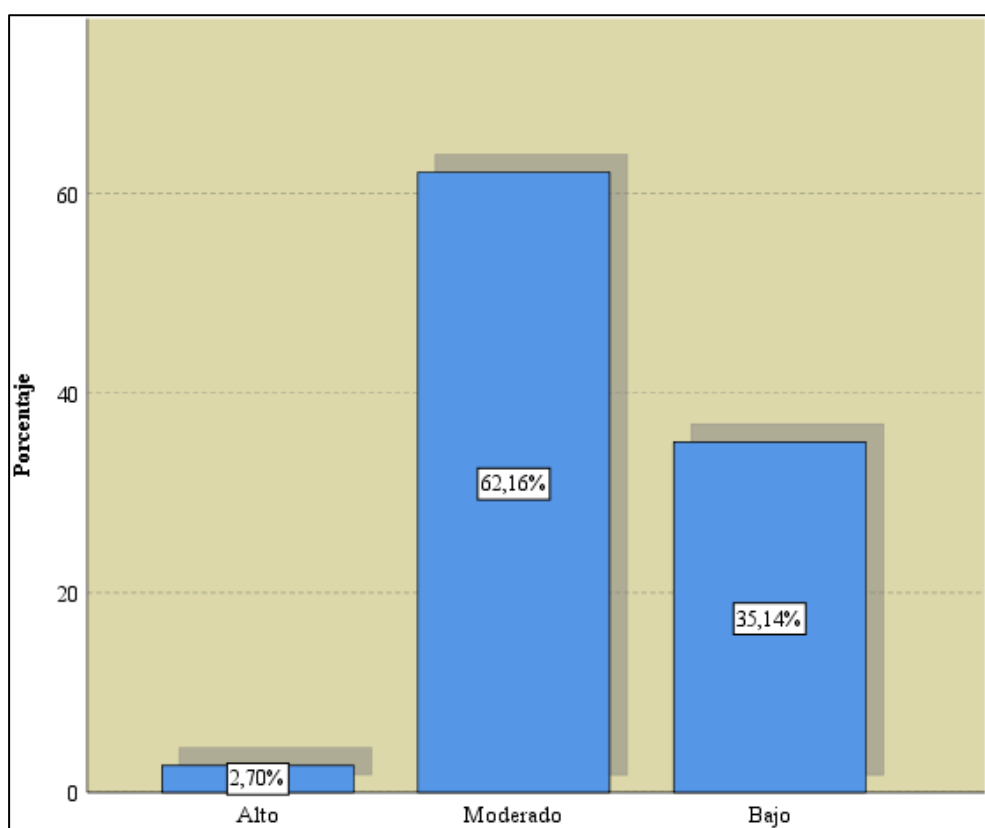


Figura 4. Lugar de trabajo

Tabla 4. *Balance vida/trabajo*

		N	%
Válido	Alto	18	48,6
	Moderado	16	43,2
	Bajo	3	8,1
	Total	37	100,0

En la tabla 8 se observa que, el 48,6% (18) del personal de la institución educativa privada AvantGard presenta un nivel alto en su balance de vida/trabajo, el 43,12% (16) nivel moderado y el 8,1% (3) nivel bajo. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel alto en su balance de vida/trabajo.

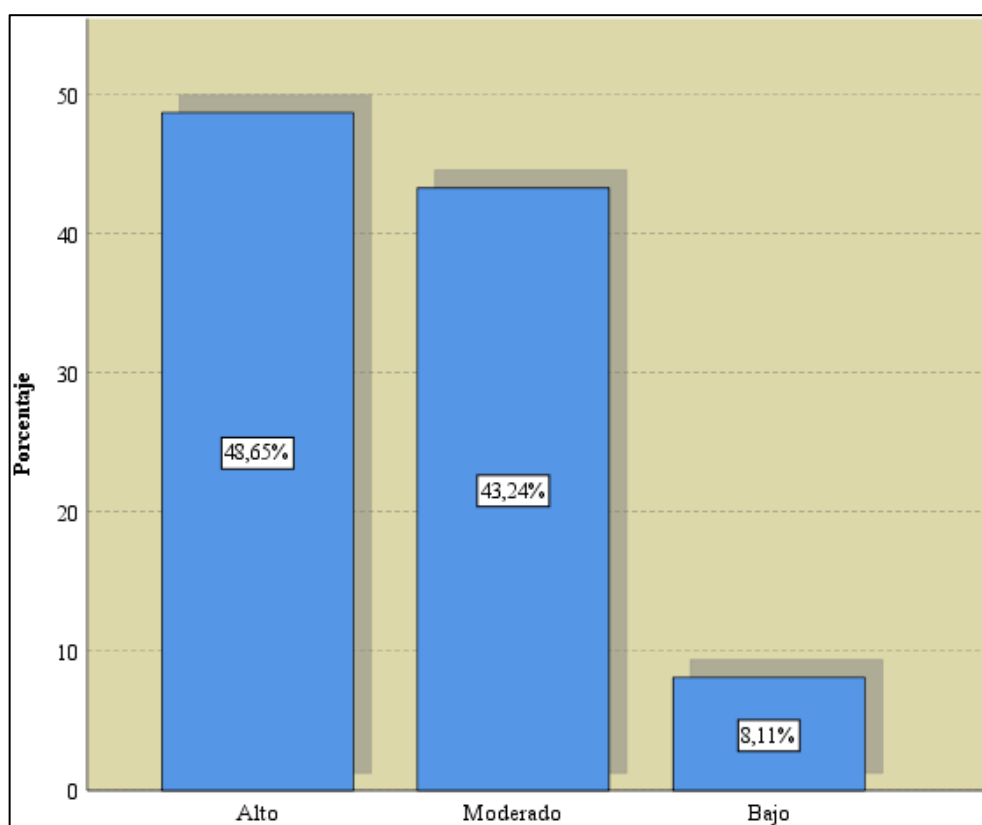
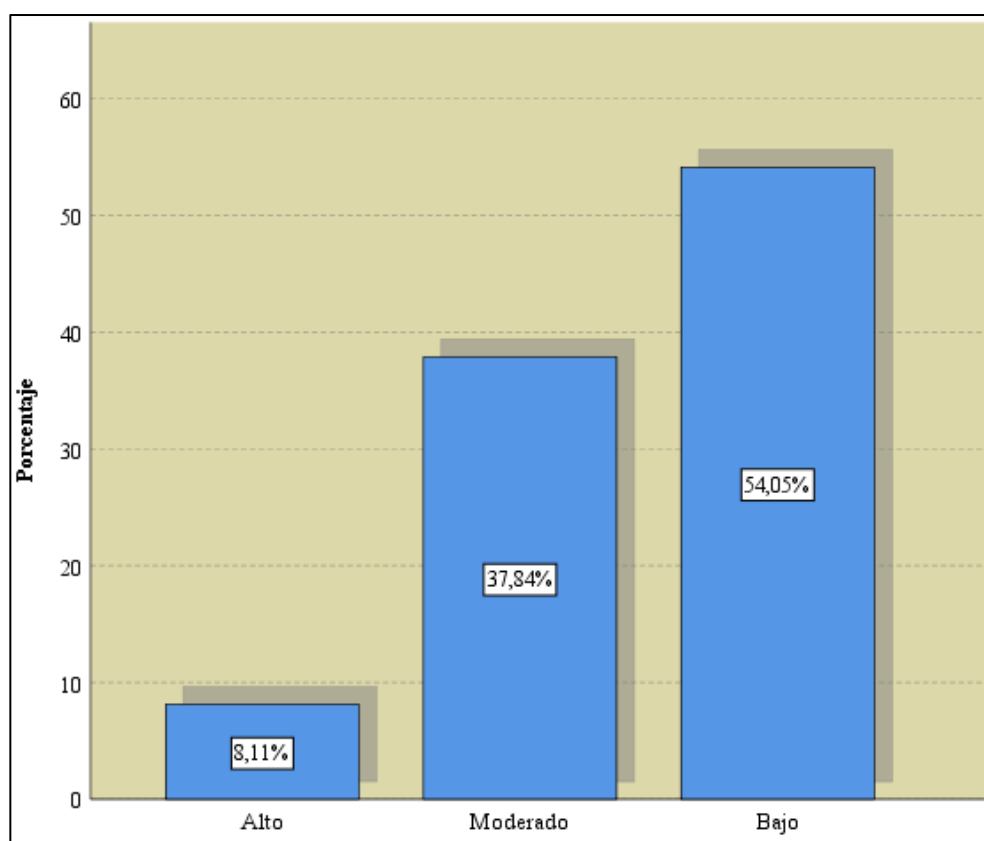


Figura 5. Balance vida/trabajo

Tabla 5. *Desarrollo personal*

		N	%
Válido	Alto	3	8,1
	Moderado	14	37,8
	Bajo	20	54,1
	Total	37	100,0

En la tabla 9 se observa que, el 54,1% (20) del personal de la institución educativa privada Avantgard presenta un nivel bajo en desarrollo personal, el 37,8% (14) nivel moderado y el 8,1% (3) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel bajo en desarrollo personal.

Figura 6. *Desarrollo personal*

4.2.1. Variable desempeño laboral

Tabla 6. *Desempeño laboral*

		N	%
Válido	Alto	3	8,1
	Moderado	16	43,2
	Bajo	18	48,6
	Total	37	100,0

En la tabla 10 se observa que, el 48,6% (18) del personal de la institución educativa privada AvantGard presenta un nivel bajo en desempeño laboral, el 43,2% (17) nivel moderado y el 8,1% (3) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel bajo en desempeño laboral.

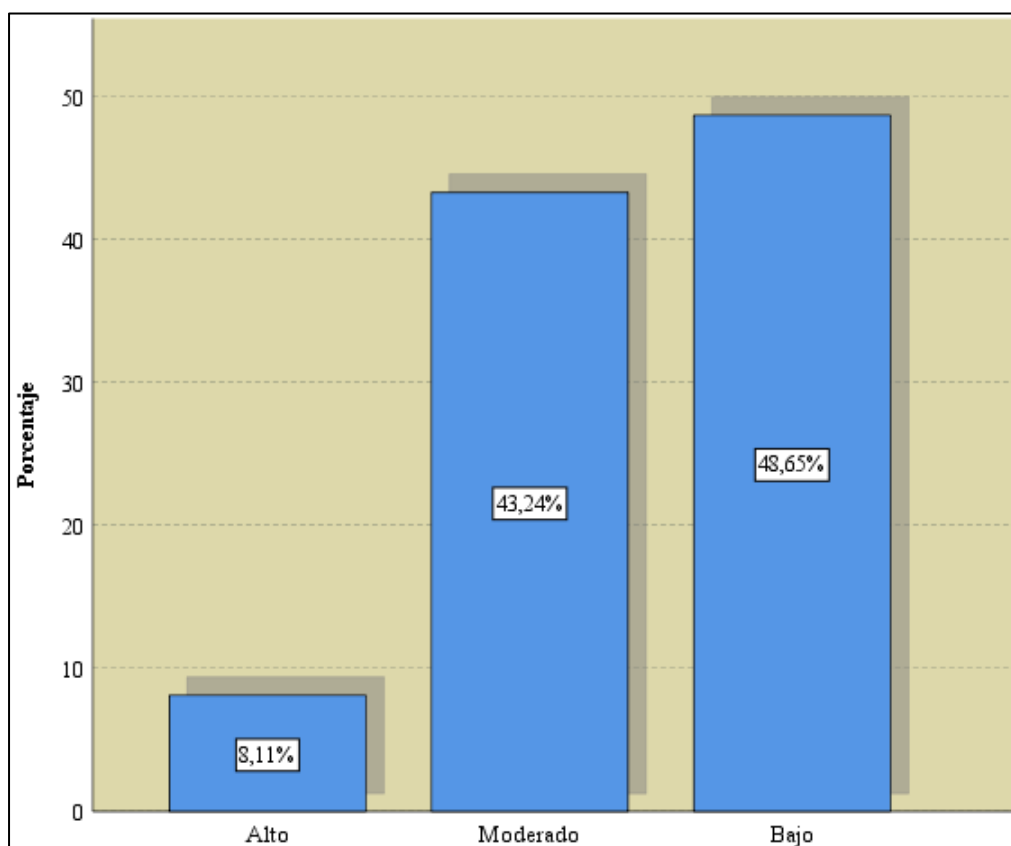


Figura 7. Desempeño laboral

4.2.1.1 Dimensiones desempeño laboral

Tabla 7. *Competencia personal*

		N	%
Válido	Alto	6	16,2
	Moderado	23	62,2
	Bajo	8	21,6
	Total	37	100,0

En la tabla 11 se observa que, el 62,2% (23) del personal de la institución educativa privada Avantgard presenta un nivel moderado en competencia personal, el 21,6% (8) nivel bajo y el 16,2% (6) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel moderado en competencia personal.

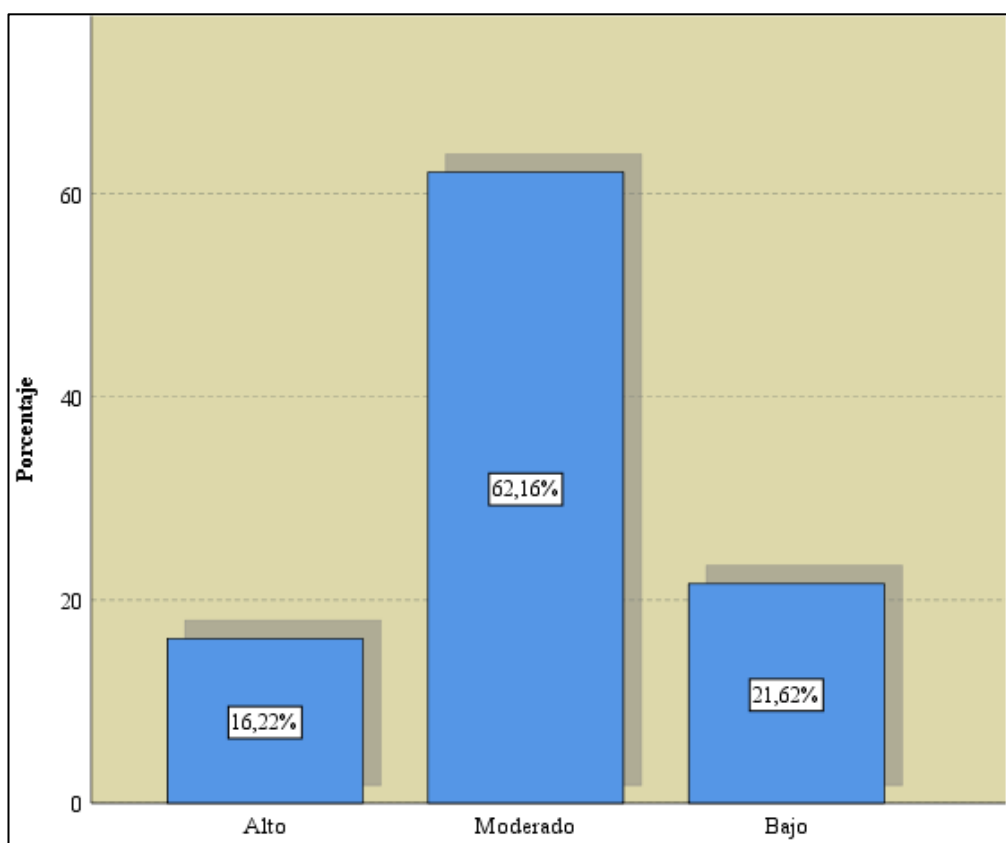


Figura 8. Competencia personal

Tabla 8. *Competencia tecnológica*

		N	%
Válido	Alto	3	8,1
	Moderado	24	64,9
	Bajo	10	27,0
	Total	37	100,0

En la tabla 12 se observa que, el 64,9% (24) del personal de la institución educativa privada Avantgard presenta un nivel moderado en competencia tecnológica, el 27,0% (10) nivel bajo y el 8,1% (3) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel moderado en competencia tecnológica.

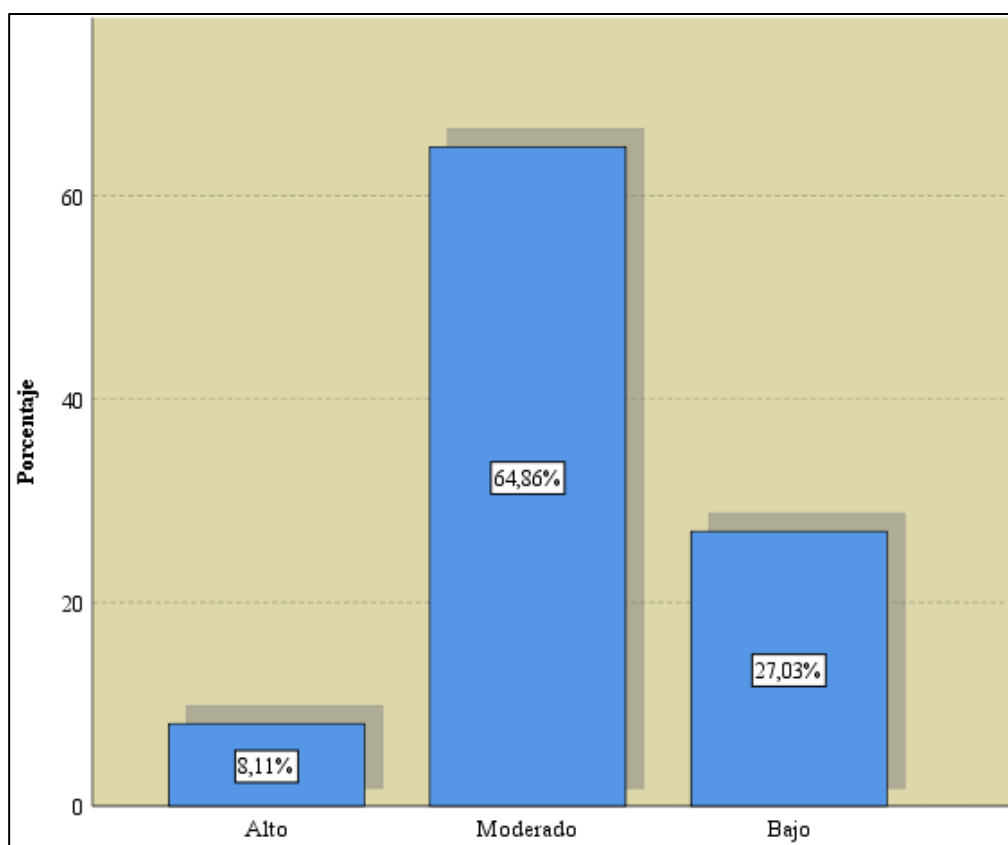
Figura 9. *Competencia tecnológica*

Tabla 9. Competencia metodológica

		N	%
Válido	Alto	3	8,1
	Moderado	14	37,8
	Bajo	20	54,1
	Total	37	100,0

En la tabla 13 se observa que, el 54,1% (20) del personal de la institución educativa privada Avantgard presenta un nivel bajo en competencia metodológica, el 37,8% (14) nivel moderado y el 8,1% (3) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel bajo en competencia metodológica.

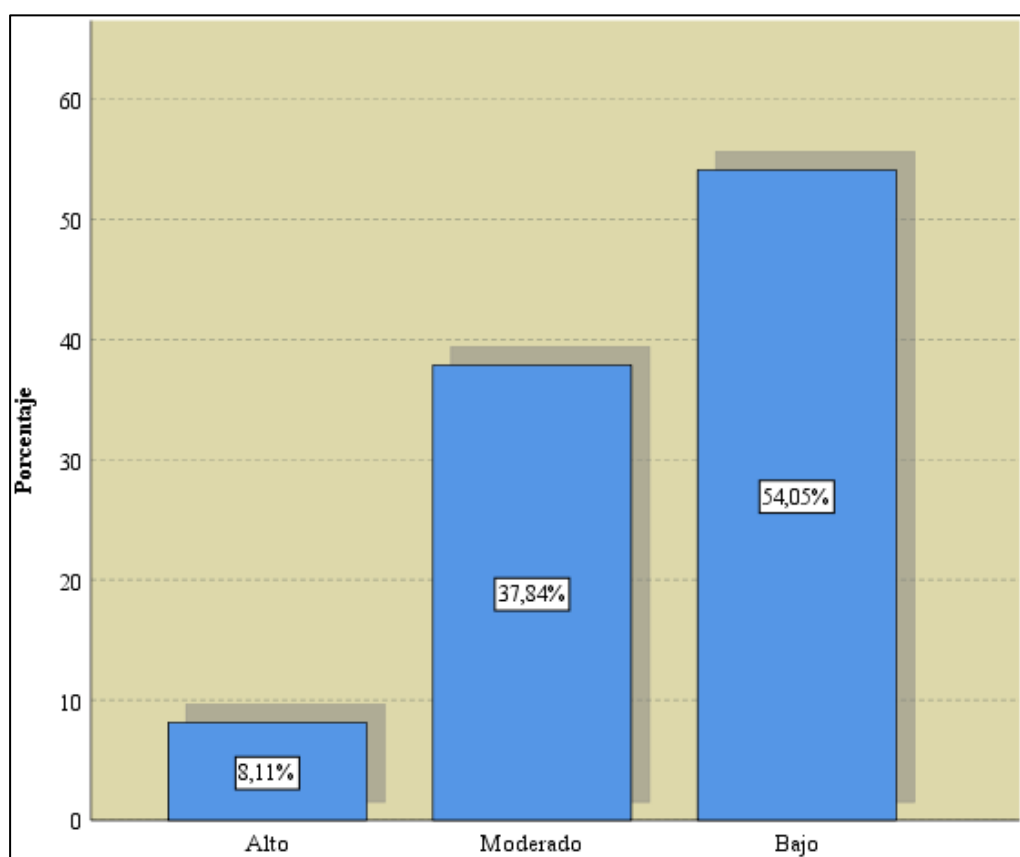
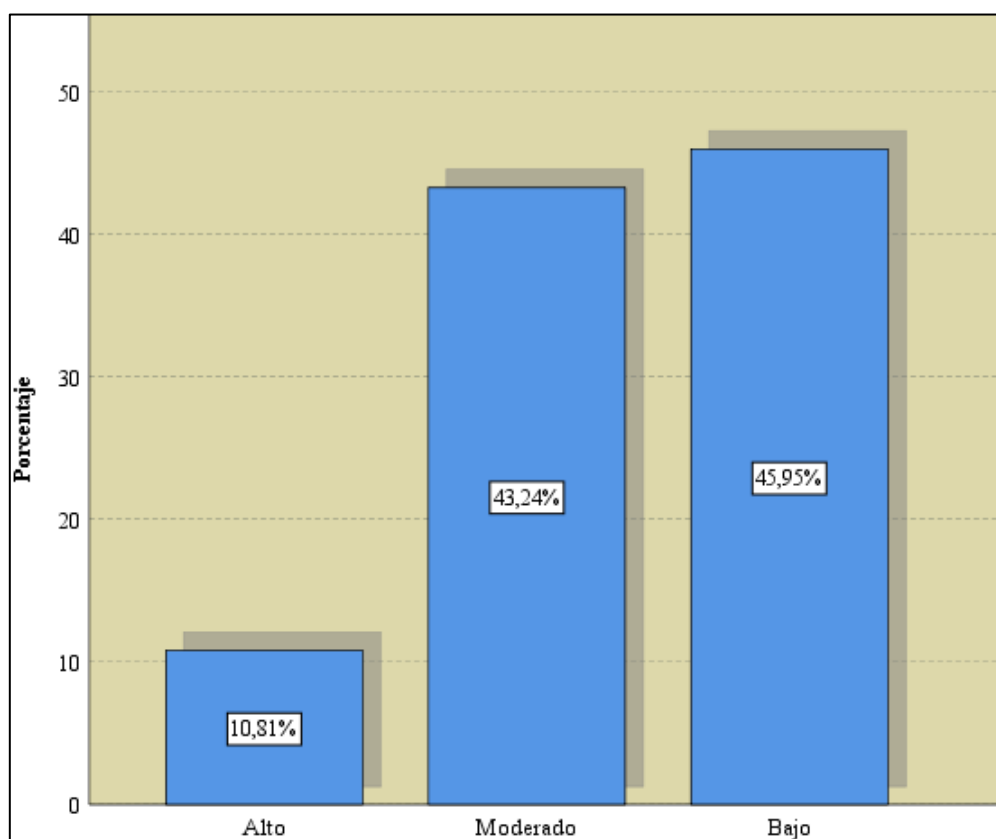


Figura 10. Competencia metodológica

Tabla 10. *Competencia social*

		N	%
Válido	Alto	4	10,8
	Moderado	16	43,2
	Bajo	17	45,9
	Total	37	100,0

En la tabla 14 se observa que, el 45,9% (17) del personal de la institución educativa privada AvantGard presenta un nivel bajo en competencia social, el 43,2% (16) nivel moderado y el 10,8% (4) nivel alto. Se concluye que la mayoría del personal de la institución educativa presentó un nivel bajo en competencia social.

Figura 11. *Competencia social*

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 11. *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	,137	37	,008
Desempeño laboral	,240	37	,000
X1: Flexibilidad de tiempo	,187	37	,002
X2: Lugar de trabajo	,136	37	,080
X3: Balance vida/trabajo	,315	37	,000
X4: Desarrollo personal	,186	37	,002
Y1: Competencia personal	,213	37	,000
Y2: Competencia tecnológica	,150	37	,035
Y3: Competencia metodológica	,159	37	,019
Y4: Competencia social	,212	37	,000

En la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, se puede observar que el resultado de la variable de salario emocional ($p < 0.05$) y sus dimensiones de flexibilidad de tiempo ($p < 0.05$), balance vida/trabajo ($p < 0.05$) y desarrollo personal ($p < 0.05$), presentan distribución no normal; solo el lugar de trabajo ($p > 0.05$) tuvo distribución normal. En la variable del desempeño laboral ($p < 0.05$) y sus dimensiones de competencia personal ($p < 0.05$), competencia tecnológica ($p < 0.05$), competencia metodológica ($p < 0.05$) y competencia social ($p < 0.05$), presentan distribución no normal. Por lo tanto, dado que al menos uno de las variables tiene distribución no normal se procedió a emplear la prueba no paramétrica de Coeficiente de Correlación Spearman.

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman

Valores del coeficiente de correlación según Hernández et al. (2014):

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

4.2.2. Planteamiento de la hipótesis general

H02: No existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Tabla 12. *Prueba de Rho Spearman entre Salario emocional y desempeño laboral*

			Salario emocional	Desempeño laboral
Rho. de Spearman.	Salario emocional	Coeficiente de correlación.	1,000	,683**
		Sig. (bilateral).	.	,000
	Desempeño laboral	N.	37	37
		Coeficiente de correlación.	,683**	1,000
		Sig. (bilateral.)	,000	.
		N.	37	37

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

En la tabla 16 se muestra los resultados de correlación de las de variables salario emocional y desempeño laboral, en el cual se evidencia el coeficiente 0,683 de la prueba de Rho Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular) donde indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Esto significa que cuanto más se mejoré el salario emocional, el desempeño laboral de los colaboradores será positivo y retributivo para la institución educativa.

4.2.3. Planteamiento de la hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal De la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Tabla 13. *Prueba de Rho Spearman entre Salario emocional y competencia personal*

			Salario emocional	Competencia personal
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	,614**
		Sig. (bilateral).	.	,000
		N.	37	37
	Competencia personal	Coefficiente de correlación.	,614**	1,000
Sig. (bilateral.)		,000	.	
	N.	37	37	

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

En la tabla 17 se muestra los resultados de correlación de las variables salario emocional y competencia personal, el que evidencia un coeficiente de correlación de 0,614 de la prueba de Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular) lo que indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Esto significa que una mejora en el salario emocional de los colaboradores tiene un efecto positivo en el desarrollo de sus competencias personales.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Tabla 14. *Relación entre Salario emocional y competencia tecnológica.*

			Salario emocional	Competencia tecnológica
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	,670**
		Sig. (bilateral).	.	,000
		N.	37	37
	Competencia tecnológica	Coefficiente de correlación.	,670**	1,000
		Sig. (bilateral.)	,000	.
		N.	37	37

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

La tabla 18 muestra los resultados de correlación de las variables salario emocional y competencia tecnológica, que evidencia un coeficiente de correlación de 0,670 de la prueba de Rho Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular) demuestra entonces que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Entonces significa que la competencia tecnológica de los colaboradores será buena, cuando se mejore o incremente el salario emocional.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Tabla 15. *Relación entre Salario emocional y competencia metodológica*

			Salario emocional	Competencia metodológica
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación.	1,000	,515**
		Sig. (bilateral).	.	,001
		N.	37	37
Spearman	Competencia metodológica	Coefficiente de correlación.	,515**	1,000
		Sig. (bilateral.)	,001	.
		N.	37	37

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

En la tabla 19 se especifican los resultados de correlación de las variables salario emocional y competencia metodológica, de esa manera se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de 0,515 a un nivel de significancia de 0,001 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular) lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Esto significa que una mejora en el salario emocional de los colaboradores tiene una relevancia efectiva en el incremento de sus competencias metodológicas.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Ha: Existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.

Tabla 16. *Relación entre Salario emocional y competencia social*

			Salario emocional	Competencia social
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N.	37	37
	Competencia social	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N.	37	37

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

En la tabla 20 se indican los resultados de correlación de las de variables salario emocional y competencia personal, demostrando como evidencia un coeficiente de correlación de 669 de la prueba de Rho Spearman a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular) lo que indica que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Esto significa que la competencia social de los colaboradores irá en crecimiento, cuando se aumente y desarrolla el salario emocional.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Encontrándose como resultado un coeficiente de 0,683 de la prueba de Spearman, a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05 (p tabular), es decir, existe relación correlación positiva media entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Dicho hallazgo difiere con Navarro (2019) quien, en su estudio desarrollado en Perú, determinó que, no hay correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral, ya que la prueba Rho de Spearman fue $=-0.089$. Concluyó que no existe relación significativa entre salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del D.L. N° 728 de la municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2019. Por otro lado, Rodríguez (2019), obtuvo resultados similares en su investigación, encontrando una relación entre salario emocional y el rendimiento laboral, ya que la prueba Rho de Spearman fue $=0.596$. Concluyó que existe una relación significativa positiva moderada entre el salario emocional y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita.

Al igual que Terán (2017), se planteó esclarecer la importancia del salario emocional y su relación con el desempeño laboral. Encontró una relación directa entre el pago emocional y el desempeño laboral porque el pago emocional es un motivador importante para los empleados, ya que les permite trabajar cómodamente, evitar el estrés y ser más rentables en el trabajo. Concluyendo que entre la gran variedad de beneficios del salario emocional influye positivamente en el desempeño laboral del trabajador. También, Muñoz y Robles (2019) encontraron una relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de

enfermería del área de emergencia. Se concluyó que, el salario emocional se relaciona directamente con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Público de la Provincia de los Ríos. Esto es reforzado por Gómez (2011), quien describe que el salario emocional abarca todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos. En ese sentido, según Chiavenato (2007), el significado de desempeño laboral es el comportamiento de las personas en un puesto de trabajo específico. Esta actuación es contextual. Varía de persona a persona y depende de una serie de factores que tienen un impacto importante. El valor de la recompensa y la percepción de que la recompensa depende de los deseos del individuo determinan el grado en que un individuo está dispuesto a intentarlo.

En relación al primer objetivo específico se encontró como resultado una correlación entre las variables de salario emocional y la competencia personal, ya que en la prueba de Rho de Spearman el coeficiente fue 0,614, un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05, es decir, existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Esto es corroborado por Espinoza y Toscano (2020) quienes encontraron que los elementos del salario emocional si se administran adecuadamente, darán a los empleados un sentido más profundo de pertenencia a la organización, lo que continuará creando y, en última instancia, reducirá la rotación de empleados. Se concluyó que el uso de salarios emocionales dentro de una organización se considera un factor importante para mejorar el desempeño, la motivación y la productividad laboral de los empleados., por lo que existe una relación entre el salario emocional y la competencia personal. Esto es reforzado por Chiavenato (2009) quien describe que la competencia personal implica la capacidad que tiene la persona para aprender, adquirir conocimientos y habilidades nuevas; además, Rubio y Varón (2018), muestran que existen

algunas prácticas organizacionales que acotan al salario emocional, como los horarios flexibles; el cumplir con las 8 horas laborales sin ser tan estrictos en los horarios de llegada y salida. Esto es con la finalidad de que el salario emocional de los colaboradores tenga un efecto positivo en el desarrollo de sus competencias personales de los colaboradores.

En relación al segundo objetivo específico se encontró como resultado una correlación entre las variables de salario emocional y la competencia tecnológica, ya que en la prueba de Rho de Spearman el coeficiente fue 0.670, a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05, existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Estos resultados son corroborados por Corvera (2019) quien encontró relación entre el salario emocional y el empleo de tecnología por parte de los trabajadores, esto se refuerza brindando no solo beneficios monetarios al colaborador en una organización, sino que se complementa necesariamente con premios, felicitaciones, capacitaciones, etc. Concluyó si existe una relación positiva moderada en el salario emocional y la competencia tecnológica de los colaboradores de cooperativa de ahorro y crédito nuestra Señora del Rosari. Esto se vincula lo mencionado por Chiavenato (2009) quien describe que la competencia tecnológica implica los conocimientos de la persona sobre diferentes procesos técnicos que se requieren para el desempeño e incluye la multifuncionalidad; además, estas competencias pueden desarrollarse o mejorarse con prácticas organizativas de las instituciones, así Rubio y Varón (2018), refieren que las prácticas organizacionales que acotan al salario emocional son las capacitaciones, ya que no son solo una obligación de ley. La capacitación es una inversión que beneficia a la persona y a la organización.

En relación al tercer objetivo específico se encontró como resultado una correlación positiva media entre las variables de salario emocional y la competencia metodológica, ya que en la prueba de Rho de Spearman el coeficiente fue 0.515, a un nivel de significancia de 0,000

(p calculado) que es menor al 0,05, existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Estos resultados son similares a lo realizado por Julca (2020) quien encontró una relación entre salario emocional y las competencias de métodos que emplea los trabajadores, ya que, un gran porcentaje (76,7%) refirió que sienten que tuvieron un buen salario emocional y que eso fue un reflejo de la metodología que emplean. Esto se vincula lo mencionado por Chiavenato (2009) quien describe que la competencia metodológica implica la capacidad de una persona para tener iniciativa e implementar medidas orientadas a la resolución de conflictos de diferentes situaciones. Es una actitud que busca resolver espontáneamente ciertos conflictos; además, existen algunas prácticas organizacionales que acotan al salario emocional como son los eventos de bienestar, ya que actualmente las organizaciones son más conscientes de la necesidad de desarrollar planes de bienestar laboral y personal para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover la integración familiar y fomentar un buen clima laboral. (Rubio y Varón, 2018).

En relación al cuarto objetivo específico se encontró como resultado una correlación positiva media entre las variables de salario emocional y la competencia social, ya que en la prueba de Rho de Spearman el coeficiente fue 0.669, a un nivel de significancia de 0,000 (p calculado) que es menor al 0,05, existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. Estos resultados son similares al de Hernández y Caldas (2017) quienes encontraron el salario emocional es normal y en crecimiento, el cual tiene una relación con la competencia social, que se representada por el trabajo en equipo que tuvo una fuerte percepción así los colaboradores se sienten involucrados en la toma de decisiones y el planteamiento de objetivos. Así mismo, Padilla (2016) encontró que la propuesta del salario emocional surge el trabajo en equipo donde cooperan los colegas y líderes, teniendo así una relación de competencia social.

Esto se vincula lo mencionado por Chiavenato (2009) quien describe que la competencia social es una capacidad que permite a la persona relacionarse o interactuar con otras personas, así como busca el trabajo en equipo. Es una actitud que busca resolver espontáneamente ciertos conflictos; además, existen algunas prácticas organizacionales que acotan al salario emocional como los beneficios sociales: Planes de jubilación, seguros, becas de educación de los hijos, costo de transporte y alimentación (Rubio y Varón, 2018).

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera. Existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020, demostrado a través de la prueba de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,683 y una significancia de 0,000. Es decir, cuanto se mejora el salario emocional se incrementa el desempeño laboral de los colaboradores de manera positiva en la institución educativa.

Segunda. Existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020, demostrado a través de la prueba de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,614 y una significancia de 0,000. Es decir, una mejora en el salario emocional de los colaboradores tiene un efecto positivo en el desarrollo de sus competencias personales.

Tercera. Existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020, demostrado a través de la prueba de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,670 y una significancia de 0,000. Es decir, la competencia tecnológica se mejora de manera proporcional cuando se mejora el salario emocional.

Cuarta. Existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020, demostrado a través de la prueba de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,515 y una significancia de 0,001. Es decir, una mejora en el salario emocional de los colaboradores tiene una relevancia efectiva en el incremento de sus competencias metodológicas.

Quinta. Existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la

institución educativa privada Avantgard Huaura 2020, demostrado a través de la prueba de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,669 y una significancia de 0,000. Es decir, la competencia social de los colaboradores es también producto en cierta medida del salario emocional.

6.2. Recomendaciones

La institución educativa privada Avantgard debe mejorar su programa de reconocimiento a sus colaboradores, sobre todo a aquellos que tienen un desempeño sobresaliente; de tal manera que los colaboradores se sientan motivados y orgullosos de trabajar en la empresa.

La institución Avantgard debe realizar actividades de confraternidad que contribuyan y fortalezcan las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Se debe crear canales de comunicación directa con la parte administrativa de la institución. El cual también ayuda que el colaborador se sienta bien y valore que su opinión importa.

La institución educativa debe brindar oportunidades de crecimiento y fomentar el desarrollo profesional. Un claro ejemplo de ello, es subvencionar a los colaboradores para asistir a cursos de formación o asistencia a eventos relevantes para el área en la que se desenvuelven de la manera que mejore su competencia tecnológica.

Se sugiere al área administrativa o dirección del colegio actuar con rapidez para evitar malas conductas o comportamientos potencialmente conflictivos que afecten el estado emocional de los trabajadores y esto repercuta en sus competencias sociales, como el hecho de relacionarse con otras personas.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

Martagón, V. y Celis de la Rosa, A. (2009). *Bioestadística*. Editorial El Manual Moderno.

Muños M. y Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanística*, 3 (16), 12-29.

7.2 Fuentes bibliográficas

Alveiro, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. Revista Científica "Visión de Futuro", 11 (1), 2009

Armijos, D y Rodríguez, J. (2015) *Evaluación del desempeño en la ilustre Municipalidad del Cantón el Tambo*. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.

Barrón, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú.

Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales*. Editorial San Marcos. Huacho, Lima, Perú.

Chara, A. (2019). *Influencia del salario emocional en la calidad de vida laboral de los analistas de crédito grupal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kori Arequipa – 2019*. (Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. (Ed. 8). Santa Fe, México: Editorial McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Ed.7). Santa Fe, México: Editorial McGraw-hill

- Cuartas, F. (2014). *Salarios. Aspectos a considerar en su administración y manejo*. (Ed. 1). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Corvera, K. (2019). *Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y crédito nuestra Señora del Rosario oficina principal Cajabamba año 2019*.
- Deesler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (Ed. 5). Juarez, México: Editorial Pearson Educación de México, S.A.
- Espinoza, D., Ramos, M. y Vílchez, H. (2017). *Aplicación del salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores en Centrum Católica Graduate Business School, Lima*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú
- Guayamares, K. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chancay 2016*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Martagón, V. y Celis de la Rosa, A. (2009). *Bioestadística*. Editorial El Manual Moderno.
- Muños M. y Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanística*,3 (16), 12-29.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia, 2014: ediciones de la U.
- Padilla, K. (2016). *El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia*. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

- Ramirez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Rivadeneira, C. (2015). *Influencia del salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Ed. 13). Juarez, México: Editorial Pearson Educación de México, S.A.
- Rodríguez, L. (2015). *El salario emocional y el clima organizacional en el jardín infantil trinidad galán*. Universidad Libre, Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, N. (2018). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Rubio, G. y Varón, A. (2018). *Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa*. Rev. Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica, 1, 87-100. Colombia.
- Ticona, S. (2018). *Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte – La Yarada Los Palos, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Tacna, Perú.

7.3 Fuentes hemerográficas

- González, J. y Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Rev. Educación, 24(47), 90-114. Perú.
- Rodriguez, N. (2020). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad*. Universidad y Sociedad, 12(1), 141-149. Perú.

7.4 Fuentes electrónicas

- Castillo, O., Pardo, N., Pérez, R., y Ortiz, R. (2017). *Salario emocional y satisfacción laboral: El caso de ARclad5 S.A.* Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/319943888>
- Díaz, E., Espinoza, M., y Palacios, Y. (2017). *Salario emocional en la empresa Fondeargos como estrategia de motivación del talento humano* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9062>
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). *Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral.* Recuperado de <https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/download/3768/3108>
- Gay, F. (2006). *El salario emocional, clave para reducir el estrés.* Rev. Gestión táctica de Riesgos Laborales 333 (44). Recuperado de <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Gómez, C. (2011). *El salario emocional.* Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- Gonzales, A. (2017). *Tomar conciencia de mi salario emocional mejora la productividad de las organizaciones.* Rev. Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>
- Hernández, C., y Caldas, D. (2019). *Percepción del salario emocional en los colaboradores del área Tax & Legal en Deloitte Bogotá* (Tesis de pregrado). Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/999/

- Julca, J. (2020). *Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la empresa Neptunia S.A. – Paita, 2019* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2117473>
- Navarro, A. (2019). *Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, 2019* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2116392>
- Terán, J. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf
- Poveda, G., Suraty, M. y Mackay, R. (2017). *Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro*. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-eimportancia-del-salario.pdf>
- Rodríguez, H. (2019). *Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19305>
- Villar, L. (2017). *Salario emocional*. Colombia. Recuperado de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/7.IML-Julio-2017-Web.pdf>

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA AVANTGARD HUAURA 2020					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	SALARIO EMOCIONAL	X1: Flexibilidad de tiempo X2: Lugar de trabajo X3: Balance vida/trabajo X4: Desarrollo personal	Tipo de estudio: Básica Nivel de investigación: Correlacional Método de investigación: Hipotético – Deductivo. Diseño de investigación: No experimental – transversal Población 37 colaboradores. Muestra 37 colaboradores.
¿Qué relación existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?	Determinar la relación que existe entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.	Existe relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?	Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.	Existe relación entre el salario emocional y la competencia personal en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.	DESEMPEÑO LABORAL	Y1: Competencia personal Y2: Competencia tecnológica Y3: Competencia metodológica Y4: Competencia social	Técnicas de recolección de datos: Encuesta Instrumento: Cuestionario Procesamiento de información: El software SPSS 25.0
¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?	Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.	Existe relación entre el salario emocional y la competencia tecnológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.			
¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?	Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.	Existe relación entre el salario emocional y la competencia metodológica en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.			

<p>institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?</p>	<p>educativa privada Avantgard Huaura 2020.</p> <p>Demostrar la relación que existe entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020?</p>	<p>Existe relación entre el salario emocional y la competencia social en el personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020.</p>			
--	--	---	--	--	--

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivos determinar el nivel salario emocional del personal de la Institución Educativa Privada Avantgard Huaura 2020. Pedimos que sea sincero con sus respuestas, dado que el cuestionario es anónimo.

1. Edad:

2. Tiempo laborando:

2. Sexo: (F) (M)

4. Puesto:.....

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Flexibilidad de tiempo	1	2	3	4	5
1	Considera que la I.E.P. AvantGard brinda facilidades para que el personal realice trabajo remoto.					
2	Considera que en la I.E.P. AvantGard se ofrece horarios flexibles acorde a las peticiones del personal.					
3	Considera que la I.E.P. AvantGard ofrece días libres como premio al personal productivo.					
4	Considera que la jornada laboral en la I.E.P. AvantGard es el adecuado para realizar mis actividades personales.					
5	La I.E.P. AvantGard ofrece libertad de jordanas reducidas al personal que culmina sus trabajos antes de lo previsto.					
6	Considera que la I.E.P. AvantGard brinda oportunidades para salidas tempranas.					
	Lugar de trabajo					
7	En la I.E.P. AvantGard se cuenta con centros de atención como cafeterías, para que el personal se relaje.					
8	La I.E.P. AvantGard garantiza la prestación de servicios como cafeterías, restaurant, entre otros, para el personal.					
9	Considero que el refrigerio es el adecuado para realizar mis funciones diarias.					
10	Estoy satisfecho con el tiempo de refrigerio.					
	Balance vida/trabajo					

11	La institución ofrece espacios laborales agradables, cómodos y de relajó.					
12	La I.E.P. AvantGard permite que el personal tenga días libres a cuenta de las vacaciones.					
13	La I.E.P. AvantGard promueve y organiza eventos recreativos en beneficio del personal.					
14	La I.E.P. AvantGard otorga licencias cuando el personal lo solicite según lo estipulado por la ley.					
Desarrollo profesional						
15	La I.E.P. AvantGard realiza reconocimientos a los esfuerzos del personal.					
16	La I.E.P. Abangarte da la oportunidad al personal de seguir un plan de carrera.					
17	La I.E.P. AvantGard otorga capacitaciones relacionadas con liderazgo, atención, formación personal, etc.					
18	La I.E.P. AvantGard realiza continuamente capacitaciones para fortalecer el desempeño del personal.					

¡Muchas gracias!

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El objetivo de este segundo cuestionario es determinar el nivel de desempeño laboral del personal de la Institución Educativa Privada Avantgard Huaura 2020.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Competencia personal	1	2	3	4	5
1	La I.E.P. AvantGard mantiene en constante actualización los conocimientos de su personal.					
2	Considera que el personal tiene los conocimientos necesarios para desempeñarse en sus funciones.					
3	Considera que la I.E.P. AvantGard valora sus conocimientos.					
4	En el puesto de trabajo en que me desempeño se requiere de habilidades complejas.					
Competencia tecnológica						
5	En mi área de trabajo cuando existe un imperfecto técnico, el mismo personal busca solucionarlo.					
6	La I.E.P. AvantGard cuenta con un plan de procedimientos para solucionar algunos problemas técnicos					
7	La I.E.P. AvantGard facilita equipos tecnológicos para la labor que desempeña.					
8	Considera que el equipo tecnológico donde labora es el apropiado para el desarrollo de sus funciones					
Competencia metodológica						
9	En la I.E.P. AvantGard, las iniciativas del personal reciben el respaldo de sus jefes					
10	La I.E.P. AvantGard de infunde la iniciativa de su personal					
11	En la I.E.P. AvantGard se maneja adecuadamente situaciones conflictivas que ocurren entre el personal.					
12	En la I.E.P. AvantGard se resuelven los conflictos con calma.					
Competencia social						
13	En la I.E.P. AvantGard, la interacción entre el personal es satisfactorio.					
14	La I.E.P. AvantGard, brinda mecanismos para favorecer la interacción entre el personal.					
15	La I.E.P. AvantGard, incentiva el trabajo en equipo en el personal.					
16	En la I.E.P. AvantGard se cultiva la amistad y colaboración entre compañeros, caracterizándose el trabajo en equipo.					

ANEXO 4. EVIDENCIAS ESTADISTICAS

BASE DE DATOS SALARIO EMOCIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
1	3,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	1,00	5,00
2	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00
3	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	5,00
4	1,00	1,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00
5	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	2,00	5,00
6	4,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	5,00
7	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00
8	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
9	4,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
10	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00
12	3,00	4,00	5,00	1,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
13	3,00	4,00	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00
14	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
15	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00
16	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	5,00
17	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00
18	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
19	4,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
20	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
21	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00
22	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

BASE DE DATOS SALARIO EMOCIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
1	3,00	5,00	4,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	1,00	5,00
2	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00
3	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	1,00	5,00
4	1,00	1,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00
5	3,00	3,00	4,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	2,00	5,00
6	4,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	5,00
7	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00
8	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00
9	4,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
10	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00
12	3,00	4,00	5,00	1,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
13	3,00	4,00	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	3,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00
14	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
15	3,00	3,00	4,00	2,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	4,00
16	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	1,00	1,00	1,00	5,00
17	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00
18	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
19	4,00	4,00	5,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00
20	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
21	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	4,00
22	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

