

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



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Competencias Laborales Transversales y Salario Emocional en el  
Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito  
Fiscal Ayacucho, 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Hinostroza Jaulis Liz Ángela  
Bach. Cisneros Huamán Yon Alber

Asesor : Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

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

Fecha de Inicio y  
Culminación : 16.02.2020 – 17.02.2021

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACION DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**TESIS**

Competencias Laborales Transversales y el Salario Emocional en el  
Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de  
Ayacucho – 2019.

**PRESENTADA POR:**

Bach. Hinostroza Jaulis Liz Ángela  
Bach. Cisneros Huamán Yon Alber

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
**APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

DECANO : Dr. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

PRIMER  
MIEMBRO : Mg. Ivo Genaro Guevara Sinchez

SEGUNDO  
MIEMBRO : Mg. Luis Antonio Visurraga Camargo

TERCER  
MIEMBRO : Mg. Paul Denis Martínez Vítor

Huancayo 10 de Noviembre del 2022

**Competencias laborales transversales y salario emocional en el  
Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito  
Fiscal Ayacucho, 2019**

**ASESOR:**

**Dr. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

## **DEDICATORIA**

Agradecemos a Dios por darnos la vida y darnos la fortaleza de seguir adelante bajo cualquier circunstancia, a nuestros hijos y familia quienes nos inspiran a superarnos y seguir adelante.

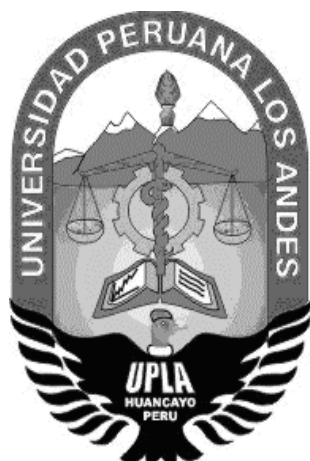
**Liz Angela y Yon Alber.**

### **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Facultad de ciencias administrativas y contables, escuela Profesional de administración y sistemas por la formación en esta casa superior de estudios. Agradecemos al Jefe del Instituto de Medicina Legal II de Ayacucho por las facilidades brindadas para la ejecución del proyecto de investigación y a todo el personal de dicha institución por el tiempo brindado en la aplicación del instrumento de estudio.

**Liz Angela y Yon Alber.**

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



TESIS

Competencias laborales transversales y el salario emocional en el  
Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de  
Ayacucho – 2019.

Para optar : Por el Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autores : Bach. Liz Ángela Hinostroza Jaulis  
Bach. Yon Alber Cisneros Huamán

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los

Fecha de inicio y Culminación : Del 16/02/2020 al 17/02/2021.

Huancayo – Perú

2020

## Contenido

Conformación de los Jurados.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Asesor .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Dedicatoria.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Agradecimientos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Contenido.....	viii
Contenido de Tablas .....	xi
Contenido de Figuras .....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción .....	xv
Capítulo I .....	17
Planteamiento del Problema .....	17
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	17
1.2. Delimitación del Problema .....	19
1.2.1. Delimitación espacial .....	19
1.2.2. Delimitación temporal .....	19
1.2.3. Delimitación conceptual y temática .....	19
1.2.3.1    Competencias Laborales Transversales.....	19
1.2.3.2    Salario Emocional.....	19
1.3. Formulación del Problema.....	20
1.3.1. Problema general .....	20
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Justificación .....	20
1.4.1. Social .....	20
1.4.2. Teórica.....	20
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo general .....	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	21
Capítulo II.....	22



Marco Teórico.....	22
1.6. Antecedentes.....	22
1.6.1. Antecedentes nacionales.....	22
1.6.2. Antecedentes internacionales .....	23
2.2. Bases Teóricas .....	26
2.2.1. Competencias laborales .....	26
2.2.2. Salario emocional .....	32
Capítulo III.....	38
Hipótesis .....	38
3.1 Hipótesis General.....	38
3.2 Hipótesis Específica.....	38
3.3 Variables .....	38
3.3.1 Variable 01: Competencias Laborales Transversales: .....	38
3.3.2 Variable 02: Salario Emocional .....	38
3.3.3 Operacionalización de variables.....	40
Capítulo IV.....	42
Metodología.....	42
4.1 Metodología de la Investigación.....	42
4.1.1 Método General.....	42
4.1.2 Método Específico.....	42
4.2 Tipo de Investigación.....	42
4.3 Nivel de Investigación .....	42
4.4 Diseño de Investigación.....	43
4.5 Población y Muestra .....	43
4.5.1 Población.....	43
4.5.2 Muestra.....	44
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	45
4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos .....	45
4.6.2 Instrumento de Recolección de Datos .....	45
4.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos .....	45
4.7.1 Confiabilidad del Instrumento.....	45
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	47
Capítulo V.....	48
Resultados.....	48

5.1	Descripción de Resultados .....	48
5.1.1	Resultados Descriptivos .....	48
5.2	Contrastación de Hipótesis .....	59
5.2.1	Contrastación de la Hipótesis General .....	59
5.2.2	Contrastación de la Primera Hipótesis Específica.....	60
5.2.3	Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica .....	61
5.2.4	Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica .....	62
5.2.5	Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica.....	63
	Análisis y Discusión de Resultados .....	64
	Conclusiones .....	67
	Recomendaciones .....	69
	Referencias Bibliográficas .....	70
	ANEXOS .....	72
	Matriz de consistencia.....	73
	Matriz de operacionalización de la variable .....	76
	Instrumentos de recolección de datos .....	78
	Confiabilidad.....	80
	Base de Datos SPSS.....	82

## Contenido de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Estructura del diccionario.....	28
Tabla 2: Operacionalización de variables.....	40
Tabla 3: Población .....	44
Tabla 4: Confiabilidad del primer instrumento.....	46
Tabla 5: Confiabilidad del segundo instrumento .....	46
Tabla 6. Baremos .....	46
Tabla 7: Resultados de la variable competencias laborales transversales .....	48
Tabla 8: Resultados de la dimensión aprendizaje continuo .....	49
Tabla 9: Resultados de la dimensión compromiso con el servicio publico .....	50
Tabla 10: Resultados de la dimensión desarrollo de las relaciones interpersonales.....	51
Tabla 11: Resultados de la dimensión integridad institucional .....	52
Tabla 12: Resultados de la variable salario emocional.....	53
Tabla 13: Resultados de la dimensión empatía y trato personal.....	54
Tabla 14: Resultados de la dimensión valoración del esfuerzo .....	55
Tabla 15: Resultados de la dimensión entorno de trabajo agradable.....	56
Tabla 16: Resultados de la dimensión formación continua y promocion.....	57
Tabla 17: Resultados de la dimensión conciliación personal y laboral .....	58
Tabla 18: Correlación estadística para la hipótesis general. ....	59
Tabla 19: Correlación estadística para la primera hipótesis específica. ....	60
Tabla 20: Correlación estadística para la segunda hipótesis específica.....	61
Tabla 21: Correlación estadística para la tercera hipótesis específica. ....	62
Tabla 22: Contrastación estadística para la cuarta hipótesis específica.....	63

## Contenido de Figuras

	Pág.
Figura 1: Competencias laborales transversales .....	48
Figura 2: Aprendizaje continuo .....	49
Figura 3: Compromiso con el servicio publico.....	50
Figura 4: Desarrollo de las relaciones interpersonales .....	51
Figura 5: Integridad institucional.....	52
Figura 6: Salario emocional .....	53
Figura 7. Empatía y trato personal.....	54
Figura 8: Valoración del esfuerzo.....	55
Figura 9: Entorno de trabajo agradable.....	56
Figura 10: Formación continua y promoción.....	57
Figura 11: Conciliación personal y laboral.....	58

## Resumen

La presente investigación tiene por título. Competencias Laborales Transversales y el Salario Emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho – 2019, tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019. La presente investigación fue del tipo aplicada de nivel correlacional de diseño no experimental – Transversal correlacional. La metodología usada para desarrollar la investigación se empleó el método científico como método general, como método específico se utilizó el método analítico-sintético. El desarrollo de la investigación tuvo dos variables competencias laborales transversales y salario emocional. La primera variable tuvo (x) dimensiones y la segunda variable tuvo (x) dimensiones. La muestra estuvo conformada por 52 servidores la técnica usada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario el mismo que se dividió en dos: El cuestionario de la variable 01 (competencias laborales transversales) que conto con 22 ítems y el cuestionario de la variable 02 (salario emocional) que conto con 24 ítems el tamaño de la muestra se determinó mediante el muestreo probabilístico y la técnica utilizada fue aleatorio simple.

Los resultados muestran que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo con la aplicación de las competencias laborales transversales (61.54%) y ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario emocional (32.69%). Se concluye que existe una correlación significativa entre la variable competencias laborales transversales y la variable salario emocional ( $r_s=0.761$ ,  $p<0.05$ ).

Palabras clave: Competencias laborales transversales, salario emocional

### **Abstract**

This research is entitled. Transversal Labor Competencies and Emotional Salary at the Institute of Legal Medicine and Forensic Sciences of the Fiscal District of Ayacucho - 2019, had the general objective: To determine how cross-disciplinary labor competencies and emotional salary are related in the Institute of Legal Medicine and Forensic Sciences Fiscal District of Ayacucho in 2019. The present investigation was of the applied type of correlational level of non-experimental design - Cross-correlational. The methodology used to develop the research used the scientific method as a general method, as a specific method the analytical-synthetic method was used. The development of the research had two variables transversal labor competencies and emotional salary. The first variable had (x) dimensions and the second variable had (x) dimensions. The sample consisted of 52 servers, the technique used is the survey and the instrument is the questionnaire, which was divided into two: The questionnaire for variable 01 (transversal labor competencies), which had 22 items, and the questionnaire for variable 02 (emotional salary), which had 24 items, the size of the sample was determined by probabilistic sampling and the technique used was simple random.

The results show that most of the public servants of the Institute of Legal Medicine and Forensic Sciences of the Fiscal District of Ayacucho agree with the application of transversal labor competencies (61.54%) and neither agree nor disagree with the emotional salary (32.69%). It is concluded that there is a significant correlation between the transversal labor competencies variable and the emotional salary variable ( $r_s = 0.761$ ,  $p < 0.05$ ).

Keywords: Cross-cutting job skills, emotional salarial y Abstract

## Introducción

El desarrollo de la presente investigación sobre las competencias laborales es un grupo ligado de habilidades, sapiencias y características del comportamiento que cuando se combinan correctamente en un ambiente de trabajo puede llevarnos a predecir tasas elevadas en la producción. Es aquello que distingue un rendimiento excepcional de lo habitual, y que puede ser observado directamente en el comportamiento de cada empleado en el ejercicio diario de sus tareas. Es muy importante conocer las habilidades de un trabajador porque se puede ver lo que está haciendo y cómo está haciendo su trabajo, por ello el presente plan de investigación denominado: Las competencias laborales transversales y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal del Distrito Fiscal de Ayacucho – 2019, posee como objetivo establecer de qué modo las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan. La importancia radica por cuanto, en una entidad pública o privada debe servir adecuadamente a la ciudadanía por ello sus trabajadores deben de desarrollar las competencias adecuadas que les permita hacerlo, también es necesario que el servidor se encuentre motivado para efectuar su trabajo orientado al acatamiento de objetivos de la institución, la motivación no solo debe de venir por el hecho de que se le abona un sueldo sino que también la institución le da lo que se denomina salario emocional el cual contribuye a también incrementar su productividad. Para desarrollar el actual estudio se empleó el método científico según (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018) es un procedimiento sistemático que admite crear el discernimiento científico del contexto real y comprobar, inicia con la caracterización de un inconveniente, continuamente con un escrutinio de la gramática existente sobre el inconveniente reconocido, manifiesta hipótesis basadas en este conocimiento, luego recoge los datos necesarios para verificar o refutar las hipótesis, y finalmente llega a conclusiones que se convierten en conocimientos científicos provisionales.. Como método específico se utilizó el método

analítico-sintético, según (Bernal, 2010) la técnica Examina los hechos descomponiendo el objeto del estudio en sus partes constitutivas para su examen individual (análisis), y luego integrando estas partes constitutivas para un examen holístico e integral (síntesis).

Este trabajo de investigación presenta 5 capítulos:

Capítulo I planteamiento del problema; cuadro del contexto problemático (se pormenoriza el problema principal y problemas secundarios), justificación (se puntualiza la justificación relacionado a la sociedad, justificación doctrinaria y justificación metodológica) y los objetivos (se detalla el objetivo principal y los objetivos secundarios).

Capitulo II marco teórico; antecedentes (se detallan antecedente nacional e internacional), bases doctrinarias o científicas y marco conceptual de las dimensiones y las variables de estudio.

Capitulo III hipótesis; hipótesis principal, hipótesis específicas.

Capitulo IV metodología; método de estudio, tipo básico, nivel correlacional, diseño y técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos moralistas del estudio.

Capítulo V resultados; descripción de resultas y contrastación de hipótesis. Se concluye la investigación dando a conocer la conclusión y recomendación de la investigación.



## Capítulo I

### Planteamiento del Problema

#### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La investigación aborda el problema de cuan relacionados están las competencias laborales transversales y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho, ya que la misma es de vital importancia en el apoyo a la Administración de Justicia en el ámbito del Distrito Fiscal de Ayacucho, es una entidad de vital importancia en el apoyo técnico a la administración de justicia en el ámbito del Distrito Fiscal de Ayacucho, la entidad en referencia se encuentra integrada al proceso de Administración de Justicia y a la Defensa de los Derechos Constitucionales y Legales de la Sociedad. Durante el año 2019 se atendieron 14,744 personas por diversos conceptos, de los cuales 11,957 fueron personas adultas y 2,787 entre niños y adolescentes. Sin embargo, en la actualidad se ha detectado que el servidor se encuentra desmotivado para efectuar su trabajo, lo que esto afecta el cumplimiento de objetivos y metas institucionales y que además se ha verificado que los funcionarios de la entidad no desarrollan acciones concretas para contrarrestar este fenómeno ya que estos no se preocupan en el servicio al público. Con la presente se pretende evaluar que las actuaciones de estos estén orientadas a que sus labores conduzcan a búsqueda de la eficacia, eficiencia, economía y que los usuarios de los servicios que presta la entidad estén satisfechos con los servicios que otorgan. Por ello es importante conocer si esta problemática se debe a que si los trabajadores cuentan con las competencias necesarias y si están lo suficientemente motivados por el salario emocional que la institución ofrece.

El hecho de contar con el personal adecuado y capacitado para los puestos de trabajos existentes en cualquier institución siempre ha constituido un problema por ello su estudio es importante,

de acuerdo a (Rábago Lopez, 2010) las competencias son la propiedad y características de un ser humano y que es el factor causal para un desempeño laboral exitoso. La gestión por competencias es un proceso mediante el cual podemos identificar las características de las personas necesarias en cada trabajo utilizando un perfil cuantificable y medible objetivamente. Cuanto más integrado esté y mejor se utilicen las cualidades de cada miembro del equipo, más competitivo será la organización en un entorno en constante cambio. En un sistema de gestión por competencias, es importante analizar el puesto en términos de las habilidades requeridas para garantizar la excelencia en la práctica del puesto. Por esta razón, es importante tener un diseño del perfil con las habilidades necesarias para desarrollar cada posición de acuerdo con la cultura organizacional.

Por otro lado, se debe considerar que los trabajadores no solo aprecian la remuneración que perciben cada fin de mes, sino que también valoran lo que se denomina salario emocional el cual juega un rol preponderante en la motivación del trabajador respecto a la organización. Al respecto el pago emocional se concibe como un conjunto de herramientas que las empresas brindan a sus empleados para brindarles más privacidad, más tranquilidad y menos estrés, lo que finalmente resulta un mejor desempeño laboral (Pérez, 2017). Hoy en día los trabajadores no solo deben ser compensado con dinero, sino también con lo que le aporta a su satisfacción psicológica, compensaciones que incluyen la posibilidad de desarrollo profesional, desarrollar un trabajo que sea desafiante e importante, reconocimiento por los directivos por el trabajo realizado y control sobre el trabajo en sí mismo. Las oportunidades de desarrollo personal se encuentran entre los criterios más importantes para elegir un trabajo y que esto crea un equilibrio entre la vida privada y laboral.

Tanto la gestión por competencias y el salario emocional son temas de vital importancia para el servidor público y para la institución ya que conllevan al cumplimiento del Plan Operativo Institucional–POI, así mismo, garantizan el cumplimiento de la visión y misión institucional.

La falta de políticas claras sobre el salario emocional y sobre la gestión por competencias puede afectar negativamente en el desempeño laboral y transferirse este descontento al servicio que brindan a la población.

## **1.2. Delimitación del Problema**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

La investigación, se desarrolló en las oficinas del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho.

### ***1.2.2. Delimitación temporal***

La investigación se llevó acabo tomando como referencia el año 2018 y 2019.

### ***1.2.3. Delimitación conceptual y temática***

La investigación se centró en los conceptos enfocados en las variables competencias laborales transversales y salario emocional.

#### **1.2.3.1 Competencias Laborales Transversales.**

Las competencias transversales se refieren al orden institucional y al comportamiento indispensable de cada funcionario. Esta es la competencia del servicio civil, independientemente de su función, jerarquía y modalidad de trabajo, en un contexto profesionalizado (CLAD, 2019)

#### **1.2.3.2 Salario Emocional.**

El salario emocional, todas aquellas razones no monetarias por las que uno trabaja contento, es clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos (Temple, 2007)

### **1.3. Formulación del Problema**

#### ***1.3.1. Problema general***

¿De qué manera las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019?

#### ***1.3.2. Problemas específicos***

- 1) ¿Qué relación existe entre el aprendizaje continuo y el salario emocional?
- 2) ¿Qué relación existe entre compromiso con el servicio público y el salario emocional?
- 3) ¿Qué relación existe entre desarrollo de las relaciones interpersonales y el salario emocional?
- 4) ¿Qué relación existe entre Integridad institucional y el salario emocional?

### **1.4. Justificación**

#### ***1.4.1. Social***

El desarrollo de la presente investigación servirá como referencia para el ámbito de las competencias laborales transversales y salario emocional, se podrá conocer las actitudes que el personal tiene ante los problemas que se presentan en cada ámbito del trabajo, de tal manera que la administración pueda mejorar la gestión y por ende el trabajador sea el beneficiario de las medidas correctivas que se podrían implantar el cual se reflejara en mejores atenciones a los usuarios.

#### ***1.4.2. Teórica***

La investigación servirá como referencia y antecedente teórico para futuras investigaciones aportará conocimientos acerca de las competencias laborales transversales y el salario emocional y cuan relacionados están estas en el ámbito de la medicina legal y ciencias forenses,

ampliando de esta manera el conocimiento existente acerca de las variables: competencias laborales transversales y salario emocional.

### ***1.4.3. Metodológica***

En la presente investigación se desarrollará aspectos metodológicos orientados a medir las variables de estudio como las competencias laborales transversales y el salario emocional se tendrán que diseñar instrumentos como encuestas para el recojo de información con una población y muestra de los trabajadores Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo general***

Determinar de qué manera las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

### ***1.5.2. Objetivos específicos***

- 1) Establecer qué relación existe entre aprendizaje continuo y el Salario emocional.
- 2) Establecer qué relación existe entre compromiso con el servicio público con el Salario emocional.
- 3) Establecer qué relación existe entre desarrollo de las relaciones interpersonales y el Salario emocional.
- 4) Establecer qué relación existe entre Integridad institucional y el salario emocional.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 1.6. Antecedentes

##### *1.6.1. Antecedentes nacionales*

Rodríguez (2018) El actual estudio titulado “Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”, el objetivo fue establecer la correlación entre el Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Tipo aplicado de nivel descriptivo, con diseño relacional. La técnica usada fue la encuesta y la muestra 123 participantes de las heterogéneas zonas de la organización empresarial. Se estimó la normalidad de las variables con Kolmogorov- Smirnov y la relación de las variables con Rho Spearman. Hallándose una relación de carácter significativo entre las variables mencionadas ( $p = 0.000 < 0.05$  y Rho de Spearman 0.596, relación positiva moderada).

Terán Ruelas (2017) En la tesis titulada: Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral, el objetivo se examinará la gramática existente para desenmarañar la categoría del salario emocional y su correlación con el desempeño laboral. Teniendo inspeccionado la gramática relativo al salario emocional y el desempeño laboral como variables causales y descollando las informaciones de las pocas investigaciones que han correlacionado dichas variables, concluyéndose que hay una correlación de manera directa, debido a que el sueldo emocional va en vía a volverse en el primordial motivador de los empleados, permitiéndole a este ocuparse confortablemente obviando el estado estresante y acrecentando su renta de trabajo.

(Sánchez, 2017) En la tesis cuyo título es: Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017, el objetivo comprobar si hay correlación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral. Enfoque o naturaleza de

la investigación es cuantitativa, tipo aplicado, diseño correlacional. Se usó el cuestionario como herramienta de cálculo. La muestra fue de 201 empleados de la Corte de Justicia de Tacna. Las resultas que se obtuvieron facilitaron determinar que, si hay relación directa entre las variables de estudio entre los trabajadores de la mencionada Corte el año, 2017.

Damián de la Sota (2016) En la tesis titulada: Motivación Laboral y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Minera, 2016, el objetivo fue establecer la correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral en el personal de una organización empresarial en minería, 2016. El estudio fue de tipo teórico, de diseño correlacional y nivel descriptivo. La muestra 234 trabajadores de la empresa minera Doe Run Perú. Para la cogida de datos se manejó 2 instrumentos: la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Palma y el nivel de motivación laboral (RMAWS) de Gagné. Se halló una relación poco importante entre las variables de estudio ( $p=0.23$ ,  $r=0.149$ ).

### ***1.6.2. Antecedentes internacionales***

Guillem Soler (2015) En la tesis: El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de funitec (url), epseb (upc) y epsevg (upc), objetivo saber el manejo retributivo y el salario emocional, que se usan en la Fundación Privada Universitatí Tecnología La Salle Campus Barcelona FUNITEC, la EPSEB y la Escuela Politécnica EPSEVG que son parte de la Universidad Politécnica de Catalunya y ahora denominada UPC. Conjuntamente, se intenta saber los provechos que logren pedirse en cada una de las entidades y si las características del consumidor poseen cierto impacto en la elección de los beneficios. Por todo esto es fundamental examinar los datos desde 2 ópticas variadas. La primera es un análisis teórico en el que la Ley de Empleo (RDL 1/1995, de 24 de marzo) se compara con los acuerdos de negociación colectiva de las universidades catalanas, con especial énfasis en FUNITEC (Resolución del 4 de julio de 2012) y la UPC (Resoluciones

TRE/4038/2008, del 14 de noviembre, y TRE/309/2006, del 21 de diciembre). La segunda comparación se realizará mediante un breve cuestionario distribuido a los 14 empleados de ambas universidades.

Olivares Brule (2016) En la tesis: Factores que incidirían en la Insatisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S.A. objetivo Saber los elementos que intervendrían en la insatisfacción laboral relacionado a la conciliación familia trabajo en los empleados de la empresa TECNASIC S.A. Nivel de estudio, exploratorio descriptivo diseño descriptivo, de tipo teórico en base a las diferentes informaciones recogidas de acuerdo a la variable de estudio. Partiendo de estas primicias se pudo verificar o comprobar variados elementos o factores, que se encuentran o se hallan relacionados con la falta de satisfacción en el trabajo, pero hay que tener en consideración que no solamente se refiere a la conciliación familia trabajo, sino principalmente que hubo la existencia de descubrimientos que enfocaban a elemento o factores de carácter ambiental, resarcimiento total, prosperidad y desarrollo profesional. De esta manera, se lograron observar los factores que afectarían positivamente a la satisfacción en el trabajo de los trabajadores en los que la supervisión es fundamental, especialmente en términos de equilibrio entre el trabajo y la familia, así como una gran escala de motivación para el desarrollo particular y el apoyo a sus familias, como pilares fundamentales en sus vidas.

Andrade Cabascango, (2017) En la 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. El objetivo del estudio fue establecer cómo incide del salario emocional en la satisfacción laboral. El estudio fue exploratoria, descriptiva, de nivel relacional. Se encuestó con 11 ítems del tipo Likert. La muestra 47 administradores. Se concluyó que no existe correlación entre las 2 variables.



(Carrillo, 2016) en la publicación científica titulado: El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S. Publicación realizada bajo los auspicios de la Universidad Central del Ecuador. Quito 2016. Cuyo Objetivo es verificar el impacto del salario emocional en la productividad de los trabajadores de Comercializadora P:S. Metodología se usó el método científico, conformado por cuatro partes la primera es la enunciación de los problemas de estudio, el segundo es el planteamiento de las hipótesis, en tercer lugar, se contrasta las hipótesis planteadas y en cuarto lugar se crean las nuevas teorías o teorías incrementadas. Sumado con el método deductivo, y diseño correlacional Resultados el salario emocional como motivado de acuerdo al análisis del tratadista Frederick Hezberg en su dogmática o doctrina bi-factorial los 2 elementos, exógenos y endógenos y Saúl W. Gellerman en su texto Motivación y productividad da una explicación relacionado a la conducta o comportamiento del ser humano en el centro laboral. Conclusión los individuos de manera constante y consecuente indaga brindar sus excelentes intereses adecuados. Por ello finalmente diremos que el salario emocional posee una relación directa importante con la productividad de la organización empresarial Comercializadora P.S.

Herrera & Huanay (2018) En el estudio intitulado: Diferencias en la percepción de salario emocional en colaboradores de una empresa privada de Lima metropolitana. Objetivo detallar y confrontar la apreciación de salario emocional en colaboradores de una empresa privada de Lima. Se utilizó un cuestionario. La muestra 189 participantes. Se demostró que no existen diferencias en la percepción del salario emocional correlacionado al grado o escala de jerarquía, Pero, las resultas comprobaron que si existe discrepancias importantes favorables al alto mando.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Competencias laborales**

**2.2.1.1. Definiciones.** Hay muchas definiciones de competencias, en este sentido, se desarrolló el siguiente concepto de competencia, teniendo en cuenta los elementos más importantes para el sector estatal en sus heterogéneas dimensiones y complejidad (CLAD, 2019): Son resultados observables en la posición y el equipo de trabajo que están diseñados a propósito para lograr los objetivos esperados en términos de valor público y en el contexto de la organización real.

Las características y valores personales se incorporan a esta definición. de competencia porque subyace el comportamiento de las personas y afectan los resultados observables. Este logro es evidencia de que el modelo de gestión de competencias debe evaluarse, desarrollarse, modificarse y fortalecerse, ya que estos son los mejores resultados y las prácticas esperadas de la administración pública en valores fundamentales como la llamada al servicio, la ética, la transparencia y la conciencia del impacto público de los resultados

Cabe señalar que las competencias son un elemento central del sistema de gestión del sector público porque combinan sub estructuras organizativas laborales, planificación del personal, procesos de integración laboral, perfeccionamiento de capacidades, estudios de la ocupación, esbozo de alicientes laborales y valoración del desempeño; de un conjunto de comportamientos que describen la eficiencia del trabajo.

**2.2.1.2. La Gestión por Competencias como Integradora de los Sistemas de Gestión de Recursos Humanos.** De acuerdo a (Vela, 2001) La gestión de la competencia permite la unificación de todos los sistemas de gestión de recursos humanos. Este modelo realiza dos cambios conceptuales significativos. en comparación con el modelo de gestión de personal utilizado en la segunda medianía del siglo veinte:

- El recobro de la noción de profesión en relación al sitio laboral.
- La concepción de competencia en relación a la funcionabilidad y trabajo.

Estos cambios conceptuales que sustentan la gestión de las competencias tienen importantes implicaciones para la forma en que se gestiona la estructura profesional y las personas, con el objetivo principal de aumentar la flexibilidad de la organización. El clima empresarial actual con gran capacidad de competencia y variación es rápido, esta elasticidad es un requisito previo para la resistencia a plazo largo y plazo medio y consigue ser bastante para proporcionar una superioridad competitiva significativa a plazo corto.

### **2.2.1.3. Los recursos humanos como clave para la ventaja competitiva.** (Vela, 2001)

Se pregunta ¿Por qué una organización debe lidiar con un proyecto para cambiar el alcance del sistema de gestión de habilidades? Los costos económicos del cambio son altos, el choque cultural puede ser muy importante y como veremos en el último capítulo, podríamos enumerar otros costos o amenazas potenciales. Entonces, ¿qué debería motivarnos a enfrentar las amenazas existentes? Aunque los pros y los contras de los sistemas de gestión de competencias pueden ser respaldados por muchos ejemplos del mundo real de empresas que los han implementado con gran éxito, en mi opinión, este es en última instancia un problema filosófico.

La determinación de emprender tal tarea se basa en la convicción de que la gente en un entorno cada vez más complejo es una de las claves para lograr una ventaja competitiva. Esto se basa en creencias personales (y comerciales) profundas, que son muy difíciles de cambiar, a pesar de la evidencia que se puede presentar al respecto. Uno simplemente si lo crees o no, esta fe es evidente en la cultura de la organización. Además, uno de los problemas de los sistemas de gestión de recursos humanos es que su implementación y desarrollo, no importa

cuán buenos sean, depende de los gerentes que manejen. Incluso si convencemos al gerente de la gestión de la calidad de la competencia, si no existe la creencia que los trabajadores son lo fundamental de una empresa entonces, el modelo fracasará.

**2.2.1.4. Diccionario Iberoamericano de Competencias Laborales en el Sector Público.** De acuerdo a (CLAD, 2019) el modelo de gestión de habilidades asegura la consistencia de las decisiones del personal y conduce a mayores beneficios públicos, en cada país y en cada nivel de gestión. Por lo tanto, se desarrolla un diccionario multinivel que analiza la naturaleza de la administración pública iberoamericana en este primer plano, así como en los niveles subsiguientes y posteriores, complementa las competencias correspondientes a las peculiaridades públicas de cada organización a la que pertenecen. Aplica en todos los países de la región.

El siguiente diagrama refleja la lógica que condujo a la creación del diccionario. Por un lado, tres secciones organizan los concursos; por otro, los ejes de gestión son fundamentales para la aplicación de las Cartas Ibéricas. En la Parte 1 con competencias que se aplican a cada trabajador en instalaciones estatales. En seguida, la Sección 2 presenta el repertorio de habilidades de gestión que funcionan mejor en la gestión del rendimiento, la gestión de enlaces y la gestión del cambio, teniendo en cuenta los tres ejes clave de la función de liderazgo. Finalmente, la Sección 3 enumera la experiencia que mejor respalda la orientación e inclusión de resultados en los procesos de mejora recomendados por el Consenso Latinoamericano (CLAD, 2019).

**Tabla 1.**

*Estructura del diccionario.*

<b>ESTRUCTURA DEL DICCIONARIO</b>	
<b>Secciones</b>	<b>Ejes de Gestión</b>

SECCIÓN 1 Competencias Transversales	Gestión Institucional
SECCIÓN 2 Competencias Directivas	Gestión de Resultados
	Gestión de Vínculos
	Conducción del Cambio
SECCIÓN 3 Competencias Profesionales	Orientación a Resultados
	Implicación en Procesos de Mejora

*Nota.* La tabla muestra la estructura del diccionario Iberoamericano de competencias laborales

El esquema propuesto de dos niveles simultáneos (gerentes y especialistas) presenta la gestión institucional como un eje de articulación que existe competencias cruzadas a ambos niveles.

Al mismo tiempo, garantiza la coherencia con el repertorio de competencias propuesto, es decir, el hecho de que los ejes de gestión en cada nivel están "reflejados". Los poderes de los gerentes de gestión del desempeño son consistentes con el poder de sus empleados para enfocarse en los resultados, porque los objetivos organizacionales solo pueden lograrse con tal orientación entre ambos niveles organizacionales. Asimismo, las competencias en gestión de enlaces e implementación de cambios de liderazgo corresponden a competencias relacionadas con los procedimientos de mejoramiento de los profesionales que integran sus unidades laborales. (CLAD, 2019).

**2.2.1.5. Dimensiones y/o componentes de competencias laborales transversales.** De acuerdo al (CLAD, 2019) se tiene cuatro dimensiones y/o componentes de competencias laborales y son: Educación continua, compromiso con el servicio público, desarrollo de relaciones interpersonales y rectitud corporativa.

Las competencias transversales se relacionan con el orden institucional y el comportamiento necesario de cada funcionario. Estas son las competencias del servicio civil, libremente de su puesto, jerarquía y modo de operación, en una situación profesional. Estas competencias transversales contribuyen a la responsabilidad del autodesarrollo, la aplicabilidad

de formalidades, estándares, lenguajes, lógica de procesos y toma de decisiones del sector público y adeudo con el servicio estatal, lo que significa ser consciente de su impacto; la cabida correlacional y la rectitud institucional.

a) **Aprendizaje continuo.** Verificar, integrar y a incorporar nueva información sobre las normativas actuales, las tecnologías, los métodos y los programas de trabajo para mantener sus prácticas de trabajo y su perspectiva contextual actuales.

- Se ocupa de compensar su propia deficiencia de información de base sobre las normas, reglamentos, y decisión que afecta su área de trabajo.
- Muestra interés en conservar sus competencias de modo actual en relación a las variaciones en los procesos, los métodos, los regímenes operativos, los sustentáculos técnicos; mediante actos consultivos o mediante ambientes formativos.
- Pide colaboración en las actividades informativas y formativas con destino a su comunidad profesional, así mismo en el examen de las informaciones y boletines relacionados o coligados a su ambiente laboral, con la contribución de expertos.
- Exhibe receptividad hacia la aplicabilidad de invenciones y modernizaciones para el mejoramiento de su trabajo en grupo o en forma individual.
- Colabora sus conocimientos y destrezas con su camarada de trabajo, y paralelamente asimila de sus camaradas las destrezas que le faltan, y con ello logran nivelar sus sapiencias.

b) **Compromiso con el servicio público.** Proceder de manera activa cultivando valores morales, la misión y las metas de la institución y su conjunto ligado profesional. Expresa estar al tanto de la influencia pública de la gestión.

- Enuncia con su acción, como propios, la moral, manejos y metas del sector estatal y la efigie de su entidad organizativa en específico.

- Exhibe trabajo y conciencia de la influencia pública del desempeño personal o particular y de la institución correspondiente.
- Conserva en discreción frente al público, beneficiarios y otros las dificultades, y trances endógenos de su institución.
- Mantiene las disposiciones y sucesos administrativos que adoptan su entidad y confronta sus resultados.
- Brinda un tratamiento de calidad a otros espacios y conformantes de la organización concretándose los efectos deseados.
- Ubica a la ciudadanía de manera que logren efectuar sus tramitaciones bajando esfuerzos y períodos.

**c) Desarrollo de las relaciones interpersonales**

Tomar un papel activo en el desarrollo de otros empleados públicos para conseguir los mejores resultados para su organización. Acaba con el aislamiento y el “secretismo” y garantiza el trato igual para todos los ciudadanos, evitando así las desventajas para los ciudadanos que forman parte de las minorías vulnerables.

- Discurre las perspectivas de otros como materia prima para confeccionar análisis y disposiciones (directores, conformantes del grupo, beneficiarios).
- Contribuye al entendimiento de perspectivas heterogéneas, a la resolución de discrepancias de sentir, de evaluación, de jerarquización de asuntos diferidos.
- Informa argumento, jerarquización de las acciones convenientes, los de su estructura y los que le estén examinados.
- Toma la decisión en la relación con beneficiarios para dar advertencias, citaciones o contestaciones, esencialmente con los individuos que componen inferioridades con mayor fragilidad social o con discrepancias funcionales.

- Impulsa, propaga, sitúa a disposición para utilización de camaradas y poblaciones toda la investigación de rasgo público.
- Contribuye a la eficacia del clima institucional, sorteando acometidas o desnivel emocional ante inconvenientes o aprietos.

**d) Integridad institucional.** Actuar con integridad y de acuerdo con los valores de la empresa, garantizando el uso responsable y transparente de los recursos públicos.

- Otorga informaciones pertinentes, cierta, objetiva y fundamentada en sucesos reales.
- Proporciona la accesibilidad a las informaciones asociadas a sus compromisos y el servicio de la organización en la que se desenvuelve.
- Conserva las reservas de las cuestiones propias o extrañas y no tiene favor personal procedente de la conducción de informaciones.
- Protege o ampara los activos y esgrime o usa los recursos en los contextos de funcionalidad y dación, en que le yacieron cedidos.

### ***2.2.2. Salario emocional***

**2.2.2.1. Definición.** Los salarios emocionales se refieren a la ayuda que las empresas proporcionan a los empleados permitiendo que tengan más tiempo para desarrollar sus vidas personales con el fin de ser más tranquilos y sin estrés. (Pérez, 2017).

La compensación emocional se considera la motivación del empleado para desarrollar las tareas y actividades de la empresa; es decir, el empleado hace lo mejor que puede y lo disfruta. Las empresas que pagan a los empleados de forma emocional y son reconocidas por la dirección deben inculcar en el empleado un sentido de utilidad y valor. Los empleados deben sentir una sensación de comunidad y responsabilidad en el éxito de la organización. (Acosta, Fernández, & Molló, 2002).



También se debe tener en cuenta que el contenido emocional es una palabra que se relaciona de modo directo con la remuneración de los empleados e incluye cuestiones no financieras diseñadas para compensar las insuficiencias particulares o individuales de los trabajadores (Rodríguez , 2014).

Hoy en día, hay que reconocer que las necesidades de un empleado van más allá de la seguridad financiera, incluyendo la seguridad física, el desarrollo profesional y el desarrollo personal. Por supuesto, no estás satisfecho con el dinero. La satisfacción de las necesidades de la empresa se ha convertido en una prioridad. en la búsqueda de la gestión actual, ya que promueve el buen desempeño de los empleados y aumenta el rendimiento y la productividad empresarial.

**2.2.2.2. Ventajas del Salario Emocional.** La moderna cultura colectiva halla la manera perfecta de motivar a sus empleados y hacerlos más productivos y más satisfactorios (Pérez, 2017) . A medida que desarrolla el contenido emocional de la empresa, se genera lo siguiente:

- Aumento en el rendimiento
- Promueve la pro actividad.
- Fomenta la lealtad.
- Promueve un sentido de pertenecer a la organización empresarial.
- Compromiso con el logro de las metas comerciales.
- Más allá de las condiciones laborales, creas un vínculo emocional

**2.2.2.3. Claves para motivar a los trabajadores a partir del Salario emocional.** Según (Pérez, 2017) las motivaciones para causar positivamente a los empleados se basan en su contenido emocional:

- Mantenga la comunicación fluida y abierta a medida que la empatía mejora cuando los trabajadores o el personal se encuentran en contacto con el universo emocional y psíquico de la organización empresarial.
- El compromiso emocional de la empresa se hace en todo instante para que los empleados se sientan apoyados y entendidos en instantes significativos de su existencia íntima.
- Jamás debe desconocer el reconocimiento ganado por los trabajadores.
- Perpetuamente debe inspeccionar a un trabajador que es alentado por el supervisor para aumentar continuamente el desempeño laboral
- Nunca debe olvidarse de evaluar adecuadamente las contribuciones de los empleados, y aquí esta idea refuerza la diferencia y la capacidad de producción de cada trabajador.
- Finalmente, recuerde que siempre pienso en una buena relación de trabajo, mientras que a menudo se olvida el dinero.

**2.2.2.4. Dimensiones del Salario Emocional.** Las dimensiones salariales se consiguen traducir a (Pérez, 2017):

a) **Empatía y trato personal:** Estas están relacionadas de modo directo con la simpatía que los administradores deben poseer hacia los empleados, conjuntamente del trato amable y cortés que deben poseer los trabajadores.

b) **Evaluación del esfuerzo:** La evaluación del brío ha de ver con las ideas que la administración y los gerentes poseen sobre los impuestos, los planes de los empleados, el reconocer de sus labores y la ejecución del trabajo cuyos objetivos son realmente desafiantes para cualquier evaluación conjunta de todos los esfuerzos y la evidencia afectivamente de los esfuerzos.

c) **Entorno de trabajo agradable:** El ambiente de labor atractivo ha de ver con el ambiente material atractivo y las posibilidades de diversión y le da al empleado autonomía y

propiedad, así como la confianza en sí mismo que el empleado le da a la empresa, una cultura ética y transparente, interna y externa. Desarrolla una comunicación fluida que permite a los empleados sentirse conectados con la institución e identificarse con esta.

d) **Formación continua y promoción:** La capacitación y fomento se encuentra referido a las diligencias que ofrece la organización empresarial como capacitación y camino a la educación continua, lo que le da al empleado la oportunidad de continuar su educación en la empresa y desplegar su profesión.

e) **Conciliación personal y laboral:** La mediación de individuos y trabajadores son acciones que la organización empresarial debe efectuar con miras a la elasticidad en los sueldos de los trabajadores, la accesibilidad a programaciones de sanidad, la probabilidad de disminución de horas laborales y otros aspectos. Teletrabajo u oficina en el hogar, actividades comerciales que el negocio puede prometer para cumplir diversos adeudos particulares y de familia, y que la organización empresarial también desarrolla formas muy atractivas de trabajar.

### 2.3. Marco Conceptual

**Aprendizaje continuo.** Verificar, integrar y emplear modernos conocimientos en referencia a las ordenaciones actuales, las técnicas utilizables, las metodologías y programaciones laborales para conservar actualizadas sus prácticas laborales y su perspectiva contextual. (CLAD, 2019)

**Competencias laborales transversales.** Hay muchas definiciones de competencias, en este sentido, se desarrolló el siguiente concepto de competencia, teniendo en cuenta los elementos más importantes para el sector estatal en sus disímiles dimensiones y complejidad. (CLAD, 2019)

**Compromiso con el servicio público.** Actuar activamente dentro de los valores, la gestión y las metas de la empresa, así como los de su grupo relacionado a su profesión. Demuestra que conoce el impacto público de la administración. (CLAD, 2019)

**Conciliación personal y laboral:** La mediación de individuos y trabajadores son diligencias que la organización empresarial debe llevar a cabo para proporcionar a los empleados flexibilidad salarial, acceso a beneficios sanitarios y opción de trabajar menos horas. y otros aspectos. Teletrabajo u oficina en el hogar, atenciones que la organización empresarial puede brindar para cumplir diversos compromisos particulares y de familia, y que el negocio también desarrolla formas muy atractivas de trabajar. (Pérez, 2017)

**Desarrollo de las relaciones interpersonales.** Trabajar con una mentalidad activa sobre los demás empleados públicos para obtener las excelentes consecuencias para su entidad o empresa. Evite el aislamiento y el "secreto" y garantice la igualdad de trato, en consecuencia, se evitan las desventajas a las que se enfrentan los ciudadanos que componen las minorías vulnerables. (CLAD, 2019)

**Empatía y trato personal:** la empatía y la interacción particular están de manera directa relacionadas con la simpatía que los administradores o encargados deben poseer hacia los empleados, además del trato amable y cortés que deben poseer los trabajadores. (Pérez, 2017)

**Entorno de trabajo agradable:** el ambiente de labor atractivo ha de ver con el ambiente físico atractivo y las posibilidades de distracción y le da al empleado autonomía y propiedad, así como la confianza en sí mismo que el empleado le da a la empresa, una cultura ética y transparente, interna y externa. Desarrolla una comunicación fluida que permite a los empleados sentirse conectados con la institución e identificarse con ella. (Pérez, 2017)

**Evaluación del esfuerzo:** la evaluación de la energía que posee ha de observar con las ideas que la administración y los gerentes poseen sobre los impuestos o tributos, los planes de los empleados, la declaración y la ejecución del trabajo cuyos objetivos son realmente desafiantes para cualquier evaluación conjunta de todos los esfuerzos y la demostración afectiva de los esfuerzos.

**Formación continua y promoción:** La capacitación y fomento es referido a las prontitudes que ofrece la organización empresarial como capacitación y accesibilidad a la educación continua, lo que le da al empleado la oportunidad de continuar su educación en la empresa y desarrollar su carrera. (Pérez, 2017)

**Integridad institucional.** Trabajar en la integridad que se alinea con las valoraciones de la empresa y garantizar la utilización de manera responsable y clara de los recursos estatales.

**Salario emocional.** El sueldo emocional es la ayuda que las organizaciones empresariales brindan a los recursos humanos, dándoles más tiempo para desarrollar sus vidas personales para que puedan estar más tranquilos y con la menor cantidad de estrés. (Pérez, 2017)

## Capítulo III

### Hipótesis

#### 3.1 Hipótesis General

Las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan significativamente en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

#### 3.2 Hipótesis Específica

- 1) Existe una relación significativa entre aprendizaje continuo y el Salario emocional.
- 2) Existe una relación significativa entre el compromiso con el servicio público y desarrollo con el Salario emocional.
- 3) Existe una relación significativa entre Desarrollo de las relaciones interpersonales y el salario emocional.
- 4) Existe una relación significativa entre Integridad institucional y el salario emocional

#### 3.3 Variables

##### *3.3.1 Variable 01: Competencias Laborales Transversales:*

Dimensiones:

- Aprendizaje continuo.
- Compromiso con el servicio público.
- Desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Integridad institucional.

##### *3.3.2 Variable 02: Salario Emocional*

Dimensiones:

- Empatía y Trato personal.
- Valoración del esfuerzo.
- Entorno de trabajo agradable.

- Formación continua y promoción.
- Conciliación personal y laboral.

### 3.3.3 Operacionalización de variables

**Tabla 2:**

*Operacionalización de variables.*

Concepto	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> <b>Competencias laborales transversales:</b> Son resultados observables en la posición y el equipo de trabajo que están diseñados a propósito para lograr los objetivos esperados en términos de valor público y en el contexto de la organización real. (CLAD, 2019)	Las Competencias laborales transversales se miden a partir del Aprendizaje continuo, Compromiso con el servicio público, Desarrollo de las relaciones Interpersonales e Integridad institucional haciendo uso de una escala de Likert.	Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsananación de su propio déficit de información.</li> <li>• Interés en mantener sus competencias actualizadas.</li> <li>• Participación en acciones informativas y formativas</li> <li>• Receptividad hacia la aplicación de innovaciones</li> <li>• Compartir saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo</li> </ul>	Ordinal Likert
		Compromiso con el servicio público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa los valores, políticas y objetivos del sector público</li> <li>• Muestra responsabilidad y conciencia del impacto público del desempeño individual</li> <li>• Mantiene en reserva los problemas, y conflictos internos de su organización.</li> <li>• Sostiene las decisiones y actos administrativos adoptados por su organización y afronta sus efectos.</li> <li>• Otorga un trato de calidad a otras áreas e integrantes de la organización</li> <li>• Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.</li> </ul>	Ordinal Likert
		Desarrollo de las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera las perspectivas de terceros como insumo para elaborar diagnósticos</li> <li>• Aporta a la comprensión de perspectivas diversas,</li> <li>• Informa y fundamenta, los actos propios,</li> <li>• Toma la iniciativa en el contacto con usuarios</li> <li>• Activa, difunde, pone a disposición para uso de colegas y ciudadanos toda la información de carácter público.</li> <li>• Aporta a la calidad del clima organizacional, evitando agresiones o desniveles emocionales ante problemas o conflictos.</li> </ul>	Ordinal Likert



		Integridad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona información oportuna, veraz, objetiva y basada en hechos.</li> <li>• Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades.</li> <li>• Mantiene la confidencialidad de los asuntos propios o ajenos</li> <li>• Preserva la razonabilidad, integridad, formalidad, validez de los actos administrativo.</li> <li>• Resguarda los activos y utiliza los recursos en las condiciones de funcionamiento y prestación.</li> </ul>	Ordinal Likert
<b>Variable 2</b> Salario emocional		Empatía y Trato personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía hacia los trabajadores</li> <li>• Trato agradable y respetuoso</li> </ul>	Ordinal Likert
		Evaluación del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento público a las contribuciones</li> <li>• Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados</li> <li>• Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores</li> <li>• Valoración del esfuerzo realizado</li> <li>• Demostración efectiva del esfuerzo realizado</li> </ul>	Ordinal Likert
		Entorno de trabajo agradable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno de trabajo agradable</li> <li>• Espacios de entretenimiento</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Autoconfianza cultural empresarial ética y transparente</li> <li>• Comunicación interna y externa</li> <li>• Identificación y sentido de pertenencia a la institución</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal Likert
		Formación continua y promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación continua</li> <li>• Posibilidades de promoción</li> <li>• Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional</li> </ul>	Ordinal Likert
		Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de los horarios</li> <li>• Programas de salud</li> <li>• Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo</li> <li>• Posibilidades de realizar teletrabajo o home office</li> <li>• Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares</li> <li>• Políticas de trabajo atractivas</li> </ul>	Ordinal Likert

## Capítulo IV

### Metodología

#### 4.1 Metodología de la Investigación

##### 4.1.1 Método General

Para desarrollar el presente estudio se empleó el método científico, que viene a ser un proceso sistemático que permite la generación y la verificación de conocimientos científicos sobre la realidad; en primer lugar se identifica el problema, y se da una respuesta adelantada mediante una hipótesis, la que debe ser probada para llegar a un nuevo conocimiento,. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

##### 4.1.2 Método Específico

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se usó como método específico el método analítico-sintético. Este método parte descomponiendo el objeto de estudio para realizar el estudio de manera individual para luego volverlo a integrar. (Bernal, 2010)

#### 4.2 Tipo de Investigación

El presente estudio corresponde al tipo de investigación básica, que es llamada también puras o fundamentales, que mejorará el conocimiento teniendo al final de la investigación un aporte teórico. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

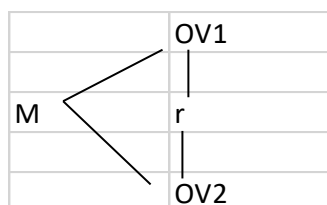
#### 4.3 Nivel de Investigación

El alcance del estudio es correlacional, que relaciona dos variables para determinar el grado de relación y si es directa o inversa, sin embargo, no determina causa-efecto. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

#### 4.4 Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental y de corte transversal. No experimental porque no se manipuló ninguna de las variables y es de corte transversal porque se hizo una sola lectura en el tiempo.

Gráficamente tenemos:



#### Dónde:

M= Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Competencias laborales transversales

OV2 = Observación de la Variable 2: Salario emocional

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2

#### 4.5 Población y Muestra

##### 4.5.1 Población

Es aquel grupo de personas u otros entes sobre el cual existen características comunes y sobre la cual se hará el estudio (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014), para el desarrollo de la investigación la misma estaba conformada por 67 empleados del Instituto de Medicina Legal del Distrito Fiscal de Ayacucho esto entre jefes, asistentes y personal de oficina. (Ver Tabla 3)

Criterios de inclusión

Los empleados del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho esto entre jefes, asistentes y personal de oficina.

Criterios de exclusión

Personal externo, es decir que presta servicios ocasionalmente.

**Tabla 3:***Población*

Profesional	Cantidad
Médicos UML Ayacucho	05
Médicos UML Provincias	08
Biólogos	05
Antropólogos	07
Odontólogos	03
Químico Farmacéutico	01
Tecnólogo Médico	01
Técnico Necropsiador UML Ayacucho	04
Técnico Necropsiador UML Provincias	04
Psicólogos UML Ayacucho	06
Psicólogos UML Provincias	07
Especialista Administrativo	01
Asistente administrativo	10
Digitadores	03
Asistente médico legal	01
Analista administrativo	01
TOTAL	67

**4.5.2 Muestra**

La muestra viene a ser un segmento de la población pero que es representativo. En esta investigación para su cálculo se utilizó la fórmula de población finita.

Fórmula.

$$n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$$

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = población= 67

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra (0.5)

E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 67 \times 0.5 \times 0.5}{(67 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$n = 52$

La muestra estuvo compuesta por 52 servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho, La misma que se realizó con un muestreo probabilístico del tipo aleatorio simple.

## **4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***4.6.1 Técnicas de Recolección de Datos***

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que es un conjunto sistemático de preguntas, en forma de cuestionario, que están correlacionadas con las hipótesis de indagación partiendo de cada indicador de las dimensiones de una variable de estudio. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

### ***4.6.2 Instrumento de Recolección de Datos***

El instrumento que se usó en la investigación fue el cuestionario, cada instrumento cuenta con una recolección de datos estructurados, sistemáticos, secuenciales y ordenados, asociados a variables e indicadores de hipótesis; donde se presentan los reactivos. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

## **4.7 Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos**

Los datos obtenidos en la recolección se codificaron y las respuestas de cada ítem se introdujeron en la hoja de cálculo del software estadístico SPSS V26. Se proporcionaron resultados estadísticos descriptivas e inferenciales probando cada una de la hipótesis de estudio.

### ***Confiabilidad del Instrumento***

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos de investigación, se empleó una prueba piloto a razón de 52 personas, con la aplicación de dos cuestionarios, compuestos por 22 y 24 ítems respectivamente.

Resultado de Alfa de Cronbach en el grupo piloto:

**Tabla 4:***Confiabilidad del primer instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

**Tabla 5:***Confiabilidad del segundo instrumento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

**Tabla 6.***Baremos*

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

Los resultados obtenidos, a través de la aplicación de cada prueba piloto, es de:  $\alpha = 0.944$  y  $\alpha = 0,865$ ; estos, al contrastarlos con el baremo de interpretación, denota que se encuentran en el intervalo de muy alta (0.61 a 0.80), en consecuencia, se demostró que la confiabilidad de ambos instrumentos es muy alta, por lo que se procedió con su aplicación en la muestra seleccionada, a una confiabilidad del 95% ( $z=1.96$ ).

**4.8 Aspectos Éticos de la Investigación** La autoridad de la colección bibliográfica se tuvo en cuenta a la hora de desarrollar esta investigación, ya que cada autor se refería a través de las normas. APA versión 7 Los elementos éticos materializados en el presente trabajo de investigación, cumplen con las normas determinadas por el Reglamento General de Investigación de la UPLA, que se halla en el artículo 27 relacionados a los fundamentos que presiden la diligencia investigativa, porque se garantizará con la información expresa del autor; de la misma manera se conservará el anonimato de la población investigada y el autor se compromete tener la responsabilidad del mismo, garantizando la verdad ante todo de los datos obtenidos de conformidad al Art. 28 efectuando con la producción de una investigación original y afín a los requerimientos de la UPLA.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1 Descripción de Resultados

##### 5.1.1 Resultados Descriptivos

- Análisis descriptivo de la variable competencias laborales transversales

**Tabla 7:**

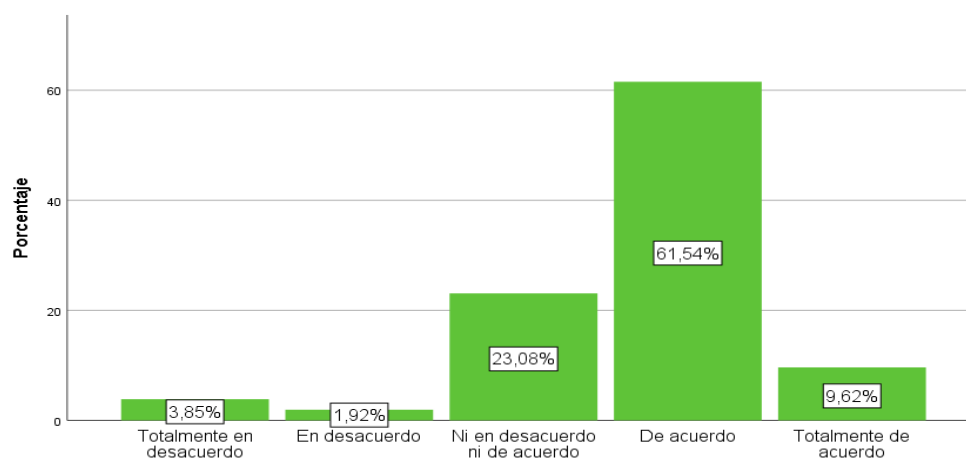
*Resultados de la variable competencias laborales transversales*

Competencias laborales transversales			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	2	3.85
	En desacuerdo	1	1.92
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	12	23.08
	De acuerdo	32	61.54
	Totalmente de acuerdo	5	9.62
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de las competencias laborales transversales

**Figura 1:**

*Competencias laborales transversales*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de las competencias laborales transversales

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo con la aplicación de las competencias laborales transversales (61.54%)



- Análisis descriptivo de la dimensión aprendizaje continuo.

**Tabla 8:**

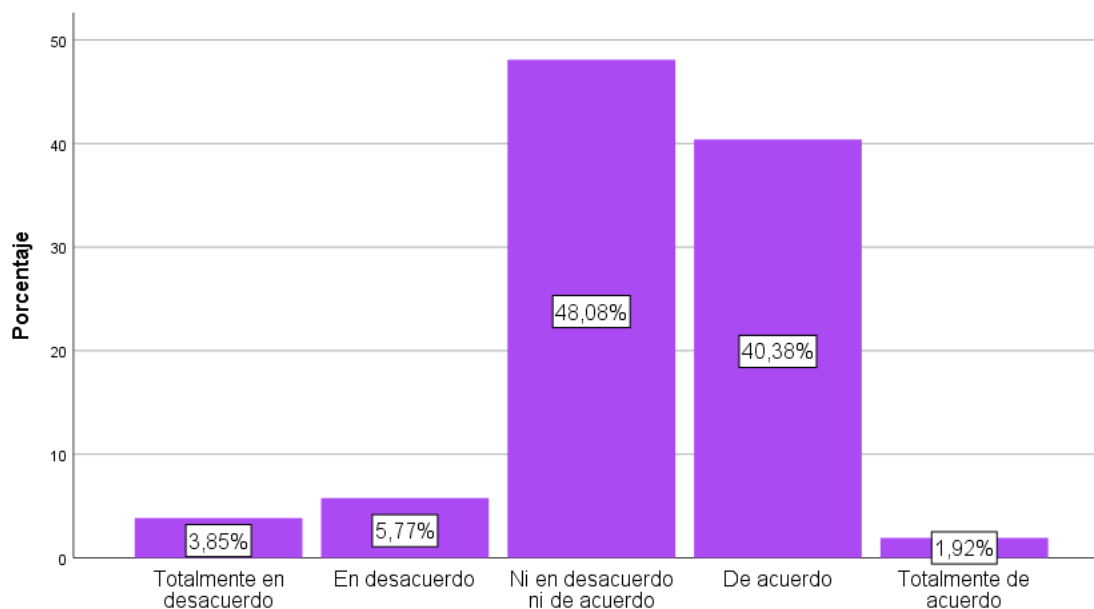
*Resultados de la dimensión aprendizaje continuo*

Aprendizaje continuo		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	2	3.85
	En desacuerdo	3	5.77
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	48.08
	De acuerdo	21	40.38
	Totalmente de acuerdo	1	1.92
Total		52	100

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión aprendizaje continuo

**Figura 2:**

*Aprendizaje continuo*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión aprendizaje continuo

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la aplicación del aprendizaje continuo (48.08%)

- Análisis descriptivo de la dimensión compromiso con el servicio público

**Tabla 9:**

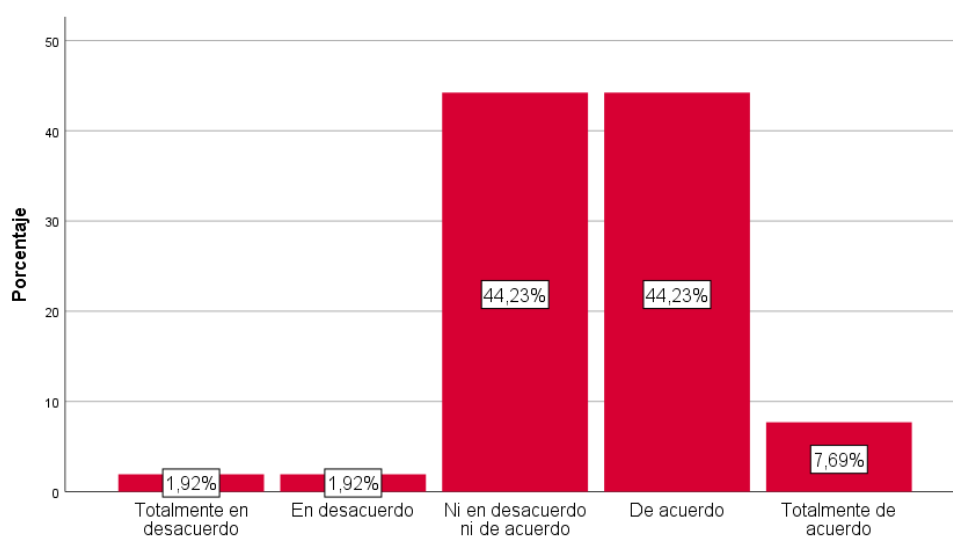
*Resultados de la dimensión compromiso con el servicio público*

Compromiso con el servicio público			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	1	1.92
	En desacuerdo	1	1.92
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	23	44.23
	De acuerdo	23	44.23
	Totalmente de acuerdo	4	7.69
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso con el servicio público

*Figura 3:*

*Compromiso con el servicio público*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión compromiso con el servicio público

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo en la misma medida que ni de acuerdo ni en desacuerdo con la aplicación del compromiso con el servicio público (44.23%)

- Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de las relaciones interpersonales

**Tabla 10:**

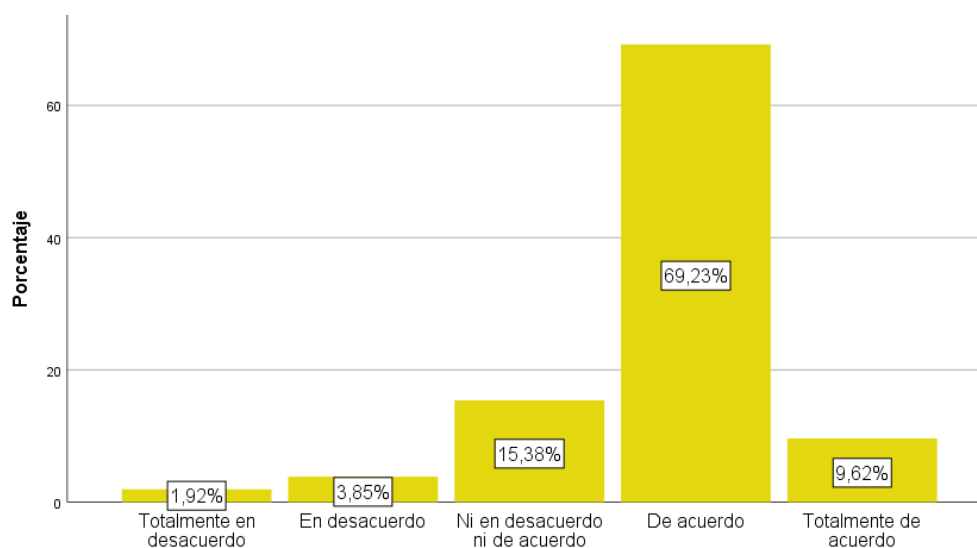
*Resultados de la dimensión desarrollo de las relaciones interpersonales*

Desarrollo de las relaciones interpersonales			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	1	1.92
	En desacuerdo	2	3.85
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	15.38
	De acuerdo	36	69.23
	Totalmente de acuerdo	5	9.62
	Total	52	100

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión desarrollo de las relaciones interpersonales

*Figura 4:*

*Desarrollo de las relaciones interpersonales*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión desarrollo de las relaciones interpersonales

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo con el desarrollo de las relaciones interpersonales (69.23%)

- Análisis descriptivo de la dimensión integridad institucional

**Tabla 11:**

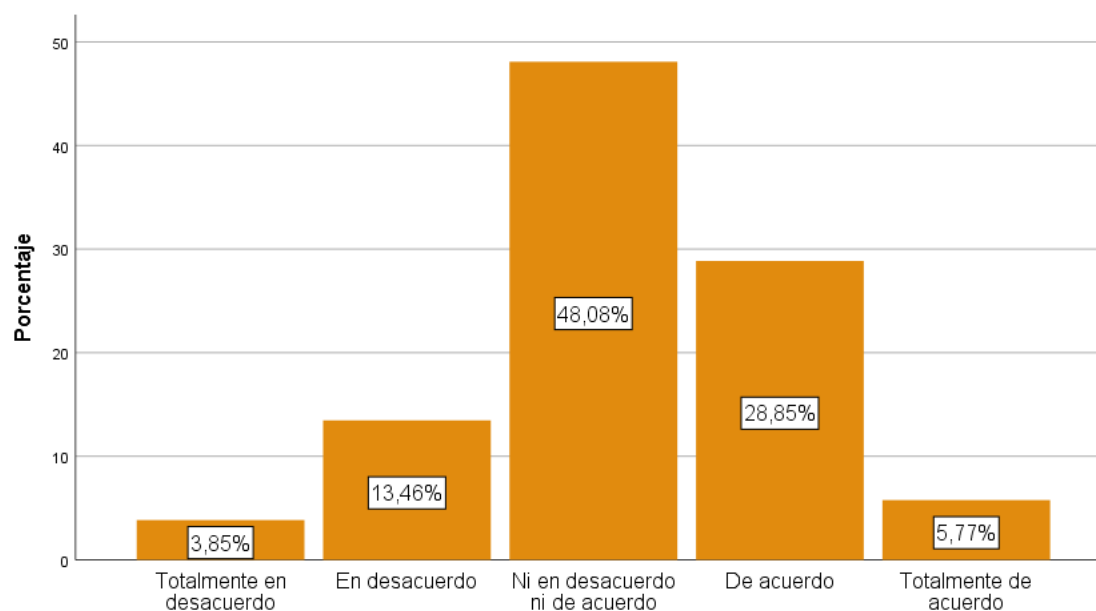
*Resultados de la dimensión integridad institucional*

Integridad institucional		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	2	3.85
	En desacuerdo	7	13.46
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	48.08
	De acuerdo	15	28.85
	Totalmente de acuerdo	3	5.77
Total		52	100

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión integridad institucional

**Figura 5:**

*Integridad institucional*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión integridad institucional

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la integridad institucional (48.08%)

- Análisis descriptivo de la variable salario emocional

**Tabla 12:**

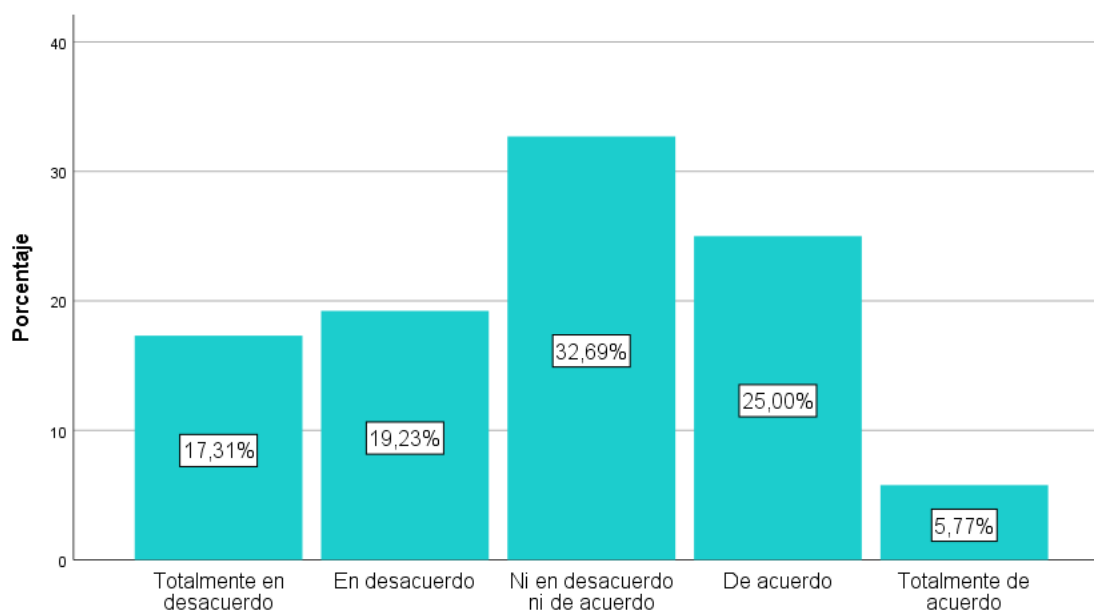
*Resultados de la variable salario emocional*

Salario emocional			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	9	17.31
	En desacuerdo	10	19.23
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	32.69
	De acuerdo	13	25.00
	Totalmente de acuerdo	3	5.77
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la variable salario emocional

**Figura 6:**

*Salario emocional*



*Nota:* La figura muestra las frecuencias y porcentajes de la variable salario emocional

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario emocional (32.69%)

- Análisis descriptivo de la dimensión empatía y trato personal

**Tabla 13:**

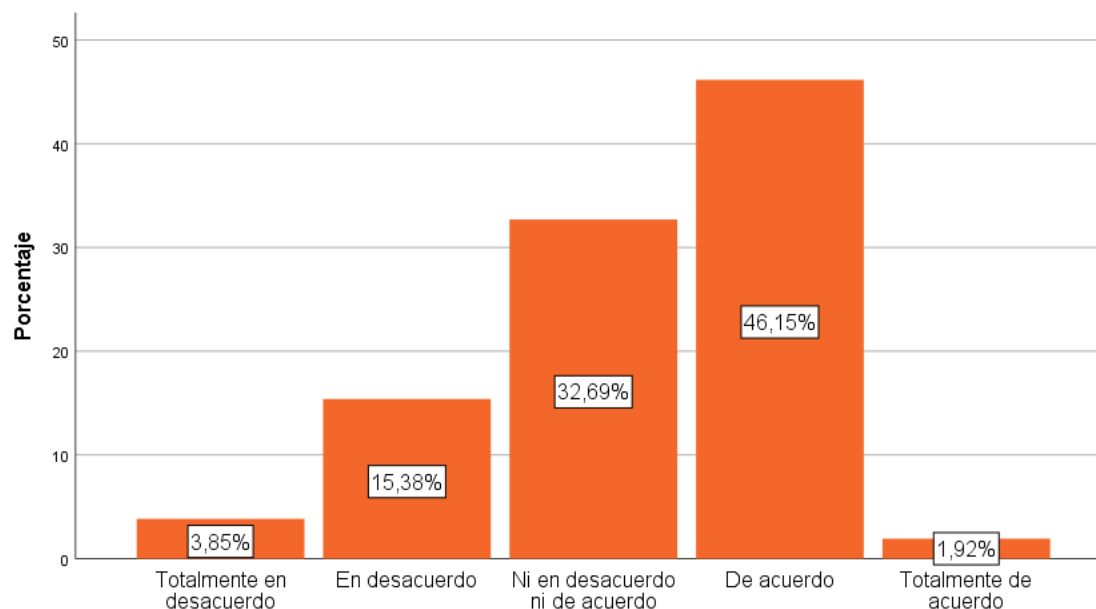
*Resultados de la dimensión empatía y trato personal*

Empatía y trato personal			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	2	3.85
	En desacuerdo	8	15.38
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	32.69
	De acuerdo	24	46.15
	Totalmente de acuerdo	1	1.92
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión empatía y trato personal

**Figura 7.**

*Empatía y trato personal*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión empatía y trato personal

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo con la empatía y trato personal (46.15%)

- Análisis descriptivo de la dimensión valoración del esfuerzo

**Tabla 14:**

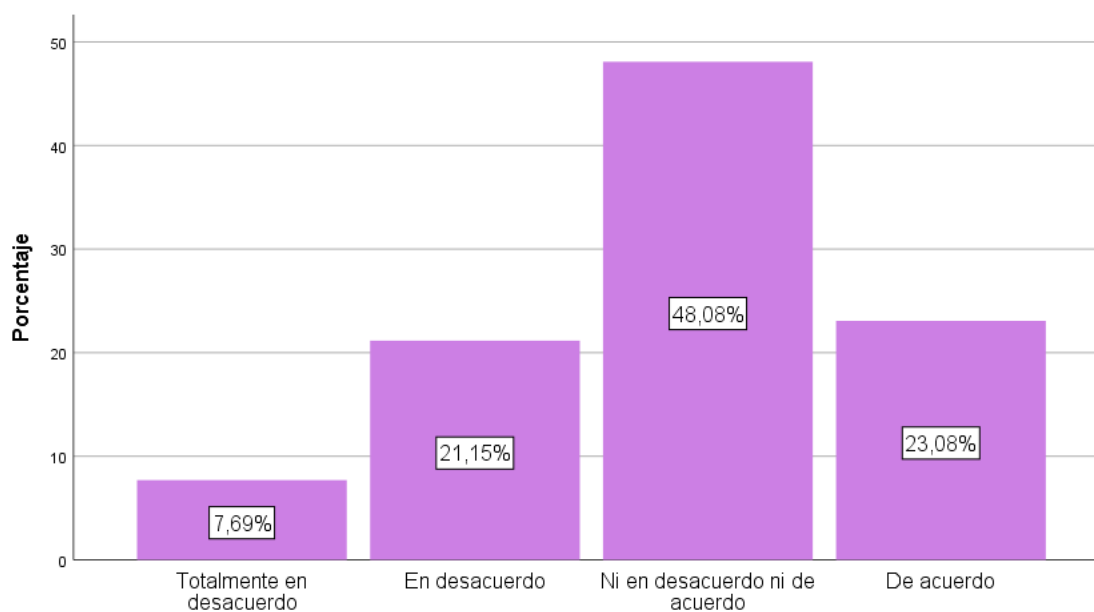
*Resultados de la dimensión valoración del esfuerzo*

Valoración del esfuerzo			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	4	7.69
	En desacuerdo	11	21.15
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	48.08
	De acuerdo	12	23.08
	Total	52	100

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión valoración del esfuerzo

**Figura 8:**

*Valoración del esfuerzo*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión valoración

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la valoración del esfuerzo (48.08%)

- Análisis descriptivo de la dimensión entorno de trabajo agradable

**Tabla 15:**

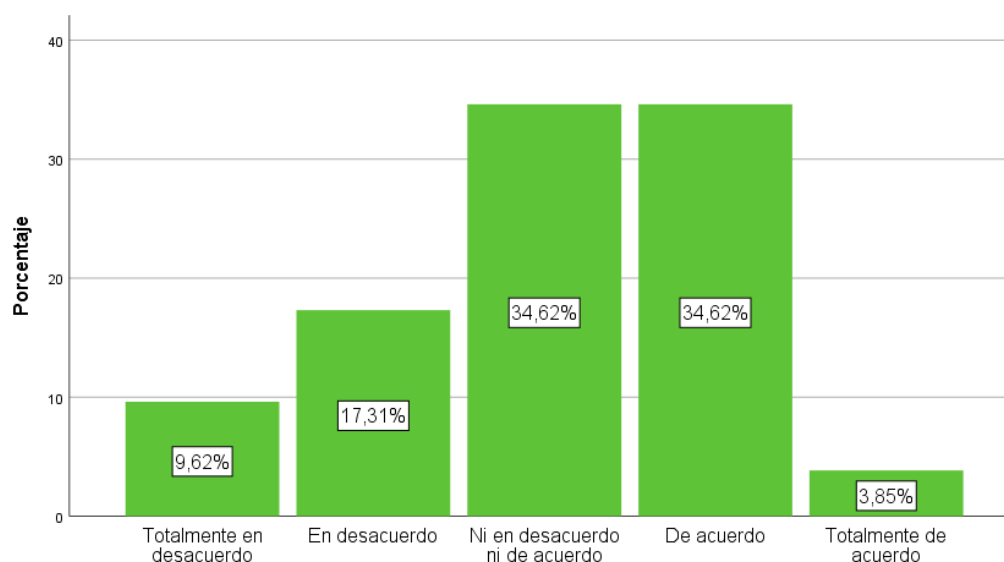
*Resultados de la dimensión entorno de trabajo agradable*

Entorno de trabajo agradable			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	5	9.62
	En desacuerdo	9	17.31
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	18	34.62
	De acuerdo	18	34.62
	Totalmente de acuerdo	2	3.85
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión entorno de trabajo agradable

**Figura 9:**

*Entorno de trabajo agradable*



*Nota:* La

tabla muestra los porcentajes de la dimensión entorno de trabajo agradable

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo en la misma medida que ni de acuerdo ni en desacuerdo con el entorno de trabajo agradable(34.62%)



- Análisis descriptivo de la dimensión formación continua y promoción

**Tabla 16:**

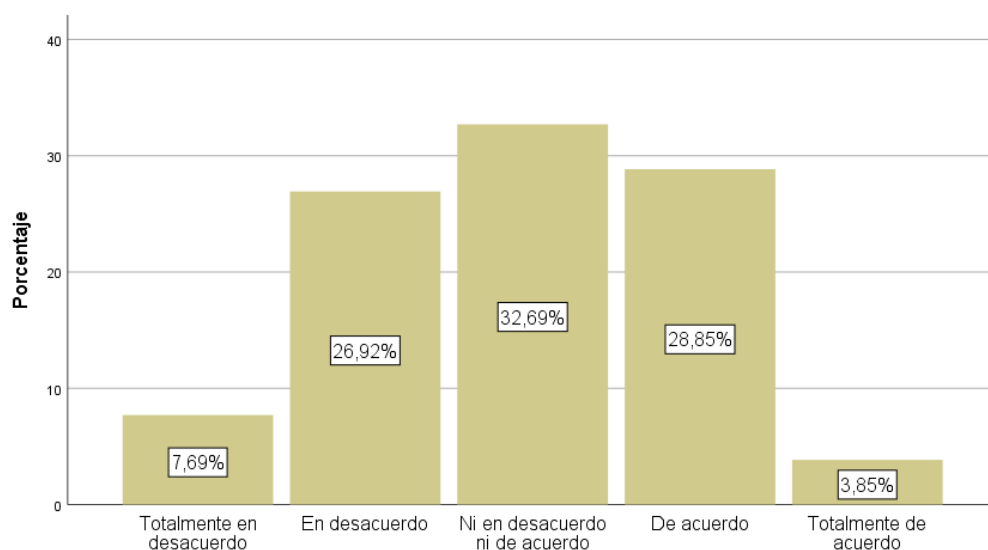
*Resultados de la dimensión formación continua y promoción*

Formación continua y promoción			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	4	7.69
	En desacuerdo	14	26.92
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	17	32.69
	De acuerdo	15	28.85
	Totalmente de acuerdo	2	3.85
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión formación continua y promoción

**Figura 10:**

*Entorno de trabajo agradable*



*Nota:* La tabla muestra los porcentajes de la dimensión formación continua y promoción

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la formación continua y promoción (32.69%)

- Análisis descriptivo de la dimensión conciliación personal y laboral

**Tabla 17:**

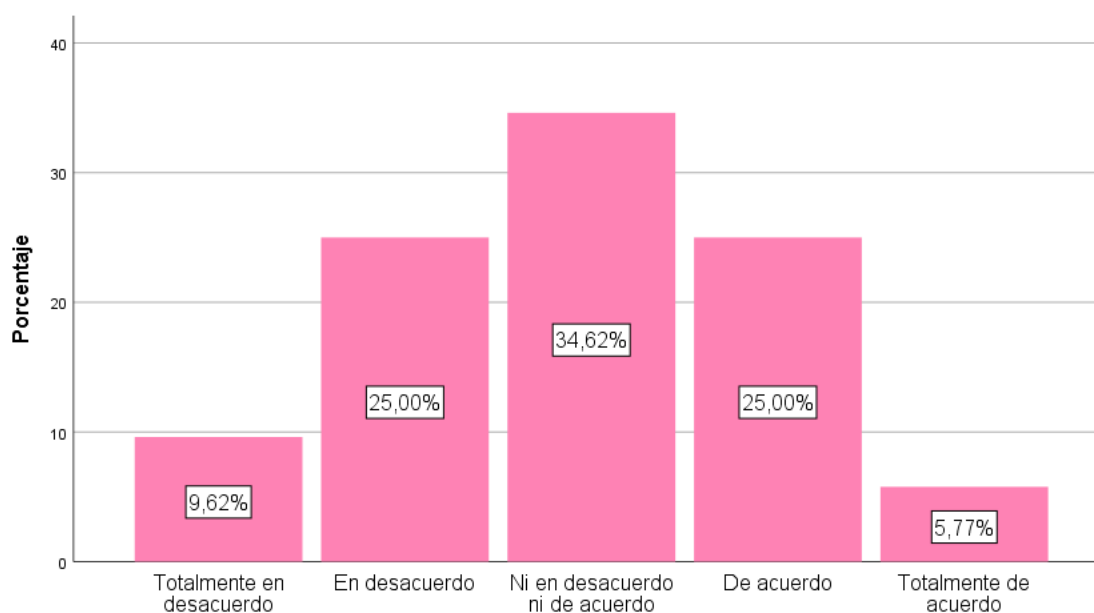
*Resultados de la dimensión conciliación personal y laboral*

Conciliación personal y laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Totalmente en desacuerdo	5	9.62
	En desacuerdo	13	25.00
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	18	34.62
	De acuerdo	13	25.00
	Totalmente de acuerdo	3	5.77
	Total	52	100

*Nota:* La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión conciliación personal y laboral

**Figura 11:**

*Conciliación personal y laboral*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la dimensión conciliación personal y laboral

En la tabla y figura anteriores se observa que la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la conciliación personal y laboral (34.62%)

## 5.2 Contrastación de Hipótesis

### 5.2.1 Contrastación de la Hipótesis General

- **Planteamiento de la hipótesis:**

H0: Las competencias laborales transversales y el salario emocional NO se relacionan significativamente en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

H1: Las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan significativamente en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

- **Calculo estadístico de la prueba**

#### Tabla 18:

*Correlación estadística para la hipótesis general.*

Correlaciones			
		Competencias laborales transversales	Salario emocional
Competencias laborales transversales	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Salario emocional	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* La tabla muestra la correlación entre competencias laborales y salario emocional

**Interpretación:** Se evidencio que existe una relación significativa positiva entre la variable competencias laborales transversales y la variable salario emocional ( $r_s=0.761$ ) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación. (Ver anexo) y la significancia o p valor =  $0.000 < 0.05$  que indica que la relación es significativa.

### 5.2.2 Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

#### ▪ Planteamiento de la hipótesis:

H0: NO existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

H1: Existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

#### ▪ Cálculo estadístico de la prueba

#### Tabla 19:

*Correlación estadística para la primera hipótesis específica.*

Correlaciones			
		Aprendizaje continuo	Salario emocional
Aprendizaje continuo	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Salario emocional	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* La tabla muestra la correlación entre aprendizaje continuo y salario emocional

Interpretación: Se evidenció que existe una relación significativa positiva entre la variable aprendizaje continuo y la variable salario emocional ( $r_s=0.673$ ) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación. (Ver anexo) y la significancia o p valor =  $0.000 < 0.05$  que indica que la relación es significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis, se acepta la alterna que refiere; Existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

### 5.2.3 Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica

#### ▪ Planteamiento de la hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre el compromiso con el servicio público con el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso con el servicio público con el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

#### ▪ Cálculo estadístico de la prueba

**Tabla 20:**

*Correlación estadística para la segunda hipótesis específica.*

Correlaciones			
		Compromiso con el servicio público	Salario emocional
Compromiso con el servicio público	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Salario emocional	Correlación de Pearson	,702**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* La tabla muestra la correlación entre compromiso con el servicio público y salario emocional

*Interpretación:* Se evidenció que existe una relación significativa positiva entre la variable compromiso con el servicio público y la variable salario emocional ( $r_s=0.673$ ) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación. (Ver anexo) y la significancia o p valor =  $0.000 < 0.05$  que indica que la relación es significativa.

*Decisión:*

Se rechaza la hipótesis, se acepta la alterna que refiere: Existe una relación significativa entre el compromiso con el servicio público con el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019..

### 5.2.4 Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica

#### ▪ Planteamiento de la hipótesis

H0: NO existe una relación positiva entre el desarrollo de las relaciones interpersonales y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

H1: Existe una relación positiva entre el desarrollo de las relaciones interpersonales y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

#### ▪ Cálculo estadístico de la prueba

**Tabla 21:**

*Correlación estadística para la tercera hipótesis específica.*

Correlaciones			
		Desarrollo de relaciones interpersonales	Salario emocional
Desarrollo de relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,820**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Salario emocional	Correlación de Pearson	,820**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* La tabla muestra la correlación entre desarrollo de relaciones interpersonales y salario emocional

*Nota:* La tabla muestra la correlación entre desarrollo de relaciones interpersonales y salario emocional

Interpretación: Se evidenció que existe una relación significativa positiva entre la variable desarrollo de relaciones interpersonales y la variable salario emocional ( $r_s=0.673$ ) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación. (Ver anexo) y la significancia o p valor =  $0.000 < 0.05$  que indica que la relación es significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis, se acepta la alterna que refiere; Existe una relación positiva entre el desarrollo de las relaciones interpersonales y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

### 5.2.5 Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica

#### ▪ Planteamiento de la hipótesis

H0: NO existe una relación directa entre la integridad institucional y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

H1: Existe una relación directa entre la integridad institucional y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

#### ▪ Cálculo estadístico de la prueba

**Tabla 22:**

*Contrastación estadística para la cuarta hipótesis específica.*

Correlaciones			
		Integridad institucional	Salario emocional
Integridad institucional	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Salario emocional	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* La tabla muestra la correlación entre integridad institucional y salario emocional

Interpretación: Se evidenció que existe una relación significativa positiva entre la variable integridad institucional y la variable salario emocional ( $r_s=0.673$ ) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación. (Ver anexo) y la significancia o p valor =  $0.000 < 0.05$  que indica que la relación es significativa.

Decisión:

Se rechaza la hipótesis, se acepta la alterna que refiere: Existe una relación directa entre la integridad institucional y el salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.

## **Análisis y Discusión de Resultados**

El estudio tuvo como **objetivo general** determinar de qué manera las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019. De las resultas obtenidas en este estudio, se consigue deducir que; siendo el objetivo general, determinar la relación entre el competencias laborales transversales y salario emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019; luego de haber hecho uso de las estadísticas bajo el software SPSSv26, donde en función al Rho de Spearman, se contrasto la hipótesis general, demostrándose que si existe una correlación positiva fuerte entre la variable competencias laborales transversales y la variable salario emocional ( $r_s=0.761$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel de correlación positivo fuerte. Las resultas del **objetivo específico 1** revelan que luego de haber hecho uso de las estadísticas bajo el software SPSSv26, donde en función al Rho de Spearman se obtuvo lo siguiente: Se evidencio que existe una relación significativa positiva entre la dimensión aprendizaje continuo y la variable salario emocional ( $r_s=0.673$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel de correlación positivo media.

Las resultas del **objetivo específico 2** revelan que posteriormente de haber hecho uso de las estadísticas bajo el software SPSSv26, donde en función al Rho de Spearman se obtuvo lo siguiente: Se evidencio que existe una relación significativa positiva entre la dimensión compromiso con el servicio público y la variable salario emocional ( $r_s=0.702$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel de correlación positivo media. Las resultas del **objetivo específico 3** manifiestan que luego de haber hecho uso de las estadísticas bajo el software SPSSv26, donde en función al Rho de Spearman se obtuvo lo siguiente: Se evidencio que existe una relación significativa positiva entre la dimensión desarrollo de relaciones interpersonales y la variable salario emocional ( $r_s=0.820$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel de correlación positivo fuerte. Las resultas del **objetivo específico 4** exponen que luego de haber hecho uso de las estadísticas bajo el software



SPSSv26, donde en función al Rho de Spearman se obtuvo lo siguiente: Se evidencio que existe una relación significativa positiva entre la dimensión integridad institucional y la variable salario emocional ( $r_s=0.719$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel de correlación positivo medio.

En este sentido se tiene investigaciones similares como la de Rodríguez (2018) La presente investigación titulada “Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018”. Mediante, el examen quien halló una relación significativa entre las variables nombradas ( $p = 0.000 < 0.05$  y Rho de Spearman 0.596, relación positiva moderada). También el estudio de Terán Ruelas (2017) En la tesis titulada: Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral, quien teniendo examinado la los textos y libros relacionados al salario emocional y el desempeño laboral, se consigue finiquitar que, si existe una correlación directa, porque el salario emocional se encuentra encaminado a volverse en el fundamental motivador de los empleados o personal en conjunto, que le facilita a éstos laborar de manera confortable obviando el estrés y acrecentando su renta laboral.

Otro estudio similar fue el de Sánchez (2017) En la tesis intitulada: Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. Habiendo demostrado de acuerdo a los resultados establecieron que existe una relación directa entre la gestión de la competencia y el rendimiento del trabajo del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna., 2017.

Un estudio con resultados diferentes de Damián de la Sota (2016) En la tesis titulada: Motivación Laboral y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Minera, 2016, en la presente investigación. Halló relación baja y poco importante entre las variables descritas ( $p=0.23$ ,  $r=0.149$ ).

Otro estudio que difiere fue el Guillem Soler (2015) En la tesis: El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de funitec

(url), epseb (upc) y epsevg (upc), la presente investigación En consecuencia, es crítico analizar los datos desde dos perspectivas distintas. La primera es un análisis teórico en el que la Ley de Empleo (RDL 1/1995, de 24 de marzo) se compara con los acuerdos de negociación colectiva de las universidades catalanas, con especial énfasis en FUNITEC (Resolución del 4 de julio de 2012) y la UPC (Resoluciones TRE/4038/2008, del 14 de noviembre, y TRE/309/2006, del 21 de diciembre). La segunda comparación se realizará mediante un breve cuestionario distribuido a los 14 empleados de ambas universidades.

. Y el estudio de Carrillo (2016) en la publicación científica titulado: El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S. Publicación realizada bajo los auspicios de la Universidad Central del Ecuador. Quito 2016, encontró que las personas frecuentemente indaga servir sus propios anhelos. Por ello finalmente diremos que el salario emocional tiene una relación directa y significativa con la productividad de la empresa Comercializadora P.S.

Por otro lado, la teoría refiere que las competencias laborales transversales. Hay muchas definiciones de competencias, en este sentido, se desarrolló el siguiente concepto de competencia, teniendo en cuenta los elementos más importantes para el sector público en sus diversas dimensiones y complejidad. (CLAD, 2019). Y que el Salario emocional. El salario emocional es la ayuda que las empresas brindan a los trabajadores, dándoles más tiempo para desarrollar sus vidas personales para que puedan estar más tranquilos y con la menor cantidad de estrés. (Pérez, 2017)

## Conclusiones

1. Se determinó que existe una correlación significativa entre la variable competencias laborales transversales y la variable salario emocional ( $r_s=0.761$ ,  $p<0.05$ ). Donde la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo con la aplicación de las competencias laborales transversales (61.54%) y ni de acuerdo ni en desacuerdo con el salario emocional (32.69%)
2. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión aprendizaje continuo y la variable salario emocional ( $r_s=0.673$ ,  $p<0.05$ ). Donde la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la aplicación del aprendizaje continuo (48.08%)
3. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión compromiso con el servicio público y la variable salario emocional ( $r_s=0.702$ ,  $p<0.05$ ). Donde la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo en la misma medida que ni de acuerdo ni en desacuerdo con la aplicación del compromiso con el servicio público (44.23%)
4. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo de relaciones interpersonales y la variable salario emocional ( $r_s=0.820$ ,  $p<0.05$ ). Donde la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra de acuerdo con el desarrollo de las relaciones interpersonales (69.23%)
5. Se determinó que existe una relación significativa entre la dimensión integridad institucional y la variable salario emocional ( $r_s=0.719$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel de correlación

positivo medio. Donde la mayoría de los servidores públicos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la integridad institucional (48.08%).

### **Recomendaciones**

Luego de la discusión de resultados y conclusiones la presente investigación recomienda lo siguiente:

1.- Que el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho instaure planes de acción con respecto al salario emocional y como consecuencia de ello mejore las competencias laborales transversales de sus colaboradores.

2.-Que el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho instaure programas de actualización (diplomados y maestrías) como medida de fortalecer e incentivar al personal al aprendizaje continuo.

3.-Que el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho brinde incentivos en sus trabajadores para si los mismos tengan mayor compromiso de servicio al público.

4.-Que el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho implemente programas de couchin interpersonal con la finalidad de mejorar el desarrollo de relaciones interpersonales entre sus colaboradores.

5.-Que el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho vele por la integridad de sus colaboradores puesto que de ellos depende la integridad como institución.

### Referencias Bibliográficas

- Acosta, J., Fernández, N., & Molló, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. México: Pearson Educación.
- Andrade Cabascango. (2017). *Incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral en los gerentes de la zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en el Ecuador en el primer semestre 2016*. Ecuador.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Orlando Fernández Palma.
- CLAD. (12 de noviembre 2019 de Diciembre de 2019). *CLAD . Centro latinoamericano de administración paa el desarrollo*. Obtenido de [https://www.clad.org/images/declaraciones/Gua\\_Ibero\\_Competicencias\\_Sector\\_Pblico\\_2016.pdf](https://www.clad.org/images/declaraciones/Gua_Ibero_Competicencias_Sector_Pblico_2016.pdf)
- Damián de la Sota, A. (2016). *Motivación Laboral Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De Una Empresa Minera 2016*. Lima - Perú: Tesis.
- Granados Maguiño, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - año 2013*.
- Guillem Soler, B. (2015). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios*. España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=82117>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, c., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A..
- Herrera, C., & Huanay, C. (2018). *Diferencias en la percepción de salario emocional en colaboradores de una empresa privada de Lima metropolitana*. . Lima: Tesis.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Colombia: Ediciones de la U,.

- Olivares Brule , F. (2016). *Factores que incidirían en la Insatisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S.A.* Santiago-Chile: Tesis.
- Peréz, S. (2017). *Trabaja inteligente (mente): Estrategias de Inteligencia Emocional para convertirte en el líder que siempre quisiste ser.* Mestas Ediciones.
- Rábago Lopez, E. (2010). *Gestión por competencias un enfoque para mejorar el rendimiento perosnal y empresarial.* La Coruña: NetBiblo S.L.
- Rocco Cañón, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación.* Tesis.
- Rodríguez , J. (2014). *Codigos comunicativos y docencia.* Madrid: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Rodríguez Rosas, H. (2018). *Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermercado mayorista de Santa Anita.* Lima - Perú.
- Sánchez, M. (2017). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017.* Tacna: Tesis.
- Temple, I. (2007). *El salario emocional.* Obtenido de <https://www.inestemple.com/es/2007/10/el-salario-emocional/>
- Terán Ruelas, J. (2017). *Trabajo de investigación: salario emocional y su relacion en el rendimiento laboral.* Arequipa - Perú.: Tesis.
- Vela, L. (2001). *Gestion por competencias.* Madrid: ESIC.

**ANEXOS**



### Matriz de consistencia

**Título:** Competencias laborales transversales y el salario emocional en el instituto de medicina legal y ciencias forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho-2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	Variable 1 Competencias laborales transversales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo</li> <li>• Compromiso con el servicio público</li> <li>• Desarrollo de las relaciones interpersonales</li> <li>• Integridad institucional</li> </ul>	<b>Método de investigación General:</b> Método científico <b>Método de investigación específico:</b> Analítico sintético <b>Tipo de Investigación</b> Básica <b>Nivel de Investigación</b> Relacional <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental y transversal <b>Población:</b> Está compuesta por los trabajadores entre jefes, asistentes, de personal de oficina siendo un total de 67 trabajadores. <b>Muestra:</b> Está compuesta por 52 trabajadores. <b>Técnicas:</b> La encuesta <b>Instrumentos:</b> El Cuestionario. <b>Técnica de procesamiento y análisis de datos:</b> Técnicas estadística descriptivas e inferenciales usando software SPSS. Versión 25.
¿De qué manera las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019?	Establecer de qué manera las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.	Las competencias laborales transversales y el salario emocional se relacionan significativamente en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses Distrito Fiscal de Ayacucho en el año 2019.			
<b>PROBLEMA ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	Variable 2 Salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía y Trato personal</li> <li>• Valoración del esfuerzo</li> <li>• Entorno de trabajo agradable</li> <li>• Formación continua y promoción</li> <li>• Conciliación personal y laboral</li> </ul>	
¿Qué relación existe entre el aprendizaje continuo y el Salario emocional?	Establecer qué relación existe aprendizaje continuo y el Salario emocional.	Existe una relación significativa aprendizaje continuo y el Salario emocional.			
¿Qué relación existe entre el compromiso con el servicio público con el salario emocional?	Establecer qué relación existe el compromiso con el servicio público y desarrollo con el salario emocional	Existe una relación significativa entre el compromiso con el servicio público y desarrollo con el salario emocional			
¿Qué relación existe entre desarrollo de las relaciones Interpersonales y el salario emocional?	Establecer qué relación existe entre desarrollo de las relaciones Interpersonales y el salario emocional.	Existe una relación significativa entre Desarrollo de las relaciones interpersonales y el salario emocional			
¿Qué relación existe entre Integridad institucional y el salario emocional?	Establecer qué relación existe entre Integridad institucional y el salario emocional	Existe una relación significativa entre integridad institucional y el salario emocional			

**Matriz operacionalización de variables.**

Concepto	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p><b>V1: Competencias laborales transversales:</b> Son resultados observables en la posición y el equipo de trabajo que están diseñados a propósito para lograr los objetivos esperados en términos de valor público y en el contexto de la organización real. (CLAD, 2019)</p>	<p>Las Competencias laborales transversales se miden a partir del Aprendizaje continuo, Compromiso con el servicio público, Desarrollo de las relaciones Interpersonales e Integridad institucional haciendo uso de una escala de Likert.</p>	Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsanación de su propio déficit de información.</li> <li>• Interés en mantener sus competencias actualizadas.</li> <li>• Participación en acciones informativas y formativas</li> <li>• Receptividad hacia la aplicación de innovaciones</li> <li>• Compartir saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo</li> </ul>	Ordinal Likert
		Compromiso con el servicio público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa los valores, políticas y objetivos del sector público</li> <li>• Muestra responsabilidad y conciencia del impacto público del desempeño individual</li> <li>• Mantiene en reserva los problemas, y conflictos internos de su organización.</li> <li>• Sostiene las decisiones y actos administrativos adoptados por su organización y afronta sus efectos.</li> <li>• Otorga un trato de calidad a otras áreas e integrantes de la organización</li> <li>• Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.</li> </ul>	Ordinal Likert
		Desarrollo de las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera las perspectivas de terceros como insumo para elaborar diagnósticos</li> <li>• Aporta a la comprensión de perspectivas diversas,</li> <li>• Informa y fundamenta, los actos propios,</li> <li>• Toma la iniciativa en el contacto con usuarios</li> <li>• Activa, difunde, pone a disposición para uso de colegas y ciudadanos toda la información de carácter público.</li> <li>• Aporta a la calidad del clima organizacional, evitando agresiones o desniveles emocionales ante problemas o conflictos.</li> </ul>	Ordinal Likert
		Integridad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona información oportuna, veraz, objetiva y basada en hechos.</li> <li>• Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades.</li> <li>• Mantiene la confidencialidad de los asuntos propios o ajenos</li> </ul>	Ordinal Likert

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preserva la razonabilidad, integridad, formalidad, validez de los actos administrativo.</li> <li>• Resguarda los activos y utiliza los recursos en las condiciones de funcionamiento y prestación.</li> </ul>	
V2: Salario emocional		Empatía y Trato personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía hacia los trabajadores</li> <li>• Trato agradable y respetuoso</li> </ul>	Ordinal Likert
		Valoración del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento público a las contribuciones</li> <li>• Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados</li> <li>• Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores</li> <li>• Valoración del esfuerzo realizado</li> <li>• Demostración efectiva del esfuerzo realizado</li> </ul>	Ordinal Likert
		Entorno de trabajo agradable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno de trabajo agradable</li> <li>• Espacios de entretenimiento</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Autoconfianza cultural empresarial ética y transparente</li> <li>• Comunicación interna y externa</li> <li>• Identificación y sentido de pertenencia a la institución</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal Likert
		Formación continua y promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación continua</li> <li>• Posibilidades de promoción</li> <li>• Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional</li> </ul>	Ordinal Likert
		Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de los horarios</li> <li>• Programas de salud</li> <li>• Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo</li> <li>• Posibilidades de realizar teletrabajo o home office</li> <li>• Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares</li> <li>• Políticas de trabajo atractivas</li> </ul>	Ordinal Likert

### Matriz de operacionalización de la variable

Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas de respuesta
<b>V1: Competencias laborales transversales:</b> Son resultados observables en la posición y el equipo de trabajo que están diseñados a propósito para lograr los objetivos esperados en términos de valor público y en el contexto de la organización real. (CLAD, 2019)	Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsanación de su propio déficit de información.</li> <li>• Interés en mantener sus competencias actualizadas.</li> <li>• Participación en acciones informativas y formativas</li> <li>• Receptividad hacia la aplicación de innovaciones</li> <li>• Compartir saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo</li> </ul>	De la 01 a la 05	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
	Compromiso con el servicio público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa los valores, políticas y objetivos del sector público</li> <li>• Muestra responsabilidad y conciencia del impacto público del desempeño individual</li> <li>• Mantiene en reserva los problemas, y conflictos internos de su organización.</li> <li>• Sostiene las decisiones y actos administrativos adoptados por su organización y afronta sus efectos.</li> <li>• Otorga un trato de calidad a otras áreas e integrantes de la organización</li> <li>• Orienta a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.</li> </ul>	De la 06 a la 11	
	Desarrollo de las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera las perspectivas de terceros como insumo para elaborar diagnósticos</li> <li>• Aporta a la comprensión de perspectivas diversas,</li> <li>• Informa y fundamenta, los actos propios,</li> <li>• Toma la iniciativa en el contacto con usuarios</li> <li>• Activa, difunde, pone a disposición para uso de colegas y ciudadanos toda la información de carácter público.</li> <li>• Aporta a la calidad del clima organizacional, evitando agresiones o desniveles emocionales ante problemas o conflictos.</li> </ul>	De la 12 a la 17	
	Integridad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona información oportuna, veraz, objetiva y basada en hechos.</li> <li>• Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades.</li> <li>• Mantiene la confidencialidad de los asuntos propios o ajenos</li> <li>• Preserva la razonabilidad, integridad, formalidad, validez de los actos administrativo.</li> <li>• Resguarda los activos y utiliza los recursos en las condiciones de funcionamiento y prestación.</li> </ul>	De la 18 a la 22	
<b>V2: Salario emocional</b>	Empatía y Trato personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía hacia los trabajadores</li> </ul>	De la 01 a la 02	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato agradable y respetuoso</li> </ul>		<p>1= Totalmente en desacuerdo  2= En desacuerdo  3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo  4= De acuerdo  5= Totalmente de acuerdo</p>
Valoración del esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento público a las contribuciones</li> <li>• Reconocimientos al trabajo por proyectos desarrollados</li> <li>• Reconocimientos al trabajo con objetivos retadores</li> <li>• Valoración del esfuerzo realizado</li> <li>• Demostración efectiva del esfuerzo realizado</li> </ul>	De la 03 a la 07		
Entorno de trabajo agradable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entorno de trabajo agradable</li> <li>• Espacios de entretenimiento</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Autoconfianza cultural empresarial ética y transparente</li> <li>• Comunicación interna y externa</li> <li>• Identificación y sentido de pertenencia a la institución</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	De la 08 a la 15		
Formación continua y promoción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación continua</li> <li>• Posibilidades de promoción</li> <li>• Posibilidades de desarrollo de la carrera profesional</li> </ul>	De la 16 a la 18		
Conciliación personal y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad de los horarios</li> <li>• Programas de salud</li> <li>• Posibilidades de reducción de jornadas de trabajo</li> <li>• Posibilidades de realizar teletrabajo o home office</li> <li>• Servicios de ayuda de la empresa para atender responsabilidades personales y familiares</li> <li>• Políticas de trabajo atractivas</li> </ul>	De la 19 a la 24		

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES****ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS****Instrumentos de recolección de datos****Instrumento 1: Medición de las Competencias Laborales transversales****Objetivo: Medir la percepción de las Competencias laborales transversales.****Indicación:** Lee cada uno de los siguientes enunciados y luego califica, marcando con una (X) la alternativa que crees que refleje tu parecer

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

**En el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho:**

	Ítem	1	2	3	4	5
1.	Los trabajadores subsanan su propio déficit de información.					
2.	Los trabajadores mantienen interés en mantener sus competencias actualizadas.					
3.	Los trabajadores participan en acciones informativas y formativas.					
4.	Los trabajadores tienen receptividad hacia la aplicación de innovaciones.					
5.	Los trabajadores comparten saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo.					
6.	Los trabajadores expresan los valores, políticas y objetivos del sector público.					
7.	Los trabajadores muestran responsabilidad y conciencia del impacto público del desempeño individual.					
8.	Los trabajadores mantienen en reserva los problemas y conflictos internos.					
9.	Los trabajadores sostienen las decisiones y actos administrativos adoptados y afronta sus efectos.					
10.	Los trabajadores otorgan un trato de calidad a otras áreas e integrantes de la organización.					
11.	Los trabajadores orientan a los ciudadanos de modo que puedan realizar sus trámites minimizando esfuerzos y tiempos.					
12.	Los trabajadores consideran las perspectivas de terceros como insumo para elaborar diagnósticos.					
13.	Los trabajadores aportan a la comprensión de perspectivas diversas					
14.	Los trabajadores informan y fundamentan, los actos propios.					
15.	Los trabajadores toman la iniciativa en el contacto con usuarios.					
16.	Los trabajadores Activan, difunden y ponen a disposición toda la información de carácter público para uso de colegas y ciudadanos.					
17.	Los trabajadores aportan a la calidad del clima organizacional, evitando agresiones o desniveles emocionales ante problemas o conflictos.					
18.	Los trabajadores proporcionan información oportuna, veraz, objetiva y basada en hechos.					
19.	Los trabajadores facilitan el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades.					
20.	Los trabajadores mantienen la confidencialidad de los asuntos propios o ajenos.					
21.	Los trabajadores preservan la razonabilidad, integridad, formalidad, validez de los actos administrativo.					
22.	Los trabajadores resguardan los activos y utiliza los recursos en las condiciones de funcionamiento y prestación.					



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Instrumento 2: Medición de la variable Salario Emocional

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

**Indicación:** Lee cada uno de los siguientes enunciados y luego califica, marcando con una (X) la alternativa que crees que refleje tu parecer

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

**En el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal de Ayacucho:**

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

## Confiabilidad

DE LA VARIABLE 1: Competencias laborales transversales

Prueba piloto: 30      22 ítems

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	85,33	165,264	,306	,954
Pregunta2	85,03	165,757	,242	,954
Pregunta3	85,53	153,775	,834	,948
Pregunta4	86,00	142,000	,835	,948
Pregunta5	85,33	152,506	,763	,949
Pregunta6	85,10	170,093	-,053	,957
Pregunta7	84,97	166,516	,172	,955
Pregunta8	85,80	145,752	,677	,952
Pregunta9	85,53	154,120	,721	,949
Pregunta10	85,53	154,878	,829	,949
Pregunta11	85,70	150,079	,792	,948
Pregunta12	85,30	167,597	,085	,956
Pregunta13	85,77	152,875	,824	,948
Pregunta14	85,53	152,464	,854	,948
Pregunta15	85,63	150,792	,867	,948
Pregunta16	85,60	152,386	,807	,948
Pregunta17	85,63	154,309	,775	,949
Pregunta18	85,87	149,499	,833	,948
Pregunta19	85,67	151,057	,879	,947
Pregunta20	85,57	153,013	,847	,948
Pregunta21	85,53	152,464	,854	,948
Pregunta22	85,63	150,792	,867	,948



## DE LA VARIABLE 2: Salario Emocional

Prueba piloto: 30 24 ítems

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	104,03	110,447	,799	,965
P2	104,07	110,409	,798	,965
P3	104,13	111,154	,734	,965
P4	104,27	115,857	,221	,971
P5	104,20	110,303	,738	,965
P6	104,13	110,326	,805	,965
P7	104,13	109,706	,776	,965
P8	103,93	109,857	,887	,964
P9	104,07	108,754	,781	,965
P10	103,97	110,516	,812	,965
P11	104,03	110,585	,787	,965
P12	103,93	109,995	,874	,964
P13	104,03	110,447	,799	,965
P14	104,07	110,409	,798	,965
P15	104,13	111,154	,734	,965
P16	104,27	115,857	,221	,971
P17	104,20	110,303	,738	,965
P18	104,13	110,326	,805	,965
P19	104,13	109,706	,776	,965
P20	103,93	109,857	,887	,964
P21	104,07	108,754	,781	,965
P22	103,97	110,516	,812	,965
P23	104,03	110,585	,787	,965
P24	103,93	109,995	,874	,964

## Base de Datos SPSS

VARIABLE 1: Competencias laborales transversales

22 ÍTEMS

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
8	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
12	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
15	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
21	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
22	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
24	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
37	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
39	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
40	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
42	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
45	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
47	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
51	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
52	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5

VARIABLE 2: Salario emocional 24 ítems

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
11	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
12	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
21	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
22	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
40	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
41	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
42	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
51	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
52	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4

## Interpretación de Rho de Spearman

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta