



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE
ADIASTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL
DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE
ADiestRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL
DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNGO MIEMBRO

:


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1105-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 11 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-12362** de fecha **05-09-2024** de **JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

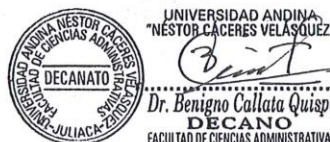
- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * Segundo miembro : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * Asesor : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 13 de setiembre de 2024
- * Hora : 9:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 337-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-9790** de fecha 30 de julio de 2024, del **Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024; presentado por el (la) **Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:



RESOLUCIÓN N° 025-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-932 de fecha 14 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024; presentado por el (la) Bach. JOHANA LESHLLY FIGUEROA MAMANI, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to University of Dayton Trabajo del estudiante	2%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Vanderbilt University Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to College of the Siskiyous Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	1%

repositorio.uancv.edu.pe



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Johana Leshlly Figueroa Mamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70813010
URL de ORCID	HTTPS://ORCID.ORG/0009-0005-3267-3546
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Percy Gonzalo Puma Puma
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación

Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Av. Universal, Urb. Taparachi País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Mapa: https://maps.app.goo.gl/crCTd4mzPXduZda36</p>  <p>Coordenadas geográficas: - 15° 21' y 16° 05' de latitud Sur y 70° 53' 02'' y 69° 58' 15'' de Longitud Oeste</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford/concytec-pe.github.io - Librería	<p>5.06.02 -- Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>5.02.04 -Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CERBERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Johana Leshlly Figueroa Mamani _____, identificado con DNI Nro. 70813010 _____ en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

_____ Administración y Negocios Internacionales _____,

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:

“Salario emocional y eficiencia laboral de los trabajadores en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024” _____

Asesorado por: Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto _____

Es un tema original.

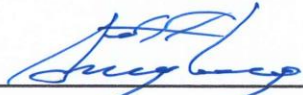
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 20 de setiembre del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis queridos padres, Walter Rodolfo Figueroa Masco y Eulalia Mamani Vilcapaza, por ser quienes se esforzaron día a día, para que pueda lograr realizarme profesionalmente, porque en los momentos más difíciles de mi vida siempre estuvieron conmigo y porque nunca perdieron la fe en mí. Gracias.



AGRADECIMIENTO

Como prioridad en mi vida agradezco a Dios por su infinita bondad, y por haber estado conmigo en los momentos que más lo necesitaba, por darme salud, fortaleza, responsabilidad y sabiduría, por haberme permitido culminar un peldaño más de mis metas, y porque tengo la certeza y el gozo de que siempre va a estar conmigo.

Mi especial agradecimiento a mis padres Walter Rodolfo Figueroa Masco Y Eulalia Mamani Vilcapaza, quienes me motivaron y entregaron su confianza durante todo el proceso académico hasta culminar mi carrera, lo cual no hubiera podido ser más fácil sin su apoyo, y a mis queridos hermanos, Waldir Figueroa y Beket Figueroa, quienes estaban apoyándome y alentándome en todo momento.

A mi estimado Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto, por sus consejos en realizar el tema de estudio, por su apoyo y asesoría brindada en todo este proceso, quien me apoyó de diferentes formas en la culminación de mi tesis. A mi querida UANCV, y a mi escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, a sus autoridades, a sus docentes, por abrir sus puertas y darme la confianza necesaria para triunfar en la vida y transmitir sabiduría para mi formación profesional. Gracias.



ÍNDICE

DEDICATORIA	IX
AGRADECIMIENTO	X
ÍNDICE	XI
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	15
EL PROBLEMA.....	15
1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. <i>Problema general</i>	17
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	17
1.3. JUSTIFICACIÓN	17
CAPÍTULO II	19
OBJETIVOS.....	19
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	19



CAPÍTULO III	20
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	20
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	20
3.1.1. <i>A nivel internacional</i>	20
3.1.2. <i>A nivel nacional</i>	21
3.1.3. <i>A nivel regional</i>	23
3.2. BASES TEÓRICAS	26
3.2.1. <i>Salario emocional</i>	26
3.2.2. <i>Eficiencia laboral</i>	31
3.3. MARCO CONCEPTUAL	35
<i>Salario emocional</i>	35
<i>Eficiencia laboral</i>	35
CAPÍTULO IV	37
HIPÓTESIS	37
4.1. <i>Hipótesis general</i>	37
4.2. <i>Hipótesis específicas</i>	37
4.3. VARIABLES	37
4.3.1. <i>Variable independiente</i>	37
4.3.2. <i>Variable dependiente</i>	38
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	38
CAPÍTULO V.....	39
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39



5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	39
5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	39
5.3. TIPO	39
5.4. NIVEL.....	39
5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	40
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
5.6.1. Población.....	40
5.6.2. Muestra.....	41
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	42
5.7.1. Técnicas.....	42
5.7.2. Instrumentos.....	42
5.8. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	43
5.8.1. Validez del instrumento.....	43
5.8.2. Confiabilidad del instrumento.....	43
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	44
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	45
5.10.1. Contrastación de hipótesis V1 y V2 Tau b Kendall	45
5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1.....	46
5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 2.....	47
5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 3.....	48
CAPÍTULO VI.....	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49



6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
DISCUSIÓN	56
CONCLUSIÓN	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	76
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	77
INSTRUMENTO.....	79
MATRIZ DE DATOS	81
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.	85



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.	38
Tabla 2 Población de estudio	40
Tabla 3 Estadístico de fiabilidad de alfa de Cronbach de la variable salario emocional.	44
Tabla 4 Estadístico de alfa de Cronbach de la variable eficiencia laboral.....	44
Tabla 5 Cálculo P valor de Salario emocional y Eficiencia laboral.....	46
Tabla 6 Calculo P valor Oportunidades de desarrollo Eficiencia laboral	46
Tabla 7 Cálculo de P valor Balance de vida y Eficiencia laboral	47
Tabla 8 Cálculo de P valor Bienestar emocional y eficiencia laboral	48
Tabla 9 Prueba de normalidad Salario emocional y Eficiencia laboral.....	49
Tabla 10 Escala de correlación de Pearson.....	50
Tabla 11 Correlación entre el salario emocional y eficiencia laboral.....	50
Tabla 12 Correlación entre oportunidades de desarrollo y eficiencia laboral	52
Tabla 13 Correlación entre balance de vida y eficiencia laboral	53
Tabla 14 Correlación entre bienestar emocional y eficiencia laboral	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre salario emocional y eficiencia laboral..... 51

Figura 2 Correlación entre oportunidades de desarrollo y eficiencia laboral..... 52

Figura 3 Correlación entre balance de vida y eficiencia laboral 54

Figura 4 Correlación entre bienestar emocional y eficiencia laboral 55



RESUMEN

El presente plan de investigación aborda el tema del salario emocional y su impacto en la eficiencia laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial de la ciudad de Juliaca, en el año 2024. El objetivo del estudio consistió en analizar la correlación existente entre el salario emocional y el desempeño laboral de los empleados del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial de la localidad de Juliaca. La población estuvo compuesta por 150 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 109. Sin embargo, debido a diversas circunstancias, se logró encuestar de manera efectiva a 55 trabajadores. El enfoque de la investigación se caracteriza por ser cuantitativo y de diseño no experimental. Para la recolección de datos en las fases V1 y V2, se empleó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos indican la presencia de una relación entre las variables salario emocional y eficiencia laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0,892$. Esta correlación se interpreta como un vínculo positivo fuerte. La significancia de esta relación se confirmó mediante la prueba de Tau-b de Kendall, con un valor de $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significancia alfa de 0,05 (5%). Por lo tanto, se concluye que la relación es significativa, lo que respalda la hipótesis general planteada.

Palabras Clave: *Salario emocional, eficiencia laboral, clima laboral, bienestar emocional, trabajo en equipo.*



ABSTRACT

The present research plan addresses the issue of emotional salary and its impact on the work efficiency of the employees of the National Service of Industrial Work Training in the city of Juliaca, in the year 2024. The objective of the study was to analyze the correlation between the emotional salary and the work performance of the employees of the Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial of the city of Juliaca. The population consisted of 150 workers, from which a sample of 109 was selected. However, due to various circumstances, 55 workers were effectively surveyed. The research approach was quantitative and of non-experimental design. For data collection in phases V1 and V2, the survey technique was used, using the questionnaire as an instrument. The results obtained indicate the presence of a relationship between the variables emotional salary and work efficiency, with a correlation coefficient of $r = 0.892$. This correlation is interpreted as a strong positive link. The significance of this relationship was confirmed by Kendall's Tau-b test, with a value of $p = 0.000$, which is less than the alpha significance level of 0.05 (5%). Therefore, it is concluded that the relationship is significant, which supports the general hypothesis put forward.

Keywords: *Emotional Salary, Labor Efficiency, Work Climate, Emotional Well-being, Teamwork*



INTRODUCCIÓN

El salario emocional y la eficiencia laboral en la presente investigación buscó analizar la relación que se tiene en una entidad privada. La variable salario emocional hace referencia a toda compensación no monetaria cuyo punto de partida es la retribución de las exigencias emocionales, individuales, familiares del trabajador. Por otro lado, la variable eficiencia laboral hace referencia al esmero y voluntad que el trabajador ejerce en sus labores.

En este sentido, la indagación elaborada por Zapata (2019) de su investigación titulado "los beneficios del salario emocional para la organización y los trabajadores", refiere que el salario emocional se suele tomar en cuenta cuando la corporación no tiene la solvencia económica para aumentar los sueldos, ya que este tipo de beneficios es más rentable, en este sentido el trabajador no prioriza la parte económica si se aplica el salario emocional a través de la entidad, por lo que la eficiencia laboral y la rentabilidad del trabajador se incrementaría.

De acuerdo a lo mencionado la presente indagación desarrollada tiene en su propósito principal determinar la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, investigación que nos permitió revelar las causas y el motivo de la eficiencia del trabajador en sus actividades cotidianas, de este modo, los resultados nos permitieron revelar la importancia de un salario emocional en una empresa para el beneficio de todos los trabajadores.

El trabajo de investigación se compone de seis capítulos. En el primer capítulo se aborda el problema de investigación, el cual analiza los problemas generales y



específicos del estudio, así como las circunstancias que llevaron al descubrimiento de la posible relación entre el salario emocional y la eficacia laboral. Finalmente, se presenta la justificación de la investigación sobre la relación entre las variables analizadas. En el segundo capítulo se hace referencia al objetivo general y a los objetivos específicos. En el tercer capítulo se expone el marco teórico de referencia, que incluye los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual. En el cuarto capítulo del estudio, se presentan la hipótesis general junto con las hipótesis específicas. Asimismo, se procede a la identificación de las variables y a la elaboración de la tabla de operacionalización de dichas variables. En el Capítulo V se expone el procedimiento metodológico utilizado en la investigación, abordando aspectos como el enfoque de estudio, los métodos empleados, el tipo y nivel de investigación, el diseño de la misma, la población y muestra estudiadas, las técnicas e instrumentos utilizados, así como la confiabilidad y validez de dichos instrumentos. También se detalla el procedimiento de tratamiento de datos y la contrastación de hipótesis. El documento académico debe incluir una sección dedicada al presupuesto, financiamiento y cronograma de actividades. En el sexto capítulo se exponen los hallazgos de la investigación, abordando tanto la presentación como la discusión de los resultados obtenidos. Finalmente, se exponen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos derivados de la presente investigación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

La meta de las empresas multinacionales es atraer talento humano, para lograrlo, todas las organizaciones y/o empresas se esfuerzan por atraer talento humano empleando diversas estrategias que no solo les ayuden a incrementar su rentabilidad, sino que también les ayuden a atraerlo. Según Ordoñez y Quiroz (2018), señala que el Recurso Humano debe ser considerado como una base esencial dentro de la organización, y debe ser tenido en cuenta en todo proceso. Adicionalmente, el mismo autor enfatiza que para lograr este objetivo, es necesario incentivar a los trabajadores por su excelente desempeño en sus respectivas funciones. Teniendo esto en cuenta, es imposible ignorar los numerosos métodos que estimulan al personal a ejercer sus laborales de forma eficiente.

Sin embargo, un empleado siempre buscará una mejor posibilidad laboral, es por lo que uno de los factores que hace que el empleado busque otras posibilidades laborales es el bajo salario y ningún beneficio laboral, además de la carencia de crecimiento laboral en ascensos de trabajo (Ordoñez, 2018).

En este sentido, a nivel nacional se evidencia que en empresas estatales el salario mínimo es S/1,025, además de contar con beneficios de ley. Por otro lado, esta realidad cambia en empresas y entidades privadas, quienes tienen la libertad de cambiar su régimen laboral. De este modo, una empresa privada depende económicamente de sí mismo. En este sentido, Zapata (2019) identificó la realidad laboral de una entidad de recursos humanos de Lima, cuyos empleados no se encontraban completamente a gusto



con su salario y requerían un incremento en sus haberes, pero para la empresa no era viable en ese momento, ya que se estaban restableciendo de una dificultad financiera. De este modo, el autor en mención aplicó el salario emocional en los empleados de la entidad, concluyendo que el salario emocional impulsa al personal al logro de metas tanto corporativas como personales.

En este sentido, el salario emocional evidencia una determinante relación en la eficiencia del trabajador. Es así como en nuestra región de Puno precisamente en instituciones estatales el trabajador se siente satisfecho laboralmente pues percibe los beneficios de ley, en este sentido Cárdenas (2020) señala que el salario emocional en las oficinas de ejecución de inversiones de la UNAP es bueno, concluyendo que implementar el salario emocional como norma compensativa no sería un problema de fondos limitados, sino de pensamiento creativo; realidad de una institución financiada por el estado.

Por otro lado, las entidades privadas; que no son financiadas por el estado, la realidad es igual o diferente. Sin embargo, en el caso de la entidad privada (SENATI) de Juliaca no se tienen datos científicamente sustentables respecto al vínculo que subyace entre la variable independiente y la variable dependiente en su personal en el año 2024, cuyos resultados a obtenidos aclaran la realidad vivida por los trabajadores de una entidad privada en la ciudad de Juliaca en el año 2024.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?

1.3. Justificación

Los trabajadores suelen buscar empleo en empresas con buena reputación, el trabajador necesita saber si va a ser tratado bien y va a recibir los beneficios sociales, familiares, de salud, etc. El salario emocional abarca todos estos incentivos que la organización usa para motivar a sus prestadores de servicio para esperar de ellos un buen trabajo dentro de la empresa, además, la psicología organizacional respalda su relevancia dentro del contexto laboral. Según Maslow (1991), en su teoría de las necesidades refiere que el individuo busca satisfacer necesidades más que lo material,



como la valoración, la sensación de identificación y el logro personal, aspectos que pueden ser cubiertos a través del salario emocional.

En este sentido, el salario emocional se manifiesta mediante beneficios como un horario flexible, salida del trabajo a las 2 pm los viernes, etc. Beneficios que incrementarían los resultados tanto para la empresa y sobre todo de los trabajadores (Colsubsidio, 2020).

En este sentido, esta variable se relaciona directamente con la eficiencia laboral, precisamente cuando el personal experimenta aprecio, ser escuchados, ser motivados en su trabajo, se vuelven más dedicados, productivos y creativos. Esto se traduce en un mejor clima laboral, menor rotación de personal, Además, el salario emocional puede contribuir a mejorar la imagen corporativa y atraer a nuevos talentos en un entorno laboral positivo y enriquecedor.

En este contexto se estudió la temática referida al salario emocional y la eficiencia laboral en trabajadores del "SENATI" de la ciudad de Juliaca, además, esta investigación supuso que si el trabajador recibe un salario emocional puede evidenciarse en la eficiencia laboral que el prestador de servicio desarrolla dentro de la entidad privada, pues fue fundamental establecer la magnitud relacional que se tiene con las necesidades y preferencias de los empleados, además de propuso políticas y prácticas que promuevan el bienestar emocional en el ámbito laboral.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

- Determinar la relación existente entre el salario emocional y la eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

2.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación existente entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.
- Determinar la relación existente entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.
- Determinar la relación existente entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.

3.1.1. A nivel internacional

Gómez (2021), el fin de la investigación fue “establecer la correlación subyacente entre el salario emocional, la fidelización del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades eclesiósticas de la Arquidiócesis de Bucaramanga”. Sigue una óptica cuantitativa descriptiva, correlacional. Utiliza la encuesta como procedimiento y el cuestionario. La población constituye 703 personas, con una muestra de 296. Se predomina el vínculo entre la v1, v2 y v3. Se constata que, la v1 se transforma en el motivador trascendente de los prestadores de servicio, accediendo a fidelizar su deber con la entidad alcanzando el crecimiento de su desempeño laboral.

Arce y Benavides (2020), el estudio tuvo como aspiración “determinar la incidencia del salario emocional en el compromiso organizacional”. La indagación es no experimental, de tipo correlacional. 100 asistentes conforman la población. Uso la encuesta como técnica y el cuestionario como herramienta. Los datos alcanzados evidencian la influencia de la v1 en la v2. Se constata la asociación positiva entre las variables, finaliza que, a una mayor proporción de salario emocional a los cooperantes, mejor será su deber con la entidad.

Según Sáez (2022), el objetivo del estudio fue recopilar una selección de las definiciones que se han elaborado para la idea de salario emocional, así como investigar el vínculo entre este constructo y varios factores que son de gran interés para el departamento de recursos humanos. Se decidió utilizar una estrategia cuantitativa



basada en el nivel correlacional. 159 laboradores integraron la población. Se descubrió que la evaluación de la v1 por parte de los trabajadores aportaba pruebas que apoyaban la idea de que la apariencia de diversos grupos no varía entre sí y que la evaluación es prominente.

Intriago y Zambrano (2023) tuvo como objetivo examinar el efecto de la compensación emocional en el desempeño del recurso humano en instituciones públicas de Portoviejo (Ecuador), desde 2016 hasta 2018, tomando como caso particular la Coordinación Zonal 4 del Ministerio de Salud Pública. Se aplica un procedimiento no experimental y una perspectiva mixto. Se constituye 206 servidores como población y 134 en el muestreo estadístico. Utiliza la encuesta como procedimiento y el cuestionario como herramienta. La inferencia indica que existe un vínculo directo muy relevante con una idoneidad r de Pearson de 0.803 entre las variables examinados.

Espinoza y Toscano (2020), la mirada de esta búsqueda es otorgar las respuestas de la exploración literaria a nivel internacional sobre las ventajas de la aplicación del salario emocional. Se comprueba un crecimiento de la productividad, proactividad, eficiencia y responsabilidad de los cooperantes a favor de la obtención de las metas de la entidad por el empleo de dicho estímulo.

3.1.2. A nivel nacional

Suarez & Cuya (2019), el fin tuvo como aspiración “determinar la relación entre el salario emocional y la eficiencia en los trabajadores de una entidad financiera pública de Lima en el año 2018”. Usó la encuesta como procedimiento y el cuestionario como herramienta. Contó con una población de 1274 prestadores de servicios la muestra probabilística fue de 296 prestadores de servicio. La respuesta de la indagación se



comprueba la correlación entre la v1 y la v2. Se constata mediante de los incentivos o privilegios no económico otorgados a los prestadores de servicio se puede llevar a la realización de las metas de un modo efectivo.

Allcahuaman & Chaquere (2019), la indagación tiene como intención central “establecer la relación entre el salario emocional y retención del personal.” La indagación sigue una perspectiva cuantitativa de tipo aplicado de nivel correlacional, no experimental. La encuesta y el cuestionario fueron utilizado como procedimiento. 40 fue el número siendo a la vez la muestra. Se constató que el vínculo entre las dos variables es representativo al grado de 0,131 positiva, se percibe un vínculo regular. La situación positiva evidencia una tendencia positiva; por lo tanto, el vínculo es proporcionalmente directo. Se concluye que a utilización frecuente del salario emocional alcanza un mejor procedimiento de prevalencia del prestador de servicio. El valor Sig. (Bilateral)= $0.001 < 0,05$ se aparta la suposición nula y se acepta la suposición alterna; consolidando el vínculo representativo de las v1 y v2 en los prestadores de servicio de la organización TCINGE SAC.

Zúñiga (2021), la meta de la presente exploración fue “identificar la relación entre la capacitación de personal y su relación con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Majes Brada E.I.R.L durante el periodo 2021”. El enfoque es cuantitativo, básico, no experimental, nivel explicativo, relacional. El estudio recurrió para el procedimiento la encuesta y la exploración de información y el cuestionario y la guía de análisis documental como herramientas de evaluación. La exploración conforma una población de 100 prestadores de servicio. El desenlace predomina el vínculo representativo entre la v1 y la v2 de los prestadores de servicio.



Inoñan (2023), la meta de la investigación fue “determinar la relación entre salario emocional y el desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad de Chiclayo 2023”. Es de mirada cuantitativa básica, no aplicativa, transversal. Se usó la encuesta como procedimiento de indagación y el cuestionario como herramienta. 487 colaboradores constituyen la población. Se resalta el vínculo positivo entre las variables ($\rho=.30$ $p<.05$), encontró que subyace el grado mayor de la v1, y en la v2 subyace un grado alto, se halló que la v2 tiene un vínculo positivo con la dimensión “oportunidades de desarrollo” ($\rho=.30$ $p<.05$). Finaliza que ante un creciente salario emocional beneficioso será el desempeño laboral.

Real (2023), el fin de la averiguación fue “señalar si existe relación entre las dimensiones salario emocional y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash”. La exploración sigue la concepción cuantitativa, básico no aplicable, transversal, relacional. Usó la encuesta como procedimiento en la búsqueda de información a través cuestionario. Constituye una población de 108, la muestra probabilística simple fue de 108. Se arriba que el 98% del personal considera que la v1 es alto, por otro lado, el 98% constata un grado elevado en la v2. Se resalta en la exploración la incidencia representativa de la v1 y la v2 así incide en pago emocional en el personal.

3.1.3. A nivel regional.

Cárdenas (2020), el punto de la averiguación fue “definir la incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral del personal de la O.E.I de la UNA Puno-2019”. La indagación fue hipotético-deductivo, de una mirada cuantitativa, la población y el estrato fue conformada por cuarenta y seis empleados, se recolectó la información a través del



procedimiento de la encuesta y cuestionario orientado a la escala de Likert. Se halló que la v1 tiene incidencia positiva. El nivel de la v1 manifestado, compensa un nivel intermedio y la v2 del personal se halla en el grado satisfecho; la correlación de las dos variables fue relevante con 0,835, esto señala que la v1 es un buen predictor de la v2.

Zea (2021) la finalidad de la indagación fue “establecer la repercusión de la tensión en el desempeño laboral de los trabajadores de la D.R.T Puno-2018”. La mirada es cuantitativa, no aplicable de corte transaccional. La técnica fue el análisis de contenido y la encuesta mediante una ficha de análisis de contenido y el cuestionario. La población la conformó 130 empleados, se evaluó a cuarenta y cinco prestadores de servicio. Se obtuvo que la influencia de la V1 tiene un medio 51% y alto 15% en los niveles medio 47% y bajo 30% de la v2 con una significancia del 0.314, en el alcance de 0 – 5.9915 del sector de valoración; en consecuencia, a manifestación superior de emociones de angustia, disforia y decaimiento, un desempeño laboral menor.

Pari (2024), la investigación busca “evaluar la relación entre mobbing laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Wiñay Macusani Ltda.– 2022”. Es de perspectiva cuantitativa, tipo de exploración correlacional, diseño no aplicado, transversal y como métodos el hipotético-deductivo. La población es de 112 trabajadores con un muestreo probabilística de 87 personales. Mediante el procedimiento de la encuesta y el cuestionario como mecanismo. Se evidencia la relación de la V1 una significancia alta de (55,2%) que correlaciona en la V1 en un (12.6%); y un desagradable ambiente laboral (68.4%) causa una baja eficiencia laboral (18.4%); y una irritable interacción con los jefes (62.1%) da lugar la baja eficiencia laboral (18.4%). se obtiene que el mobbing laboral se vincula significativamente al desempeño laboral.



Figuroa (2024) la mirada de la búsqueda fue “resolver el salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Mareas, Ceviche y Más S.R.L. Puno – 2023”. Siguió una perspectiva cuantitativa, de procedimiento deductivo y correlacional, no experimental y transaccional. El procedimiento considerado la usado fue la encuesta e instrumento el cuestionario. 46 empleados conformaron la población aplicándose una muestra censal. Los efectos de la indagación consideran en un (73,91%) que el salario emocional es elevado y el (67,39%) perciben una satisfacción laboral muy elevada. Se constata que subyace una relación significativa importante entre la v_1 y la v_2 ($Rho=0.642$), significando a salario emocional mayor, la satisfacción del colaborador será grande.

Chevez (2022), el objetivo del estudio fue “conocer la relación entre el estrés y desempeño laborales individual del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno (DIRCETUR Puno) Durante el periodo de COVID-19,2021”. utiliza una perspectiva cuantitativa, el proceso deductivo, transversal, descriptivo relacional y no exploratorio. Dentro de la población, se contó con treinta y tres personas prestadoras de servicios. Mediante el uso del cuestionario se recogió los datos, la encuesta se consideró como técnica de estudio. Se determinó que V_1 y V_2 tienen una relación significativa igual a 0,761, lo que significa que es responsable de nivel mínimo en el rendimiento laboral individual cuando aumenta el nivel de estrés en los prestadores de servicios de la organización. El vínculo entre la carga de trabajo y variable dependiente es relevante, con un valor r de -0,781; el vínculo entre v_1 y el rendimiento es representativo, con un valor r de -0,751; el grado de la variable independiente fue representativo porque cada ochenta por ciento de los proveedores de



servicios mostraron niveles elevados de estrés. La conclusión que cabe extraer es que las situaciones estresantes en el trabajo repercuten negativamente en el rendimiento laboral individual de los proveedores de servicios.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Salario emocional

Según Figueroa (2019) señala que se conceptúa por compensaciones del individuo que principalmente involucran aspectos no monetarios, con el propósito de satisfacer sus necesidades personales. En este sentido, el salario emocional se concibe como un sueldo no económico, también considerado como un factor que podría ayudar a aumentar la compensación de los trabajadores y a garantizar su estadía en una entidad (Rocco y Díaz, 2009).

De este modo, Figueroa (2019) señala que el salario emocional manifestado como la causa que hace que los empleados crezcan de una manera más provechoso y acogedor. Desde esta mirada el autor en cuestión ha logrado explicar que el uso de la recompensa emocional incide en los siguientes aspectos:

- Mejorar el rendimiento.
- Promover la proactividad.
- Mayor afiliación organizacional.
- Mayor grado de compromiso para obtener los propósitos institucionales.
- Crear vínculos emocionales entre los empleados que vayan más allá de la relación laboral.

El salario emocional, en la indagación comprende las oportunidades de desarrollo, balance de vida y bienestar emocional.



Por otro lado, Pita (2016) señala que subyace tres principios donde se organiza el salario emocional: “*Oportunidades de desarrollo, Balance de vida, Bienestar emocional*”.

3.2.1.1. Oportunidades de desarrollo

De acuerdo con la RAE (2023) señala que las oportunidades se refieren a situaciones, momentos adecuados o convenientes para ciertas circunstancias. Por otro lado, el concepto de desarrollo implica una marcha metódico, activo y compuesto de transformación y cambio de una comunidad para una calidad de vida mejor. Para lograr el equilibrio material y espiritual deseado para los seres humanos y el planeta, deben interactuar varios subsistemas de apoyo, incluidas las estructuras sociales, económicas, ambientales, políticas, geográficas y culturales. (Irausquín y otros, 2016).

En este sentido, se entiende por oportunidades de desarrollo como un proceso de mejora continua de la sociedad, impulsado por táctica económica, políticas comunales, formativo, comarcal y sostenible interrelacionadas, con la meta ordinaria de renovar la condición de vida de los individuos y sustentar una proporción activa entre los componentes nativos y artificiales de la tierra, asegurando su sostenibilidad a lo largo del tiempo (SAP Concur Team, 2023).

En la exploración que se realizó se consideran los siguientes indicadores: “*Capacitación, feedback, promociones y línea de carrera, coaching*”. En este sentido Guiñazú (2004) conceptúa a la capacitación como el proceso que permite la organización para adaptarse a las demandas del contexto, asegurando una coordinación efectiva y colaborativa entre los miembros del equipo. Además, el feedback es un mecanismo mediante el cual los aprendices reciben información acerca de su rendimiento, lo que les permite comparar las normas esperadas para la realización de una tarea con las



características de su propio desempeño. Esto, a su vez, les facilita identificar similitudes y diferencias, y así implementar una serie de mejoras en su desempeño (Boud & Molloy, 2015). Por otro lado, los planes de carrera es una herramienta crucial en la lucha por retener talento. Ayudan a atraer y motivar a los profesionales, siendo esenciales para cumplir objetivos empresariales y expandir un proyecto. Aunque los planes de carrera en recursos humanos son importantes, a menudo no se les da la debida consideración (Gamarra, 2023).

Además, según el autor Román & Ferrández (2008) refiere que el coaching es un proceso claramente estructurado, con puntos de inicio y finalización, sin embargo, una cualidad distinta radica en que el núcleo donde se centra el potencial individual de la persona.

3.2.1.2. Balance de vida

El balance se conceptúa complejamente desde una percepción social y el equilibrio, en esta perspectiva nos entrega un significado similar o desigual en contextos distintos (Concepto Definición, 2023).

En secuencia del estudio, la vida se conceptualiza de diferentes miradas, para el inglés Cambridge, la vida es la característica que distingue a las personas, animales y plantas de los objetos, sustancias y elementos inanimados (Openmid BBVA, 2020).

En este sentido, balance de vida o equilibrio de vida se conceptualiza como la armonía significativa y satisfactoria entre el entorno de trabajo y el entorno individual (familia, amistades, salud, tiempo de ocio, etc.) en la vida de una persona (Infocapitalhumano, 2018).



En la investigación que se realizó se consideraron los siguientes indicadores: “*Horarios flexibles, beneficios adicionales, integración de la familia, actividades recreativas de Integración*” (Figueroa , 2019). En este sentido, la flexibilidad horaria se presenta como una de las tácticas clave para retener a los empleados, pues pueden ajustarse para satisfacer las necesidades de sus trabajadores, del mismo modo que estos se ajustan a las demandas de la organización, como mantenerse al día con los avances tecnológicos y los conocimientos pertinentes (Mazloun & Isea, 2017). Además, los beneficios adicionales son formas de premiar a un empleado que no se incluyen directamente en nómina (Llamas & Ludeña, 2022).

Por otro lado, la integración familiar actúa como un mecanismo intermediario en la acción mutua de los integrantes de la familia con su entorno, desempeñando una labor crucial que influirá en su desarrollo personal y social (Bolívar, 2006). Además, las actividades integradoras convendrán más que para romper el hielo y presentar tu empresa a nuevos colaboradores, pues llega a conocer los departamentos, al equipo (Zendesk, 2023).

3.2.1.3. Bienestar emocional

El bienestar de acuerdo con, Cigna HealthCare (2023) señala que el bienestar nos conlleva a conceptualizar la acepción de estar saludable físicamente, mentalmente y sobre todo emocionalmente. Por otro lado, se entiende por emociones a la percepción corporal que indica y enfatiza una importancia, influyendo en las interacciones que una persona específica tiene con su entorno. (Bericat, 2012).

En otra conceptualización al bienestar psicológico, Carol Ryff conceptualiza al término como el proceso fortalecimiento de habilidades y avance personal de las aptitudes y el



incremento personal, que resulta importante experimentar más emociones positivas o de satisfacción, y durante el cual la persona demuestra signos de funcionamiento óptimo (Muñoz y otros, 2021).

En este sentido, el bienestar emocional pronostica al individuo a la adecuación de su medio, conceptuando el término medio como social y académico. (De Delgado y otros, 2016).

En la presente exploración que se realizó se consideraron los siguientes indicadores: *“Respeto, retos profesionales, participación, niveles de autonomía, reconocimiento”* (Figueroa , 2019). El respeto es un principio que ha permanecido inalterado durante muchas décadas en la labor de los trabajadores sociales, enfocándose específicamente en el derecho y la responsabilidad de la autodeterminación de la persona (Valverde, 2002). Por otro lado, los retos profesionales suponen un desafío por lo que se exige un esfuerzo del trabajador, por lo que los desafíos mantienen la motivación ya que permite encontrar algo trascendente para la organización (Prosperity, 2022). Por otro lado, la participación se describe como el acto de involucrarse en procesos, decisiones y actividades, esto incluye ser escuchado en decisiones que impactan a las personas, expresar sus opiniones libremente, compartir y recibir información (UNICEF, 2024). Por otra parte, la autonomía profesional se define como la habilidad que tienen los individuos para interpretar, comprender y responder a las influencias del entorno en el que se desenvuelven (Oller et al., 2016). Por último, el reconocimiento es una dimensión representativa y emocional de la falta a ser reconocido felicitado para favorecer el bienestar emocional de las relaciones interpersonales (Huicho et al., 2012).



3.2.2. Eficiencia laboral

Se conceptualiza a la eficiencia laboral dentro del campo profesional como la demostración del término profesional de un trabajador o empleado, mediante una labor competente en un clima de confianza para sus deberes laborales (Zuñiga, 2021).

En este sentido, la eficiencia es la habilidad de impulsar una actividad en el menor tiempo, además del uso mínimo de recursos (Bonilla y otros, 2015).

Por otra parte, se concibe el termino labor como acción que se ejerce dentro de la actividad laboral que es remunerada o beneficiada, precisamente en la relación empleado – empleador en una labor independiente (Eustat, 2014).

Por lo tanto, la eficiencia laboral está influenciada por diversos elementos, que incluyen factores ambientales, motivaciones relacionadas tanto intrínsecas como extrínsecas hacia el trabajo, y la competencia de liderazgo tanto de los superiores como de los jefes (Congora, 2014).

La eficiencia laboral, en la coyuntura de la presente exploración que se realizó comprendiendo el trabajo en equipo, satisfacción laboral y motivación. Zuñiga (2021) señala que para determinar la eficiencia laboral se determina de acuerdo con los siguientes indicadores: *Trabajo en equipo, satisfacción laboral y motivación.*

3.2.2.1. Trabajo en equipo

El trabajo se entiende como la conversión de la actividad humana en un objeto, estipulado mediante la acción de producción para un valor de cambio y uso (De la Garza, 2009).

Por otro lado, el termino equipo se concibe como un conjunto de individuos que laboran conjuntamente por un objetivo en común. Este conjunto aporta individualmente



por cada individuo al grupo, manifestando una colaboración entre todos para el fin común (Asana, 2023).

En este sentido, el trabajo en equipo parte de la determinación contextual de la actividad laboral tanto presencial y a distancia, en términos de la post pandemia ha ido forjando las capacidades de trabajar eficientemente en un grupo, fluyendo la interacción comunicativa (García, 2021).

Es así como el trabajo en equipo impulsa los valores de confianza, nobleza, tranquilidad, pundonor, ética, etc. Para evaluar esta dimensión se lleva a cabo la medición mediante los siguientes indicadores: *Compromiso y empatía, efectividad y productividad*. En este sentido, la empatía crea emociones compartidas que son saludables y positivas dentro del equipo, estas emociones positivas impulsadas por la empatía, mejoran la calidad del servicio y fomentan el compromiso (Acosta et al., 2014). Por otro lado, la eficiencia productiva se entiende como la manera de reducir al mínimo los desperdicios y aprovechar al máximo los recursos disponibles (EAM, 2022).

3.2.2.2. Satisfacción laboral

La satisfacción se conceptúa como la emoción positiva vinculada con la transformación que el individuo desarrolla en una acción del ocurrido; diferenciándose significativamente del contentar corpóreo o de lo natural pues interactúa con actividades del presente y es momentáneo (González y otros, 2008).

Por otro lado, el termino laboral tiene una concepción en el concepto trabajo, cuya actividad cambia al hombre y a la naturaleza de una manera consciente en consecuencia de cómo es valorado por su grupo social; medio del origen de la riqueza material e inmaterial.



En este sentido, la satisfacción laboral acontece cuando un prestador de servicio percibe que está disponiendo equilibrio laboral, desarrollándose profesionalmente y prevaleciendo una cómoda igualdad entre el trabajo y la vida (Geovictoria, 2022).

Para el estudio y medición de la presente dimensión se tomó los siguientes indicadores: *Desempeño y perspectiva, eficiencia, actitudes*. En este sentido, existen varios tipos de indicadores de desempeño que abarcan aspectos como la eficiencia, productividad, eficacia, calidad, capacidad y rentabilidad, entre otros. Cada indicador se utiliza para evaluar aspectos específicos de la organización y sus procesos (Zendesk, 2023). Por otro lado, la eficiencia hace alusión a la capacidad de producir resultados utilizando la menor cantidad posible de recursos, energía y tiempo disponibles. En términos económicos, implica administrar de manera óptima los recursos disponibles para alcanzar los resultados deseados (Rojas et al., 2017). Por otro lado, la actitud constituye la propensión organizada del sujeto para sentir, pensar y actuar hacia un objeto (Sularán, 2009).

3.2.2.3. Motivación

La motivación manifiesta una gran relevancia dentro de la vida, tales como en áreas educativas y de trabajo, esto orientado a las actividades que el individuo realiza para un objetivo (Naranjo, 2009).

Por otro lado, la motivación se conceptúa como conducta para alcanzar una meta anticipando una satisfacción que el individuo percibe y establece el equilibrio anímico (Vicuña y otros, 2004).

Para el caso del estudio de la presente dimensión se tomó los siguientes indicadores: *“Estado de ánimo y expectativas, Incentivos y condiciones de trabajo, remuneraciones”*



(Suarez & Cuya, 2019). En este sentido, los empleados tienen expectativas sobre su empleo y las consecuencias de su comportamiento, lo que afecta su motivación y desempeño. En concordancia con lo mencionado, los incentivos laborales pueden presentarse en diversas formas, incluyendo reconocimientos no económicos, beneficios de empresa y recompensas por el buen desempeño. Son en este sentido, los incentivos laborales, reconocimientos que el empleador otorga a los trabajadores para motivar un mejor desempeño en su actividad laboral (Personio, s.f.). Además, las expectativas de los empleados sobre su empleo y las consecuencias de su comportamiento influyen en su motivación y desempeño (Madeon, 2013).

En esta indagación se asume que el salario emocional está altamente vinculado con la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024. Este supuesto se basó en el trabajo de Figueroa (2019), quien sostiene que el salario emocional se vincula muy alta con la variable retención del talento humano, finalizando que el trabajador se siente reconocido en manifestación del salario emocional la retención de talento humano será exitoso. Por otro lado, Suarez & Cuya (2019), señalan que el salario emocional y la eficiencia laboral tienen un vínculo muy alto, finalizando también que a través del estipendio no monetario (Salario emocional) que les otorga a sus laboradores que impulsa la consecución de objetivos de forma eficaces (Eficiencia laboral).



3.3. Marco conceptual

Salario emocional

El concepto de salario emocional hace referencia al constructo de salario que debe ser igualitario, constante y correlativo y; en su magnitud emocional debe impulsar satisfacción y motivación para el individuo laborador (Margarita y otros, 2020).

Oportunidad de desarrollo

Se conceptualiza como la mejora de sus capacidades de los prestadores de servicio mediante la oferta de oportunidades de desarrollo como la participación en proyectos únicos (Euroinnova, 2024).

Balance de vida

Se refiere a alcanzar una armonía saludable entre la carrera laboral y la vida propia (Pita, 2016).

Bienestar emocional

Se conceptúa subjetivamente como una experiencia bien, de calma y tranquilidad en el lugar de trabajo es la conceptualización de lo que se entiende por el término (Figueroa, 2019).

Eficiencia laboral

La eficiencia se define como la manifestación del profesionalismo de un individuo calificado que ejecute con confianza su responsabilidad intachablemente (Zúñiga, 2021).

Trabajo en equipo

El trabajo colectivo o en equipo se caracteriza por el desarrollo de un sentimiento de abnegación y autoconfianza que atiende a las exigencias de cada miembro individual del colectivo o equipo. También reconoce y respeta la singularidad de cada miembro, y se



esfuerzo por cultivar conexiones saludables tanto a nivel interno como externo del equipo (Zuñiga, 2021).

Satisfacción laboral

Se refiere a la actitud del servidor hacia a su propia labor, dicha conducta gira en las convicciones y principios (Hannoun, 2011).

Motivación

El marco de la motivación comprende creencias, percepciones y valores, así como pasatiempos y actividades (Lai, 2011).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.
- Existe una relación significativa entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.
- Existe una relación significativa entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

4.3. Variables

4.3.1. Variable independiente

- Salario emocional

Dimensiones

- Oportunidades de desarrollo
- Balance de vida
- Bienestar emocional

4.3.2. Variable dependiente

- Eficiencia laboral

Dimensiones

- Trabajo en equipo
- Satisfacción laboral
- Motivación

4.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Salario emocional (Figuroa, 2018)	- Oportunidad de desarrollo	- Capacitación. - Feedback. - Promociones y línea de carrera. - Coaching. - Horarios flexibles.	Siempre = 5 Frecuentemente = 4 Algunas veces = 3 Ocasionalmente = 2 Nunca = 1
	- Balance de vida.	- Beneficios adicionales. - Integración de la familia. - Actividades recreativas de Integración. - Respeto.	
	- Bienestar emocional	- Retos profesionales. - Participación. - Niveles de autonomía. - Reconocimiento.	
	- Trabajo en equipo	- Compromiso y empatía. - Efectividad y productividad. - Desempeño y perspectiva.	
Eficiencia laboral (Zúñiga, 2021)	- Satisfacción laboral	- Eficiencia. - Actitudes. - Incentivos y condiciones de trabajo.	
	- Motivación	- Estado de ánimo y expectativas. - Remuneraciones.	

Nota. Las definiciones y operacionalización de las variables se basan en Figuroa (2018) para la variable 1 y en Zúñiga (2021) para la variable 2



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1. Enfoque de la investigación

Hernández & Mendoza (2019) señala que la perspectiva cuantitativa rebela un cumulo de acciones sistematizado de un modo progresivo para demuestra ciertas conjeturas y medir las variables en un entorno concreto.

5.2. Método de investigación

De acuerdo con Charaja (2018) refiere que el método de investigación teórica permite recoger datos de fuentes indirectas, destacando la metodología deductiva que comienza de lo global a lo concreto.

5.3. Tipo

La exploración es aplicada y entre sus propósitos tiene la indagar y afianzar el conocimiento como la aplicación de los saberes culturales y científicos, y la innovación de tecnología a la actuación de la sociedad (Pimienta y otros, 2017).

5.4. Nivel

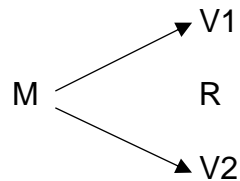
La presente investigación es de carácter relacional; Arias (2012) afirma que el nivel correlacional de indagación presenta con propósito determinar el rango de asociación o unión entre 2 o más variables. Los objetivos del presente estudio, que ilustra este tipo de exploración, fueron determinar el rango de relaciones entre el salario emocional V1 y la eficiencia laboral V2 en trabajadores contratados por el Servicio Nacional de Capacitación para el Trabajo Industrial en la ciudad de Juliaca en el año 2024.



5.5. Diseño de la investigación

La indagación que se asume incumbe al diseño no experimental (Hernández y Mendoza, 2019).

Se representan de la siguiente manera.



Donde:

M: Muestra de investigación

V1: Salario emocional

V2: Eficiencia laboral

R: Vínculo entre las dos variables

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La colectividad de estudio estuvo constituida por los instructores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca. Esta colectividad figura en la tabla presente:

Tabla 2

Población de estudio

Carrera	N° de Instructores
Administración Industrial	12
Administración de empresas	10
Diseño Gráfico Digital	9
Confeccionista de Prendas de Vestir	9



Tecnología de Procesos de Producción de Prendas de Vestir	10
Electricista Industrial	9
Electricista Automotriz	10
Mecánico Automotriz	10
Mecánico de Mantenimiento	9
Mecánico de Motores Menores	9
Mecatrónica Automotriz	10
Mecatrónica de Buses y Camiones	9
Mecánica de Producción	9
Soldador Estructural	9
Soporte y Mantenimiento de Equipos de Computación	8
Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos	8
Total	150

Nota. Según cuadro de asignación de personal

5.6.2. Muestra

Según Hernández y Mendoza (2019) explica que se utiliza la técnica estadística de muestreo probabilístico para estimar el V1 y el V2 en la población de 150 trabajadores (instructores), que son los que tienen la estimación al ser seleccionados, con el fin de explorar su naturaleza. Teniendo en cuenta lo anterior, se empleó la fórmula siguiente para calcular el tamaño de la muestra finita:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n= Muestreo

N= Población



Z= Dependencia de nivel de confianza (NC)

e= Error de valoración máximo aceptado

p= Posibilidad de que ocurra el acontecimiento estudiado (éxito)

q= **(1-p)** = posibilidad no acontezca el evento estudiado

$$n = \frac{(150)(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(0.05^2)(150 - 1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = 108.08$$

Según los cálculos se obtuvo un total de 109 profesionales, siendo la población de 150 instructores con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Sin embargo, debido a diversas circunstancias, se logró encuestar efectivamente a 55 trabajadores.

5.7. Técnicas e instrumentos de investigación

5.7.1. Técnicas

Rojas (2011) señala que la técnica en la exploración académica es un procedimiento, validado en la práctica, orientado a conseguir y convertir datos necesarios en la resolución de inconvenientes cognitivos, generalmente en cuestiones de ciencia.

Se tomó a la encuesta como procedimiento de exploración, para diagnosticar, indagar la vinculación entre el salario emocional (v1) y la eficiencia laboral (V2) de los prestadores de servicio de la entidad educativa.

5.7.2. Instrumentos

Para recoger la información correspondiente al objetivo se aplicó el instrumento de cuestionario de salario emocional de Figueroa Acuña, Danitza Geraldine (2019) y el cuestionario de eficiencia laboral de Zúñiga Barrios, Royce Vidal (2021).



5.8. Validación y confiabilidad del instrumento

5.8.1. Validez del instrumento

Hernández y otros (2010) señala que la validación del instrumento determina si el instrumento verídicamente cumple la función de medir una o más variables. En este sentido, en el plan de indagación se midió el vínculo entre la variable independiente “salario emocional” mediante el cuestionario de Salario emocional cuestionario adecuado a los criterios de investigación de (Figueroa , 2019) y la variable dependiente “eficiencia laboral”, mediante el cuestionario de eficiencia laboral cuestionario adecuado a los criterios de investigación de (Zuñiga, 2021).

Fue aprobado por 1 experto.

- Leopoldo Wenceslao Condori Cari

5.8.2. Confiabilidad del instrumento

Para alcanzar el rango de fiabilidad se realizó mediante el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach. Según Quero (2010), antes de calcular el coeficiente de Cronbach, el investigador debe establecer el vínculo entre cada ítem y los demás ítems. Este proceso da lugar a un número significativo de coeficientes de correlación.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: Total de ítems.

S_i^2 : La suma de la varianza de los ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : El coeficiente de fiabilidad de Cronbach.



Tabla 3

Estadístico de fiabilidad de alfa de Cronbach de la variable salario emocional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,914	13

Nota: Según estadístico de alfa de Cronbach.

El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,914, lo cual indica que la consistencia interna del cuestionario utilizado para medir la variable de salario emocional es significativamente aceptable.

Tabla 4

Estadístico de alfa de Cronbach de la variable eficiencia laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	16

Nota: Según estadístico de alfa de Cronbach.

El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,925, lo cual indica que la consistencia interna del cuestionario utilizado para medir la variable de eficiencia laboral es significativamente aceptable.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La exploración se desarrolló a los días 06 al 14 de junio del 2024 y se realizaron las siguientes actividades:

- El primer paso consistió en solicitar a la institución educativa, a través de la oficina de Gerencia, la correspondiente autorización para la ejecución de la exploración.
- En el segundo paso del proceso, se trabajó en conjunto con los instructores de las carreras técnicas para consensuar las fechas y horarios de trabajo para la realización de la encuesta.



- El tercer paso consistió en preparar los instrumentos e insumos para la investigación.
- En el cuarto paso, se procedió a la aplicación del instrumento de evaluación, mediante el formulario de Google Drive y enviado a los trabajadores a través de medio de comunicación WhatsApp.
- En el quinto paso, los datos recolectados fueron organizados en tablas utilizando las herramientas informáticas IBM SPSS 27 y Microsoft Excel.

5.10. Contrastación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis, se empleó el coeficiente de concordancia b Tau de Kendall.

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

Ha: Existe relación entre salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 0,05 (5%)

5.10.1. Contrastación de hipótesis V1 y V2 Tau b Kendall

Tabla 5

Cálculo P valor de Salario emocional y Eficiencia laboral.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximad a ^b	Significació n aproximad a
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,771	0,036	21,024	0,000
N de casos válidos		55			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: *Según el estadístico tau b de Kendall de Salario emocional y eficiencia laboral.*

Decisión

Según el análisis estadístico de contrastación de hipótesis Tau-b de Kendall, el resultado obtenido fue de 0,000 (0,0%), lo cual es menor que el nivel de significancia Alfa de 0,05 (5%). Este resultado indica que la relación es significativa, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa que postula la existencia de una relación entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial de la ciudad de Juliaca en el año 2024.

5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 6

Calculo P valor Oportunidades de desarrollo Eficiencia laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximad a ^b	Significació n aproximad a



Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,620	0,059	10,400	0,000
N de casos válidos		55			

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Según el estadístico tau b de Kendall de Oportunidades de desarrollo y Eficiencia laboral.

Decisión

Según los resultados obtenidos tenemos un P valor de 0,000 (0,0%) inferior a 0,05 (5%), por lo tanto, nos dice es significativa la relación, en este sentido se acepta la hipótesis alterna donde subyace relación de las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 7

Cálculo de P valor Balance de vida y Eficiencia laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,611	0,059	10,252	0,000
N de casos válidos		55			

Nota: Según el estadístico tau b de Kendall de Balance de vida y Eficiencia laboral.

Decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos tenemos un P valor de 0,000 (0,0%) inferior a 0,05 (5%), por lo tanto, nos dice es significativa la relación, en este sentido se acepta la hipótesis alterna en la que existe relación entre el balance de vida y la eficiencia laboral



en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 8

Cálculo de P valor Bienestar emocional y eficiencia laboral

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,736	0,053	13,479	0,000
N de casos válidos		55			

Nota: Según el estadístico tau b de Kendall de Bienestar emocional y eficiencia laboral.

Decisión

De acuerdo con los resultados obtenidos tenemos un P valor de 0,000 (0,0%) inferior a 0,05 (5%), por lo tanto, nos dice es significativa la relación, en este sentido se acepta la hipótesis alterna en la que subyace relación entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov (para muestras superiores a 50) para determinar el tipo de estadística que debía emplearse en la comprobación de la hipótesis, determinando la distribución normal de las variables. Se utilizó la correlación r de Pearson, ya que la Tabla 9 indica que las dos variables del estudio tienen una distribución normal (valor $p > 0,05$).

Tabla 9

Prueba de normalidad Salario emocional y Eficiencia laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Salario emocional	0,118	55	0,054
Eficiencia laboral	0,076	55	0,200*

Nota. Datos procesados en el software Spss (versión 27)

Interpretación

Para la prueba de normalidad en el estudio, resultaron 0,054 en la significancia bilateral, que conlleva a interpretar que si $p > 0,005$ se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson. Así mismo se usó la estadística de Kolmogórov-Smirnov siendo la muestra mayor a 50 y resultando 55 encuestados en la investigación.

Nivel de correlación



Hemos mostrado la escala del coeficiente de correlación según la r de Pearson mencionada por (Hernández & Mendoza, 2019) lo que se detalla de la siguiente manera.

Tabla 10

Escala de correlación de Pearson

Escala	Explicación
1	Positiva perfecta
0.90 a 0.99	Positiva muy alta
0.70 a 0.89	Positiva alta
0.40 a 0.69	Positiva moderada
0.20 a 0.39	Positiva baja
0.01 a 0.19	Positiva muy baja
0	Nula
-0.01 a -0.19	Negativa muy baja
-0.20 a -0.39	Negativa baja
-0.40 a -0.69	Negativa moderada
-0.70 a -0.89	Negativa alta
-0.90 a -0.99	Negativa muy alta
-1	Negativa perfecta

Nota. Escala obtenida de (Hernández & Mendoza, 2019).

Análisis de resultados

Objetivo general

Tabla 11

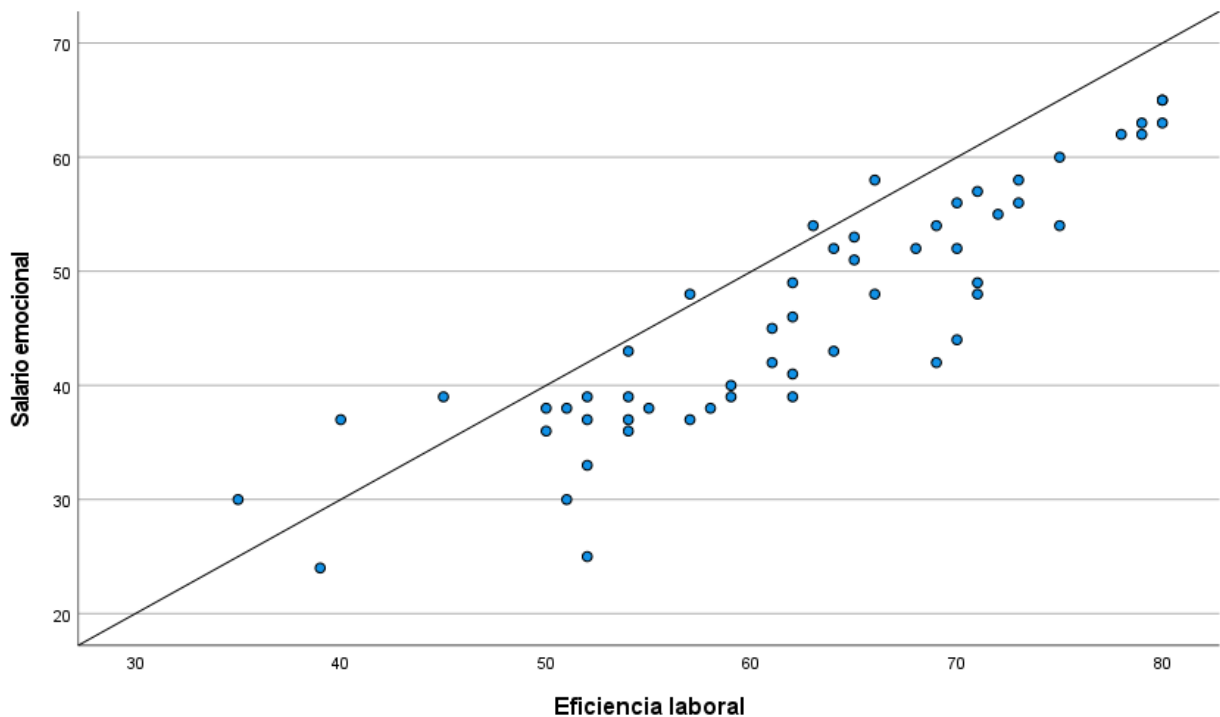
Correlación entre el salario emocional y eficiencia laboral

		Correlaciones	
		Salario emocional	Eficiencia laboral
Salario emocional	Correlación de Pearson	1	0,892
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Eficiencia laboral	Correlación de Pearson	0,892	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

Nota. Según datos obtenidos de la encuesta Salario emocional y eficiencia laboral.

Figura 1

Relación entre salario emocional y eficiencia laboral



Nota. Referencia tabla 11 de las variables Salario Emocional y Eficiencia Laboral.

Interpretación

En la tabla 11 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Pearson de la variable Salario emocional y Eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, se obtuvo la $r = 0,892$, interpretándose que subyace un vínculo positiva fuerte indicando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se relaciona significativamente el salario emocional y la eficiencia laboral en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.



Objetivo específico 1. Oportunidades de desarrollo y eficiencia laboral.

Tabla 12

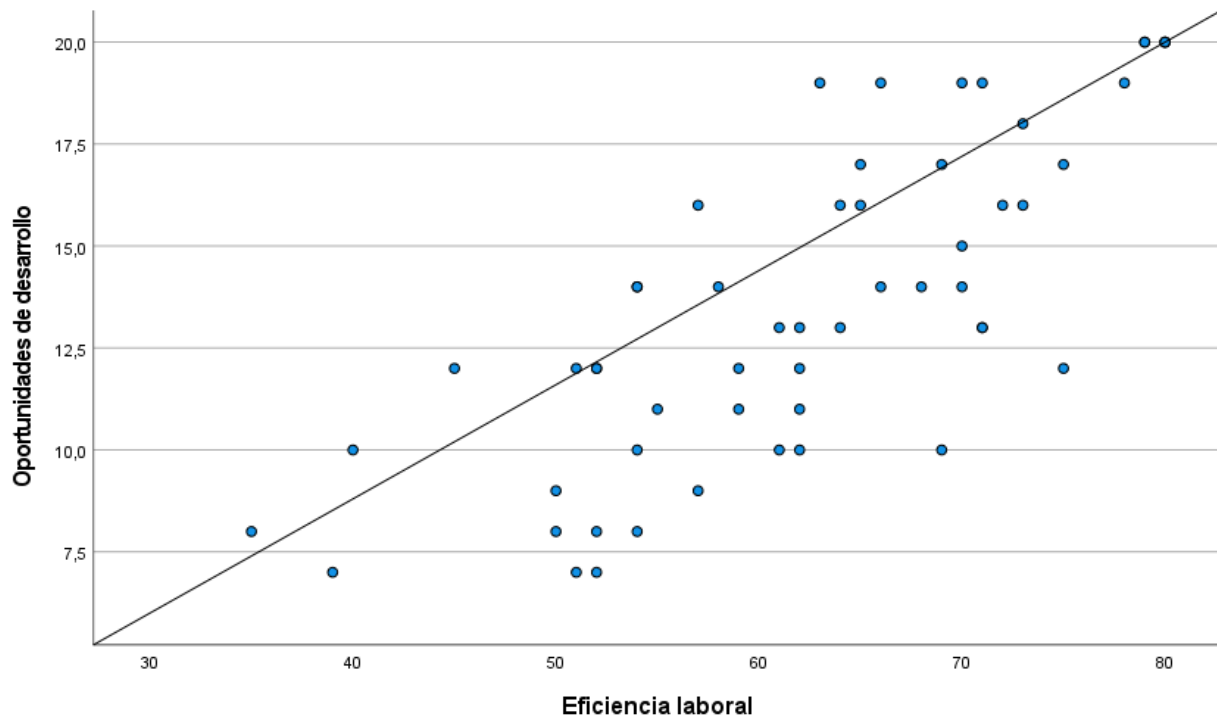
Correlación entre oportunidades de desarrollo y eficiencia laboral

Correlaciones			
		Oportunidades de desarrollo	Eficiencia laboral
Oportunidades de desarrollo	Correlación de Pearson	1	0,775
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Eficiencia laboral	Correlación de Pearson	0,775	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

Nota. Según datos procesados por el software Spss (27).

Figura 2

Correlación entre oportunidades de desarrollo y eficiencia laboral





Nota. Referencia tabla 12 de las oportunidades de desarrollo y Eficiencia Laboral.

Interpretación

Los datos obtenidos de la tabla 12 de la prueba de correlación de Pearson de la dimensión oportunidad de desarrollo y eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, se obtuvo la $r = 0,775$, interpretándose que subyace una significativa correlación positiva indicando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se relaciona significativamente la oportunidad de desarrollo y la eficiencia laboral en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

Objetivo específico 2. balance de vida y eficiencia laboral.

Tabla 13

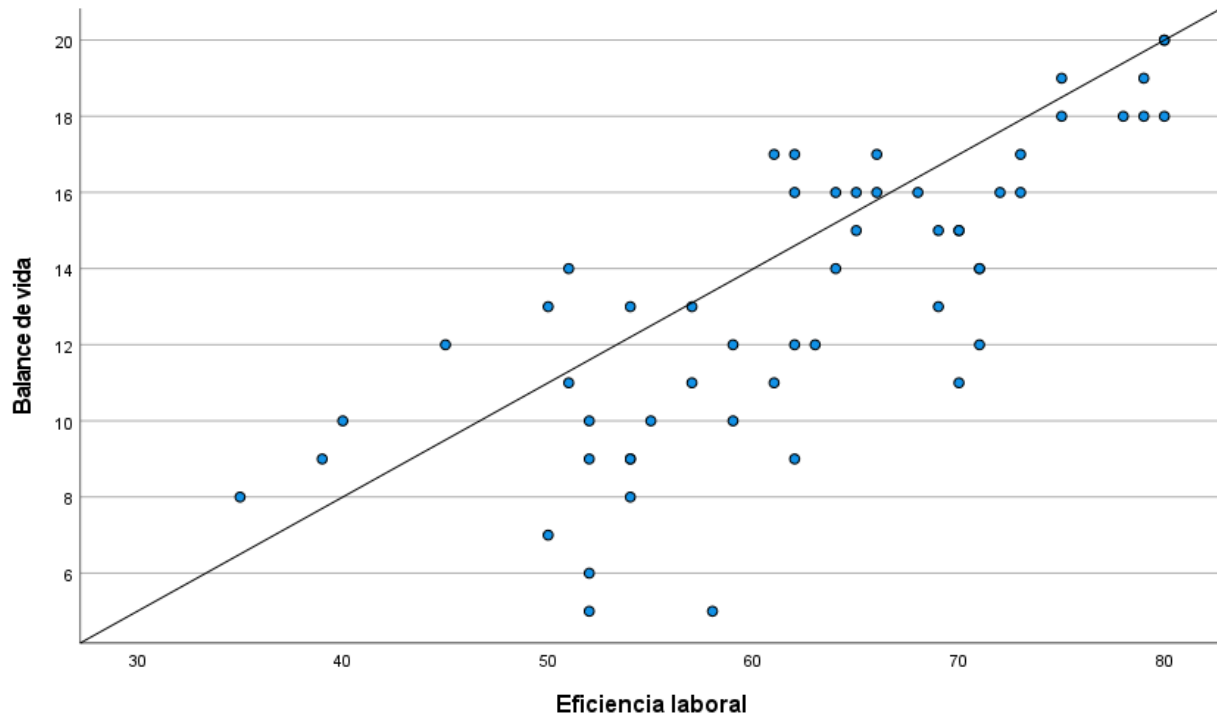
Correlación entre balance de vida y eficiencia laboral

		Correlaciones	
		Balance de vida	Eficiencia laboral
Balance de vida	Correlación de Pearson	1	0,764
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Eficiencia laboral	Correlación de Pearson	0,764	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

Nota. Según datos procesados por el software Spss (27).

Figura 3

Correlación entre balance de vida y eficiencia laboral



Nota. Referencia tabla 13 de la dimensión balance de vida y Eficiencia Laboral.

Interpretación

En la tabla 13 los datos obtenidos de la prueba de correlación de Pearson de la dimensión balance de vida y eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, se obtuvo la $r = 0,764$, interpretándose la relación positiva que subyace indicando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se relaciona significativamente el balance de vida y la eficiencia laboral en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

Objetivo específico 3. bienestar emocional y eficiencia laboral.



Tabla 14

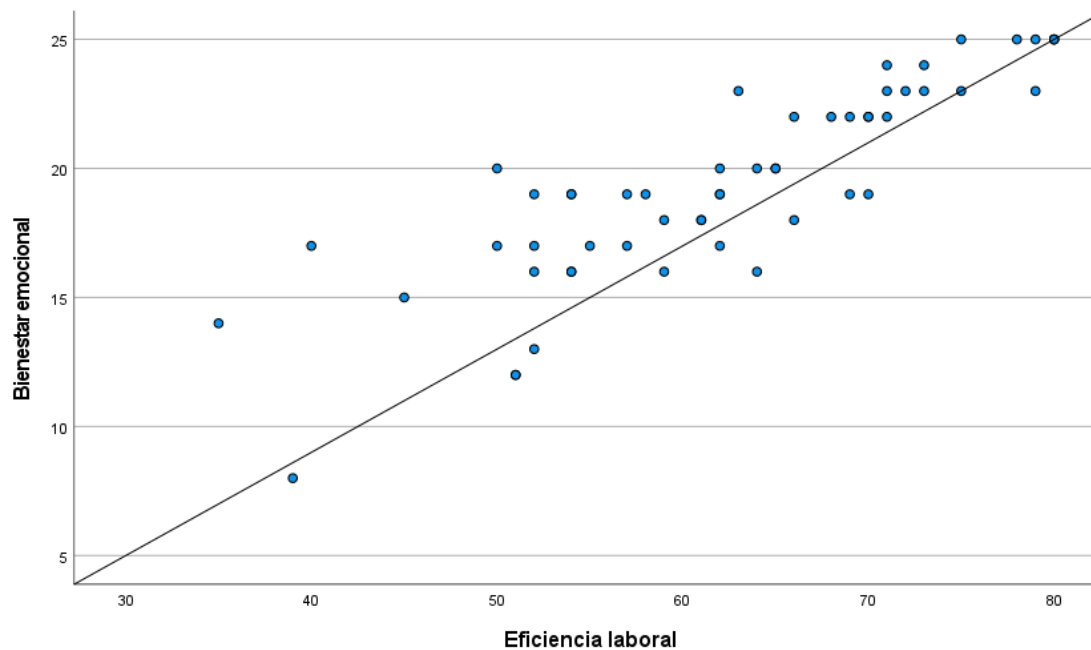
Correlación entre bienestar emocional y eficiencia laboral

		Correlaciones	
		Bienestar emocional	Eficiencia laboral
bienestar emocional	Correlación de Pearson	1	0,856
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Eficiencia laboral	Correlación de Pearson	0,856	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

Nota. Según datos procesados por el software Spss (27).

Figura 4

Correlación entre bienestar emocional y eficiencia laboral



Nota. Referencia tabla 14 de la dimensión de bienestar Emocional y Eficiencia Laboral.



Interpretación

La información adquirida de la tabla 14 a través del test de correlación de Pearson de la dimensión bienestar emocional y eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, se obtuvo la $r = 0,856$, interpretándose una relación considerable y positiva indicando que la mayoría de los trabajadores respondieron que se relaciona significativamente el balance de vida y la eficiencia laboral en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.

DISCUSIÓN

El propósito primero de la exploración fue determinar la relación entre la eficiencia laboral y la remuneración emocional. Cabe destacar que los resultados corroboran la premisa general. Con una estadística relacional de $r = 0,892$ entre ambas variables y un valor "p" por debajo del nivel de significación de 0,05, se evidencia la existencia de un vínculo significativo entre el salario emocional y la eficiencia laboral en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024. En consecuencia, estas dos variables tienen un vínculo positivo fuerte.

En referencia a estos resultados Gómez (2021) quien "desarrolló el análisis relacional entre el salario emocional, fidelización del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de las organizaciones eclesiósticas en la Arquidiócesis de Bucaramango". La indagación llegó al desenlace demostrando que el salario emocional manifiesta un vínculo positivo, pues la variable salario emocional es el motivador trascendente de los prestadores de servicio, accediendo a fidelizar su deber con la entidad alcanzando el



crecimiento de su desempeño laboral, además, la exploración de Intriago y Zambrano (2023) quien aprovechó la correlación de Pearson y llegó a un resultado un tanto similar pues en la evaluación de trabajadores del ministerio de salud subyace un vínculo directo muy elevado con un R de Pearson de 0,803. En este sentido, el autor constata que la compensación emocional incide en la retención del potencial humano porque fomenta la colaboración y hace que la organización se preocupe más por el bienestar de sus colaboradores, que son el recurso fundamental para llegar a los objetivos de la organización.

En comparación con nuestro estudio revela diferencias significativas, precisamente en los del autor, cuyo resultado de la dimensión de bienestar psicológico se evidencia un grado alto del 87% de los laboradores quienes indican no concordar ni discrepar en que la institución se enfoca en reconocer los éxitos individuales, en nuestra dimensión bienestar emocional con un 36% de los trabajadores que señalan que algunas veces creen que la institución reconoce su buen trabajo, esto manifiesta un crecimiento progresivo en el reconocimiento por un buen trabajo por las instituciones, pues aún existe una necesidad crítica de mejorar las prácticas de reconocimiento para fomentar un ambiente laboral más positivo y motivador.

En lo que respecta al vínculo entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los colaboradores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, la investigación de Figueroa (2019) resalta en su estudio realizado a laboradores de la municipalidad de Chancay la manifestación de un nivel positivo alto de correlación entre las oportunidades de desarrollo y la retención del talento humano, concluyendo que a medida que el trabajador se siente reconocido por sus



labores correctamente desarrolladas la contención del talento humano será eficiente. Contrariamente, en la investigación de Suarez & Cuya (2019) se encontró un vínculo positivo alto entre la dimensión oportunidades de desarrollo y la variable eficiencia de los trabajadores con un $Rho = 0,786$. Donde se resalta que un 54% de los trabajadores indicaron estar casi de acuerdo con las actividades llevadas a cabo en relación a las oportunidades de desarrollo, contrariamente en nuestro trabajo se observa que el 33% de los trabajadores refieren que algunas veces reciben capacitaciones, esta diferencia significativa sugiere una necesidad de mejorar y aumentar las oportunidades de desarrollo para fomentar una mayor eficiencia laboral.

En lo que respecta al vínculo entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, en este estudio presenta una correlación de $r = 0,764$ lo que comprueba una correlación positiva alta. En cambio, en la investigación de Hernández (2023), se encontró una correlación positiva entre el balance vida-trabajo y el desempeño laboral con un coeficiente de Rho de Spearman (ρ) = 0.367. Este vínculo es positivo pero moderada, refiriendo que, aunque hay un vínculo entre el balance vida-trabajo y el desempeño laboral, esta relación no es tan fuerte como la encontrada en nuestro estudio, pues, estas diferencias resaltan la necesidad de considerar el contexto y las características específicas de las poblaciones al implementar y evaluar políticas de balance de vida. Promover un balance de vida adecuado es crucial para mejorar la eficiencia laboral, especialmente en contextos donde esta relación es particularmente fuerte.



En referencia a la dimensión bienestar emocional y la variable eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, presenta una correlación de $r = 0,856$, lo que señala un vínculo positivo alto, esto sugiere que un mayor bienestar emocional está fuertemente asociado con una mayor eficiencia en el desempeño laboral. En contraste con la exploración de Esquivel (2022), que reporta un vínculo positivo considerable entre el bienestar emocional y productividad en asesores comerciales obteniendo un $Rho = 0.510$. Estas diferencias resaltan la necesidad de considerar el contexto y las características específicas de las poblaciones al implementar y evaluar políticas de bienestar emocional. Promover un bienestar emocional adecuado es crucial para mejorar la eficiencia laboral, especialmente en contextos donde esta relación es particularmente fuerte.

Coincidiendo con la investigación de Esquivel (2022) donde comprueba la variable bienestar emocional y productividad entre los consultores comerciales de una empresa de telecomunicaciones, Cusco, Puno, Tacna, Moquegua, 2021, tienen una asociación significativamente sustancial, existiendo un vínculo positivo significativa ($Rho=0.510$ y $p=0.000$) entre el bienestar emocional y la productividad entre los consultores comerciales. Esto sugiere que un mayor bienestar emocional conllevará a una mayor producción.

Sin embargo, en este trabajo hace hincapié en la conclusión que el salario emocional se debe de implementar estratégicamente, pues según lo indagado en los antecedentes a diferencia de esas investigaciones nuestro trabajo se ha encontrado lo importante que puede ser aplicar esta poderosa herramienta en la mejora de la eficiencia laboral y el bienestar general de los trabajadores, pues al priorizar el bienestar emocional y



profesional de los empleados, las empresas no solo aumentan la motivación y productividad, sino que también retienen el talento, mejoran el clima organizacional y fomentan un entorno de trabajo más saludable y positivo. En definitiva, invertir en el salario emocional es invertir en el éxito futuro y sostenibilidad de la organización.



CONCLUSIÓN

PRIMERA: El grado de correlación que existe es positiva alta, entre el salario emocional y la eficiencia laboral de los prestadores de servicio del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, 2024. Esta conclusión se respalda con el coeficiente de correlación de r de Pearson adquirido de $r = 0,892$, así como con la comparación de la hipótesis calculada con Tau b de Kendall, la cual muestra un valor de significancia de $p=0,000 < 0.05$. El nivel de correlación alcanzado implica que, a un salario emocional más elevado, la eficiencia en el trabajo aumentará en la compañía.

SEGUNDA: La correlación entre la dimensión oportunidades de desarrollo y la variable eficiencia laboral de los empleados del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial en la ciudad de Juliaca, durante el año 2024, es significativamente positiva. Esta conclusión se fundamenta en el test de correlación de Pearson $r = 0,786$. Esto señala que, conforme se incrementan las posibilidades de crecimiento, la eficiencia en el trabajo también se eleva de manera notable.

TERCERA: La correlación entre el balance de vida y la eficiencia en el trabajo de los empleados del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial en la ciudad de Juliaca, durante el año 2024, es significativamente positiva. Esta conclusión se fundamenta en el test de correlación de Pearson $r = 0,764$. Esto señala que, a mayor armonía entre la vida personal y laboral, más eficiente será la eficacia en el trabajo en este organismo privado.



CUARTO: La relación que subyace en la dimensión bienestar emocional y la variable eficiencia laboral de los laboradores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024, es positiva alta, este fin se basa en la prueba de correlación de Pearson $r = 0,856$. El alto grado de correlación obtenido resalta la importancia de fomentar el bienestar emocional de los prestadores de servicio dentro de la organización. Esto indica que, al incrementar el bienestar emocional de los empleados, se puede aumentar significativamente su eficiencia laboral. Así, la atención a la salud emocional no solo apoya al bienestar personal en los trabajadores, traduciéndose en una mayor productividad y rendimiento para la entidad.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, para el desarrollo de una planificación estratégica de salario emocional y utilizarlo como una herramienta para fortalecer el crecimiento y eficiencia laboral de los trabajadores para el buen cumplimiento de los objetivos de la entidad privada.

SEGUNDA: A los jefes de área del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, para promover programas de formación continua, mentoría y planes de carrera personalizados. Facilitar el acceso a cursos y certificaciones que permitan a los empleados desarrollar nuevas habilidades y avanzar en sus carreras.

TERCERA: A la plana administrativa y gerencia para flexibilizar en los horarios de trabajo y la opción de trabajo remoto cuando sea posible. Además, proporcionar servicios como asesoramiento psicológico y talleres de manejo del estrés.

CUARTO: A las entidades privadas en general para establecer entornos de comunicación abiertas en el ámbito laboral como trabajos en equipo y sanación constructiva de conflictos y fomentar actividades generales donde se celebren los logros obtenidos por los trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SAP Concur Team. (07 de febrero de 2023). *¿Cómo identificar las oportunidades de crecimiento y ampliación?* Crecimiento y optimización: <https://www.concur.pe/blog/article/identificar-oportunidades-crecimiento>
- Asana. (09 de febrero de 2023). *¿Cuál es la diferencia entre grupo y equipo?* Team Asana: <https://asana.com/es/resources/group-vs-team>
- Cigna HealthCare. (6 de agosto de 2023). *¿Qué es el bienestar?* Para individuos y familias: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/qu-es-el-bienestar-acl6332>
- Infojobs. (09 de enero de 2024). *10 empresas que dan salario emocional a sus trabajadores.* Orientación laboral: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ejemplos-de-empresas-con-salario-emocional>
- Colsubsidio. (09 de octubre de 2020). *Así funciona el salario emocional en Bayer [Video].* Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=72W2a4i9anM>
- Concepto Definición. (30 de julio de 2023). *Balance.* Retrieved 4 de febrero de 2024, from ConceptoDefinición: <https://conceptodefinicion.de/balance/>
- Euroinnova. (2024). *Conoce cómo aprovechar las oportunidades de desarrollo personal.* Oportunidades de desarrollo personal: <https://www.euroinnova.pe/blog/oportunidades-de-desarrollo-personal>
- Infocapitalhumano. (2018). *Equilibrio vida-trabajo: ¿por qué es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal?* Infocapitalhumano: [OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor](https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/equilibrio-</p></div><div data-bbox=)



vida-trabajo-por-que-es-importante-lograr-un-balance-entre-el-trabajo-y-la-vida-personal/

Eustat. (2014). *Población con actividad laboral PRA*. Instituto Vasco de Estadística:

https://www.eustat.eus/documentos/opt_1/tema_57/elem_8161/definicion.html

Openmind BBVA. (20 de diciembre de 2020). *Por qué no tenemos una definición de la*

vida, ni la necesitamos. Ciencia: Biociencias:

<https://www.bbvaopenmind.com/ciencia/biociencias/no-definicion-de-la-vida/>

Geovictoria. (27 de diciembre de 2022). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Recursos

Humanos: [https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-](https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida.)

[humanos/satisfaccion-](https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida.)

[laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida.](https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida.)

Lai, E. (abril de 2011). Motivación. *Pearson Research's Report*, 40-41.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40756174/Motivation_Review_final-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40756174/Motivation_Review_final-libre.pdf?1450092242=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_A_literature_review.pdf&Expires=1707886234&Signature=OYNpzHjdW78ynwLcl9BdAhnKKbd~RiPnMY9OL0BxJWtnvbkJ)

[libre.pdf?1450092242=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40756174/Motivation_Review_final-libre.pdf?1450092242=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_A_literature_review.pdf&Expires=1707886234&Signature=OYNpzHjdW78ynwLcl9BdAhnKKbd~RiPnMY9OL0BxJWtnvbkJ)

[disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_A_literature_review.pdf&Expires](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40756174/Motivation_Review_final-libre.pdf?1450092242=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_A_literature_review.pdf&Expires=1707886234&Signature=OYNpzHjdW78ynwLcl9BdAhnKKbd~RiPnMY9OL0BxJWtnvbkJ)

[=1707886234&Signature=OYNpzHjdW78ynwLcl9BdAhnKKbd~RiPnMY9OL0BxJ](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40756174/Motivation_Review_final-libre.pdf?1450092242=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_A_literature_review.pdf&Expires=1707886234&Signature=OYNpzHjdW78ynwLcl9BdAhnKKbd~RiPnMY9OL0BxJWtnvbkJ)

[WtnvbkJ](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40756174/Motivation_Review_final-libre.pdf?1450092242=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMotivation_A_literature_review.pdf&Expires=1707886234&Signature=OYNpzHjdW78ynwLcl9BdAhnKKbd~RiPnMY9OL0BxJWtnvbkJ)

Allcahuaman, P., & Chaquere, M. (2019). *Salario emocional y retención del personal*

en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad

César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55164>

Arce, A., & Benavides, G. (2020). "El Salario Emocional y su incidencia en el Compromiso

Organizacional del Área Administrativa de una Institución de Educación Superior".



[Tesis de Maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral].

<https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/79ba1c56-66e6-465d-a3dd-9da073bec0ce/D-CD354.pdf>

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación Instrucción a la metodología científica* (sexta ed.). Episteme.

Bericat, E. (2012). Emociones. *Sociopedia.ia*, 1-13. <https://doi.org/DOI:10.1177/205684601261>

Bonilla, M., Pulupa, K., Ochoa, M., Martillo, D., Martillo, I., & Martillo, D. (2015). La importancia de tener un personal motivado y su incidencia en la eficiencia laboral. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales* (30).

Cardenas, Y. (2020). *El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la oficina de ejecución de inversiones-UNAP, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15093>

Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica* (3 ed.). Puno: Corporación SIRIO EIRL.

Congora, D. (2014). *La gestión administrativa y la eficiencia laboral del personal en la gestión Sub Regional de Tayacaja-Periodo 2013*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstreams/90e29039-65c7-4b6b-9d7d-9b58aeafe59b/download>

De Delgado, M., García, M., Gómez, M., Gómez, R., & Sánchez, P. (2016). *Bienestar emocional*. Dykinson.



[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LIZQDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA100&dq=+\(De+Delgado+y+otros,+2016\).+bienestar+emocional&ots=iWOBjpsU15&sig=c-dKyD5VqjK5RsMmmZDdPTrtj6s#v=onepage&q=.%20\(De%20Delgado%20y%20otros%2C%202016\).%20bienestar%20emocional&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LIZQDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA100&dq=+(De+Delgado+y+otros,+2016).+bienestar+emocional&ots=iWOBjpsU15&sig=c-dKyD5VqjK5RsMmmZDdPTrtj6s#v=onepage&q=.%20(De%20Delgado%20y%20otros%2C%202016).%20bienestar%20emocional&f=false)

De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*, 111-140. http://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar:8080/bitstream/CLACSO/12433/1/07_2Toledo.pdf

Domínguez, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Universidad Católica los Angeles .

Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *novaRUA*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Figueroa, D. (2019). *Salario emocional y retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Fausto Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3633/TESIS%20IMPRESION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes, Y. (2014). *El manejo de la inteligencia emocional como factor determinante para lograr un alto nivel de desarrollo social en los niños*. Universidad Nacional Autónoma de México.



- García, S. (8 de julio de 2021). *Entender y gestionar nuestras emociones en una forma que aminore el estrés se ha vuelto más que necesario*. Instituto para el Futuro de la Educación: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional/>
- Gómez, G. (2021). *Salario Emocional Y Su Relación Con La Fidelización Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral, En Las Entidades Eclesiásticas De La Arquidiócesis De Bucaramanga*. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana].
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9938/349_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, T., de Pablos, J., & González, A. (2008). El bienestar emocional del profesorado en los centros TIC. *REVISTA LATINOAMERICANA DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA*, 7(2), 45-56.
<https://relatec.unex.es/index.php/relatec/article/view/459/343>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. <https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Holguín, C. (1913). *El salario (Tesis para examen de prueba)*. Universidad Nacional de Colombia.



- Inoñan, O. (2023). *Salario emocional y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132685>
- Intriago, J., & Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 44(3). <https://doi.org/DOI: 10.48082/espacios-a23v44n03p05>
- Irausquín, C., Colina, J., Moreno, D., & Marín, F. (2016). Fundamentos conceptuales del desarrollo. *Universidad del Zulia*, 16(3), 288-290. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90453464007.pdf>
- Margarita, S., Aranda, C., González, R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.53877/rc.2017.01.01>
- Muñoz, C., Cardona, D., Alveiro, D., & Calvo, A. (2021). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *CES Psicología*, 15(2), 151–168. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5275>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ordoñez, H., & Quiroz, V. (2018). *Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa autonort Cajamarca SAC, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15109/Ordo%C3%B1ez%](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15109/Ordo%C3%B1ez%20et%20al%202018.pdf)



20Rojas%20Henry%20-

%20Quiroz%20Tirado%20V%C3%ADctor%20Joel_total.pdf?sequence=5&isAllo
wed=y

Ord3n3ez, M. (17 de abril de 2018). *Cinco factores que provocan que tus empleados busquen un nuevo empleo*. <https://blog.kellyservices.com.mx/cinco-factores-provocan-empleados-busquen-nuevo-empleo>

Pimienta, J., De la orden, A., & Campos, H. (2017). *Metodolog3a de la Investigaci3n*. Pearson.

Pita, B. (2016). *El salario emocional*. <https://web.archive.org/web/20170303191127/http://canalti.pe/panel/files/edicion/revista/20160829150658CANALTI%20531.pdf>

Quero, M. (agosto de 2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Redalyc*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Real, Y. (2023). *Salario emocional en la satisfacci3n laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad C3sar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121885>

Rocco, M. (2009). *Satisfacci3n laboral y salario emocional: una aproximaci3n te3rica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106232>

Rojas, I. (2011). Elementos para el Dise3o de T3cnicas de Investigaci3n: Una Propuesta de Definiciones y Procedimientos en la Investigaci3n Cient3fica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>

S3ez, M. (2022). *Salario emocional y satisfacci3n laboral. Un estudio de caso*. [Tesis de Maestr3a, Universidad Pontificia Comillas]. <http://hdl.handle.net/11531/68245>



- Suarez, D., & Cuya, R. (2019). *Relación entre el salario emocional y la eficiencia de los trabajadores de una entidad financiera pública de Lima, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/0c007bc3-f4d4-4671-bb4c-8a2677499f84/download>
- Vicuña, L., Hernández, H., & Ríos, J. (2004). La motivación de logros y el auto concepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista de Investigación en Psicología*, 7(2), 136-149.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rinvp.v7i2.5127>
- Zapata, V. (2019). *Los beneficios del salario emocional para la organización y los trabajadores*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima].
<https://doi.org/http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/8479>
- Zuñiga, R. (2021). *La capacidad de personal y su relación con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa MAJES BRADA E.I.R.L. durante el año 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/13627>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos S.A.
<https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 20-40. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2009000200017&script=sci_arttext&tIng=en



- Zevallos, G., Palomino, J., Peña, J., & Orizona, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Universidad del Centro Educativo Latinoamericano*, 7(12), 103-116.
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>
- Boud, D., & Molloy, E. (2015). *El feedback en educación superior y profesional: Comprenderlo y hacerlo bien* (Vol. 42). Narcea ediciones.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4whACwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=feedback,+&ots=5uwNhALdPr&sig=H87Laz1K0egCenJaVVZup3xoXb0>
- Gamarra, G. (5 de octubre de 2023). *Todo sobre planes de carrera en RR.HH y fidelización de talento*. Factorial : <https://factorialhr.es/blog/planes-de-carrera-rrhh/>
- Román, J., & Ferrández, M. (2008). *Liderazgo y coaching*. LibrosEnRed.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Tobp0KbKOWAC&oi=fnd&pg=PA1&dq=coaching.&ots=KqePmtGKxV&sig=0pnd9Hq4Q6hOh892JhMo8070JR8#v=onepage&q=coaching.&f=false>
- Mazloun , R., & Isea, J. (2017). *La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento*. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7049431.pdf>



- Arias, L., Portilla, L., & Castaño, J. (2008). Compensación y beneficio salariales; atracción y retención de trabajadores. *Redalyc*, 14(29), 265-268. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920503047.pdf>
- Bolivar, A. (2006). Familia y escuela: dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de Educación*, 339(1), 119-146. <https://www.forofamilia.org/documentos/FAMILIA%20-%20Familia%20y%20escuela.%20Dos%20mundos%20llamados%20a%20trabajar%20en%20comun..pdf>
- Zendesk. (8 de setiembre de 2023). *7 dinámicas de integración de equipos para mejorar el entorno laboral*. Zendesk: <https://www.zendesk.com.mx/blog/dinamicas-integracion-equipo/>
- Valverde, L. (2002). El respeto a la autodeterminación de la persona humana y el trabajo social. *Revista Costarricense de Trabajo Social*(13). <https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/240/266>
- Prosperity. (agosto de 2022). *Nuevos retos laborales para mantener tu motivación al máximo*. Prosperity: <https://www.prosperitydigital.es/informacion/nuevos-retos-laborales#:~:text=Un%20reto%20laboral%20es%20un,carrera%20al%20final%20del%20proceso.>
- UNICEF. (2024). *Participación*. Unicef: <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-11-participaci%C3%B3n>
- Oller, M., Chavero, P., & Ortega, E. (2016). La percepción de los niveles de autonomía profesional de los periodistas de Ecuador. *Redalyc*, 9(1). <https://www.redalyc.org/journal/5115/511552664005/511552664005.pdf>



- Huicho, L., Diez, F., & Lema, C. (2012). Incentivos para atraer y retener personal de salud de zonas rurales del Peru: un estudio cualitativo. *Medical Research*, 38(4), 729-739. https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/csp/v28n4/12.pdf
- Acosta, H., Bustamante, M., & Llorens, S. (2014). Empatía y calidad de servicio: El papel clave de las emociones positivas en equipos de trabajo. *Revista latinoamericana de psicología positiva*, 7-17. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/123113/2014._Bustamante_et_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EAM. (14 de diciembre de 2022). *Diferencias entre productividad de fabricación y eficiencia*. EAM: <https://eammosca.com/blog/diferencias-entre-productividad-y-eficiencia-de-fabricacion/?lang=es>
- Zendesk. (1 de octubre de 2023). *9 tipos de indicadores de desempeño y medición de la productividad*. Zendesk: <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-indicadores-desempeno/>
- Rojas, M., Jimes, L., & Valencia, M. (3 de octubre de 2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista espacios: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Sularán, D. (2009). Medición de actitudes. *Revista de Psicología*. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39886844/escalas-de-actitudes-libre.pdf?1447209255=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEscalas_de_Actitudes_1.pdf&Expires=1717803042&Signature=ZXzh01G3zSsf4buuPPev-VGO2BxObynngLkRxzkty9YcgCy5oTaa6X0PMVW



Llamas, J., & Ludeña, J. (11 de diciembre de 2022). *Beneficios adicionales.*

Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/beneficios-adicionales.html>

Personio. (s.f.). *Incentivos laborales: ¿Qué son y cómo pueden beneficiar a tu empresa?*

. <https://www.personio.es/glosario/incentivos-laborales/>

Madeon. (12 de marzo de 2013). *Satisfacción laboral y productividad.* Madeon:

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: SALARIO EMOCIONAL Y EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE JULIACA, AÑO 2024

ENFOQUE: Cuantitativo. **MÉTODO:** Deductivo. **TIPO:** Aplicativo. **NIVEL:** Correlacional. **DISEÑO:** No Experimental - transversal. **POBLACIÓN:** finita. **MUESTRA:** 109. **TÉCNICA:** Encuesta. **INSTRUMENTO:** Cuestionario con escala de Likert.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	V. Independiente	Oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación. ➤ Feedback. ➤ Promociones y línea de carrera. ➤ Coaching.
¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?	Existe una relación significativa entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.	Determinar la relación existente entre el salario emocional y la eficiencia laboral en los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.	Salario emocional (Figueroa, 2018)	Balance de vida	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Horarios flexibles. ➤ Beneficios adicionales. ➤ Integración de la familia. ➤ Actividades recreativas de Integración.
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos		Bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeto. ➤ Retos profesionales. ➤ Participación. ➤ Niveles de autonomía. ➤ Reconocimiento.
¿Cuál es la relación que existe entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?	Existe una relación significativa entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.	Determinar la relación existente entre las oportunidades de desarrollo y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.			
¿Cuál es la relación que existe entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?	Existe una relación significativa entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.	Determinar la relación existente entre el balance de vida y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.	V. Dependiente	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso y empatía. ➤ Efectividad y productividad.
¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio	Existe una relación significativa entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio	Determinar la relación existente entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores del servicio	Eficiencia laboral (Zúñiga, 2021)	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desempeño y perspectiva. ➤ Eficiencia. ➤ Actitudes.



trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024?	nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incentivos y condiciones de trabajo. ➤ Estado de ánimo y expectativas. ➤ Remuneraciones.
---	---	------------	--

Nota. La variable 1 ha sido definida y operacionalizada según Figueroa (2018), mientras que la variable 2 se ha establecido con base en Zúñiga (2021).



INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE EL SALARIO EMOCIONAL Y LA EFICIENCIA LABORAL

El cuestionario de autoría de (Figuroa , 2019) y (Zuñiga, 2021). Posee el propósito principal de establecer la correlación existente en el salario emocional y la eficiencia laboral en trabajadores del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024. Este cuestionario es anónimo y la información recopilada se utilizará únicamente con fines académicos y se mantendrá estrictamente confidencial.

I. Instrucciones

Marque una "X" en la siguiente tabla y observe la escala de calificación que se muestra en la parte superior derecha de la tabla. Los criterios de evaluación son los siguientes:

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA
Siempre	5
Frecuentemente	4
Algunas veces	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

Carrera donde labora:			
Nivel de instrucción:	Técnico () Superior ()	Modalidad de trabajo:	Tiempo parcial () Tiempo completo ()

SALARIO EMOCIONAL					
DIMENSIÓN: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	1	2	3	4	5
1. ¿Recibe capacitaciones por parte de la institución?					
2. ¿Por parte de tu jefe recibes orientación para superar tus brechas de crecimiento profesional?					
3. ¿Sigues una línea de carrera facilitada dentro de la institución?					
4. ¿En lo personal y profesional la institución está pendiente en maximizar su desempeño?					
DIMENSIÓN: BALANCE DE VIDA					
5. ¿Empleas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo, de acuerdo de tus labores?					
6. ¿Recibes beneficios añadidos como seguros, ayudas a la educación de sus hijos, movilidad, alimentación, planes de jubilación, etc., por parte de la institución?					



7. ¿Promueve actividades la institución donde puedas constituir a tu familia?					
8. ¿Promueve la institución actividades entretenidas de socialización?					
DIMENSIÓN: BIENESTAR EMOCIONAL					
9. ¿Se vive un ambiente de respeto entre tu persona, colegas y jefes en tu entorno laboral?					
10. ¿Te proponen retos profesionales en la institución?					
11. ¿Recurras a actividades y/o reuniones activamente coordinado la institución?					
12. ¿Tienes autonomía laboral?					
13. ¿Un trabajo viene hecho por ti es reconocido por la institución?					
EFICIENCIA LABORAL					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL					
14. ¿La institución cuenta con ambientes de trabajo adecuados?					
15. ¿Está a gusto con el horario laboral propuesto por la institución?					
16. ¿Percibe oportunamente la retribución económica por sus haberes?					
17. ¿La institución planifica oportunamente sus vacaciones?					
18. ¿Las sugerencias son bien recibidas por parte de su jefe sobre la labor que desempeña?					
19. ¿Las relaciones laborales entre el personal administrativo son aceptables?					
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO					
20. ¿Para mejorar las buenas relaciones laborales y personales el gerente impulsa sugerencias y alternativas en la institución?					
21. ¿realiza reuniones laborales con los integrantes de su grupo de trabajo en la institución?					
22. ¿Se relaciona el puesto laboral que preside con su formación profesional, permitiéndole un mayor enfoque en los propósitos de la institución?					
23. ¿Para conseguir los objetivos institucionales la entidad promueve el trabajo en equipo?					
24. ¿Considera tener la capacidad de trabajar en equipo en la institución?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
25. ¿La retribución económica que recibe le ayuda a incrementar su calidad de vida?					
26. ¿Se promueve una política de ascenso y promoción en la institución para retribuir el desempeño del personal?					
27. ¿Está satisfecho con la asignación de responsabilidades y actividades en la institución?					
28. ¿Se siente aceptado por sus colegas, compañeros de trabajo, gerente y personal administrativo de la institución?					
29. ¿Percibe calor humano dentro de la institución que propicia un buen nivel afectivo en el personal de la institución?					



MATRIZ DE DATOS

SALARIO EMOCIONAL												
DIMENSIÓN: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO				DIMENSIÓN: BALANCE DE VIDA				DIMENSIÓN: BIENESTAR EMOCIONAL				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
3	4	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	2
4	5	5	5	5	3	1	3	5	4	5	5	4
4	3	1	3	4	1	2	2	5	3	3	4	4
3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4
2	3	3	3	1	3	3	3	4	2	4	4	3
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	5	1	2	3	4	3	3	5	3
3	4	1	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3
3	3	1	2	4	2	2	3	5	3	2	5	2
4	5	2	3	1	1	1	2	4	5	5	4	1
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	3	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	4	2
2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3
5	3	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3
3	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4



2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2	2	2	2	3	3	1	2	4	4	4	4	3
3	4	2	4	1	5	3	3	5	4	5	5	4
5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	2	3	3	2	3	1	2	5	4	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1
3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
1	1	5	2	2	1	2	2	5	4	5	5	1
2	2	1	3	1	2	1	2	5	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2
4	2	1	3	4	5	5	3	5	3	5	2	4
2	3	1	4	5	4	2	2	5	3	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	4	3	5	4	5	5	3	4	2	4
3	1	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
3	2	2	5	1	5	4	4	1	4	4	1	2
4	3	1	5	2	5	3	4	5	5	5	4	3
3	4	3	3	2	5	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4
3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	3
3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	3	2	3

EFICIENCIA LABORAL		
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN



P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5
4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	2	1	4	4	3
5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4
4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3
4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	1	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	3	1	4	5	5
5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4
4	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4
4	4	5	4	3	4	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5



5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
3	5	5	1	3	4	3	3	3	3	5	2	2	5	4	3
3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	5	4	3	1	1	2	2	1	5	2	1	1	2	3
4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	1	2	1	1	5	2	5	3	1	4	2	3
3	4	5	1	2	3	3	2	4	4	5	2	1	4	5	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
5	5	5	1	2	5	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5
5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	2	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4
3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4
4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4
4	4	5	5	2	3	3	2	2	3	5	5	1	4	1	2
4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
5	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE Administración y Negocios Internacionales.

TÍTULO DE TESIS: Salario emocional y eficiencia laboral de los trabajadores en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024

- I. REFERENCIAS
- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 - PROFESIÓN : Licenciado en Administración
 - CARGO ACTUAL: Director de EPB - UANCV
 - GRADO ACADÉMICO: Doctor en Educación

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALIDACIÓN				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca, 4 de abril del 2024

Firma del experto
 DNI/Nº: 62434241
 N° celular: 993-412768



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 20 de Setiembre del 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Johana Leshlly Figueroa Mamani

Dirección: Jr. Aymaraes Urb. Resid. Collasuyo Mz. G Lt. 17

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70813010

Teléfono: 913569987 email: leshllyfigueroa@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Negocios Internacionales

Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Asesor: Dr. Sc. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: Salario emocional y eficiencia laboral de los trabajadores en el servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial de la ciudad de Juliaca, año 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Salario emocional, eficiencia laboral, clima laboral, bienestar emocional

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311- UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

20 de Setiembre del 2024

Fecha