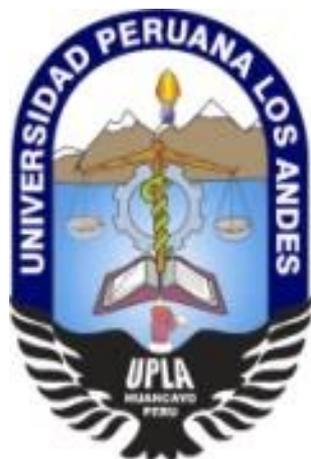


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Salario emocional y rendimiento laboral del personal de la UGEL
Pasco - 2019

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. Jimena Esthefane Berrospi Anaya

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Institucional Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 17 de setiembre 2019 – 16 de setiembre 2020

Huancayo – Perú

2020

Dedicatoria

En primer lugar, a **Dios** todo poderoso por guiar mis pasos y llevarme por el buen camino, a mis padres **Armando BERROSPI VICTORIO** y **Celia ANAYA CLAUDIO** quienes con su amor, paciencia, confianza y esfuerzo me han apoyado a seguir superándome profesionalmente y concluir todas mis metas propuestas, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

Autor.

Agradecimiento

A **Dios**, mis **padres y hermanos**, por su apoyo incondicional y soporte durante mi formación profesional, por sus consejos y palabras de aliento, gracias por su amor y confianza.

De manera especial a mi hermano **Abraham Core BERROSPI ANAYA** por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino por enseñarme hacer perseverante y que las cosas que nos proponemos lo podemos lograr con esfuerzo y trabajo.

Finalmente expreso mi agradecimiento al director de la **UGEL Pasco**, por permitirme llevar a cabo mi investigación dentro de la institución y a los trabajadores de dicha institución por su apoyo en la recolección de datos.

Jimena Esthefane BERROSPI ANAYA.

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Contenido.....	iv
Contenido de Tablas	vi
Contenido de Figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Delimitación del Problema	3
1.3. Formulación del Problema.....	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Justificación	4
1.4.1. Social	4
1.4.2. Teórica	5
1.4.3. Metodológica	5
1.5. Objetivos.....	5
1.5.1. Objetivo General.....	5
1.5.2. Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	10
2.3. Marco Conceptual.....	16
CAPITULO III.....	18
HIPÓTESIS.....	18
3.1. Hipótesis General	18
3.2. Hipótesis Específicas	18
3.3. Variables.....	18
CAPITULO IV.....	21

METODOLOGÍA.....	21
4.1. Método de Investigación	21
4.2. Tipo de Investigación	21
4.3. Nivel de Investigación	21
4.4. Diseño de la Investigación.....	22
4.5. Población y Muestra	22
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	24
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	24
CAPITULO V	25
RESULTADOS.....	25
5.1. Descripción de Resultados.....	25
5.2. Contraste de Hipótesis	32
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	39
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS	49
Matriz de Consistencia.....	50
Matriz Operacionalización de Variables.....	51
Matriz Operacionalización del Instrumento.....	52
Instrumento de Investigación	53
Constancia de Autorización de su Aplicación	55
Confiabilidad del Instrumento	56
Data de Procesamiento de Datos.....	57
Consentimiento Informado	59
Validación del Instrumento.....	60

Contenido de Tablas

Tabla 1. <i>Porcentaje de la UGEL Pasco según los mayores problemas que afectan el cumplimiento de sus logros institucionales I/</i>	2
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Salario Emocional	18
Tabla 3. <i>Operacionalización de la Variable Rendimiento Laboral</i>	19
Tabla 4. <i>Población de Trabajadores de la UGEL Pasco.</i>	23
Tabla 5. <i>Calculo Estadístico de la Prueba – Primera Hipótesis Especifica.</i>	35
Tabla 6. <i>Calculo Estadístico de la Prueba – Segunda Hipótesis Especifica.</i>	36
Tabla 7. <i>Calculo Estadístico de la Prueba – Tercera Hipótesis Especifica</i>	38

Contenido de Figuras

<i>Figura 1 . Mapa de ubicación de la UGEL Pasco</i>	<i>3</i>
<i>Figura 2. Salario emocional.....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 3. Empatía y trato personal</i>	<i>26</i>
<i>Figura 4. Valorización del esfuerzo</i>	<i>27</i>
<i>Figura 5. Entorno de trabajo agradable</i>	<i>27</i>
<i>Figura 6. Formación continua y promoción.....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 7. Conciliación personal y laboral</i>	<i>29</i>
<i>Figura 8. Rendimiento laboral</i>	<i>30</i>
<i>Figura 9. Rendimiento de tarea.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 10. Rendimiento contextual.....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 11. Conductas contraproductivas</i>	<i>32</i>

Resumen

El presente trabajo de investigación se enfocó en analizar la relación entre las variables Salario Emocional y Rendimiento Laboral en la UGEL Pasco, por estas razones se formuló el problema general ¿De qué manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral en la UGEL-Pasco?

El objetivo general de este trabajo es “Establecer de qué manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019”; en cuanto al tipo de investigación empleada en este estudio corresponde a la Investigación Básico, con el nivel de Investigación Correlacional; diseño No Experimental y Transversal - Correlacional, todo esto bajo el Método Científico.

Asimismo, se empleó una encuesta a través de un censo a 67 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) - Pasco en el 2019, quienes respondieron a un cuestionario de preguntas cerradas con la escala de Likert, cada variable con su propio cuestionario para su medición; siendo 24 preguntas para la variable Salario Emocional y 17 preguntas para la variable Rendimiento Laboral.

Por tanto, los resultados obtenidos en esta investigación indican que el Salario emocional está relacionado positivamente ($r_s=0.773$, $p<0.05$) con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco -2019.

Logrando concluir que el salario emocional tiene una relación positiva fuerte con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco – 2019.

Palabras Claves: Salario emocional, rendimiento laboral.

Abstract

The present research work focused on analyzing the relationship between the variables Emotional Salary and Job Performance at UGEL Pasco, for these reasons the general problem was formulated: In what way is emotional salary related to job performance at UGEL-Pasco?

The general objective of this work is "To establish in what way the emotional salary is related to the work performance of the UGEL Pasco staff - 2019"; Regarding the type of research used in this study, it corresponds to Basic Research, with the level of Correlational Research; Non-Experimental and Transversal - Correlational design, all this under the Scientific Method.

Likewise, a survey was used through a census of 67 workers from the Local Educational Management Unit (UGEL) - Pasco in 2019, who responded to a questionnaire of closed questions with the Likert scale, each variable with its own questionnaire for its measurement; being 24 questions for the Emotional Salary variable and 17 questions for the Labor Performance variable.

Therefore, the results obtained in this research indicate that the emotional salary is positively ($r_s = 0.773$, $p < 0.05$) with the work performance of the UGEL Pasco -2019 staff.

Achieving the conclusion that the emotional salary has a strong positive relationship with the work performance of the UGEL Pasco staff - 2019.

Key Words: Emotional salary, job performance.

Introducción

Andrade (2017). Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016. Tesis de maestría. El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral. La investigación de acuerdo al autor fue una investigación exploratoria, descriptiva, de nivel correlacional. Se aplicó una encuesta con 11 preguntas del tipo Likert. La muestra estuvo conformada por 47 gerentes. Llegó a la conclusión que no hay relación entre las dos variables.

Minchán (2017). Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. Tesis de maestría. El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre el salario emocional y el talento humano. de acuerdo al autor la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y transversal correlacional. La población estuvo conformada por 24 trabajadores y fue del tipo censal. se utilizó la técnica de la encuesta utilizando una escala de Likert con 30 ítems. Los resultados indican que si existe una relación directa y significativa y que la fuerza de la correlación fue de 0,561 la cual es una correlación moderada.

Por tanto el presente trabajo se centra en el estudio del Salario Emocional y el Rendimiento Laboral, hoy en día es cada vez más importante el denominado salario emocional, el cual busca retribuir al trabajador mucho más allá del salario económico; cuyo principal fin es el poder de contribuir a la satisfacción de las necesidades profesionales pero también personales y familiares.

En general mejoran la calidad de vida de los empleados, por ello se busca establecer si tiene relación con la variable rendimiento laboral, en el supuesto de que a mayor nivel de salario emocional también deben de ser mayores los rendimientos laborales de los trabajadores. Se sabe que las principales ventajas del salario emocional es que reducen índices de rotación de personal, lo cual permite ahorrar dinero en cuanto a reclutamiento, selección y formación de los empleados.

Pero lo más importante, es que se logra la satisfacción y por ende se logran altos índices de productividad y competitividad; lo cual por supuesto, trae como consecuencia el incremento del rendimiento laboral. A partir de la presente investigación titulada “**Salario Emocional y Rendimiento Laboral del Personal de la UGEL Pasco - 2019**”, se busca establecer hasta qué nivel existe relación de estas dos variables en el ámbito del sector público específicamente en la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, para ello el tipo de investigación ha emplear corresponde a la Investigación Básico, con el nivel de Investigación Correlacional; diseño No Experimental y Transversal - Correlacional, todo esto bajo el Método Científico.

Y se empleara una encuesta de 24 preguntas para la variable Salario Emocional y 17 preguntas para la variable Rendimiento Laboral, mediante un censo a todo el personal de la Unidad de Gestion Educativa Local Pasco.

Esta investigación contiene la siguiente estructura:

Capítulo I - Planteamiento del Problema; se presenta, describe y formulara el problema de la investigación ademas se establecerán los objetivos y justificaran los motivos de la investigación estableciendose las limitaciones correspondientes.

Capítulo II – Marco Teorico; se abordará los antecedentes del estudio en cuanto a trabajos de investigación realizadas en el ambito internacional y nacional, posteriormente se presentan las bases teóricas y se aclaran algunos conceptos fundamentales para la investigación.

Capítulo III - Hipotesis; se presentan las hipótesis generales y específicas así como la identificación de las variables y su operacionalización correspondiente.

Capítulo IV - Metodología; se presenta la metodología para el estudio asi mismo determinando el método, tipo, nivel y diseño de la investigación; se determina la población y muestra, finalmente para la recolección de datos se presenta las técnicas e instrumentos a utilizar.

Capítulo V - Resultados; se presenta los resultados obtenidos de la investigación, contratación de las hipótesis.

Finalmente se presenta el Análisis y Discusión de Resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Según Gómez (2019) hoy en día las nuevas generaciones de trabajadores valora más su tiempo libre y su felicidad en el trabajo donde se encuentran y muchas veces les importa más esto que los ingresos que perciben, siempre que cumplan y satisfagan las necesidades más básicas de acuerdo a la pirámide de Abraham Maslow, es decir aquellas necesidades trabajador que tengan que ver directamente con las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad, es así que el salario emocional o salario psicológico se sitúa en ella y parece justamente en la parte media alta de la pirámide.

Aunque oficialmente el salario emocional no está consignado en el contrato laboral algunos de estos elementos se encuentran en el contrato psicológico entre el trabajador y la empresa. Estos se consideran como fundamentales para mantener al trabajador en condiciones de felicidad y motivación alta, en consecuencia, el se compromete más con el desarrollo de la organización.

En el mundo tenemos empresas que valoran a sus trabajadores y que tienen políticas de salario emocional como por ejemplo IKEA que es el fabricante sueco de muebles donde sus equipos de trabajo tienen café gratis y descuentos en determinados restaurantes, cuentan con seguro médico planes de ahorro y servicios internos, salas de juego y descanso; cuentan con un estupendo clima laboral. Otro ejemplo es la empresa Johnson y Johnson esta farmacéutica que tiene más de 125000 empleados y tiene como objetivo ayudar a las personas en cualquier parte del mundo a tener vida más sana y feliz a partir de la valoración de su personal preocupándose por estos. Por otro lado, Nestle en el sector de la salud, medicina y ciencia ofrecen a sus trabajadores en los descansos yogur gratis y descuentos, además suelen hacer fiestas para celebrar sus logros de sus equipos de trabajo.

De acuerdo a Cruzado (2017) en el Perú el Banco de Crédito del Perú desarrolla buenas prácticas laborales y dan a conocer acciones concretas que desarrollan el salario emocional como una variable fundamental en la gestión de las compensaciones, por ejemplo han

incluido espacios de distracción ofreciendo a los trabajadores salas de descanso y distracción con juegos, gimnasio y otros.

En el ámbito laboral peruano los trabajadores se quejan porque perciben un salario bajo, pero no perciben que la empresa donde laboran retribuya con algún tipo de compensación para satisfacer sus necesidades emocionales y más bien por el contrario los saturan con más trabajo y muchas veces se convive en un ambiente de trabajo estresante. De acuerdo a Rojas (2016) en el Perú se ha estimado que las empresas pierden más o menos \$28000 anuales por cada empleado debido a la presencia del estrés que genera reducción en la productividad ausentismo entre otros.

En el caso de la UGEL- Pasco en el año 2019 se registraron los siguientes problemas que afectan el cumplimiento de las metas institucionales:

Tabla 1. *Porcentaje de la UGEL Pasco según los mayores problemas que afectan el cumplimiento de sus logros institucionales 1/.*

Problemas	Región Pasco
Cambios constantes de personal	0%
Limitada capacitación del personal administrativo	50%
El personal es destinado a tareas distintas a la designada	50%
Bajo nivel remunerativo en algunos puestos	0%
Reducido número de especialistas no permite la supervisión y monitoreo de la IIEE	75%
Presupuesto institucional restringido por techo histórico	75%
Escasos equipos de cómputo	0%
Mobiliario inadecuado deteriorado	0%
Falta de vehículos para el monitoreo y otras actividades	25%
Falta de coordinación entre Áreas y Direcciones	25%
Otros	0%

Fuente: Censo UGEL Pasco 2019. 1/ Los porcentajes no necesariamente suman 100% porque en la UGEL Pasco pueden haber contemplado más de un problema dentro de los principales desafíos que afrontan. El indicador sólo intenta reflejar la frecuencia en la identificación del problema.

Como se aprecia en la tabla 1, el 75% de los problemas tienen que ver con el presupuesto institucional que está restringido por el techo histórico además otro 75% atribuye que un reducido número de especialistas no permite la supervisión y monitoreo en las

instituciones educativas, un 50% manifiesta la limitada capacitación del personal administrativo, un 50% que el personal es destinado a tareas distintas a las que le fueron designadas inicialmente, un 25% atribuye la falta de vehículos para el monitoreo y otras actividades y finalmente un 25% se atribuye a la falta de coordinación entre áreas y direcciones.

Vistos los problemas que afectan el cumplimiento de los logros institucionales de la UGEL-Pasco se considera importante investigar científicamente si estos problemas son consecuencia de un bajo rendimiento laboral o un bajo nivel de salario emocional, o por ambas causas por ello se formula los siguientes problemas:

1.2. Delimitación del Problema

a) Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación, se realizó en el distrito de Chaupimarca, Provincia y Región de Pasco, con exactitud en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pasco ubicado en el Jirón Rockovich N° 245-Chaupimarca, tal como se muestra en la Figura 1:



Figura 1 .- Mapa de ubicación de la UGEL Pasco

b) Delimitación Temporal

La duración de la investigación será aproximadamente de 06 meses, la cual se dará inicio en el año 2018 y finalizando tentativamente en Julio del 2019.

c) Delimitación Conceptual o Temática

La investigación girará entorno a estos dos conceptos:

- **Salario Emocional:** Son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que dispongan más tiempo para el desarrollo de su vida personal, para que tengan mayor tranquilidad y con el menor estrés posible (Pérez, 2017).
- **Rendimiento laboral:** Es el proceso a partir del cual se estima rendimiento global del trabajador y la contribución total se realiza a la organización (Werther & Keith, 2008).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo está relacionado el salario emocional con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019?
- ¿De qué manera está relacionado el salario emocional con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019?
- ¿De qué manera está relacionado el salario emocional con las conductas contraproductivas del personal de la UGEL Pasco - 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La investigación está dirigida principalmente al personal administrativo de la UGEL Pasco, de igual modo los resultados del presente trabajo quedará en la aplicación de la Sede institucional así como de otras instituciones públicas o privadas que estén interesados en poner en práctica, dado que esta investigación se enfoca en la percepción que los trabajadores tienen sobre el salario emocional, qué son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que estos dispongan de mayor cantidad de tiempo para el desarrollo de su vida personal para mayor tranquilidad, con el menor estrés posible es así que a partir

del conocimiento de estos tópicos la dirección de la UGEL Pasco podría establecer líneas de acción concretas para aumentar el salario emocional de tal manera que pueda mejorar la condición del trabajador en su rendimiento laboral, con una retribución no económica por parte de la institución llamada salario emocional.

1.4.2. Teórica

La investigación desde el punto de vista teórico se enfoca en determinar el tipo de relación que existe entre el salario emocional y el rendimiento laboral. Por lo tanto, busca ampliar el conocimiento entre estas dos variables en el sector educativo cómo es la UGEL Pasco.

1.4.3. Metodológica

En la investigación para poder encontrar la relación entre las dos variables tanto salario emocional como del rendimiento laboral, se elaborará un instrumento de medición como la encuesta, aplicado exclusivamente a los trabajadores de la UGEL Pasco; el cuestionario de preguntas con una escala de likert para medir cada una de las variables y dimensiones de estudio, siendo propuesta de aplicación para otros estudios con similar contenido.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer de qué manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer como está relacionado el salario emocional con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019.
- Establecer de qué manera está relacionado el salario emocional con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019.
- Establecer de qué manera está relacionado las conductas contraproductivas del personal de la UGEL Pasco – 2019.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Hernández Leiva, 2018). “Características de la Personalidad y su Influencia en el Rendimiento Laboral en los Colaboradores de Call Center de una Entidad Financiera”. El objetivo principal de la presente investigación fue establecer cuáles son las características de la personalidad y su influencia en el rendimiento laboral a través de la evaluación de las variables de personalidad: dominancia, influencia, estabilidad y control. En el estudio se responde a las siguientes preguntas de investigación: ¿qué indicadores de medición utiliza la entidad financiera para medir el rendimiento laboral del colaborador de call center?, ¿cuáles son las características de la personalidad que favorecen el rendimiento laboral de un colaborador de call center?, ¿cuáles son las condiciones ambientales que pueden influir en el rendimiento laboral de un colaborador de call center?, y por último se deseó conocer ¿qué herramientas utiliza la empresa de call center para optimizar el rendimiento laboral? En este estudio se aplicaron pruebas psicométricas y encuestas a un grupo de cuarenta colaboradores de call center y se realizaron entrevistas con el coordinador de recursos humanos del departamento de call center de entidad financiera. Se concluye en el estudio que las características de la personalidad no influyen para que el colaborador obtenga o no un resultado satisfactorio en la evaluación del desempeño que aplica la entidad financiera, sin embargo, éstas pueden, en los colaboradores, facilitar su adaptación y ajuste de conductas; que les permitan obtener mejores resultados con menor esfuerzo.

Andrade (2017). Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016. Tesis de maestría. El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral. La investigación de acuerdo al autor fue una investigación exploratoria, descriptiva, de nivel correlacional. Se aplicó una encuesta con 11 preguntas del tipo Likert. La muestra estuvo conformada por 47 gerentes. Llegó a la conclusión que no hay relación entre las dos variables.

Espinosa, Díaz y Palacios (2017). En su investigación titulada *Salario Emocional en la Empresa Fondeargos como Estrategia Motivación del Talento Humano en Cartagena de Indias*. Tesis de posgrado. Planteando una metodología inductiva, empleando la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyendo que: “se pudo comprobar que el nivel de motivación de los colaboradores de Fondeargos es bastante favorable, ellos valoran e identifican los diferentes elementos que constituyen su salario emocional y consideran que este les permite mejorar sus condiciones laborales y su calidad de vida. Finalmente se concluyó que la aplicación de un salario emocional es efectiva al momento de impactar las diferentes variables que logran la motivación organizacional.” (p. 75).

Vilema Escudero, (2018). En su investigación titulada *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*, Tesis de maestría. Donde planteo una investigación del tipo correlacional. Obteniendo los siguientes resultados: “Del análisis de los resultados de la investigación se determina que el clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral. Desprendiéndose de estos resultados la incidencia en particular de la motivación laboral como elemento clave en el desempeño de los trabajadores, por lo cual sirve de base para el desarrollo una alternativa de aplicación para el fortalecimiento del rendimiento laboral.” (p. 89).

Ugarte Peña (2019), en su investigación titulada *La Importancia del Salario Emocional en los Colaboradores de la Sede Corporativa San Miguel – Asociación Cultural Sudamericana, periodo 2019*. Tesis de grado. El objetivo de esta investigación es “diagnosticar el nivel de salario emocional recibido por los empleados en la sede corporativa de San Miguel-Asociación Cultural Sudamericana, 2019.” (p.21). Se planteó una investigación descriptiva, considerando como población está conformado por 44 colaboradores y una muestra de 42 sujetos de estudio. Empleando como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Concluyendo que: “el salario emocional en los empleados de las oficinas centrales de la empresa Asociación Cultural Sudamericana de San Miguel alcanza el nivel promedio general en un 81%, debido a que el personal se encuentra medianamente satisfechos en sus necesidades y expectativas con relaciona al reconocimiento, ambiente laboral y normas o acuerdos de la organización.” (p. 115).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Minchán (2017). Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. Tesis de maestría. El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre el salario emocional y el talento humano. de acuerdo al autor la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y transversal correlacional. La población estuvo conformada por 24 trabajadores y fue del tipo censal. se utilizó la técnica de la encuesta utilizando una escala de Likert con 30 ítems. Los resultados indican que si existe una relación directa y significativa y que la fuerza de la correlación fue de 0,561 la cual es una correlación moderada.

Benavides (2019), investigación titulada “La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL - Chepén, 2019”. Tesis de Licenciatura. La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo contratado en la UGEL – Chepén, 2019. Se usó un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Se consideró un grupo de estudio de 48 trabajadores administrativos contratados. Se concluyó que entre la comunicación interna y el rendimiento laboral existe una relación moderada, ello implica que los trabajadores contratados están más direccionados a realizar sus funciones y a cumplir con los objetivos encomendados porque están en constante evaluación. Se recomienda poner en marcha actividades integradoras que permitan establecer una mayor interacción entre el personal. Aplicar evaluaciones periódicas a todo el personal tanto nombrado como contratado, para medir las capacidades y competencias.

Girón Palomo (2018), en su investigación titulada Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo -Callao, 2018. Tesis de maestría. Planteando una investigación con metodología aplicada y de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal con un enfoque cuantitativo, con una población y muestra de 34 trabajadores, empleándose como instrumento un cuestionario y guía de entrevista. Los resultados indican que: “existe correlación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de la fuerza de la relación fue de 0,665; la cual de acuerdo a la autora fue correlación alta positiva y significativa.” (p. 83).

Geraldine (2019), en su investigación titulada Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Tesis de Licenciatura. Utilizo el método de investigación tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 365 trabajadores, asimismo la muestra fue 187 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, salario, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.946). Resultados: Respecto a la “Salario emocional”, el 13,9% de los encuestados de la municipalidad casi nunca reciben orientación por parte de su jefe para superar tus brechas de crecimiento profesional, el 24,6% mencionó que la municipalidad casi nunca organiza actividades donde puedas integrar a tu familia, el 10,1% de los encuestados manifestaron que la municipalidad casi nunca reconoce el trabajo bien hecho. Así mismo, respecto al “Retención del talento humano”, el 13,9% mencionó que no reciben alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual, el 28,9% mencionó que no siente que dentro de la municipalidad tienes estabilidad laboral, Conclusión: Con el estudio se determinó que existe una alta positiva y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,888$), por lo que se concluye que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Sanchez (2019), investigación titulada “Inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo Comercial Unicachi, Comas 2019”. Tesis de Licenciatura. El propósito de la tesis fue determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo Comercial Unicachi, Comas 2019. La metodología utilizada fue del tipo de investigación aplicada que consistió en un diseño no experimental, de corte transversal, cuya población estuvo conformada por 50 colaboradores, mi muestra fue el total de la población, el instrumento utilizando ha sido el cuestionario de tipo Likert. El resultado y la conclusión después de haber procesado y analizado la información es que existe relación positiva considerable inteligencia emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Complejo Comercial Unicachi.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

Referente a las dos variables de estudio, podemos encontrar diversa información de autores que respaldan la presente investigación con sus teorías, de las que presentamos:

2.3.1. Salario Emocional

El salario emocional son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que dispongan más tiempo para el desarrollo de su vida personal, para que tengan mayor tranquilidad y con el menor estrés posible (Pérez, 2017).

Se considera salario emocional como la motivación que el empleado tiene cuando desarrolla las tareas y actividades de la empresa, es decir, que el empleado realiza su mejor esfuerzo a partir de su propia voluntad y que siente alegría al llevarlas a cabo. Las empresas al otorgar un salario emocional a los empleados, hacen un reconocimiento por parte de los directivos de la empresa, es hacerle sentir al empleado que es útil, valorado; es hacer que el empleado se sienta parte de un equipo y que comparta junto con la organización los éxitos (Acosta, Fernández, & Molló, 2002).

Así mismo, se indica que el salario emocional es un término que está directamente asociado a la retribución que un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter No económico, que tienen por objetivo satisfacer las necesidades personales de los empleados (Rodríguez, 2014).

Hoy en día, se debe ser consciente de que el ser humano como empleado no sólo tiene necesidades económicas, sino también necesidades de seguridad, desarrollo profesional y personal, éstas por supuesto, no puede satisfacerse con el dinero; satisfacer estas necesidades por parte de la empresa se ha vuelto en una tarea clave para ejercer el liderazgo actual ya que favorecerá al buen desempeño del empleado e incrementa su rendimiento y la productividad empresarial.

2.3.1.1. Ventajas del Salario Emocional

La nueva cultura corporativa encuentra en el salario emocional el camino perfecto para motivar a su personal y que éste se desarrolle de manera más productiva y satisfactoria (Pérez, 2017), por ello al desarrollar el salario emocional en la empresa se genera:

- Aumento del rendimiento
- Promueve la proactividad
- Estimula la lealtad
- Fomenta el sentimiento de pertenencia a la empresa
- Se compromete en el cumplimiento de los objetivos empresariales
- Se genera un vínculo afectivo más allá de las relaciones laborales

2.3.1.2. Claves para Motivar a los Trabajadores a Partir del Salario Emocional

De acuerdo a Pérez (2017) las claves para motivar a los trabajadores a partir de salario emocional son:

- A.** Mantener la comunicación fluida y abierta ya que cuando los empleados se sienten en contacto con el mundo emocional y psicológico de la empresa el sentimiento de la pertenencia se refuerza.
- B.** Se debe buscar en todo momento la vinculación emocional empleado empresa así el personal se siente respaldado y comprendido en momentos importantes de su vida privada.
- C.** Nunca se debe de olvidar los reconocimientos merecidos de los empleados
- D.** Siempre se debe de supervisar un empleado que es estimulado a partir de la supervisión continuamente incrementar su desempeño laboral.
- E.** Nunca se debe de olvidar valorar en la medida correcta los aportes de los empleados y aquí estos reconocimientos fortalece la capacidad diferencial y de producción de cada trabajador.

- F. Finalmente se debe considerar que una buena relación empresa trabajador siempre es bien recordada mientras que el dinero se suele olvidar rápidamente.

2.3.1.3. Dimensiones del Salario Emocional

Las dimensiones del salario emocional pueden traducirse en (Pérez, 2017):

- A. Empatía y trato personal:** La empatía y trato personal tiene que ver directamente con la empatía que los directivos o gerentes deben tener con los trabajadores, además del trato agradable y respetuoso que deben de tener los empleados.
- B. Valoración del esfuerzo:** La valoración del esfuerzo tiene que ver con los reconocimientos que la gerencia y los directivos tienen sobre las contribuciones, proyectos que los trabajadores realizan, el reconocimiento, realizar trabajos cuyos objetivos son realmente retadores para cualquier empleado, además de la valoración en conjunto de todo el esfuerzo realizado y la demostración afectiva del esfuerzo realizado.
- C. Entorno de trabajo agradable:** El entorno del trabajo agradable tiene que ver con el entorno físico agradable así como espacios de entretenimiento además de que se le brinde autonomía y empoderamiento al empleado, así como la autoconfianza que el trabajador tiene en que la empresa tiene una alta cultura ética y transparente, desarrollándose la comunicación fluida tanto interna como externa, el trabajo en equipo, lo cual posibilitará que el trabajador sienta que pertenece a la institución y que se identifique con ella.
- D. Formación continua y promoción:** La formación continua y promoción se refiere a aquellas actividades que la empresa ofrece como formación continua y el acceso a la formación que el trabajador tenga posibilidades de promoción dentro de la empresa, así como desarrollar su carrera profesional.
- E. Conciliación personal y laboral:** La conciliación personal y laboral son actividades que la empresa debe realizar respecto a la flexibilidad de los salarios de los empleados, al acceso a los programas de salud, a la posibilidad de reducción de jornada de trabajo, a la posibilidad de realizar teletrabajo o home office, servicios que la empresa podría

ofrecer para atender diferentes responsabilidades personales y familiares y que además la empresa desarrolle políticas de trabajo muy atractivas.

2.3.2. Rendimiento Laboral

Es el proceso a partir del cual se estima rendimiento global del trabajador y la contribución total se realiza a la organización (Werther & Keith, 2008).

El rendimiento y el desempeño laboral de los empleados de una empresa tienen una relación directa muy cercana con la motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo elaborado que contribuye el logro del cumplimiento de las metas empresariales, en consecuencia, si la empresa garantiza condiciones adecuadas de trabajo podrá medir a los trabajadores de forma acorde a su rendimiento y desempeño laboral (Chiavenato, 2011).

El rendimiento laboral es la identificación medición y gestión del rendimiento de los trabajadores en la organización. La valoración de este trabajo debe estar orientada a mejorar los niveles de rendimiento, es decir se evalúa para fines de desarrollo empresarial (D'Alessio, 2002).

Sin embargo existen diferentes concepciones de lo que viene a ser la evaluación del desempeño, para algunos significa medir la eficacia y el valor de una conducta de trabajo y los efectos que genera (SIOP, 2004), además, para otros significa medir y valorar la conducta profesional y el rendimiento o el logro de los resultados.

Las concepciones anteriores giran en torno a la concepción conductual o el comportamiento que se va a evaluar (Viswesvaran, 2001).

El juicio de valor de la evaluación del desempeño laboral de acuerdo a Viswesvaran (2001) gira en torno a los siguientes criterios:

- **Relevancia:** en el sentido boutique lo que se está midiendo es importante para la organización ya que de lo contrario una mala ejecución omisión de esta tiene consecuencias trascendentales.
- **Fiabilidad:** en el sentido de que la medición es consistente, estable, lo cual significa que distintos evaluadores obtendrán los mismos resultados

independientemente de estos y se obtendrán los ritmos puntajes del comportamiento en el mismo periodo de tiempo.

- **Discriminación:** en el sentido de que los resultados obtenidos deben de ser diferentes que sean variables y que no sean semejantes.
- **Practicidad:** sentido de que se debe tener bien claro la definición de lo que se pretende medir además del costo, tiempo y otros.

2.3.2.1. Dimensiones del Rendimiento Laboral

En la última década se llevaron a cabo muchas investigaciones a partir de las cuales se ha determinado que existen tres ámbitos o tipos de desempeño para cualquier empresa u organización y para cualquier tipo de trabajo estos son el desempeño referido a la tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproductivas (Viswesvaran, 2001).

A. Rendimiento de Tarea

La primera dimensión tiene que ver con el comportamiento que se exige directamente para una buena ejecución de tareas, es decir se refiere a la concepción de la ejecución de tareas, la cual consiste en aquellos comportamientos que genera ya sea el producto o el servicio que llega a satisfacer las responsabilidades que asume la organización, el principal predictor de la ejecución de tareas qué es lo que se conoce como amplitud cognitiva, la cual está conformada por todos aquellos conocimientos sobre el puesto de trabajo y las destrezas que los trabajadores necesitan para resolver problemas, además de los hábitos que deben de ser entendido como respuestas características de los empleados.

Estos son (Murphy, 1989):

- Conductas que hacen perder el tiempo
- Ejecución de las tareas o roles definidos para el puesto
- Interpersonales: de ayuda y de equipo.
- Conductas destructivas violencia, robos, etc.

B. Rendimiento Contextual

Trata de variables moderadoras concernientes al contexto organizacional, social y psicológico, de la ejecución que actúa como catalizador ha facilitándola, dificultando la e incluso inhibiéndola, esta variable puede estar tanto a nivel individual como grupal, las razones por las cuales se dan estas variables (Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, 2001) son:

- Porque define el ambiente de trabajo
- Porque son comunes a los trabajadores
- Porque son más motivadoras
- Porque, aunque sean deseables son más implícitas que explícitas

De allí se desprenden los indicadores Borman et al. (2001):

- Ayuda a otros: Está constituido por Cooperación, Cortesía y Motivación (aplaudir los éxitos ajenos, bromear en tiempos de adversidad, mostrar confianza en sus capacidades para triunfar. ayudarles para superar las dificultades).
- Vinculación organizacional: Representación, lealtad y compromiso
- Desempeño más alto del puesto: Persistencia, Iniciativa. Y Auto desarrollo.

C. Conductas Contraproductivas

La conducta contraproductivas es todo aquel comportamiento de un trabajador realizado en forma intencional que son contrarios a los intereses de la empresa (Sackett & DeVore, 2001), la diferencia de las otras dos dimensiones es de que esta dimensión no es deseable pero que lamentablemente ocurre en la empresa y por lo tanto se debe de evaluar si se constituye como todo comportamiento organizacional importante, evaluable y bajo el dominio del trabajador.

Para Sackett & DeVore (2001) dentro de esta dimensión se considera:

- Uso de correo electrónico para fines personales
- Hacer fotocopias de material propio en el trabajo
- Usar Internet para fines no relacionados con el trabajo

- Hacer negocios personales en tiempo de trabajo
- No leer/conocer las directivas de seguridad
- Tiempo excesivo y no aprobado para comidas o café
- Discutir con un compañero de trabajo
- Perder el tiempo durante el trabajo
- Hacer llamadas personales a larga distancia
- Fingir una enfermedad para no ir a trabajar

2.3. Marco Conceptual

- **Evaluación del Rendimiento:** “La identificación, medida y gestión del rendimiento de los RRHH de las organizaciones” (Gómez, 2019, pág. 259)
- **Efecto halo:** “Se produce cuando el evaluador transfiere un criterio valorativo de apreciación en base a otros rubros o temas diferentes en los que se está evaluando al evaluado. Por ejemplo, si el evaluado es muy bueno en matemática, se deduce que es muy bueno en lenguaje, en religión, etc.” (Louffat, 2011, pág. 135)
- **Administración por objetivos (APO):** “Implica establecer metas específicas medibles con cada empleado y después revisar de manera periódica el avance conseguido” (Dessler, 2009, pág. 353)
- **Competencias:** “Características asociadas con un rendimiento eficaz” (Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy, 2005, pág. 261)
- **Motivación:** “(...) en realidad, esta palabra que parece tan difícil significa “dar motivo”. Motivar es, en definitiva, dar motivo a una persona o a un grupo para que trate de alcanzar cierto objetivo. Pero no por conocer esto la cuestión deja de ser compleja, ya que para dar motivo se debe estar dispuesto a preocuparse por buscar los motivos que impulsan al otro y, además, tener la habilidad para encontrarlos y actuar en consecuencia” (Maristany, 2007, pág. 159)
- **Sistemas de Reconocimiento:** “(...) el objetivo del sistema no es solamente individual, premiar comportamientos laborales sobresalientes, sino social, ya que hace posible la emulación de las conductas excelentes, la deseabilidad de las mismas” (Cuenca Cervera, 2010, pág. 205)
- **Protagonismo de los empleados:** “(...) dar protagonismo a los empleados: mediante su participación en vídeos, en la revista corporativa, en la intranet o en otras

herramientas internas. El único requisito es dejar un espacio para la participación de los empleados, sea en vídeos, con artículos de contenido personal o laboral” (Cabanas, 2014)

- **Evaluación de 360°:** “La evaluación del desempeño de 360° comprende el contexto externo que rodea a cada persona. Se trata de una evaluación en forma circular realizada por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°” (Chiavenato, 2011, pág. 205).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019.

3.2. Hipótesis Específicas

- El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019.
- El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019.
- El salario emocional está relacionado positivamente con las conductas contraproductivas del personal de la UGEL Pasco - 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual de las variables:

3.3.1.1. Salario Emocional

El salario emocional son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que dispongan más tiempo para el desarrollo de su vida personal, para que tengan mayor tranquilidad y con el menor estrés posible (Pérez, 2017).

3.3.1.2. Rendimiento Laboral

Es el proceso a partir del cual se estima rendimiento global del trabajador y la contribución total se realiza a la organización (Werther & Keith, 2008).

3.3.2. Operacionalización de las Variables

3.3.2.1. Operacionalización de la Variable Salario Emocional

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Salario Emocional

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
X: Salario Emocional Son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que dispongan más tiempo para	La variable salario emocional se medirá a partir de las dimensiones Empatía y Trato personal Valoración del esfuerzo	Empatía y Trato personal Valoración del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía hacia los trabajadores • Trato agradable y respetuoso • Reconocimiento público a las contribuciones • Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados • Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores

el desarrollo de su vida personal, para que tengan mayor tranquilidad y Con el menor estrés posible (Pérez, 2017)	Entorno de trabajo agradable			<ul style="list-style-type: none"> • Valoración del esfuerzo realizado • Demostración efectiva del esfuerzo realizado
	Formación continua y promoción	Entorno de trabajo agradable	de	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo agradable • Espacios de entretenimiento • Autonomía • Empoderamiento • Autoconfianza Cultural empresarial ética y transparente • Comunicación interna y externa • Identificación y sentido de pertenencia a la institución • Formación continua • El acceso a la formación • Posibilidades de promoción • Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional
	Conciliación personal y laboral, utilizando una escala de Likert.	Conciliación personal y laboral	y	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de los horarios • Programas de salud • Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo • Posibilidades de realizar tele-trabajo o home office • Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares • Políticas de trabajo atractivas

Fuente: Elaboración propia

3.3.2.2. Operacionalización de la Variable Rendimiento Laboral

Tabla 3.

Operacionalización de la Variable Rendimiento Laboral

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Y: Rendimiento laboral Es el proceso a partir del cual se estima rendimiento global del trabajador y la contribución total se realiza a la organización (Werther & Keith, 2008)	El Rendimiento laboral se medirá a partir de las dimensiones Rendimiento de Tarea, Rendimiento Contextual y Conductas Contraproductivas, utilizado una escala de Likert	Rendimiento de Tarea Rendimiento Contextual Conductas Contraproductivas	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas que hacen perder el tiempo • Ejecución de las tareas o roles definidos para el puesto • Interpersonales: de ayuda y de equipo. • Conductas destructivas violencia, robos, etc. • Cooperación • Cortesía • Motivación • Uso de correo electrónico para fines personales • Hacer fotocopias de material propio en el trabajo • Usar Internet para fines no relacionados con el trabajo • Hacer negocios personales en tiempo de trabajo

- No leer/conocer las directivas de seguridad
- Discutir con un compañero de trabajo
- Perder el tiempo durante el trabajo
- Fingir una enfermedad para no ir a trabajar.

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método General

El método general será el Método científico que de acuerdo a Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2014) consiste en una serie de pasos que corresponden al esquema de investigación científica, además este método se basa en leyes y teorías.

4.1.2. Método Específico

El método específico será el método Analítico–Sintético, el cual consiste en la descomposición del fenómeno de estudio en sus componentes para que apartir de ellos se obtengan conocimientos nuevos del fenómeno (Bernal , 2014).

4.2. Tipo de Investigación

La investigación será básica ya que según Ñaupas et al. (2014) se tuvo como finalidad principal la obtención y recopilación de información, que se fue construyendo para analizar los datos consignados en el desarrollo de esta investigación.

En consecuencia, esta investigación corresponde al tipo básica por el manejo de información; cuantitativo por cuanto se utilizarán instrumentos de medición aplicados en la ejecución y aplicación del estudio, e identificar las características cuantificables para poder estudiar el fenómeno descrito; además de ser no experimental y transversal por su aplicación en el tiempo.

4.3. Nivel de Investigación

Según Eyssautier de la Mora (2006, p. 115-117) el nivel descriptivo correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.

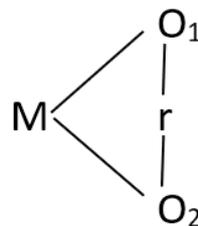
Por lo que la presente investigación, se basara en la descripción del fenómeno relacionada al pensamiento crítico y su relación con el empleo de organizadores visuales como

herramientas, desde la perspectiva fenomenológica de establecer el nivel y describirlo en base a las condiciones halladas.

4.4. Diseño de la Investigación

La presente investigación, corresponde al diseño no experimental y transversal correlacional

Según Carrasco (2017, p. 116) el nivel descriptivo correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.



M= muestra

O1= observación de la primera variable

O2= observación de la segunda variable

R= correlación

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Según Palacios, Romero y Ñaupas (2016) la población es “la totalidad de los elementos que poseen las principales características objeto del análisis y sus valores son conocidos como parámetros” (p. 181).

La población está compuesta por:

Tabla 4.

Población de Trabajadores de la UGEL Pasco.

Nº	Descripción	Niveles	Cantidad
		Nombrados	7
1	Decreto legislativo N.º 276	Designados	3
		Contratados	8
		Nombrados	9
2	Ley N° 29944 ley de la reforma magisterial	Designados	1
		Encargados	5
3	CAS decreto legislativo N° 1057	Contratados	31
4	Locación de servicios	Contratados	3
	Total, personal		67

Fuente: Elaboración propia

4.5.2. Muestra

Sobre la muestra, Palacios et. al (2016, p. 186) denota que es una parte de la población debidamente elegida, que se somete a observación científica con el propósito de obtener resultados válidos.

La muestra del presente estudio está compuesta por el total de los trabajadores de la UGEL Pasco, siendo esta una muestra de estudio censal realizada a 67 trabajadores por ser una población medible.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

Carrasco (2006) explica que la encuesta de investigación social se utiliza con el objetivo de indagar, explorar y recolectar de datos. La técnica de recolección de datos que se utilizará será la encuesta, que permitirá la recolección de información para después contrastar con la hipótesis.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Carrasco (2006) manifestó que el instrumento de la encuesta es el cuestionario, por ello para medir las variables se utilizará un cuestionario utilizando la escala de Likert con cinco alternativas, el cual será aplicado al total de los trabajadores de la UGEL Pasco.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez obtenidos los datos de los dos instrumentos se procederá a su codificación, luego se escribirán las respuestas de cada ítem a la hoja de trabajo del software estadístico SPSSv26, además para el tratamiento de los datos se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas propias de las variables, tablas y gráficos.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se considerará los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el capítulo IV Ética de la Investigación del Reglamento General de Investigación en sus artículos 27 y 28 de la Universidad Peruana los Andes, la información, registros y datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignos por cuanto a fin de no cometer faltas éticas tales como el plagio falsificación de datos la no cita de fuentes biográficas etcétera se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto hasta la sustentación de la tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de variación del contenido del presente.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

5.1.1. Salario Emocional

Salario emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2.99
	En desacuerdo	4	5.97
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20	29.85
	De acuerdo	27	40.30
	Totalmente de acuerdo	14	20.90
Total		67	100

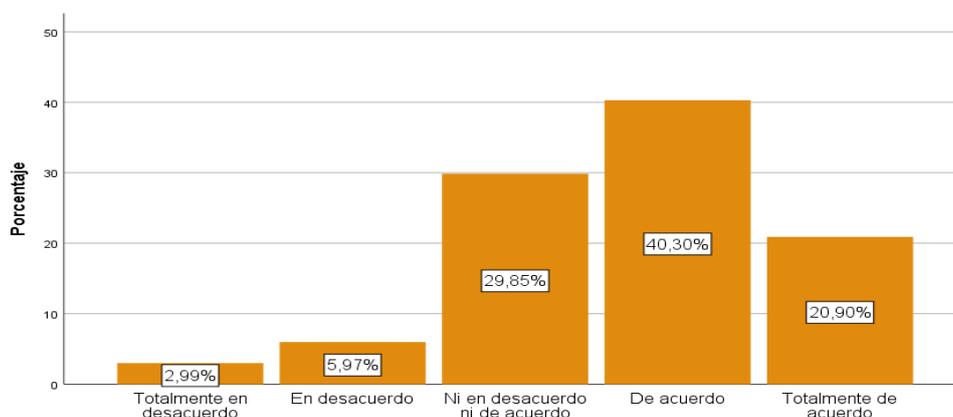


Figura 2. Salario emocional

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 2.99% (2) de estos expresan estar totalmente en desacuerdo con la percepción de las condiciones en las cuales el salario emocional los afecta laboralmente; en tanto un 5.97% (4) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 29.85% (20) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 40.30% (27) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 20.90% (14) expresa estar totalmente de acuerdo.

- **Dimensión 1: Empatía y Trato Personal**

Empatía y trato personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4.48
	En desacuerdo	12	17.91
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	37	55.22
	De acuerdo	15	22.39
	Total	67	100

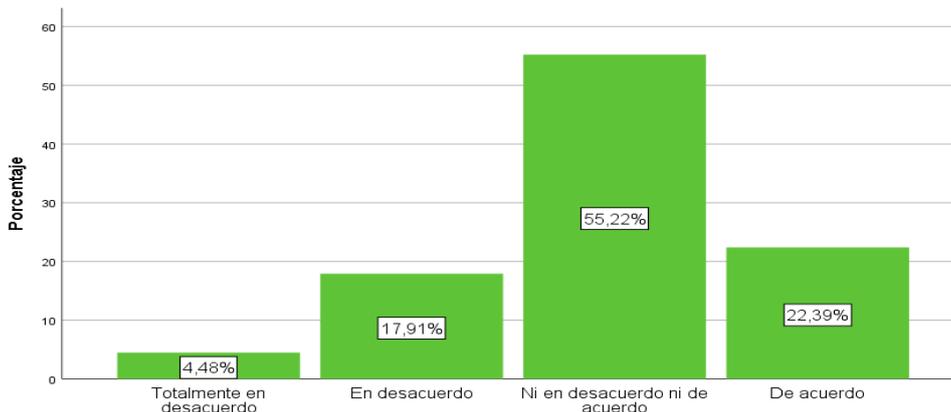


Figura 3. Empatía y trato personal

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 4.48% (3) de estos expresan estar totalmente en desacuerdo la empatía y trato personal que se presenta en su entorno laboral; en tanto un 17.91% (12) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 55.22% (37) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 22.39% (15) expresa estar de acuerdo.

- **Dimensión 2: Valorización del Esfuerzo**

Valoración del esfuerzo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2.99
	En desacuerdo	3	4.48
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	28	41.79
	De acuerdo	28	41.79
	Totalmente de acuerdo	6	8.96
	Total	67	100

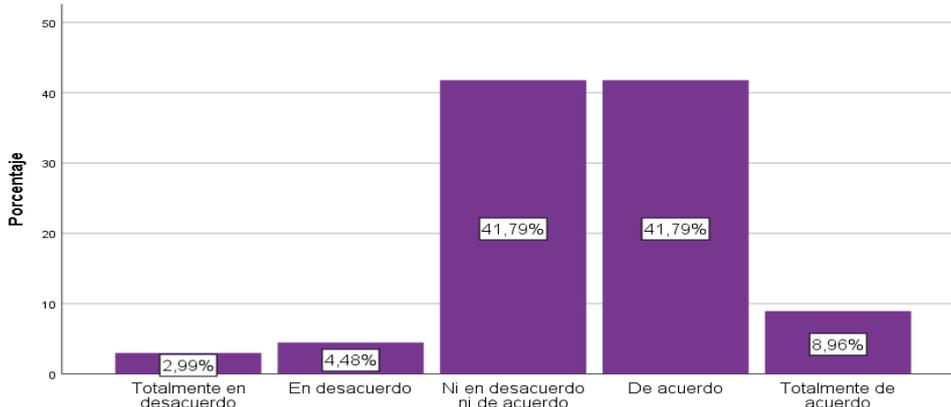


Figura 4. Valorización del esfuerzo

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 2.99% (2) de estos expresan estar totalmente en desacuerdo con la valorización del esfuerzo que realizan en el cumplimiento de actividades y funciones, propias de su puesto; en tanto un 4.48% (3) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 41.79% (28) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo y de acuerdo respectivamente; y finalmente, un 8.96% (6) expresa estar totalmente de acuerdo.

- **Dimensión 3: Entorno de Trabajo Agradable**

Entorno de trabajo agradable

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1.49
	En desacuerdo	7	10.45
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20	29.85
	De acuerdo	31	46.27
	Totalmente de acuerdo	8	11.94
Total		67	100

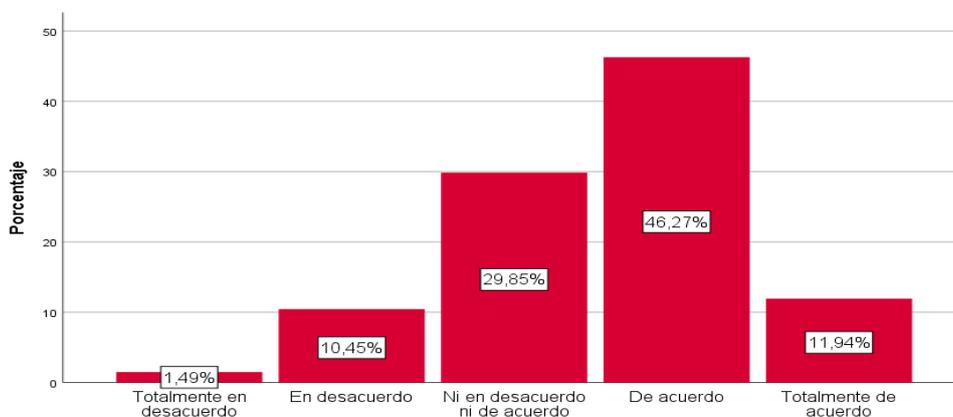


Figura 5. Entorno de trabajo agradable

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 1.49% (2) de estos expresan estar totalmente en desacuerdo con la forma en que en entorno de trabajo les parece agradable, relacionado a que tanto los puede influenciar; en tanto un 10.45% (7) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 29.85% (20) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 46.27% (31) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 11.94% (8) expresa estar totalmente de acuerdo.

- **Dimensión 4: Formación Continua y Promoción**

Formación continua y promoción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1.49
	En desacuerdo	19	28.36
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	33	49.25
	De acuerdo	14	20.90
	Total	67	100

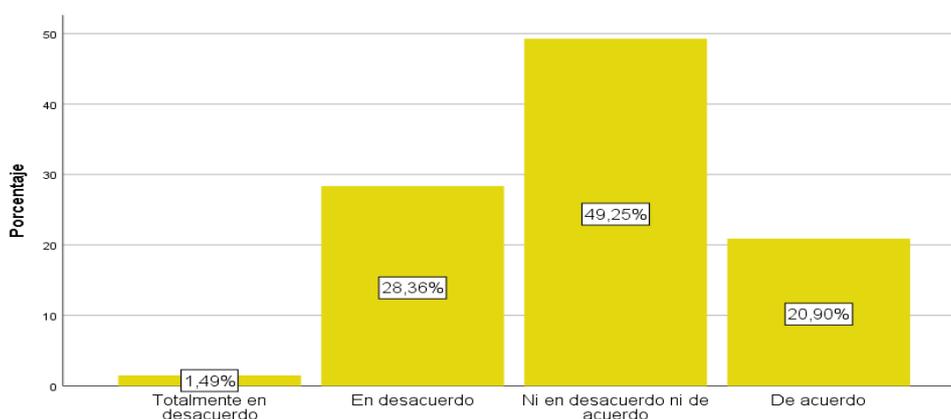


Figura 6. Formación continua y promoción

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 1.49% (1) de estos expresan estar totalmente en desacuerdo con las características que se presentan en la formación continua y promoción que se da en la institución, como oportunidades y beneficios; en tanto un 28.36% (19) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 49.25% (33) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 20.90% (14) expresa estar de acuerdo.

- **Dimensión 5: Conciliación Personal y Laboral**

Conciliación personal y laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7.46
	En desacuerdo	16	23.88
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	26	38.81
	De acuerdo	17	25.37
	Totalmente de acuerdo	3	4.48
	Total	67	100

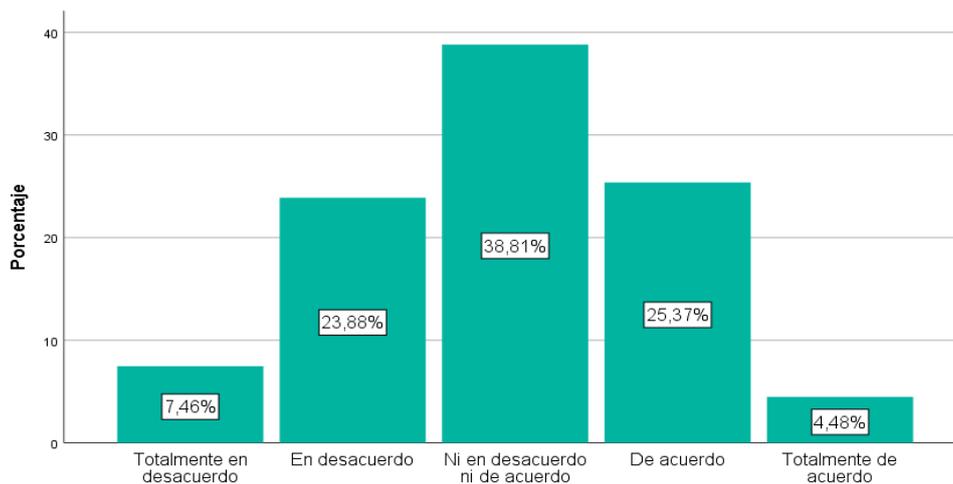


Figura 7. Conciliación personal y laboral

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 7.46% (5) de estos expresan estar totalmente en desacuerdo con la conciliación entre sus entornos laborales y personales, así como la afectación entre estas; en tanto un 23.88% (16) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 38.81% (26) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 25.37% (17) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 4.48% (3) expresa estar totalmente de acuerdo.

5.1.2. Rendimiento Laboral

Rendimiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	2.99
	En desacuerdo	14	20.90
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	37.31
	De acuerdo	22	32.84
	Totalmente de acuerdo	4	5.97
	Total	67	100

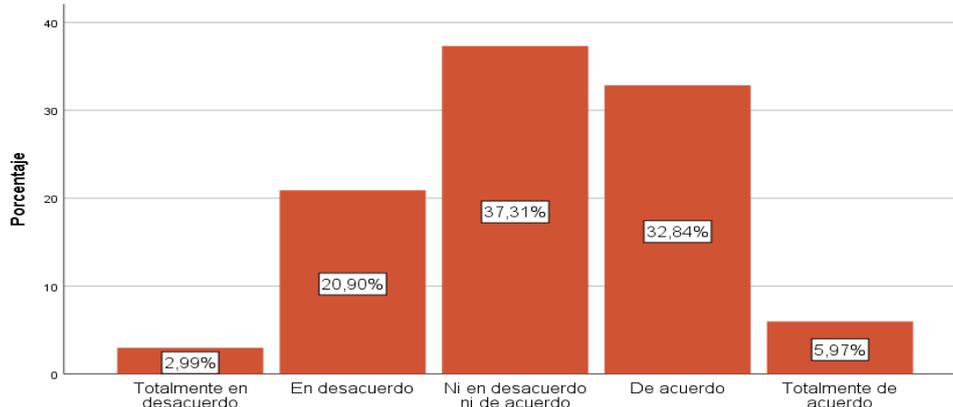


Figura 8. Rendimiento laboral

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 2.99% (2) de estos manifiestan que están totalmente en desacuerdo con el rendimiento que presentan en sus labores, condicionadas por factores internos de la organización; en tanto un 20.90% (14) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 37.31% (25) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 32.84% (22) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 5.97% (4) expresa estar totalmente de acuerdo.

- **Dimensión 1: Rendimiento de Tarea**

Rendimiento de Tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Totalmente en desacuerdo	7	10.45
Válido En desacuerdo	26	38.81
Válido Ni en desacuerdo ni de acuerdo	29	43.28
Válido De acuerdo	4	5.97
Válido Totalmente de acuerdo	1	1.49
Total	67	100

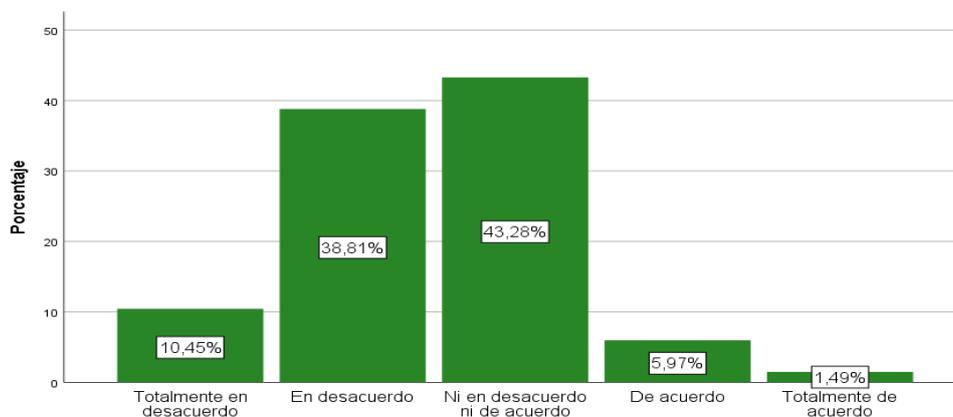


Figura 9. Rendimiento de tarea

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 10.45% (7) de estos manifiestan que están totalmente en desacuerdo la forma en que puede desempeñar sus tareas, en tanto, las afectaciones o características que la influyen; en tanto un 38.91% (26) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 43.28% (29) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 5.97% (4) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 1.49% (1) expresa estar totalmente de acuerdo.

- **Dimensión 2: Rendimiento Contextual**

Rendimiento Contextual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4.48
	En desacuerdo	4	5.97
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	25.37
	De acuerdo	34	50.75
	Totalmente de acuerdo	9	13.43
	Total	67	100

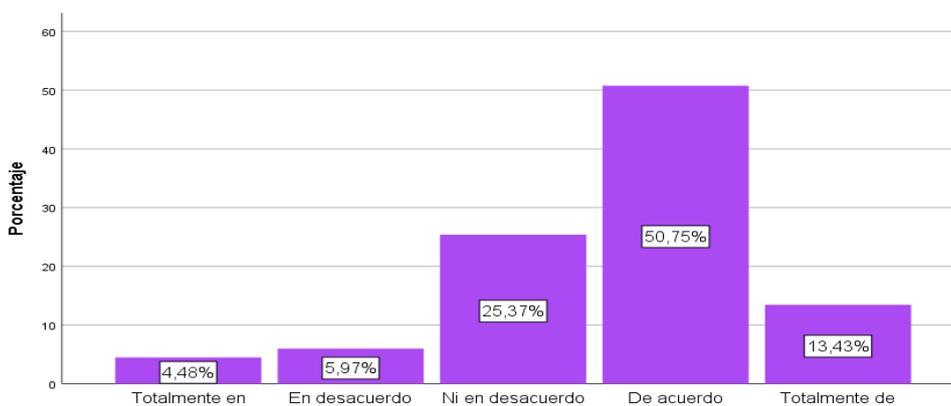


Figura 10. Rendimiento contextual

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 4.48% (3) de estos manifiestan que están totalmente en desacuerdo con el rendimiento relacionado al contexto, tanto de la organización como también de la gestión; en tanto un 5.97% (4) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 25.37% (17) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 50.75% (34) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 13.43% (9) expresa estar totalmente de acuerdo.

- **Dimensión 3: Conductas Contraproductivas**

Conductas Contraproductivas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	16,42
	En desacuerdo	29	43,28
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	18	26,87
	De acuerdo	8	11,94
	Totalmente de acuerdo	1	1,49
	Total	67	100

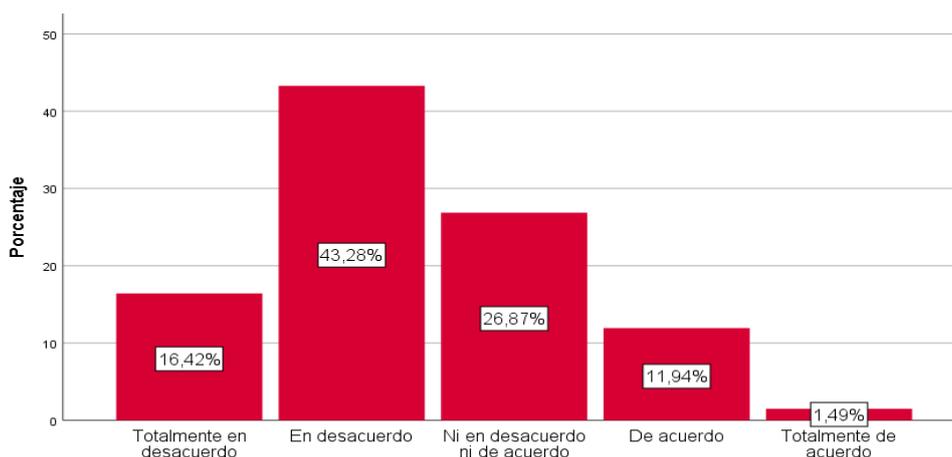


Figura 11. Conductas contraproductivas

Interpretación: De los 67 sujetos sometidos a estudio, se identificó que, un 16.42% (11) de estos manifiestan que están totalmente en desacuerdo con ciertas conductas que se presenten en su entorno laboral que afecten su desempeño y desarrolle un aspecto contraproductivo; en tanto un 43.28% (29) expresa estar en desacuerdo; mientras que un 26.87% (18) expresa estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; en cambio un 11.94% (8) expresa estar de acuerdo; y finalmente, un 1.49% (1) expresa estar totalmente de acuerdo.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.1.3. Contraste de la Hipótesis General

5.1.3.1. Planteamiento de la Hipótesis

H0: El salario emocional NO está relacionado positivamente con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco -2019.

H1: El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019.

5.1.3.2. Calculo Estadístico de la Prueba

Correlación estadística para la hipótesis general

Correlaciones			
		Salario emocional	Rendimiento laboral
Salario emocional	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

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

Tabla 5.

Cálculo Estadístico de la Prueba – Hipótesis General.

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa positiva entre la variable salario emocional y la variable rendimiento laboral ($r_s=0.773$, $p<0.05$) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

Contrastación

$$N = 67$$

$$r = 0.773$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 9.8236$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=9.8236$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna ($H1$).

5.1.4. Contrastación de la Primera Hipótesis Especifica

5.1.4.1. Planteamiento de la Hipótesis

H0: El salario emocional NO está relacionado positivamente con rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019.

H1: El salario emocional está relacionado positivamente con rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019.

5.1.4.2. Calculo Estadístico de la Prueba

Correlación estadística para la primera hipótesis especifica

Correlaciones			
		Salario emocional	Rendimiento de tarea
Salario emocional	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Rendimiento de tarea	Correlación de Pearson	,724**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

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

Tabla 5.
Calculo Estadístico de la Prueba – Primera Hipótesis Especifica.

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa positiva entre la variable salario emocional y la dimensión rendimiento de tarea ($r_s=0.724$, $p<0.05$) a un nivel positivo media, de acuerdo a la escala de correlación dada.

Contrastación

$$N = 67$$

$$r = 0.724$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 8.4620$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=8.4620$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna ($H1$).

5.1.5. Contrastación de la Segunda Hipótesis Especifica

5.1.5.1. Planteamiento de la Hipótesis

H0: El salario emocional NO está relacionado positivamente con rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019.

H1: El salario emocional está relacionado positivamente con rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019.

5.1.5.2. Cálculo Estadístico de la Prueba

Correlación estadística para la segunda hipótesis específica

Correlaciones			
		Salario emocional	Rendimiento contextual
Salario emocional	Correlación de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Rendimiento contextual	Correlación de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67

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

Tabla 6.

Cálculo Estadístico de la Prueba – Segunda Hipótesis Específica.

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa positiva entre la variable salario emocional y la dimensión rendimiento contextual

($r_s=0.663$, $p<0.05$) a un nivel positivo media, de acuerdo a la escala de correlación dada.

5.2.3.3. Contrastación

$$N = 67$$

$$r = 0.663$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 7.1402$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=7.1402$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna ($H1$).

5.1.6. Contrastación de la Tercera Hipótesis Especifica

5.1.6.1. Planteamiento de la Hipótesis

H0: El salario emocional NO está relacionado positivamente con las conductas contraproductivas del personal de la UGEL Pasco - 2019.

H1: El salario emocional está relacionado positivamente con las conductas contraproductivas del personal de la UGEL Pasco - 2019.

5.1.6.2. Calculo Estadístico de la Prueba

Correlación estadística para la tercera hipótesis especifica

Correlaciones			
		Salario emocional	Conductas contraproductivas
Salario emocional	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	67	67
Conductas contraproductivas	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	67	67
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Tabla 7.
Calculo Estadístico de la Prueba – Tercera Hipótesis Específica

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa positiva entre la variable salario emocional y la dimensión conductas contraproductivas ($r_s=0.785$, $p<0.05$) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada.

Contrastación

$$N = 67$$

$$r = 0.785$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 10.2162$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ($t=10.2162$) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%, $p=1.96$) siendo que $t>1.96$, por lo cual se confirma la validez de la hipótesis alterna ($H1$).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. El objetivo general es **establecer** de qué manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco – 2019, por tanto, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación, **aceptamos** la **Hipótesis Alternativa General (H₁)**, el cual establece que el *“Salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento del personal de la UGEL Pasco – 2019”*. Este resultado guarda relación con lo que afirman: (ESPINOSA BURGOS ELISABETH , DÍAZ CORTÉS MARÍA FERNANDA, PALACIOS VALERO YADITH, 2017) quienes sostienen que la aplicación de un salario emocional es efectiva al momento de impactar las diferentes variables que logran la motivación organizacional.

De igual modo (Vilema Escudero, 2018), afirma que el clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral. Así mismo (Ugarte Peña, 2019) afirma que el salario emocional en los empleados de las oficinas centrales de la empresa Asociación Cultural Sudamericana de San Miguel alcanza el nivel promedio general en un 81%, debido a que el personal se encuentra medianamente satisfechos en sus necesidades y expectativas con relaciona al reconocimiento, ambiente laboral y normas o acuerdos de la organización.

De la misma manera (Minchán Rojas, 2017) sostiene que si existe una relación directa y significativa y que la fuerza de la correlación fue de 0,561 la cual es una correlación moderada. También (Girón Palomo, 2018) afirma que existe correlación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de la fuerza de la relación fue de 0,665; la cual de acuerdo a la autora fue correlación alta positiva y significativa. También (Geraldine, 2019) sostiene que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. finalmente (Jesús, 2018) indica que cuanto mejor sea la percepción del clima laboral mayores serán las conductas relacionadas al desempeño contextual en los docentes de la I.E.E Mariscal Cáceres.

Por otro lado, Benavides (2019) en su investigación concluyo que entre la comunicación interna y el rendimiento laboral existe una relación moderada, ello implica que los trabajadores contratados están más direccionados a realizar sus funciones y a cumplir con los objetivos encomendados porque están en constante

evaluación. La que no concuerda con el estudio es (Andrade Cabascango, 2017) en su tesis “Incidencia del Salario Emocional en la Satisfacción Laboral en las Gerentes de Zona de una Empresa de Venta Directa por Catálogo de Productos Cosméticos en Ecuador en el Primer Semestre 2016” afirma que no hay relación entre las dos variables.

2. Del primer objetivo específico que consiste en **establecer** como está relacionado el salario emocional con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco – 2019, a partir de los resultados obtenidos en esta investigación **aceptamos** la **Hipótesis Específica Primera Alterna (H₁)** que establece que el “*Salario emocional está relacionado positivamente con rendimiento de tarea de la UGEL Pasco – 2019*”. Este resultado guarda relación con lo que afirma (Vilema Escudero, 2018), que el clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa es calificado como favorable y ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral.

Así mismo (Girón Palomo, 2018) afirma que existe correlación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral de la fuerza de la relación fue de 0,665; la cual de acuerdo a la autora fue correlación alta positiva y significativa. Además, (ESPINOSA BURGOS ELISABETH, DÍAZ CORTÉS MARÍA FERNANDA, PALACIOS VALERO YADITH, 2017) sostiene que la aplicación de un salario emocional es efectiva al momento de impactar las diferentes variables que logran la motivación organizacional.

De igual forma Ugarte Peña, (2019) afirma que el salario emocional en los empleados de las oficinas centrales de la empresa Asociación Cultural Sudamericana de San Miguel alcanza el nivel promedio general en un 81%, debido a que el personal se encuentra medianamente satisfechos en sus necesidades y expectativas con relaciona al reconocimiento, ambiente laboral y normas o acuerdos de la organización.

3. Del segundo objetivo específico que consiste en **establecer** de qué manera está relacionado el salario emocional con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco – 2019, y a partir de los resultados obtenidos en esta investigación **aceptamos** la **Hipótesis Específica Segunda Alterna (H₁)** que establece que el *Salario Emocional está relacionado positivamente con rendimiento contextual de la UGEL Pasco - 2019*. Este resultado guarda relación con lo que afirma Benavides (2019), investigación titulada “La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo

en la UGEL - Chepén, 2019”, que concluye que entre la comunicación interna y el rendimiento laboral existe una relación moderada.

Así mismo (Ugarte Peña, 2019) afirma que el salario emocional en los empleados de las oficinas centrales de la empresa Asociación Cultural Sudamericana de San Miguel alcanza el nivel promedio general en un 81%, debido a que el personal se encuentra medianamente satisfechos en sus necesidades y expectativas con relaciona al reconocimiento, ambiente laboral y normas o acuerdos de la organización.

4. Del tercer objetivo específico que consiste en **establecer** de qué manera está relacionado las conductas contraproductivas del personal de la UGEL Pasco – 2019; y a partir los resultados obtenidos en esta investigación **aceptamos** la **Hipótesis Específica Tercera Alterna (H1)** que establece que el *“Salario Emocional está relacionado positivamente con rendimiento contraproductivas de la UGEL Pasco – 2019”*. Este resultado guarda relación con lo que afirma (Hernández Leiva, 2018) en su tesis denominada “Características de la Personalidad y su Influencia en el Rendimiento Laboral en los Colaboradores de Call Center de una Entidad Financiera” quien concluye que el estudio que las características de la personalidad no influyen para que el colaborador obtenga o no un resultado satisfactorio en la evaluación del desempeño que aplica la entidad financiera, sin embargo, éstas pueden, en los colaboradores, facilitar su adaptación y ajuste de conductas; que les permitan obtener mejores resultados con menor esfuerzo.

Además, (ESPINOSA BURGOS ELISABETH, DÍAZ CORTÉS MARÍA FERNANDA, PALACIOS VALERO YADITH, 2017) sostiene que la aplicación de un salario emocional es efectiva al momento de impactar las diferentes variables que logran la motivación organizacional.

CONCLUSIONES

1. Se establece que el salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019; de acuerdo a la prueba de contrastación realizada, el valor obtenido en la prueba $t=9.8236$ es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada 95%, $p=1.96$ siendo que $t>1.96$, por lo que se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 . Esto demuestra la importancia del salario emocional y el efecto positivo que se obtendría, al ser un incentivo no económico tener al personal siempre motivado permite mejorar el rendimiento y compromiso laboral de los trabajadores, por otro lado, la UGEL Pasco se volvería atractiva para la oferta laboral y sin duda se reduciría el incumplimiento y ausentismo laboral, por tanto, se evitaría que los mejores trabajadores puedan renunciar a la UGEL Pasco.
2. Se establece que el salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019, de acuerdo a la prueba de contrastación realizada, el valor obtenido $t=8.4620$ es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada 95%, $p=1.96$ siendo que $t>1.96$, por lo que se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 . Este resultado demuestra que tener al personal siempre motivado, con un buen salario emocional, el cual permite mejorar la calidad de vida laboral del trabajador en la UGEL Pasco, logrando como resultado el buen rendimiento en el cumplimiento de sus tareas y la satisfacción de los usuarios externos.
3. Se establece que el salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019, de acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido $t=7.1402$ es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada 95%, $p=1.96$ siendo que $t>1.96$, por lo que se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 . Este resultado nos indica que, ante un buen salario emocional al trabajador, el cual permite fortalecer y mejorar el rendimiento contextual entre trabajadores, disminuyendo la desconfianza, logrando aumentar la empatía, respeto y compañerismo.

4. Se establece de que el salario emocional está relacionado positivamente con las conductas contra productivas del personal de la UGEL Pasco - 2019, de acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido $t=10.2162$ es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada 95%, $p=1.96$ siendo que $t>1.96$, por lo que se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 . Este resultado nos indica, que brindar un buen salario emocional a los trabajadores de la UGEL Pasco, permite mejorar los valores y ética laboral en cada trabajador, reduciendo así las conductas contraproduktivas, generando un adecuado clima laboral.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar el desarrollo de actividades para el salario emocional para todo el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, por ejemplo; reconocimiento al personal por los logros laborales, empoderar a los trabajadores sin importar su cargo ni condición, capacitación gratuita al personal, toda vez que se ha logrado demostrar que estas actividades influyen positivamente al desempeño laboral, por tanto se recomienda al director de la UGEL Pasco impulsar la aplicación de este trabajo de investigación dentro de la institución y recomendar a otros directores emplear el salario emocional a sus trabajadores, por los resultados que se obtiene y demostrados en este trabajo de investigación.
2. Implementar un sistema de indicadores para el monitoreo del cumplimiento de las tareas de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, es decir, un sistema de indicadores que permitiría al trabajador evaluar el avance del cumplimiento de sus tareas que se realiza y tareas por realizar; el cual incrementara el rendimiento laboral del trabajador mejorando su salario emocional al cumplir todas sus tareas; ya que se ha logrado demostrar que el salario emocional está relacionado positivamente con rendimiento de tareas.
3. Planificar y ejecutar actividades para el salario emocional mediante la integración laboral entre todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, por ejemplo, viajes de excursión, almuerzo de confraternidad, juegos deportivos, charlas psicológicas y motivacionales para mejorar el clima laboral entre los trabajadores así poder lograr la empatía en cada trabajador y que este se identifique con la institución para un mejor rendimiento contextual; ya que se ha demostrado que el salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento contextual
4. Fomentar una cultura de valores y ética profesional a todo el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco mediante la difusión y cumplimiento de los valores institucionales, charlas por expertos, reuniones continuas entre trabajadores, a fin de mitigar posibles conductas contraproductivas de algún trabajador ya que se ha

demostrado que el salario emocional está relacionado positivamente con las conductas contraproductivas.

5. Ampliar la investigación a otros programas de la UGEL Pasco o instituciones educativas, con el fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores, mejorando la metodología empleada, considerando que para cada institución se debe de realizar su propia investigación y teniendo como precedente este trabajo de investigación, ya que los resultados obtenidos en este trabajo se ajustan solo a la UGEL Pasco.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal , C. (2014). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rojas, J. (2016). *Vital*. Obtenido de RPP: <https://vital.rpp.pe/expertos/estres-en-el-trabajo-aprende-a-controlarlo-noticia-1006639>
- Acosta, J., Fernández, N., & Molló, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. México: Pearson Educación.
- Andrade. (2016). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catalogo de productos cosméticos en ecuador*. empresa de cosmeticos, ecuador.
- Andrade Cabascango, V. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en las gerentes de zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en ecuador en el primer semestre 2016*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial, Gestion de Talento Humano, Quito.
- Benavides Vasquez, L. F. (2019). *La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43585/Benavides_VLF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borman, W., Penner, L., Allen, T., & Motowidlo, S. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 52-59.
- Cabanas, C. (2014). *Comunicar para transformar*. Madrid: LID editorial .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Cruzado , M. (14 de Noviembre de 2017). *Universidad Privada del Norte*. Recuperado el 12 de Abril de 2019, de <https://blogs.upn.edu.pe/negocios/2017/11/14/salario-emocional-mas-alla-de-lo-evidente/>
- Cuenca Cervera, J. (2010). *Manual de dirección y gestión de recursos humanos en los gobiernos locales*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública,.
- D'Alessio, F. (2002). *Administración y Dirección de la Producción*. Colombia: Pearson Education.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* . México: Pearson educación.
- Dna, F. A. (s.f.).
- ESPINOSA BURGOS ELISABETH , DÍAZ CORTÉS MARÍA FERNANDA, PALACIOS VALERO YADITH. (2017). *Repositorio EAN*. Obtenido de <https://repositorio.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9062/DiazMaria2017.pdf?sequence=1>
- Eyssautier de la Mora, M. (2006). *Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia* (5ta ed. ed.). México: Thomson.
- Flores Ostos, E. (2018). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores de la Financiera Crediscotia - Huaraz*. Universidad San Pedro.

- Geraldine, F. A. (2019). *Repositorio UNJFSC*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3633/TESIS%20IMPRESION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Girón Palomo, C. (2018). *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo* -. Tesis de maestría , Universidad César Vallejo, Lima.
- Gómez, J. (29 de Mayo de 2019). *Publimetro*. Recuperado el 2019, de <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2019/05/27/salario-emocional-sinonimo-productividad-crecimiento.html>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). *Gestión de Recursos Humanos* (5ta ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández Leiva, J. R. (2018). *Repositorio.usac.edu.gt*. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11768/1/13%20OVL%28212%29.pdf>
- Jesús, V. Y. (2018). *Repositorio UAP*. Obtenido de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/6335?mode=full>
- Llagas Chafloque, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Louffat, E. (2011). *Administración de Potencial Humano* . Lima : Cebgage Learning ESAN.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Minchán Rojas, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ciencias Empresariales.
- Murphy, K. (1989). *Dimensions of job performance. Testing: Applied and theoretical perspectives*. New York: Prareger.
- Pérez, S. (2017). *Trabaja inteligente (mente): Estrategias de Inteligencia Emocional para convertirte en el líder que siempre quisiste ser*. Mestas Ediciones.
- Rodríguez , J. (2014). *Codigos comunicativos y docencia*. Madrid: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Sackett, P., & DeVore, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Londres: SAGE.
- Sanchez Soto, I. S. (2019). *Repositorio UCV*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43486/Sanchez_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SIOP. (2004). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th ed.). Organizational, Society for Industrial and Psychology.
- Ugarte Peña, D. S. (2019). *Alicia.concytec*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_5d922641bd90bda1cfeb3aa81bdf80c4

Vilema Escudero, M. d. (2018). *Repositorio UASB*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6212>

Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Londres: SAGE.

Werther, W., & Keith, D. (2008). *Administración de Personal y recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL PASCO – 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco - 2019?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cómo está relacionado el salario emocional con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco - 2019? 2. ¿De qué manera está relacionado el salario emocional con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019? 3. ¿De qué manera está relacionado el salario emocional con las conductas contra productivas del personal de la UGEL Pasco - 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer de que manera el salario emocional está relacionado con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco – 2019.</p> <p>Objetivos específicos 1. Establecer como está relacionado el salario emocional con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco – 2019. 2. Establecer de qué manera está relacionado el salario emocional con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco - 2019. 3. Establecer de qué manera está relacionado el salario emocional con las conductas contra productivas del personal de la UGEL Pasco - 2019.</p>	<p>Hipótesis general El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento laboral del personal de la UGEL Pasco – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas 1. El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento de tarea del personal de la UGEL Pasco – 2019. 2. El salario emocional está relacionado positivamente con el rendimiento contextual del personal de la UGEL Pasco – 2019. 3. El salario emocional está relacionado positivamente con las conductas contra productivas del personal de la UGEL Pasco – 2019.</p>	<p>X: Salario Emocional</p>	<p>Empatía y Trato personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía hacia los trabajadores • Trato agradable y respetuoso 	<p>Método de investigación General: Método científico</p> <p>Método de investigación específico: Analítico sintético</p> <p>Tipo de Investigación Relacional</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental y transversal correlacional</p> <p>Población: Está compuesta por los trabajadores entre jefes, asistentes, personal de oficina, analistas siendo un total de 67 trabajadores.</p> <p>Muestra: No hay muestra, el estudio es censal.</p> <p>Técnicas: La Encuesta</p> <p>Instrumentos: El Cuestionario.</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de datos: Técnicas estadística descriptivas e inferenciales usando software R y SPSS.</p>
				<p>Valoración del esfuerzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento público a las contribuciones • Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados • Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores • Valoración del esfuerzo realizado • Demostración efectiva del esfuerzo realizado 	
				<p>Entorno de trabajo agradable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo agradable • Espacios de entretenimiento • Autonomía • Empoderamiento • Autoconfianza cultural empresarial ética y transparente • Comunicación interna y externa • Identificación y sentido de pertenencia a la institución • Trabajo en equipo 	
				<p>Formación continua y promoción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua • Posibilidades de promoción • Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional 	
				<p>Conciliación personal y laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de los horarios • Programas de salud • Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo • Posibilidades de realizar teletrabajo o home office • Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares • Políticas de trabajo atractivas 	
				<p>Rendimiento de Tarea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas que hacen perder el tiempo • Ejecución de las tareas o roles definidos para el puesto • Interpersonales: de ayuda y de equipo. • Conductas destructivas violencia, robos, etc. 	
<p>Y: Desempeño laboral</p>	<p>Rendimiento Contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Cortesía • Motivación 				
	<p>Conductas Contra productivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de correo electrónico para fines personales • Hacer fotocopias de material propio en el trabajo • Usar Internet para fines no relacionados con el trabajo • Hacer negocios personales en tiempo de trabajo • No leer/conocer las directivas de seguridad • Discutir con un compañero de trabajo • Perder el tiempo durante el trabajo • Fingir una enfermedad para no ir a trabajar 				

Matriz Operacionalización de Variables

SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL DE LA UGEL PASCO – 2019.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
SALARIO EMOCIONAL	Son las ayudas que las empresas otorgan a los trabajadores para que dispongan más tiempo para el desarrollo de su vida personal, para que tengan mayor tranquilidad y con el menor estrés posible (Pérez, 2017)	Empatía y Trato personal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía hacia los trabajadores • Trato agradable y respetuoso 	1,2,
		Valoración del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento público a las contribuciones • Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados • Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores • Valoración del esfuerzo realizado • Demostración efectiva del esfuerzo realizado 	3,4,5,6,7,
		Entorno de trabajo agradable	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo agradable • Espacios de entretenimiento • Autonomía • Empoderamiento • Autoconfianza cultural empresarial ética y transparente • Comunicación interna y externa • Identificación y sentido de pertenencia a la institución • Trabajo en equipo 	8,9,10,11,12,13,14,15,
		Formación continua y promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua • Posibilidades de promoción • Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional 	16,17,18,
		Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de los horarios • Programas de salud • Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo • Posibilidades de realizar teletrabajo o home office • Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares • Políticas de trabajo atractivas 	19,20,21,22,23,24
		Rendimiento de Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas que hacen perder el tiempo • Ejecución de las tareas o roles definidos para el puesto • Interpersonales: de ayuda y de equipo • Conductas destructivas violencia, robos, etc. 	1,2,3,4,5,6,
RENDIMIENTO LABORAL	Es el proceso a partir del cual se estima rendimiento global del trabajador y la contribución total se realiza a la organización (Werther & Keith, 2008)	Rendimiento Contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Cortesía • Motivación 	7,8,9
		Conductas Contra productivas	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de correo electrónico para fines personales • Hacer fotocopias de material propio en el trabajo • Usar Internet para fines no relacionados con el trabajo • Hacer negocios personales en tiempo de trabajo • No leer/conocer las directivas de seguridad • Discutir con un compañero de trabajo • Perder el tiempo durante el trabajo • Fingir una enfermedad para no ir a trabajar 	10,11,12,13,14,15,16,17

Matriz Operacionalización del Instrumento

SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL PASCO – 2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
SALARIO EMOCIONAL	Empatía y Trato personal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía hacia los trabajadores • Trato agradable y respetuoso 	1,2,	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Cuestionario
	Valoración del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento público a las contribuciones • Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados • Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores • Valoración del esfuerzo realizado • Demostración efectiva del esfuerzo realizado 	3,4,5,6,7,		
	Entorno de trabajo agradable	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo agradable • Espacios de entretenimiento • Autonomía • Empoderamiento • Autoconfianza cultural empresarial ética y transparente • Comunicación interna y externa • Identificación y sentido de pertenencia a la institución • Trabajo en equipo 	8,9,10,11,12,13,14,15,		
	Formación continua y promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua • Posibilidades de promoción • Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional 	16,17,18,		
	Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de los horarios • Programas de salud • Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo • Posibilidades de realizar teletrabajo o home office • Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares • Políticas de trabajo atractivas 	19,20,21,22,23,24		
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento de Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Conductas que hacen perder el tiempo • Ejecución de las tareas o roles definidos para el puesto • Interpersonales: de ayuda y de equipo • Conductas destructivas violencia, robos, etc. 	1,2,3,4,5,6,	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Algo en desacuerdo 4. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 5. Algo de acuerdo 6. De acuerdo 7. Muy de acuerdo	Cuestionario
	Rendimiento Contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Cortesía • Motivación 	7,8,9		
	Conductas Contraproductivas	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de correo electrónico para fines personales • Hacer fotocopias de material propio en el trabajo • Usar Internet para fines no relacionados con el trabajo • Hacer negocios personales en tiempo de trabajo • No leer/conocer las directivas de seguridad • Discutir con un compañero de trabajo • Perder el tiempo durante el trabajo • Fingir una enfermedad para no ir a trabajar 	10,11,12,13,14,15,16,17		

Instrumento de Investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



Instrumento 1: Medición de la variable Salario Emocional

Objetivo: Medir la percepción de los trabajadores del Salario Emocional con fines netamente académicos.

Indicación: Lee atentamente cada uno de los siguientes enunciados y luego califica del 1 al 5, marcando con una (X) la alternativa que crees que refleje tu parecer respecto a la UGEL-PASCO.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

En la UGEL-Pasco:

	Ítem	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Existe empatía de los directivos con los trabajadores	1	2	3	4	5
2.	Existe un trato agradable y respetuoso	1	2	3	4	5
3.	Existe reconocimiento público a las contribuciones	1	2	3	4	5
4.	Existe reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados	1	2	3	4	5
5.	Hay reconocimientos al trabajo que tienen objetivos retadores	1	2	3	4	5
6.	Existe valoración del esfuerzo realizado	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
7.	Hay demostración efectiva del esfuerzo realizado	1	2	3	4	5
8.	Existe un entorno de trabajo agradable	1	2	3	4	5
9.	Se tiene espacios de entretenimiento	1	2	3	4	5
10.	Existe autonomía por parte del trabajador	1	2	3	4	5
11.	Existe empoderamiento del trabajador	1	2	3	4	5
12.	Existe cultural empresarial ética y transparente	1	2	3	4	5
13.	Hay comunicación interna y externa	1	2	3	4	5
14.	Los trabajadores se identifican y tienen sentido de pertenencia a la institución	1	2	3	4	5
15.	Existe trabajo en equipo	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.	Los directivos se preocupan por la formación continua de los trabajadores	1	2	3	4	5
17.	Hay posibilidades de promoción	1	2	3	4	5
18.	Hay posibilidades de desarrollo de su carrera profesional	1	2	3	4	5
19.	Hay flexibilidad de horarios	1	2	3	4	5
20.	Se tiene programas de salud para los trabajadores	1	2	3	4	5
21.	Existen posibilidades de reducción de jornadas de trabajo	1	2	3	4	5
22.	Existe posibilidades de realizar tele-trabajo o home office	1	2	3	4	5
23.	Hay servicios de ayuda para atender responsabilidades personales y familiares	1	2	3	4	5
24.	Hay políticas de trabajo atractivas	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



Instrumento 2: Medición de la variable Evaluación del Rendimiento Laboral

Objetivo: Medir la percepción de la Evaluación del Desempeño con fines netamente académicos

Indicación: Lee atentamente cada uno de los siguientes enunciados y luego califica del 1 al 7, marcando con una (X) la alternativa que crees que refleje tu parecer respecto UGEL-Pasco

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	NI en desacuerdo ni de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

En la UGEL-Pasco:

	Ítem	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	NI en desacuerdo ni de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1.	Hay conductas que hacen perder el tiempo	1	2	3	4	5	6	7
2.	Se ejecutan las tareas a tiempo	1	2	3	4	5	6	7
3.	Los roles están definidos en función puesto	1	2	3	4	5	6	7
4.	Se evalúa la ayuda entre compañeros	1	2	3	4	5	6	7
5.	Se evalúa el trabajo en equipo	1	2	3	4	5	6	7
6.	Existen conductas destructivas violencia, robos, etc.	1	2	3	4	5	6	7
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	NI en desacuerdo ni de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7.	Existe cooperación entre trabajadores	1	2	3	4	5	6	7
8.	El trato es con cortesía entre trabajadores	1	2	3	4	5	6	7
9.	Los trabajadores se sienten motivados por trabajar	1	2	3	4	5	6	7
10.	Se usa el correo electrónico para fines laborales	1	2	3	4	5	6	7
11.	Se utiliza la impresora y fotocopiadora para fines laborales	1	2	3	4	5	6	7
12.	Se usa internet para fines relacionados con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	NI en desacuerdo ni de acuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
13.	Se realizan actividades personales en el horario de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14.	Se conoce las directivas de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15.	No hay discusiones entre compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
16.	Se pierde el tiempo durante las horas de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
17.	Se finge enfermedad para no ir a trabajar	1	2	3	4	5	6	7

¡Muchas gracias por su colaboración!

Constancia de Autorización de su Aplicación

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITUD: Autorización para realizar el proyecto de investigación y aplicación de instrumentos.

Señor:

Lic. Rolando TOLENTINO CRISTOBAL

Director de la UGEL Pasco

Yo, Jimena Esthefane BERROSPI ANAYA, Bachiller de la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, identificada con DNI N° 47344113 y con domicilio en el AA. HH Tupac Amaru Sector 1, Psj. Cajamarca del distrito de Chaupimarca, Provincia y Región de Pasco, con del debido respeto me presento ante usted y expreso lo siguiente:

Que, habiendo elaborado el proyecto de investigación **"Salario Emocional y Rendimiento Laboral del Personal de la UGEL Pasco - 2019"**, con la finalidad de optar el título profesional de Licenciada en Administración. **Solicito su autorización para realizar la investigación y la aplicación del instrumento correspondiente**, en las instalaciones de la institución, con los resultados obtenidos se realizara la demostración de la hipótesis del proyecto de la investigación científica. Todo el proceso de recojo de información estará bajo la supervisión del Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros tutor y docente la Universidad.

Por lo tanto, pido a usted acceder a mi petición.

Cerro de Pasco, junio del 2019.

Atentamente,

Bach. Jimena BERROSPI ANAYA

GOBIERNO REGIONAL PASCO UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE PASCO	
Reg. doc:	0/N - 55600
19 JUN 2019	
Reg. Exp:	5/N
N° Folios:	(01)
Hora: 9:30	

Confiabilidad del Instrumento

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 30 personas, con la aplicación de un cuestionario dividido entre 24 preguntas para la variable salario emocional y 17 para la variable rendimiento laboral, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$)

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	30

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Baremo de interpretación	
Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

El resultado obtenido, a través del promedio entre los valores obtenidos para cada prueba piloto, es de: $\alpha = 0,791$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de alta (0.61 a 0.80), en consecuencia, se procedió con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$).

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL																	
	D1						D2						D3				
O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	2	6	7	6	7	1	7	7	7	6	7	6	2	4	6	1	1
	4	5	7	7	7	1	6	6	7	7	3	7	1	4	6	1	1
	2	7	7	6	6	1	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	1
	2	7	6	5	6	1	6	6	6	2	7	7	2	5	6	1	1
	4	7	6	6	6	3	6	6	6	6	7	7	1	2	4	1	1
	6	6	6	5	6	2	6	6	5	6	6	6	2	6	6	5	2
	5	6	7	6	6	2	5	6	6	6	7	7	4	6	4	2	4
	2	6	7	6	6	1	6	6	6	7	7	7	2	6	2	2	2
	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	2	2	6	2	2
0	5	6	5	5	5	1	5	6	5	6	7	7	2	3	6	2	1
1	5	6	4	4	6	1	2	2	2	5	5	5	2	2	1	2	1
2	3	5	6	5	5	4	5	5	5	6	6	6	2	5	4	2	2
3	3	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3
4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4
5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	3	1	1
6	4	6	5	4	6	2	6	6	6	5	6	6	2	3	5	2	2
7	4	6	6	5	6	1	6	6	5	6	6	6	1	6	6	1	1
8	4	3	5	5	5	4	6	6	6	4	6	6	4	5	5	2	4
9	5	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	7	1	5	4	1	1
0	5	6	1	2	2	3	6	7	5	3	6	5	4	4	5	2	3
1	1	6	6	6	6	6	5	1	1	5	7	7	1	1	1	6	6
2	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	1	7	7	1	1
3	6	4	6	5	5	2	5	6	4	6	6	6	5	5	2	2	2
4	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	1	7	1	1	1
5	5	6	6	6	7	2	6	6	6	7	7	7	2	6	7	7	7
6	5	7	7	6	6	4	6	7	6	7	7	7	4	5	7	1	1
7	5	6	6	2	2	1	6	6	6	4	7	7	1	2	5	2	1
8	5	6	6	5	5	4	4	5	6	6	6	6	2	2	5	2	2
9	6	6	5	4	6	4	5	5	4	5	5	6	4	3	2	2	2
0	2	6	6	6	7	1	7	6	6	6	7	6	2	6	6	2	2
1	3	6	6	7	6	2	6	7	6	7	7	7	2	6	5	3	4
2	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	2
3	4	6	6	5	6	2	6	6	6	6	6	6	2	4	4	2	2
4	2	6	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	2	5	7	1	1
5	2	5	7	6	6	1	6	7	7	7	7	6	7	1	6	7	1
6	2	7	7	7	7	2	7	7	7	7	7	7	2	7	7	2	2
7	6	6	6	4	5	2	3	6	4	2	6	6	2	1	2	2	1
8	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	2	5	2	2	2
9	4	6	5	5	5	2	6	6	7	7	7	7	5	6	5	5	4
0	5	6	6	6	6	3	6	6	6	7	6	6	4	6	3	4	2
1	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	5	4	4	3
2	5	7	7	6	7	2	7	7	7	7	7	7	5	4	4	4	1
3	5	5	5	5	5	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	3
4	3	6	6	6	6	1	6	6	6	7	7	7	5	7	6	5	4
5	5	7	6	5	5	1	7	7	7	7	7	7	5	6	5	4	3
6	6	6	6	6	6	4	7	7	7	7	6	6	5	4	5	3	3
7	1	7	7	6	6	2	6	6	6	6	6	6	5	6	3	3	4
8	2	6	6	5	5	2	6	6	6	6	7	7	6	6	4	4	4
9	5	7	7	6	6	2	6	6	6	7	7	7	4	6	3	4	4
0	5	6	5	3	3	2	6	6	6	7	7	7	4	5	3	3	3
1	6	7	6	5	5	4	6	6	6	7	7	7	4	5	3	3	1
2	5	6	5	4	4	1	6	6	6	7	7	7	4	5	3	3	2
3	6	7	5	6	6	1	7	6	7	7	7	7	5	2	3	2	2
4	3	6	6	5	5	1	5	5	5	7	7	7	3	4	1	2	1
5	4	4	4	4	4	1	6	6	6	7	7	7	2	3	3	2	1
6	3	5	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	2	2	5	2	3
7	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	1	6	6	2	2
8	5	4	4	6	5	1	4	5	6	6	6	6	1	1	4	1	1
9	6	5	6	5	6	1	6	6	5	6	6	6	1	4	4	6	1
0	2	5	3	5	5	1	4	4	4	7	7	7	1	2	2	2	1
1	5	6	5	4	4	1	6	6	6	6	6	6	4	3	2	2	1
2	4	6	5	5	5	4	7	7	6	7	7	7	4	5	5	5	4
3	5	6	5	6	6	4	5	6	6	7	7	7	4	5	6	5	4
4	5	6	5	4	4	4	6	6	6	7	7	7	3	3	4	4	4
5	3	6	4	3	3	4	4	5	4	6	6	6	4	3	2	3	1
6	4	4	3	3	3	4	5	6	6	7	7	7	4	3	4	3	2
7	5	6	4	1	1	4	5	4	4	6	7	7	4	3	3	4	1

Consentimiento Informado



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pasco, suscribe la presente:

AUTORIZACIÓN

Que, la Bachiller **Jimena Esthefane BERROSPI ANAYA**, de la Universidad Peruana los Andes, tiene la autorización para realizar el proyecto de investigación titulado "**Salario Emocional y Rendimiento Laboral del Personal de la UGEL Pasco - 2019**" la misma que se desarrollara dentro de las instalaciones con el apoyo del personal, durante el mes julio del presente año 2019.

Se expide la presente para que pueda realizar la aplicación de la encuesta y para los fines que estime conveniente.

Cerro de Pasco, junio del 2019.

Atentamente;



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PASCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO
Rolando Tolentino Castañeda
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO



C.c.
Archivo
RTC/D UGEL P

Validación del Instrumento

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARGO

Huancayo, julio del 2019.

Señor(a)
Lic. JOVANA Herrera Ponce

Pasco. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno, me presento ante usted para la validación del cuestionario que será aplicado a la investigación que estoy desarrollando con el fin de obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Peruana los Andes, titulada: "**Salario Emocional y Rendimiento Laboral del Personal de la UGEL Pasco - 2019**"; como conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento "Salario Emocional y Rendimiento Laboral".

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,



Bach Jimena BERROSPI ANAYA

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumentos de investigación.
3. Ficha de juicio de experto.

*Recibido
Herrera P. J.
Julio 2019.*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL PASCO - 2019”

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la UGEL - PASCO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jovana Nelly Herrera Panéz

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Gestión Pública

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------

Jovana Nelly Herrera Panéz

FIRMA DEL EVALUADOR

Jovana Nelly Herrera Panéz
N° Reg. :

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARGO

Huancayo, julio del 2019.

Señor: Mg. Edwin CALDERON CARTAGUAZ.
Pasco. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno, me presento ante usted para la validación del cuestionario que será aplicado a la investigación que estoy desarrollando con el fin de obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Peruana los Andes, titulada: "**Salario Emocional y Rendimiento Laboral del Personal de la UGEL Pasco - 2019**"; como conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento "Salario Emocional y Rendimiento Laboral".

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,



Bach. Jimena BERROSPI ANAYA

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumentos de investigación.
3. Ficha de juicio de experto.

Recibido



FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL PASCO - 2019"

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de validación: Cuestionario de Salario Emocional y Rendimiento.

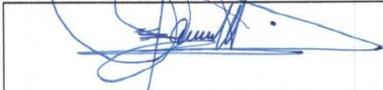
ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				✓
4. Organización	Existe una organización lógica.																				✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				✓
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	EDWIN ALFONSO CALDERON CARTUVAZ	DNI N°	04085334
Dirección domiciliaria:	Av. Miguel Grau 1/2. e 1/4 - YANACANCHA	Teléfono/Celular:	98179006
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN		
Mención:	GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL		


 Firma
 Mg. Edwin ALFONSO CALDERÓN CARTUVAZ.
 Lugar y fecha: PASCO, Julio 2019.
 RBA-5200.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA UGEL PASCO - 2019”

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de ambos sexos de la UGEL - PASCO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mg. Edwin ALFONSO CALDERON CARHUAS

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Lic. Administración - Mg. Gestión Pública y Desarrollo Local

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
---------------	---------	------------	----------	--------------

FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Edwin ALFONSO CALDERON CARHUAS
REG. 5200.

Fotos de Aplicación del Instrumento



