



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO
LABORAL EN LA EMPRESA LAMRO & HV
CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. EN LIMA,
2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Gabriela Maria Atahulluco Bellota

Asesor:

Mg. Rossmery Albarran Taype
<https://orcid.org/0000-0002-5189-8522>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	RICHARD ALEJANDRO AGUIRRE CAMARENA
	Nombre y Apellidos

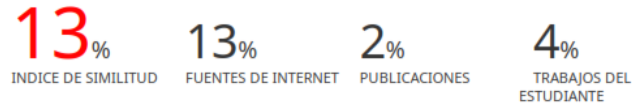
Jurado 2	CRISTIAN JOEL MARTINEZ AGAMA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA LAMRO & HV CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. EN LIMA, 2023"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.portafolio.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.revista.ingenieria.uady.mx Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A Dios por permitirme culminar con mi carrera profesional, darme buena salud
y fortaleza en cada momento.

A mis padres, por su apoyo y consejos para hacer de mí una mejor persona, me enseñaron que todo es posible si uno tiene la voluntad de hacerlo. A mis abuelos por sus enseñanzas y experiencias, me permitieron ser de guía para la toma de decisiones en mi vida personal y profesional.

Dedico mi tesis a mí misma por mi perseverante para alcanzar mis objetivos profesionales y resiliencia ante las situaciones difíciles.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, quienes me dieron la posibilidad de tener una carrera profesional.

Gracias por todas las oportunidades que han brindaron para crecer personal y profesionalmente.

Agradezco a todos mis profesores que fueron piezas claves para el desarrollo y culminación de mi carrera. A mi asesora Mg. Rossmery Albarran Taype quien me guío para culminar este proyecto.

Gracias a todos aquellos que impulsaron mi crecimiento profesionalmente a través de sus experiencias, enseñanzas y consejos.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO	6
INDICE DE TABLA	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	28
1.2.1. Problema general.....	28
1.2.2. Problemas específicos.....	29
1.3. Objetivos	29
1.3.1. Objetivo general	29
1.3.2. Objetivos específicos.....	29
1.4. Hipótesis	30
1.4.1. Hipótesis general.....	30
1.4.2. Hipótesis específicas	30
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	32
2.1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación.....	32

2.2.	Población, muestra y muestreo	33
2.3.	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	34
2.5.	Aspectos éticos	37
CAPÍTULO III: RESULTADOS		39
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		46
Referencias		58
ANEXOS		64
1.1	Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización:	65
2.1	Anexo N° 2: Matriz de Consistencia:	66
3.1	Anexo N° 3 de Validación de Instrumento	68
4.1	Anexo N° 4: Validación de Instrumento por Juicio de experto	71

INDICE DE TABLA

<i>Tabla 1.Operacionalización de variables</i>	34
<i>Tabla 2.Validación de instrumento por juicio de expertos.....</i>	35
<i>Tabla 3.Fiabilidad del instrumento.....</i>	36
<i>Tabla 4.Prueba de Normalidad de Shapiro Wills de la variable Salario Emocional</i>	39
<i>Tabla 5.Prueba de Normalidad de Shapiro Wills de la variable Rendimiento Laboral</i>	40
<i>Tabla 6.Correlaciones entre Salario Emocional y Rendimiento Laboral.....</i>	41
<i>Tabla 7.Correlación entre Oportunidades de Desarrollo y Rendimiento Laboral</i>	41
<i>Tabla 8.Correlación entre Balance de Vida y Rendimiento Laboral.....</i>	42
<i>Tabla 9.Correlación entre Bienestar Psicológico y Rendimiento Laboral</i>	43
<i>Tabla 10.Correlación entre Entorno Laboral y Rendimiento Laboral.....</i>	44
<i>Tabla 11.Correlación entre Cultura Laboral y Rendimiento Laboral.....</i>	45

RESUMEN

El tema de esta tesis es “Salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L.”

Se observó que actualmente en el rubro empresarial se está realizando la aplicación de estrategias relacionadas a la mejora de la satisfacción de los empleados, sino que también tiene un impacto positivo en la retención de talento. Por tanto, el objetivo general fue: Determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa estudiada. Para el análisis del salario emocional se contemplan las siguientes dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral y cultura laboral. En cuanto al rendimiento laboral, se contemplan las siguientes dimensiones: eficiencia y eficacia.

El diseño metodológico que se utilizó fue cuantitativo, aplicado, diseño no experimental-transversal y correlacional. Se diseñó y utilizó dos instrumentos, uno para medir el salario emocional y otro para el rendimiento laboral los cuales fueron validados mediante juicio de expertos, se administró a través de la encuesta de 34 ítems. La población estuvo conformada por todos los colaboradores (40) que laboran en esta empresa constructora.

En ese sentido, los resultados mostraron, un Spearman de 0,332 que refleja la correlación entre las variables salario emocional y rendimiento laboral, con una sig. bilateral ($0.03 < 0.05$), por tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula. Se concluye que existe relación significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L.

Palabras clave: salario emocional, satisfacción laboral, rendimiento laboral, clima organizacional.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Durante los últimos años, antes y posterior a la pandemia acontecido en el 2020, se observaron cambios de suma importancia en la economía y organizaciones a nivel mundial, que generó un impacto en el mercado laboral donde los empleados pasaron a convertirse en ejes del adecuado funcionamiento y elementos indispensables para afrontar los cambios y toma de decisiones de las organizaciones según la coyuntura, ello reflejó el cambio en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones, donde ya no sólo se centra en la gestión retributiva, sino también en la no económica, conocida como salario emocional con el objetivo de retener y fidelizar a los empleados, el cual viene siendo un desafío en la actualidad, motivo por el cual muchas empresas buscan adoptar esta nueva tendencia. En línea con lo mencionado anteriormente, el área de Recursos Humanos se vio en la necesidad de diseñar estrategias destinadas a que sus empleados estén comprometidos, satisfechos y motivados con su trabajo. Esto constituye una de sus prioridades como gestores de personas dado que la importancia de la satisfacción laboral reside en que un colaborador satisfecho tiene más probabilidades de presentarse a trabajar, ayudar a los demás, tener mayores niveles de desempeño, ir más allá de las expectativas y permanecer en la organización (Robbins & Coulter, 2018).

La compensación retributiva enfocada en mantener motivado al personal a desarrollado un sistema de compensación cambiante en los últimos años, ya que hoy en día se puede incluir compensación no monetaria, el cual se complementa con la compensación monetaria ya establecida, como se viene considerando en ciertas organizaciones en el onboarding se le entregue un kit de bienvenida, modalidad de trabajo remoto o híbrido, a su vez otras políticas como en verano algunas organizaciones suelen establecer un horario de verano, o días libre por cumpleaños, espacios de entretenimiento en las oficinas,

culminación de estudios (títulos o maestría), descuentos para estudios superiores a los cuales pueden acceder la familia del trabajador, descuentos o vales de consumo en cines, agencias de viajes, gimnasios, supermercados entre otros a estos ejemplos comentados se le considera hoy en día parte de beneficios enfocados en el salario emocional del trabajador que busca un equilibrio entre la vida laboral y personal. (Robbins & Coulter, 2018).

En el contexto internacional las compañías, entorno al salario emocional y rendimiento laboral se ha convertido en una preocupación creciente en todo el mundo, ya que ha demandado mayores desafíos organizacionales para los gestores de los diferentes sectores (Espinoza & Toscano, 2020), el problema ha radicado en la falta de reconocimiento y valoración de las recompensas emocionales por parte de las empresas hacia sus empleados, aunque el salario monetario se encontraba en niveles competitivos, se ha observado una insatisfacción generalizada entre los colaboradores debido a la carencia de incentivos no monetarios y retribuciones de corte emocional (Poveda *et al.*, 2017). En los sectores empresariales la ausencia de un ambiente laboral positivo, de oportunidades de desarrollo y la limitada participación en la toma de decisiones han provocado un bajo rendimiento laboral, es decir, las causales responden a falta de conocimiento y conciencia por parte de la gerencia sobre el valor del salario emocional en la motivación y rendimiento de los empleados (Charria *et al.*, 2022).

Deloitte, en su reporte Global Human Capital Trends (2019), refleja las principales tendencias del capital humano reflejando cifras impactantes. Los resultados de una encuesta realizada a 9,453 colaboradores alrededor del mundo pertenecientes a diversas industrias y posiciones laborales, indican que sólo el 49% de los encuestados creían que los trabajadores de sus organizaciones estaban satisfechos o muy satisfechos con el diseño de su trabajo, el 42% pensaba que los trabajadores estaban satisfechos o muy satisfechos con las prácticas de trabajo cotidianas y sólo el 38% dijo que estaban satisfechos o muy satisfechos con las

herramientas y la tecnología proporcionadas en el trabajo. Una cifra aún más preocupante señala que el 85% de los trabajadores a nivel mundial no están comprometidos o satisfechos con su trabajo actual.

Según la Encuesta Global de Bienestar 2022-2023 de Aon en Colombia, se resalta que el 97% de las organizaciones participantes en el país, tienen iniciativas de bienestar dentro de su estructura de capital humano, siendo el porcentaje más alto de Latinoamérica (89%). De hecho, entre las evidencias el 83% de las empresas en todo el mundo tiene hoy una estrategia de bienestar, lo que representa un aumento de más del 25% desde 2020, entre las tres principales problemáticas relacionadas con el bienestar de los empleados se resumieron en salud mental y emocional (71% de las respuestas), agotamiento o languidez (54%) y apoyo al trabajo virtual o híbrido (41%). Desde una perspectiva global, esta encuesta hace referencia que el bienestar de los empleados viene tomando importancia para las organizaciones, a pesar de las condiciones volátiles actuales que atraviesa, según lo comentado anteriormente se refleja que la retribución no monetaria está teniendo mayor importancia en el campo laboral con la finalidad de retener los talentos y la satisfacción de sus necesidades.

A nivel nacional, la situación parece no cambiar mucho. Un estudio realizado por Ipsos Group S. A (2017) señala que el Perú tuvo una de las tasas más elevadas de rotación laboral, obteniendo un 18% a diferencia del 5% a 10% alcanzado para los países que conforman Latinoamérica. Esta alta tasa de rotación genera a su vez sobrecostos para las compañías en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de los nuevos empleados. Asimismo, precisa que, si bien los colaboradores valoran el sueldo como un factor relevante para la evaluación de una oferta laboral, no son los únicos aspectos que toman en cuenta para un cambio laboral, evalúan los siguientes aspectos: puesto o cargo a asumir, línea de carrera, ambiente laboral y flexibilidad de horario, por lo que el trabajo

es un espacio al que los trabajadores le dedican gran parte de su día, es importante que las empresas adapten o implementen una estrategia de compensación para lograr el bienestar y la retención del trabajador.

Las constructoras manejan una modalidad de trabajo de una forma diferente a otras empresas referente a la gestión de Recursos Humanos, debido a ciertas características que las hacen peculiares, como son: emplear trabajadores con muchos tipos de habilidades y especialidades; emplear a los trabajadores en una obra por un tiempo relativamente breve; y como consecuencia de lo anterior, que éstos deban desplazarse en forma continua por diferentes centros de trabajos (rotativo). Las características anteriores hacen que sea importante que las constructoras revaloren y estimulen el desarrollo de las personas, para lograr una gestión que propicie mejoras en su productividad y competitividad (Solís, R.; 2021).

En el rubro construcción la forma más simple y tradicional como se ha venido trabajando a lo largo de los últimos años referente a la gestión del área de Recursos Humanos, corresponde a la administración de la nómina, la cual consiste en la asignación de las tareas y al concluir la semana pagar las remuneraciones que correspondan, sin involucrarse mucho en las necesidades y disposición emocional de los trabajadores. (Solís, R.; 2021).

En el Perú las empresas del rubro de construcción carecen de un enfoque estratégico para abordar el tema del salario emocional y su impacto en el rendimiento laboral. Debido a que, en su política de trabajo priorizan el aspecto económico por sobre el bienestar emocional y posee un concepto de que este tipo de salario no es una necesidad prioritaria (Candela *et al.*, 2018). No obstante, olvidan que el salario emocional juega un papel significativo en el éxito de organizaciones, ya que este fenómeno ha sido objeto de diversos estudios, lo que ha llevado a algunas empresas líderes a adoptar políticas y prácticas para mejorar el ambiente

laboral y ofrecer una serie de incentivos emocionales a sus empleados (Villar, 2017). Asimismo, se ha notado una creciente preocupación por el bienestar de los trabajadores y la necesidad de implementar estrategias para fortalecer el salario emocional como una herramienta para mejorar el rendimiento laboral y la productividad, claramente un efecto sobresaliente ha sido la disminución en la motivación y compromiso de los empleados, que afectado negativamente la productividad laboral (Giraldo, 2018).

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. de Lima, 2023, la unidad de estudio es la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L., la cual se encarga de realizar proyectos para el rubro construcción el cual brinda el servicio de instalaciones sanitarias y sistema contra incendio. Asimismo, la visión se centra en ser líderes en el sector de la construcción, reconocidos por la excelencia en la ejecución de proyectos, innovación tecnológica y compromiso con la responsabilidad social.

Se ha observado que en la empresa se priman los resultados y avance de proyectos, pero no se da una valoración de los esfuerzos por el cumplimiento de metas y donde la ausencia de incentivos no monetarios y retribuciones emocionales que motiven a los trabajadores y fomenten su compromiso con esta. Como efecto, el rendimiento laboral, el clima laboral, la escasa participación en la toma de decisiones y la limitada posibilidad de desarrollo profesional contribuyen a una sensación de desmotivación entre los empleados. A partir de los resultados del estudio se comunicarán a los líderes de la organización para que puedan tomar decisiones informadas y estratégicas que beneficien a los empleados y a la empresa en general.

En esta parte de la investigación abordaremos los antecedentes nacionales e internacionales relacionados al tema de investigación, en ese sentido tenemos la investigación realizada en la ciudad de Lima Metropolitana; Dávila *et al.* (2022) en el artículo

“incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana”; el objetivo fue determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional en una empresa peruana, la muestra fueron 92 colaboradores, el estudio fue aplicado de diseño no experimental de nivel correlacional-descriptiva. Los resultados revelaron que, se ha corroborado la presencia de una fuerte y constante relación positiva entre los incentivos laborales (financieros y no financieros pueden ayudar a las empresas a mantener a sus empleados comprometidos y satisfechos) y el rendimiento global de las empresas. Esto se evidencia mediante un coeficiente de $r=0.820$, junto con un valor de significancia de $\text{sig.}=0.000$, que es menor que 0.01 . Concluyeron que, hay una relación entre las variables estudiadas incentivos laborales y desempeño organizacional, lo cual indica que, cuanto mayor sea el estímulo en el entorno de trabajo, más positivo será el rendimiento general de la organización.

En el departamento de La Libertad; Rodríguez (2022) en su investigación “Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chicama”; el objetivo fue establecer la relación entre el salario emocional y el desempeño del trabajador, la muestra fueron 37 empleados públicos, el estudio fue de diseño no experimental correlacional. Los resultados revelaron que, hay una relación muy fuerte y positiva entre el salario emocional y el desempeño de trabajo por parte de los servidores en la institución. Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo un valor (de 0.830), lo que sugiere existe en términos estadísticos una asociación alta. Además, se observó que el 11% de los colaboradores considera que el nivel de salario emocional es bajo, mientras que el 59% lo considera de nivel medio y el 30% restante lo considera alto. Concluyeron que, existe fuerte conexión entre el salario emocional y el nivel de desempeño de los empleados con esta municipalidad. Esta fue calculada usando la prueba no paramétrica de Spearman.

Comprobándose que esta conexión es significativa estadísticamente, corroborándose esta relación en la práctica.

En el departamento de Piura; Jaramillo (2020) en su investigación “La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo”; planteó como objetivo: Evaluar cómo la cultura corporativa afecta la eficiencia en el trabajo institucional. En cuanto a la metodología se utilizó un diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional, la muestra censal fue de 160 trabajadores. Los resultados mostraron que, la cultura organizacional obtuvo una calificación del 43,8% en un nivel considerado como regular, de manera similar, la productividad laboral también fue calificada en un nivel regular, alcanzando un 50,0%. Esto indica una correlación altamente significativa, como se refleja en el coeficiente de Spearman ($Rho = 0,978^{**}$) y un valor de significancia bilateral de 0,000, lo que sugiere una fuerte relación entre estos dos aspectos. Se concluyó que, existe una serie de deficiencias en la gestión organizacional que afectan la eficiencia y eficacia de los empleados en sus labores diarias.

En el departamento de San Martín, Tochón (2020) en su investigación sobre la “Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de una municipalidad provincial”, se realizó un estudio básico, de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Los resultados indicaron que, el nivel de cultura organizacional se sitúa en un rango medio, alcanzando el 76%. En lo que respecta al desempeño laboral, se encuentra en un nivel medio, con un 65%. La conducta laboral y la competencia técnico-profesional se sitúan en el 57% y el 68%, respectivamente, mientras que la productividad se presenta en un nivel alto con un 65%. Concluyó que, la cultura organizacional se relaciona de manera intermedia con el desempeño laboral. Esto se respalda con un coeficiente α de Cronbach de 0.000 y una correlación de (0.613), lo que confirma la aceptación de la hipótesis. Es importante que la organización considere fortalecer estos aspectos de su cultura

organizacional para mejorar aún más el desempeño de sus empleados y la productividad en general.

En la provincia de Huaura, distrito de Huacho, Bazalar (2019) en el artículo sobre “La cultura organizacional y el rendimiento laboral del personal de la entidad financiera mi banco - sede Huacho”; tuvo como objetivo determinar cómo la cultura corporativa afecta el desempeño de los empleados en la institución financiera, el estudio tuvo un método deductivo e inductivo de diseño descriptivo correlacional. Los resultados indicaron que, los Valores, Capacitación, Políticas y Normatividad muestran niveles buenos y regulares, mientras que los indicadores vinculados a la Calidad de Servicio, Eficiencia, Eficacia y Productividad muestran niveles elevados, con valores del 48,0%, 52,0%, 48,0% y 52,0%, respectivamente. Además, las pruebas de hipótesis realizadas para cada análisis indicaron ser inferiores al umbral de sig. de (0,05 Pearson), confirmando así las hipótesis planteadas. Concluyó que, la cultura organizacional efectivamente tiene un impacto en el desempeño laboral de los empleados de una entidad financiera, esto se respalda con las opiniones expresadas por el personal que trabaja en la empresa, ya que participan activamente en las distintas actividades que se llevan a cabo.

En este apartado se presenta los antecedentes internacionales, que brindaron una aproximación sobre el tema, en el país de Colombia; Torres y Gutiérrez (2023) en el artículo “las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio”; utilizo un método cuantitativo, aplicada, no experimental y correlacional, los hallazgos revelaron que, tanto el salario en dinero como el salario basado en aspectos emocionales siguen un patrón similar: cuando el salario en dinero es más alto, el salario emocional tiende a ser más bajo. Esto podría sugerir que los empleadores procuran mejorar la calidad de vida y bienestar de los empleados que ganan menos, con el objetivo de motivarlos y fortalecer su compromiso laboral. En esencia, busca equilibrar las compensaciones de diferentes formas para mantener

a los empleados comprometidos y satisfechos, incluso si no se les paga el salario más alto. Concluyeron que, los colaboradores en este sector tienen un salario promedio que tiende a ser más bajo en comparación con otras industrias. Esto se debe a que muchas de las empresas son pequeñas y medianas. Además, varios factores influyen: la educación, edad, experiencia y posición del colaborador, a medida que estos aumentan, el sueldo también tiende a aumentar.

En el país de Ecuador; Cordero *et al.* (2022) en el artículo “cultura organizacional y salario emocional”, utilizo una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo, correlacional no experimental, los resultados revelaron que, existe una relación en promover el bienestar y la satisfacción de su personal. Para lograr esto, planea mejorar sus enfoques de motivación mediante la introducción del concepto de salario emocional. Este enfoque ha contribuido de forma significativa a la felicidad de los colaboradores, la salud, reducir los niveles de estrés, fomentar relaciones interpersonales más saludables. Concluyeron que, la dinámica laboral y bienestar psicológico ejercen una influencia muy significativa en la formación de la cultura organizacional. Esto debido a que, la armonía entre la vida laboral y personal posee un impacto de grado moderado en la cultura organizacional. En contraste, el entorno de trabajo y las oportunidades de crecimiento tienen un efecto de baja relevancia en la cultura organizacional. Esto resalta la importancia de implementar mejoras para aumentar el compromiso de colaboradores y fortalecer la cultura organizacional.

En el país de México; Espinoza y Toscano (2020) en el artículo “salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral”; la metodología utilizada ha sido descriptiva analítica. Los resultados revelaron que al finalizar la educación profesional y entrar en el ámbito laboral, al encontrar empleo por elección o por circunstancias oportunas, el trabajo se lleva a cabo a cambio de un salario. No obstante, las recientes fases de declive económico han generado inquietudes en las empresas, lo que las ha llevado a

adoptar una postura más cautelosa en la gestión de sus recursos. Concluyeron que, la implementación del salario emocional en las empresas es visto como un componente significativo para elevar la eficacia y la productividad. Esto ha representado que ambas se relacionan en la práctica. Los factores como la satisfacción y la motivación experimentan una mejora positiva. Aunque un empleado tenga un trabajo que sea estable y bien pagado, aun así, buscará un entorno donde pueda equilibrar el salario con otros tipos de ventajas, siendo esencial que se busque el fortalecimiento de este tipo de salario.

En el país de Ecuador; Muñoz y Robles (2019) en el artículo “salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público”; tuvo como objetivo analizar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería, el estudio tuvo un método de carácter descriptivo-explicativo y correlacional, la muestra se conformó por 163 colaboradores. Los resultados indicaron que, un 52.15% de los individuos examinados experimentan niveles elevados de irritabilidad en su entorno familiar como consecuencia del estrés relacionado con su trabajo, lo que a su vez los lleva a enfrentar problemas familiares debido a la abrumadora presión laboral. Concluyó que, los niveles de estrés tienen un impacto negativo en las relaciones familiares de las personas evaluadas. Esto se debe principalmente a la insatisfacción relacionada con los cambios en los horarios de trabajo y la carga laboral, factores que contribuyen al deterioro de las relaciones interpersonales en el ámbito familiar.

En el país de Colombia; Gil *et al.* (2019) en el artículo “Desarrollo de un modelo de salario emocional: un caso de aplicación”; la metodología aplicada corresponde a enfoque cuantitativo de diseño explicativo transversal y no experimental, en los resultados mostraron que, los empleadores creen que la satisfacción de un trabajador está directamente relacionada con el salario que le ofrecen, por lo que no consideran necesario introducir una estrategia de "salario emocional" en su política organizacional. Argumentan que carecen de pruebas

concretas para demostrar una conexión empírica entre las emociones de los empleados y un aumento salarial destinado a mejorar la productividad. Concluyeron que, un enfoque de salario emocional personalizado para las empresas permite evaluar el rendimiento de la empresa en términos de productividad. En general, se considera que una empresa saludable apoya a sus empleados en la consecución de un equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar a fin de obtener de ellos un buen rendimiento laboral.

En esta parte de la investigación continuaremos con el desarrollo del marco teórico de las variables salario emocional y rendimiento laboral, comenzaremos:

Teoría de la compensación de J. Stacy Adams

La teoría de la compensación se centra en el análisis de cómo las personas perciben la equidad o justicia en las relaciones laborales, especialmente en el contexto de la recompensa y el esfuerzo. Según esta teoría, los individuos comparan sus esfuerzos y recompensas con la relación de otras personas en situaciones similares. La teoría sostiene que las personas buscan un equilibrio entre lo que ponen en el trabajo (esfuerzo, tiempo, habilidades) y lo que reciben a cambio (salario, reconocimiento, beneficios). Cuando perciben una equidad entre su aporte y sus recompensas en comparación con otros, se sienten satisfechos y motivados para continuar con su trabajo de manera positiva (Merchán & Vera, 2022). En esa línea, esta se destaca que proporcionar estas recompensas intangibles a los empleados puede tener un impacto positivo en su motivación, satisfacción y compromiso organizacional. Se argumenta que un salario emocional adecuado puede contribuir a aumentar la productividad, reducir la rotación de personal y mejorar el clima laboral. Asimismo, ha ganado reconocimiento en el ámbito de la gestión de recursos humanos y ha llevado a que muchas empresas adopten estrategias para mejorar la experiencia laboral y ofrecer un entorno de trabajo enriquecedor que vaya más allá de un salario (Madero, 2019).

Salario emocional

El salario emocional es una forma de compensación no monetaria que se refiere a las satisfacciones, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral (Rubio et al., 2020). Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade, 2018). Desde diferentes enfoques, el salario emocional puede considerarse como una estrategia de retención y motivación del talento humano en una organización (Hurtado & Taquez, 2021). Desde la perspectiva del empleado, es una manera de sentirse valorado, involucrado y satisfecho en su trabajo, este tipo de salario es una forma de recompensa no financiera que una empresa brinda a sus empleados (Hurtado, 2013). Se basa en la satisfacción de las necesidades y expectativas personales de los empleados, y puede incluir aspectos que no están directamente anexas con el salario económico; siendo importante su análisis por el impacto significativo en la productividad (Torres & Muñoz, 2021).

Importancia del salario emocional

El salario emocional es trascendental en una organización por varias razones, uno de los puntos sobresalientes es la retención de talento, debido a que ofrecer un salario emocional atractivo contribuye a la retención de profesionales talentosos, ello responde a que los colaboradores que se sienten valorados y satisfechos en su lugar de trabajo son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo, lo que reduce la rotación de personal y los costos asociados (Quintero & Betancur, 2018). Además, ese sustancial para la atracción de talento, debido a que un salario emocional sólido y bien comunicado puede atraer a nuevos talentos, los candidatos que perciben que la organización se preocupa por el bienestar y el desarrollo de su equipo de trabajo son más propensos a considerarla como un

lugar atractivo para trabajar (Rodríguez, 2020). En conjunto, el salario emocional es vital para construir una fuerza laboral comprometida, satisfecha y motivada, lo que a su vez impacta positivamente en la productividad, la retención de talento y el éxito general de la organización, ya que facilita estabilidad operativa (Riquelme, 2023).

Factores del salario emocional

El salario emocional se refiere a las recompensas no financieras que los empleados reciben en el entorno laboral y que contribuyen a su satisfacción, compromiso y bienestar emocional, dichos factores no se traducen en una compensación monetaria directa, pero tienen un impacto significativo en la motivación y la satisfacción de los empleados, este abarca una variedad de factores no monetarios que influyen en la satisfacción, el compromiso y el bienestar emocional de los empleados (Salvador *et al.*, 2021). Por tanto, al considerar y cultivar estos factores en el entorno laboral, las organizaciones pueden mejorar la retención de talento, la productividad y la satisfacción de sus empleados (Quintero & Betancur, 2021). En esa línea, el salario emocional es un elemento muy trascendental y relevante para mantener el bienestar y satisfacción de los empleados en una organización, ya que al analizar y promover el salario emocional puede llevar a un mayor compromiso, calidad y productividad, lo que se traduce en un ambiente laboral más saludable y una mayor retención del talento humano (Jiménez *et al.*, 2020).

Dimensiones de Salario emocional

Oportunidades de desarrollo

Hace referencia a las posibilidades que los empleados tienen para crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización. Incluye la existencia de programas de capacitación, planes de carrera, oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y avanzar en su trayectoria laboral.

Esto implica que la empresa ofrece a sus empleados diversas posibilidades y recursos para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en su carrera laboral (Castillo *et al.*, 2017). Algunas de las formas en las que se pueden brindar estas oportunidades son los programas de capacitación para que los empleados adquieran habilidades técnicas y conocimientos específicos relacionados con su área de trabajo, también planes de carrera para el crecimiento y la progresión profesional de los empleados dentro de la organización (Poveda *et al.*, 2017). Asimismo oportunidades de ascenso para que los empleados puedan avanzar a posiciones de mayor responsabilidad y jerarquía dentro de la empresa (Zepeda-Hurtado *et al.*, 2017).

Balance de vida

El bienestar psicológico en el ámbito organizacional se refiere a la condición en la que los colaboradores experimentan un estado emocional, mental y social positivo en su entorno laboral, implica sentirse emocionalmente equilibrado, capaz de manejar el estrés y las demandas laborales, y tener una sensación general de satisfacción con la vida profesional y personal, lo cual va más allá de la ausencia de trastornos mentales; se trata de experimentar una buena calidad de vida y un sentido de bienestar integral en el contexto del trabajo (Torres *et al.*, 2015). Para lograr esta armonía lo primero que tenemos que tener en claro son nuestras prioridades como planear tus tareas, priorizar tu salud, bienestar y destinar tiempo deliberado a lo que amas, esto implica poder conciliar las labores y demandas del trabajo con las necesidades personales, familiares y de tiempo libre (Rodríguez, 2020). Un buen balance de vida consiste en que los empleados pueden dedicar tiempo y atención tanto a su trabajo como a sus asuntos personales y familiares, lo que contribuye a su bienestar general y su satisfacción con la vida en general (Candela *et al.*, 2018).

Bienestar psicológico

Se refiere a la condición en la que los empleados experimentan un estado emocional, mental y social positivo en su entorno laboral, implica sentirse emocionalmente equilibrado, capaz de manejar el estrés y las demandas laborales, y tener una sensación general de satisfacción con la vida profesional y personal, este va más allá de la ausencia de trastornos mentales; se trata de experimentar una buena calidad de vida y un sentido de bienestar integral en el contexto del trabajo (Suarez *et al.*, 2021). Además, los colaboradores pueden equilibrar sus cargas laborales con sus necesidades personales y familiares, se reducen los niveles de estrés y agotamiento, lo que aumenta su satisfacción y compromiso con el trabajo, lo cual no solo es vital para su salud y felicidad, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento laboral y en el éxito general de una organización (Gay, 2006). Las empresas que promueven y priorizan este bienestar crean un entorno donde los empleados pueden prosperar y contribuir de manera más efectiva al logro de los objetivos organizacionales (Valle & Larzabal, 2022).

Entorno laboral

Esta dimensión abarca aspectos anexos con el ambiente de trabajo y las relaciones con los equipos y compañeros del centro de labores, incluye factores como el ambiente físico, la comunicación interna, el apoyo y la colaboración entre colegas, así como la existencia de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo (Torres *et al.*, 2015). Además los entornos laborales son los tipos de ambiente que se generan en las empresas según la forma de organización, la familiaridad y la colaboración de los colaboradores, entre los principales entornos laborales sobresalen el autoritario se caracteriza por una estructura jerárquica rígida donde la dirección no confía en los empleados y toma las decisiones sin consultarlos también está el paternalista que se da en empresas con áreas diferenciadas y una

estructura jerárquica estricta donde la dirección trata de proteger y controlar a los empleados, pero sin darles autonomía ni responsabilidad y por último el participativo donde se fomenta la colaboración y la implicación de los colaboradores en la gestión de la organización (Sánchez & García, 2017).

Cultura laboral

La cultura laboral, refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización, siendo la personalidad única de una empresa, y está compuesta por las actitudes y enfoques que los empleados adoptan hacia su trabajo, sus colegas y la organización en su conjunto, además va influir en cómo se realiza el trabajo, cómo se toman las decisiones y cómo se interactúa en el entorno laboral (Suarez *et al.*, 2021). Esta dimensión se refiere a los valores, creencias y prácticas que caracterizan la forma de trabajar y relacionarse en la organización, una cultura laboral positiva promueve la confianza, trabajo en equipo, el reconocimiento y la estimulación de los colaboradores, lo que favorece a generar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar emocional (Castillo *et al.*, 2017). Es un factor esencial que influye en el comportamiento, la motivación y desempeño de los colaboradores, así como en la identidad y el éxito general de una empresa, herramienta útil para impulsar el crecimiento, la innovación y el logro de objetivos en la empresa (Mena, 2019).

Rendimiento laboral

Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos

organizacionales (Pashanasi *et al.*, 2021). Se define al enfoque cuantitativo como el rendimiento en términos de indicadores numéricos, como la cantidad de trabajo realizado, la producción o metas cumplidas, también como enfoque cualitativo donde se enfoca en la calidad del trabajo realizado, la precisión en las tareas, la satisfacción del cliente y la capacidad de resolver problemas de manera efectiva. Asimismo, el enfoque de competencias donde se valora el rendimiento en función de las habilidades y conocimientos que posee el empleado y cómo los aplica en su trabajo diario y por último el enfoque de comportamiento en el cual se analiza el rendimiento en términos de actitudes en el lugar de trabajo, como la puntualidad, la colaboración con el equipo, la iniciativa y la capacidad de adaptarse (Pilligua & Arteaga, 2019).

El rendimiento laboral es sustancial para el éxito y la sostenibilidad de una organización o empresa por varias razones: Para la eficiencia en el uso de recursos, debido a que, una mayor productividad laboral significa que se está produciendo más con la misma cantidad de recursos, lo que conduce a una utilización más eficiente de los recursos financieros, materiales y recursos humanos. Asimismo, es importante para la reducción de costos, debido a que, un mayor rendimiento puede resultar en una disminución de los costos operativos. Al hacer más con menos, puede reducir gastos en mano de obra, energía, materiales y otros recursos, lo que impacta de forma positiva en los márgenes de beneficio. A ello se suma que optimiza la competitividad, debido a que las organizaciones que son capaces de producir bienes o servicios de alta calidad a un costo competitivo pueden ganar ventaja competitiva en el mercado. Esta contribuye directamente a esta competitividad al permitir que una organización ofrezca precios atractivos sin sacrificar la calidad (Mendieta-Ortega *et al.*, 2020).

El rendimiento en una organización es influenciado por una variedad de factores que interactúan entre sí. Estos factores pueden variar según la industria, el tamaño de la organización y otros contextos específicos. A continuación, se presentan algunos de los factores determinantes como el liderazgo y dirección, debido a que un liderazgo efectivo es fundamental para establecer la visión, la estrategia y la cultura de la organización. Los líderes influyen en la motivación de los empleados, la toma de decisiones y la implementación exitosa de objetivos y metas. También, la cultura, en esta se define los valores, las creencias y las normas que guían el comportamiento de los empleados. Una cultura positiva y coherente puede aumentar la motivación y la colaboración, impulsando así el rendimiento. Además, los recursos humanos, en ella se efectúa la selección, contratación, capacitación y retención de empleados talentosos y comprometidos son esenciales para el éxito. Una buena gestión de esta área contribuye al desempeño individual y colectivo (Gutiérrez *et al.*, 2022).

Dimensiones del rendimiento laboral

Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o de un individuo para lograr la máxima producción o resultado utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero, materiales y esfuerzo. En otras palabras, se trata de hacer más con menos, optimizando los recursos disponibles para obtener el mejor rendimiento posible (Morera-Castro *et al.*, 2019). De igual manera, es vital por la utilización óptima de recursos ya que esta garantiza que los recursos se utilicen de manera efectiva y se reduzcan los desperdicios. Esto se traduce en un uso más inteligente de los recursos financieros, materiales y humanos. Además, es factible para la reducción de costos ya que, al optimizar estos, las organizaciones pueden reducir los costos operativos y aumentar su rentabilidad. Menos desperdicio y uso más eficiente de los recursos contribuyen directamente a una

mejora en los márgenes de beneficio. En el rendimiento laboral es crucial para el éxito de una organización, ya que contribuye a la rentabilidad, la competitividad y la satisfacción del cliente.

Eficacia

La eficacia en el rendimiento de una organización se refiere a la capacidad de dicha organización para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa y con resultados óptimos. Es un indicador clave que mide la capacidad de una organización para producir bienes o servicios de alta calidad, utilizando recursos de manera eficiente y generando resultados que satisfagan las expectativas de los clientes y partes interesadas (Carballo, 2019). En esa línea, hace referencia a la capacidad de dicha organización para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa y con resultados óptimos. Es un índice clave que mide la capacidad de una organización para producir bienes o servicios de alta calidad, utilizando recursos de manera eficiente y generando resultados que satisfagan las expectativas de clientes y partes interesadas (Ramirez *et al.*, 2019). En otras palabras, su medición resulta trascendental para evaluar el rendimiento y el éxito de una organización en términos de su capacidad para alcanzar sus objetivos y producir bienes o servicios de alta calidad de forma eficiente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?

PE2: ¿Existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?

PE3: ¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?

PE4: ¿Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?

PE5: ¿Existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

OE2: Determinar la relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

OE3: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

OE4: Determinar la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

OE5: Determinar la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023

1.4.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

HE2: Existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

HE3: El bienestar psicológico se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

HE4: Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

HE5: Existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo en una investigación que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos para llegar a conclusiones objetivas y generalizables. Es especialmente adecuado para investigaciones que buscan establecer relaciones causales y patrones objetivos, así como para estudios que implican grandes poblaciones y que requieren de resultados numéricos para respaldar sus conclusiones (Hernández *et al.*, 2014). En ese sentido, proporciona un marco estructurado para obtener resultados concretos y responder preguntas de manera clara y precisa sobre el salario emocional y rendimiento laboral

El tipo de investigación aplicada, posee como objetivo resolver problemas prácticos o aplicar los conocimientos obtenidos en la investigación para abordar situaciones del mundo real (Hernández & Mendoza, 2018). En esa línea, la utilización de este tiene una relevancia práctica significativa, ya que su objetivo es mejorar situaciones o resolver problemas en la organización, bajo el análisis de resultados el cual es vital para la toma de decisiones.

El diseño de la investigación es no experimental-transversal, en este se recopilan datos de una muestra en un solo punto en el tiempo. Es decir, los datos son recogidos una sola vez y no se realizan manipulaciones o intervenciones en las variables de estudio (Sánchez, 2019). Los datos son recopilados en un solo momento, la data se obtiene de todos los participantes en un único momento o período de tiempo. Asimismo, existe una ausencia de manipulación, debido a que no se realizan cambios o manipulaciones en las variables estudiadas, por lo que solo se observa y recopila la data sin intervenir en el ambiente o las condiciones.

El nivel utilizado es correlacional, este posee como propósito examinar la relación entre dos o más variables, siendo valioso para examinar las relaciones entre variables y proporcionar información predictiva. A pesar de que, no permite establecer relaciones causales, es una herramienta útil para estudiar fenómenos complejos, analizar datos y explorar posibles asociaciones entre variables sin la necesidad de intervenir en el entorno natural (Sánchez & Reyes, 2021). Por tanto, se buscó relacionar el salario emocional y el rendimiento laboral.

2.2. Población, muestra y muestreo

La población hace referencia al conjunto integro de elementos o individuos que poseen las características que se quieren estudiar (Hernández et al., 2014). En este caso, la población fueron todos los colaboradores (40) de todas las áreas de la empresa Lamro & HV Contratistas Generales S.R.L. Por lo que ha sido sustancial la definición clara de la población y que esté bien delimitada para que los resultados sean aplicables y generalizables.

El muestreo que se aplicó es censal, el cual consiste en el estudio y recopilación de información de cada miembro o elemento de la población en lugar de seleccionar una muestra más pequeña y representativa (Sánchez, 2019). En el caso específico se tuvo una muestra censal de 40 colaboradores lo que permitió una definición clara de las características y proporciones clave del universo poblacional, lo que permitió generalizar los resultados obtenidos, siendo estos válidos y confiables.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, método ampliamente utilizado en la investigación cuantitativa para recopilar datos de una muestra de individuos con el fin de obtener información sobre sus actitudes, comportamientos o conocimiento sobre un tema en específico (Sánchez & Reyes, 2021). En esa línea, esta técnica permitió recoger información de 40 personas vinculadas a la empresa de estudio y al tema abordado, las encuestas se efectuaron de manera presencial previa coordinación y explicación de los objetivos.

Instrumento

El cuestionario es una herramienta empleada para obtener datos mediante preguntas estructuradas y estandarizadas. En esa línea, su uso común es recopilar información objetiva y cuantificable de los participantes en la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Bajo esta premisa, se diseñó y validó dos cuestionarios compuestos por 24 y 10 ítems respectivamente de acuerdo a los indicadores, utilizándose una escala de valoración de Likert donde: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5) los cuales se utilizaron para abordar los objetivos de la investigación.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Dimensiones	Item's	Escala de medición
Oportunidades de desarrollo	1 – 3	Likert
Balance de vida	4-7	Likert
Bienestar psicológico	8-11	Likert
Entorno laboral	12-17	Likert
Cultura laboral	18-24	Likert
Dimensiones	Item's	Escala de medición
Eficiencia	1-5	Likert
Eficacia	6-10	Likert

Elaboración: Propia

Validez

La validez de un instrumento hace referencia a la capacidad de medir o evaluar lo que pretende medir o evaluar de manera precisa y confiable. En el contexto de la investigación, la validez es un aspecto imprescindible, ya que garantiza que los resultados obtenidos sean verdaderos y precisos (Hernández *et al.*, 2014). En esa línea, se utilizó el método de juicio de expertos, quienes dictaminaron que la validez del cuestionario para su administración.

Tabla 2. Validación de instrumento por juicio de expertos

Nro.	Nombres y apellidos	Especialidad	Dictamen
1.	Mg. Ana Patricia Gómez de la Fuente	Social	Aplicable
2.	Mg. María Olivia Pachas Fuentes	Social	Aplicable
3.	Mg. Fiorela Morán Romero	Social	Aplicable

Elaboración: Propia

Confiabilidad

La fiabilidad se refiere a la habilidad de un instrumento para generar resultados consistentes y precisos, lo cual es un aspecto esencial en la investigación científica y en la medición de variables. El objetivo es obtener resultados confiables y libres de error (H. Sánchez & Reyes, 2021). Se utilizó la prueba de alfa de Cronbach, una medida estadística que se emplea para evaluar la coherencia interna del conjunto de ítems en el cuestionario.

Tabla 3. Fiabilidad del instrumento

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Ítems	Confiabilidad
Salario emocional	0.910	24	Excelente Confiabilidad
Rendimiento laboral	0.820	10	Excelente confiabilidad

Elaboración: Propia

2.4. Procedimientos realizados

En esta sección, se describieron en detalle todos los procedimientos llevados a cabo para la recolección y análisis de datos. En primer lugar, se realizó una revisión teórica y se estableció el enfoque metodológico, definiendo los problemas y objetivos de la investigación.

Posteriormente, se obtuvieron todos los permisos necesarios del gerente general de la empresa constructora para realizar la recolección de información a través de cuestionarios. Se coordinaron las fechas programadas para las encuestas con los informantes y se aseguró su participación y contribución con sus conocimientos y experiencias en la temática.

En ese sentido, la recolección de datos se llevó a cabo mediante la administración de los cuestionarios a través de las encuestas y documentos complementarios. Los datos recopilados se tabularon y se creó una base de datos en Excel, definiendo niveles y rangos.

En la preparación de los datos para el análisis, se llevaron a cabo baremos de las variables y dimensiones utilizando Excel, y luego se exportó la base de datos al programa de análisis estadístico SPSS.v25 para la realización de los análisis descriptivos e inferenciales.

Los resultados del análisis descriptivo se presentaron en tablas, mostrando niveles, porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones. En esa línea, para el análisis

inferencial, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas. Los resultados fueron interpretados estadísticamente, lo que permitió responder a los objetivos de la investigación y ampliar el conocimiento sobre el tema.

2.5. Aspectos éticos

Durante la investigación, se llevó a cabo un riguroso cumplimiento del Código de Ética para la Investigación Científica. Además, se abordaron aspectos éticos importantes, como una praxis ética responsable, asegurando que cada etapa estuviese correctamente elaborada, siendo esta una obligación moral y legal que garantiza que la investigación se realizó de manera responsable, respetuosa y con el objetivo de promover el avance del conocimiento en beneficio de la sociedad. En esa línea, se actuó con consideración y valoración de la dignidad intrínseca de cada colaborador encuestado, demostrando amabilidad, consideración y respeto por su autonomía, privacidad y decisiones.

- La confidencialidad y la privacidad de la información personal se mantuvieron intactas, protegiendo los datos sensibles de las personas.
- Se trató a todos los participantes con imparcialidad, sin discriminación por motivos de raza, género, religión, orientación sexual u otras características protegidas.
- El principio de beneficencia se tuvo presente durante toda la investigación, evaluando cuidadosamente las implicaciones y efectos de las acciones en relación con el bienestar y la dignidad de los involucrados, lo que aseguró una conducta ética y responsable.
- Todas las fuentes usadas para la construcción teórica y conceptual del estudio fueron adecuadamente citadas y referenciadas, otorgando el debido crédito y

reconocimiento a los autores por sus aportes originales y respetando su propiedad intelectual.

- Se evitó el plagio y se aseguró que la investigación fuera un trabajo genuino de la tesista, sin intención de generar críticas o dañar la imagen de la empresa.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permite determinar cuánto difiere la distribución de los resultados generados al momento de aplicar la encuesta a las personas vinculadas respecto a lo esperado si procediesen de una distribución normal con la misma media y desviación típica. En la investigación se creó una encuesta asignada a una población de 40 trabajadores de una empresa de construcción. La encuesta consta de 34 preguntas divididas según las variables y sus respectivas dimensiones. Por lo cual, para el presente estudio se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wills, donde consideraremos que:

Hipótesis Nula (H_0): Los datos tienen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H_a): Los datos NO tienen una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

Sig. <0.05 , se acepta la H_a y se rechaza la H_0 .

Sig. >0.05 , se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Tabla 4. Prueba de Normalidad de Shapiro Wills de la variable Salario Emocional

	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	,595	40	,000
Oportunidades de desarrollo	,601	40	,000
Balance de vida	,616	40	,000
Bienestar psicológico	,534	40	,000
Entorno laboral	,670	40	,000
Cultura laboral	,601	40	,000

Nota. Base de datos en SPSS.

Tabla 5. Prueba de Normalidad de Shapiro Wills de la variable Rendimiento Laboral

	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento laboral	,517	40	,000
Eficiencia	,700	40	,000
Eficacia	,591	40	,000

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. - En la Tabla 4 se observa que por tratarse de una muestra de menos de 50 participantes se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, obteniendo un nivel de significancia para las variables de una Sig=0,000. Por tanto, se acepta H_a en la que se afirma que los datos no tienen una distribución normal, aplicándose una prueba no paramétrica.

Regla de decisión:

Sig. ≥ 0.05 , se acepta H_0 ; se rechaza la H_a

Sig. < 0.05 , se rechaza H_0 , acepta la H_a .

a. Hipótesis general

H_a . Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

H_0 . No existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Tabla 6. Correlaciones entre Salario Emocional y Rendimiento Laboral

			Salario emocional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,332*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	40	40
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	40	40

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. En la tabla 5 se obtiene el resultado de Rho de Spearman de 0,332 lo que refleja la conexión entre las variables salario emocional y rendimiento laboral, con nivel de significancia bilateral ($\text{Sig}=0.03 < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la nula, concluyendo la relación entre las variables de estudio.

b. Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Tabla 7. Correlación entre Oportunidades de Desarrollo y Rendimiento Laboral

			Oportunidades de desarrollo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Oportunidades de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. En la tabla 6 se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,432 y un nivel de significancia bilateral de 0.005 menor de 0,05 en relación a la regla de decisión por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; señalando que existe una correlación de la dimensión de oportunidades de desarrollo por parte de la empresa y la variable rendimiento laboral.

c. Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Tabla 8. Correlación entre Balance de Vida y Rendimiento Laboral

			Balance de vida	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Balance de vida	Coeficiente de correlación	1,000	,208
		Sig. (bilateral)	.	,197
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,208	1,000
		Sig. (bilateral)	,197	.
		N	40	40

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. En la tabla 7 se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,208 y un nivel de significancia bilateral de 0.197 mayor de 0,05 en relación a la regla de decisión por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula; señalando que no existe una correlación de la dimensión de oportunidades de desarrollo en la empresa de estudio y la variable Rendimiento laboral.

d. Hipótesis específica 3

Ha: Si existe relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Tabla 9. Correlación entre Bienestar Psicológico y Rendimiento Laboral

			Bienestar Psicológico	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Bienestar Psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,251
		Sig. (bilateral)	.	,119
	Rendimiento Laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,251	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	40	40

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. En la tabla 8 se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,251 y un nivel de significancia bilateral de 0.119 mayor de 0,05 en relación a la regla de decisión por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula; señalando que no existe una correlación entre el bienestar psicológico en la empresa de estudio y el Rendimiento Laboral.

e. Hipótesis específica 4

Ha: Si existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Tabla 10. Correlación entre Entorno Laboral y Rendimiento Laboral

			Entorno laboral	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	40	40

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. En la tabla 9 se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,422 y un nivel de significancia bilateral de 0.007 menor de 0,05 en relación a la regla de decisión por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; señalando que existe una correlación entre la dimensión Entorno laboral y el Rendimiento Laboral.

f. Hipótesis específica 5

Ha: Si existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.

Tabla 11. Correlación entre Cultura Laboral y Rendimiento Laboral

			Cultura laboral	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Cultura laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	40	40
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	40	40

Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. En la tabla 10 se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,432 y un nivel de significancia bilateral de 0.005 menor de 0,05 en relación a la regla de decisión por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; señalando que existe una correlación entre la dimensión Cultura laboral y el Rendimiento Laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En cuanto a la hipótesis general, los resultados del análisis de correlación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, utilizando Spearman, muestran una relación positiva de 0.332. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa y positiva pero moderada entre el salario emocional y el rendimiento laboral en el contexto de tu estudio. En otras palabras, los datos sugieren que a medida que el salario emocional experimenta un aumento, el rendimiento laboral de los empleados tiende a mejorar. Esto indica que cuando los empleados sienten que reciben recompensas emocionales y se satisfacen sus necesidades emocionales en el entorno de trabajo, es más probable que estén motivados y comprometidos, lo que a su vez se traduce en un mejor rendimiento en sus tareas laborales. Desde una perspectiva empresarial, estos resultados tienen implicaciones que sugieren que la empresa constructora puede beneficiarse al prestar atención y enfocarse en el salario emocional como una estrategia para mejorar el rendimiento de sus empleados.

La discusión de estos resultados se centra en la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en diferentes contextos organizacionales, en esa línea un trabajo que presento hallazgos estadísticos similares fue el de Tochón (2020) quien encontró que la cultura organizacional se sitúa en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral también se encuentra en un nivel medio. Se identificó una correlación significativa entre estos dos factores, respaldada por un Rho de 0.613. Esto indica que una cultura organizacional sólida puede influir positivamente en el desempeño laboral. Esto sugiere que en la municipalidad provincial de estudio se debería considerar fortalecer su cultura organizacional para mejorar aún más el rendimiento de sus empleados. Asimismo, los hallazgos obtenidos se asociaron con el estudio realizado por Bazalar (2019) quien halló en

sus análisis la confirmación de que la cultura organizacional se asocia de forma significativa con el desempeño laboral. Esto destaca la importancia de la cultura corporativa, especialmente en áreas anexas con la eficiencia y la calidad de servicio en el sector financiero. Esta relación se respaldó por los niveles en los aspectos de la cultura organizacional, capacitación y políticas de trabajo.

En cuanto a la primera hipótesis específica, los resultados del análisis de correlación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral, utilizando Spearman, muestran una relación positiva significativa de 0.432. Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa y positiva pero moderada entre las oportunidades de desarrollo ofrecidas a los colaboradores en la empresa constructora y su rendimiento laboral. En otras palabras, los datos indican que cuando los colaboradores perciben que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo en su entorno laboral, están más motivados y muestran un mejor rendimiento en sus tareas laborales. Desde una perspectiva empresarial, estos resultados sugieren que invertir en el desarrollo de los colaboradores puede tener un impacto positivo en el rendimiento de la organización. En esta empresa constructora no les brindan a los empleados oportunidades para crecer y avanzar en sus carreras, por lo que no experimentan un aumento en la motivación, el compromiso y la productividad de su fuerza laboral.

En esa línea, en los resultados del estudio de Muñoz y Robles (2019) se reveló que, una relación moderada pero significativa entre el estrés laboral por la falta de oportunidades con el rendimiento de trabajo en las actividades. Esto se ve asociado con las largas horas laborales y los cambios en los horarios que afectan las oportunidades de crecimiento de los empleados, lo que a su vez puede influir en su bienestar emocional y, por lo tanto, en su desempeño laboral. Este estudio destaca cómo los aspectos emocionales y profesionales

pueden estar intrínsecamente relacionados con el rendimiento laboral. Asimismo, este análisis guarda cierta interpretación con el trabajo de Gil et al. (2019) quienes explicaron que, las oportunidades de desarrollo se asocian con el desempeño de trabajo del personal, esta relación moderada responde a que, los empleadores no consideran necesario implementar estrategias asociadas a brindar oportunidades de crecimiento (capacitaciones, ascensos por estudios) en sus políticas organizacionales. Otro punto a destacar fue que la satisfacción de los trabajadores se relaciona directamente con el salario monetario. Sin embargo, este enfoque podría pasar por alto la importancia de equilibrar la filosofía de la empresa. Lo que sugiere que una empresa saludable debe apoyar a sus empleados en la consecución del logro equilibrio de objetivos profesionales, debido a que este influye y se asocia positivamente en el rendimiento laboral, siendo determinante para los intereses y metas institucionales.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, los resultados del análisis de correlación entre el balance de vida y el rendimiento laboral, utilizando Spearman, muestran una relación positiva muy baja de 0.208, pero esta correlación no es estadísticamente significativa, ya que el nivel de sig. bilateral es de 0.197. En otras palabras, los datos sugieren que no hay una relación estadísticamente significativa entre las variables, esto indica que, en el contexto de tu estudio, el equilibrio entre la vida personal y laboral no parece tener un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados. Desde una perspectiva empresarial, el balance de vida en los empleados no es un factor determinante en el rendimiento laboral. Es importante tener en cuenta que estos hallazgos son específicos para el estudio y pueden variar en otro contexto o sector, estos resultados pueden ser que, en algunos casos, el énfasis en el equilibrio entre la vida personal y laboral no sea un factor clave para mejorar el rendimiento laboral, y que otras estrategias o áreas de enfoque pueden ser más relevantes.

En contraste con los resultados alcanzados, el estudio de Dávila et al. (2022) se centraron en los incentivos laborales en una empresa peruana, los resultados mostraron una fuerte relación positiva entre los incentivos laborales (financieros y no financieros) y el rendimiento global de la empresa. El coeficiente de correlación r de 0.820 es significativo ($p < 0.01$), lo que sugiere que cuanto mayor sea el estímulo en el entorno de trabajo, mejor será el rendimiento organizacional. Asimismo, la investigación de Martínez y Montañez (2021) evidenciaron una relación significativa entre el salario emocional (balance de vida) y el desempeño organizacional en una empresa de servicios. Los resultados mostraron una relación muy fuerte y positiva entre las variables (Tau-b de Kendall de 0.819). Esto implica que el nivel de salario emocional influye significativamente en el desempeño de los empleados. A pesar de las diferencias en los resultados de estos estudios en comparación con el obtenido donde no se muestra una correlación entre el balance de vida y el rendimiento laboral, estas mostraron similitudes ya que usaron un diseño no experimental y se centraron en relaciones entre variables en entornos laborales específicos en Perú. Los estudios emplearon coeficientes de correlación para analizar las relaciones entre estas.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, los resultados del análisis de correlación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral, utilizando Spearman, muestran una correlación positiva no significativa de 0.251. Esto indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico en la empresa constructora y el rendimiento laboral de los empleados. En otras palabras, los datos sugieren que, en este contexto específico, el bienestar psicológico de los empleados no se correlaciona de manera significativa con su rendimiento laboral. Desde una perspectiva empresarial, estos resultados indican que, aunque el bienestar psicológico es importante para el bienestar general de los empleados, no necesariamente se traduce en un mejor rendimiento laboral en todas las

circunstancias. La empresa debe considerar el entorno laboral, la cultura laboral y las oportunidades de desarrollo, para mejorar el rendimiento de los empleados.

Estos resultados se contrapusieron a los obtenidos en el estudio de Rodríguez (2022): quien determinó que, el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores se guardan una relación alta positiva (Spearman de 0.830). Esto sugiere que a mejor salario emocional en su dimensión bienestar psicológico mejor desempeño de los empleados en la institución. Bajo esta línea, en el estudio de Cordero et al. (2022) se centraron en la relación entre la cultura organizacional y el salario emocional. Los resultados mostraron que la introducción del concepto de salario emocional ha contribuido significativamente al bienestar psicológico y la satisfacción de los colaboradores. Se destaca que la armonía entre la vida laboral y personal tiene un impacto de grado moderado en la cultura organizacional, mientras que el entorno de trabajo y las oportunidades de crecimiento tienen un efecto de baja relevancia. Por tanto, ambos resultados contradijeron al obtenido, esto indica que, en este contexto específico de la empresa constructora, el bienestar psicológico de los empleados no se relaciona de manera significativa con su rendimiento laboral. En general, estos subrayan la necesidad de considerar factores de bienestar de los empleados en la gestión, pero también resaltan la importancia de tener en cuenta las particularidades de cada contexto laboral.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, los resultados del análisis de correlación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral, utilizando Spearman, muestran una relación positiva significativa de 0.422. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa y positiva pero moderada entre entorno laboral de la empresa constructora y el rendimiento laboral de los empleados. En otras palabras, los datos sugieren que el entorno laboral tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los colaboradores. En esa línea

se hallaron estudios con una evidencia similar Tochón (2020) en el estudio en el contexto de una municipalidad, se determinó que, el entorno organizacional guarda una relación con el desempeño laboral, además la cultura organizacional está relacionada con el entorno laboral esto significa que aspectos como los valores compartidos, las normas y las creencias culturales afectan la motivación y el compromiso de los empleados, lo que, a su vez, interviene en su rendimiento. Este hallazgo coincide los resultados alcanzados los cuales muestran que un entorno laboral propicio permite un mejor rendimiento en el personal, las acciones presentan un equilibrio y esto responde a un entorno laboral saludable. Asimismo, en la investigación de Bazalar (2019) se determinó que el entorno corporativo posee cierta influencia en el desempeño de los empleados en su entorno laboral, los resultados indicaron que, los valores, capacitación, políticas y normatividad muestran niveles buenos y regulares, mientras que los indicadores vinculados a la calidad de servicio, eficiencia, eficacia y productividad muestran niveles elevados, concluyendo que, la cultura organizacional efectivamente tiene un impacto en el desempeño laboral de los empleados de una entidad financiera y con una cultura laboral positiva puede aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados en su entorno laboral. Los resultados de ambos estudios respaldan que un entorno laboral saludable no solo beneficia al desempeño laboral de los empleados, sino que también contribuye al bienestar y la satisfacción de los funcionarios en su entorno laboral. Asimismo, una cultura saludable permite colaboración y comunicación efectiva creando un entorno más agradable y motivador para los empleados.

En cuanto a la quinta hipótesis específica, los resultados del análisis de correlación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral, utilizando Spearman, muestran una relación positiva significativa de 0.432. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa y positiva pero moderada entre la cultura laboral de la empresa constructora y

el rendimiento laboral de los empleados. En otras palabras, los datos sugieren que la cultura laboral en esta empresa constructora tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los colaboradores. En esa línea se hallaron estudios con una evidencia similar, Dávila *et al.* (2022) en el estudio incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana, quienes explicaron que se encontró la presencia de un ambiente de trabajo positivo y un nivel moderado de satisfacción laboral entre los empleados siendo indicadores claros de la cultura laboral en la empresa. Asimismo, la cultura laboral valora la colaboración, el respeto, la comunicación abierta y la promoción del bienestar de los empleados ya que el rendimiento laboral se demuestra mediante un ambiente de trabajo positivo. Este hallazgo respalda la idea de que fomentar una cultura laboral es esencial para motivar a los trabajadores en el equilibrio de su vida laboral y personal mejorando la competitividad en la empresa. Por otro lado Jaramillo (2020) en el estudio la cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C, determinó que la cultura corporativa afecta la eficiencia en el trabajo institucional. Los resultados mostraron que existe una serie de deficiencias en la gestión organizacional que afectan la eficiencia y eficacia de los empleados en sus labores diarias. Ante ello se corrobora con los resultados de nuestro estudio los cuales confirman la importancia de la cultura laboral en la mejora del rendimiento laboral, además la forma en que una empresa estructura su ambiente de trabajo y trata a sus empleados tiene un impacto significativo en cuán motivados y comprometidos están.

Limitaciones

El presente estudio solo se limitará en el periodo 2023, por ello toda información que se recoja será perteneciente a ese periodo. La investigación solo se desarrollará en la empresa LAMRO & HV CONTRATISTAS GENERALES S.R.L., en ello se encuentran comprendido todas sus áreas. Al inicio de esta investigación, se solicitaron permisos a la empresa de estudio, para el uso de información, así mismo, facilitó el ingreso a la empresa para poder aplicar los cuestionarios respectivos de manera presencial a sus 40 colaboradores.

Por otro lado, a lo largo del desarrollo de la investigación, otro de los desafíos identificados ha sido la limitación en la disponibilidad de literatura científica que se enfoque en estudios correlacionales que investiguen específicamente la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral. En la búsqueda de antecedentes, se ha encontrado que la literatura existente sobre este tema es escasa y no ha proporcionado una base sólida de evidencia en la que basar el estudio. Esta limitación en la literatura disponible subraya la importancia del estudio, ya que se busca llenar un vacío en el conocimiento existente y proporcionar información valiosa que pueda beneficiar a la empresa y a otras organizaciones interesadas en comprender mejor cómo el salario emocional influye en el rendimiento de sus empleados.

En esa línea, la falta de estudios previos en el sector de la construcción ha dificultado la contextualización de los resultados con investigaciones anteriores y comprender cómo se relacionan con la literatura existente. Por tanto, la falta de estudios previos para el planteamiento de la realidad problemática enfocado en el sector de la construcción ha sido una limitante en la generalización de los hallazgos a otros contextos o industrias, ya que la especificidad de la muestra es un factor importante. No obstante, ambas limitaciones han sido superadas prometiendo llenar el vacío en la literatura existente.

Implicancias

Basado en el análisis de la información de la investigación sobre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa constructora estudiada, se lograron identificar diversas implicaciones académicas y prácticas:

En primera instancia, en las implicaciones académicas: tenemos la contribución a la literatura académica, debido a que el estudio aporta a explorar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en el contexto de una empresa del rubro construcción, y ello contribuye a llenar el vacío empírico que nos encontramos a la hora de búsqueda de información sobre el salario emocional y el rendimiento laboral, con ello el estudio valida las teorías existentes en el campo de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional que sugieren que el bienestar emocional de los empleados influye en su desempeño del trabajador. En esa línea, esta investigación puede aportar para futuras investigaciones y para la formulación de políticas por parte de la empresa en su sistema retributivo no monetario.

En segunda instancia, en las implicaciones prácticas: tenemos las recomendaciones para la empresa, la investigación brinda información útil a la empresa estudiada, al destacar la importancia del salario emocional y su impacto en el rendimiento laboral. La empresa constructora debería considerar la implementación de políticas que busquen motivar al personal y con ello se refleje el compromiso para con la empresa, a su vez genere la fidelización del cliente interno. Esto puede incluir programas de reconocimiento, capacitación y desarrollo profesional, y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, otra implicancia ha sido el aportar el uso de desarrollar estrategias por parte de área de recursos humanos, esto debido a que, los hallazgos de la investigación pueden guiar a la empresa en la formulación de estrategias o plan de compensación enfocado

en la gestión retributiva monetaria y no monetaria más efectivas, y ello conlleve a la promoción de una cultura y clima laboral positivo, a su vez considerar la inclusión de programas de bienestar emocional para lograr entorno laboral saludable en el personal. En síntesis, la investigación tiene implicaciones tanto en el ámbito académico como en el práctico al encontrar una relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa estudiada.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos y con los resultados obtenidos podemos mencionar las siguientes conclusiones.

Conclusión general.

En el presente estudio se constató que existe relación significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023. Esta relación moderada se debe a la naturaleza compleja y multifacética de estas variables, así como a la influencia de factores individuales y externos. Aunque la relación puede no ser extremadamente fuerte, es importante reconocer que un clima organizacional positivo sigue teniendo un papel valioso en el rendimiento laboral.

Conclusiones específicas.

Se concluye que, en el primer objetivo si existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa estudiada. Esta relación moderada responde a la complejidad de los factores que influyen en el rendimiento de los empleados y la variabilidad en la percepción y el aprovechamiento de las oportunidades. Aunque la relación no es alta, es sustancial reconocer que las oportunidades de desarrollo siguen siendo un factor importante para el crecimiento y el compromiso de los empleados.

Se concluye que, en el segundo objetivo específico, no existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa estudiada. Esta falta de relación en la práctica empresarial se debe a la complejidad y subjetividad de este concepto, así como a la variabilidad en la percepción y valoración del equilibrio de vida en diferentes contextos. Aunque se reconoce la importancia del equilibrio de vida, su impacto en el rendimiento laboral puede ser menos directo y evidente en comparación con otros factores.

Se concluye que, en el tercer objetivo específico, no existe relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa estudiada. Esta falta de relación en el sector de construcción responde a que la cultura laboral puede priorizar la productividad y la eficiencia sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. Esto puede llevar a la minimización del valor del bienestar psicológico y al enfoque en resultados a corto plazo, por tanto, en este grupo analizado no se observa una relación significativa.

Se concluye que, en el cuarto objetivo específico, si existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa estudiada. Esta relación entre las variables es más evidente en la práctica empresarial debido a la influencia directa que las condiciones de trabajo, la cultura organizacional, los recursos y otros factores tienen en la capacidad de los

empleados para realizar sus tareas de manera eficaz. Un entorno laboral positivo y favorable se traduce a un mejor rendimiento y satisfacción de los empleados.

Se concluye que, en el quinto objetivo específico si existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa estudiada. Esta relación es evidente debido a la influencia directa que la cultura organizacional tiene en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados. Una cultura laboral sólida y positiva suele generar un entorno propicio para un rendimiento laboral eficiente y efectivo, impulsando un alto rendimiento, ya que los empleados se sienten conectados con las metas de la empresa.

Referencias

- Agui-Ortiz, A. (2021). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta científica*, 6(3).
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Andrade, S. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 9, Article 9.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Candela, M., Dabos, G., & Rivero, A. (2018). Implementación de políticas de conciliación trabajo-vida en pequeñas y medianas empresas: Un estudio de casos múltiples en la industria del software. *Estudios Gerenciales*, 34(147), 172-189.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.147.2592>
- Carballo, B. (2019). Validación de una escala para evaluar el desempeño del personal de una empresa de servicios de tecnología. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 12(35), 31-39.
- Castillo, O., Pardo, N., Pérez-Uribe, R., & Ortiz, R. (2017). Salario emocional y satisfacción laboral: El caso de ARclad S. A. *Revista Universidad EAN*, 1, 1-12.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27795.58409>
- Charria, V., Romero-Caraballo, M., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), Article 3. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., & Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(7), 132-149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad. Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.
- Deloitte. (2019). Deloitte Global Human Capital Trends. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/5136_HC-Trends-2019/DI_HC-Trends-2019.pdf
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), Article 20.
<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

- Gay, F. (2006). El salario emocional: Clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 33, 44-47.
- Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 156, 32-33.
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Revista Científica Visión de Futuro*, 26(2), 1-21. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hurtado, A. (2013). Salario emocional: La nueva motivación. *Capital humano : revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 26(280), 32-34.
- Hurtado, N., & Taquez, Y. (2021). Salario emocional: Estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. *Revista Repositorio Institucional Unicatólica*, 1, 1-24.
- Ipsos. (2017). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf
- 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(03), 59-75. <https://doi.org/10.48082/espacios-a23v44n03p05>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://doi.org/10.34070>
- Morera-Castro, M., Azofeifa-Mora, C., Gómez-Barrantes, V., Azofeifa-Lizano, A., & Rojas-Valverde, D. (2019). Propuesta metodológica para efectuar un proceso de autoevaluación por conglomerado en carreras universitarias. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.13>
- Muñoz, M., & Robles, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa: Ciencias Sociales y Humanística*, 3(16), 12-29.
- Panaspaico, G. (2021). *Salario emocional y rendimiento laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Huaura, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/5913>
- Pashanasi, B., Garate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), Article 3. <https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-24.
- Constanza, G. (2023, 08 de setiembre). Bienestar del personal está en las prioridades de empresas. Portafolio. Obtenido de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empresas-colombianas-dan-prioridad-al-bienestar-de-su-personal-segun-estudio-588702>
- Poveda, G., Suraty, M., & Mackay, R. (2017). *Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro*. 1, 7-20.

- <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>
- Quintero, L., & Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 39(41), 8.
- Quintero, L., & Betancur, J. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional* (1.^a ed.). Universidad Católica Luis Amigó. <https://www.funlam.edu.co/modules/fondoeditorial/item.php?itemid=660>
- Ramirez-García, C., García-Alvarez, J., & García, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Riquelme, C. (2023). Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.67>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management [Administración]*. (13va ed.). Ciudad de Mexico. Pearson Educación.
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.
- Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación* (1.^a ed.). Centrum Legalis E.I.R.L. <https://es.scribd.com/document/582168633/LIBRO-GUIA-de-TESIS-y-Proyectos-de-Investigacion>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6.^a ed.). Hector H. Carlessi.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Solís, R. (2021). *Gestión del Recurso Humano en la construcción*, *Revista Académica de la Facultad de Ingeniería, Universidad Autónoma de Yucatán*, VOL.25 No. 3, 2021, (Pág. 1-13).
- Suarez, R., Alarcón, C., & Figueroa, A. (Eds.). (2021). Motivación y salario emocional, factores relevantes en las empresas felices. En *Tendencias en la investigación*

- universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. (1.^a ed., Vol. 16, pp. 184-199). Fondo Editorial Universitario. <https://doi.org/10.47212/tendencias2021vol.xvi.14>
- Torres, D., & Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129.
- Torres, D., & Muñoz, L. (2021). Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia. *Dictamen Libre*, 28, Article 28. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7296>
- Torres, D., Triviño, J., & Martínez, L. (2015). *El salario emocional factor de eficiencia y competitividad empresarial* [Universidad Sergio Arboleda]. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/997/El%20salario%20emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valle, M., & Larzabal, A. (2022). Estrés, malestar psicológico, bienestar psicológico y satisfacción con la vida según modalidades de trabajo en madres de familia. *Ciencias Psicológicas*, 16(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v16i2.2794>
- Villar, L. (2017). *Informe mensual del mercado laboral: Salario emocional* (7; pp. 55-73). ACRIP - Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3439/IML_Julio_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zepeda-Hurtado, M., Campos-Monroy, L., & Cuéllar-Orozco, M. (2017). El Proyecto Aula, metodología para el desarrollo de competencias profesionales. *Científica*, 21(2), 135-142.
- Rodríguez, J. (2022). *Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85912>
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C., & Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: A Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>
- Bazalar, J. (2019). La cultura organizacional y el rendimiento laboral del personal de la entidad financiera mi banco—Sede Huacho. *Revista UNJFSC-Institucional*, 1, 1-10.
- Tochón, G. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52568>

Jaramillo, R. (2020). *La cultura organizacional y su incidencia en la productividad laboral de la empresa OPECOVI S.A.C, tramo Piura – Trujillo, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106002>

ANEXOS

1.1 Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización:

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE						
VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
Salario emocional	Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 24 ítems.	Oportunidades de desarrollo	Oportunidades claras	1-3	Enfoque de investigación: Cuantitativa Tipo de investigación: Aplicada. Estudio de Corte: Transversal Diseño de la Investigación: No experimental -Transversal La técnica para aplicar encuesta.
				Capacitación y formación		
				Rotación interna		
			Balance de vida	Equilibrio saludable	4-7	
				Horarios flexibles		
				Carga de trabajo		
			Bienestar psicológico	Bienestar mental	8-11	
				Ambiente laboral		
				Retroalimentación		
			Entorno laboral	Ambiente de trabajo	12-17	
				Recursos y herramientas		
				Relación laboral		
Cultura laboral	Valores y principios	18-24				
	Ambiente inclusivo					
	Liderazgo					
Rendimiento laboral	Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 10 ítems.	Eficiencia	Cumplimiento de plazos	1-5	El instrumento a utilizar, es un cuestionario es adaptada, con la escala de Likert de cinco (05) respuestas: - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)
				Uso eficiente recursos		
				Calidad de trabajo		
				Resolución de problemas		
				Uso de herramientas		
			Eficacia	Logro de metas	6-10	
				Calidad del trabajo		
				Satisfacción del cliente		
				Adaptación a cambios		
				Trabajo en equipo		

2.1 Anexo N° 2: Matriz de Consistencia:

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?	Determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.	Existe relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023	SALARIO EMOCIONAL	Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).	Oportunidades de desarrollo	Las posibilidades que los empleados tienen para crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización (Zepeda, 2017).	Oportunidades claras Capacitación y formación Rotación interna	Enfoque de investigación: Cuantitativo Nivel investigación: Correlacional Diseño de la Investigación: No experimental - Transversal Población: El estudio se realizó a todo el personal de la empresa Lamro & HV Contratistas Generales S.R.L en el año 2023. Muestra: La muestra estuvo constituida de 40 colaboradores. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Bienestar psicológico	Se refiere a la condición en la que los empleados experimentan un estado emocional, mental y social positivo en su entorno laboral (Valle, 2022).	Bienestar mental Ambiente laboral Retroalimentación	
PE1. ¿Existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?	OE1. Determinar la relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.	H1: Existe relación entre las oportunidades de desarrollo y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.			Entorno laboral	Se refiere al ambiente de trabajo y las relaciones con los equipos y compañeros del centro de labores (Sánchez, 2017).	Ambiente de trabajo Recursos y herramientas Relación laboral	
					Cultura laboral	Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización (Mena, 2019).	Valores y principios Ambiente inclusivo Liderazgo	
PE2. ¿Existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas	OE2. Determinar la relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas	H2: Existe relación entre el balance de vida y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas	RENDIMIENTO LABORAL	Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el	Eficiencia	se refiere a la capacidad de una organización o de un individuo para lograr la máxima producción o resultado utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero, materiales y esfuerzo (Morera, 2019).	Cumplimiento de plazos Uso eficiente recursos Calidad de trabajo Resolución de problemas Uso de herramientas	

Generales S.R.L. en Lima, 2023?	tas Generales S.R.L. en Lima, 2023.	Generales S.R.L. en Lima, 2023.		desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).				
PE3. ¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?	OE3. Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.	H3: Existe relación entre el bienestar psicológico y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.						
PE4. ¿Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?	OE4. Determinar la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.	H4: Existe relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.			Eficacia	La eficacia en el rendimiento de una organización se refiere a la capacidad de dicha organización para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa y con resultados óptimos (Carballo, 2019).	Logro de metas Calidad del trabajo Satisfacción del cliente Adaptación a cambios Trabajo en equipo	
PE5. ¿Existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023?	OE5. Determinar la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.	H5: Existe relación entre la cultura laboral y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023.						

3.1 Anexo N° 3 de Validación de Instrumento

Anexo N° 3 a: Instrumento de recolección de datos para medir el salario emocional

ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA LAMRO & HV CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. EN LIMA, 2023.

Estimado(a):

Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar el salario emocional en la empresa LAMRO & HV CONSTRATISTAS GENERALES en Lima, 2023.

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le solicitamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Marcando con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, se agradece su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

N°	Dimensión 1: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	1	2	3	4	5
1	La empresa proporciona oportunidades claras de desarrollo para el crecimiento profesional y personal del colaborador.					
2	Recibe capacitación y formación adecuada por parte de la empresa para mejorar tus habilidades en el trabajo					
3	La empresa promueve la rotación interna de áreas o puestos para que pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos					
Dimensión 2: BALANCE DE VIDA		1	2	3	4	5
4	La empresa respeta los horarios de trabajo establecidos.					
5	La empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.					
6	La empresa ofrece opciones de horarios flexibles para facilitar la conciliación entre trabajo y vida personal.					
7	La empresa dimensiona y dosifica sus actividades para que compatibilicen con sus horarios de trabajo.					
Dimensión 3: BIENESTAR PSICOLOGICO		1	2	3	4	5
8	La empresa genera espacios de esparcimiento que permitan una desconexión laboral.					
9	La empresa fomenta capacitaciones para el bienestar de la salud mental de los colaboradores.					
10	El ambiente laboral de la empresa es respetuoso, amigable y colaborativo.					
11	Recibe retroalimentación constructiva de su desempeño laboral para potenciar su desarrollo personal y profesional.					
Dimensión 4: ENTORNO LABORAL		1	2	3	4	5

12	El ambiente de trabajo en la empresa es propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.					
13	La empresa proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar eficientemente mis tareas					
14	La empresa proporciona condiciones de seguridad laboral para su puesto de trabajo					
15	La empresa brinda la información acerca de la estructura orgánica y de sus funciones					
16	El liderazgo que ejerce su jefe de inmediato lo motiva a realizar sus actividades					
17	Las relaciones laborales entre compañeros de diferentes áreas y superiores son respetuosas y cordiales					
	Dimensión 5: CULTURA LABORAL	1	2	3	4	5
18	Se le brindo una inducción y/o capacitación acerca de la empresa y sus objetivos.					
19	Conoce los valores de la empresa.					
20	Se siente identificado con los valores de la empresa.					
21	Se siente identificado con los objetivos de la empresa.					
22	Los valores y principios de la empresa son respetados y reflejados en el trabajo diario.					
23	La empresa fomenta un ambiente inclusivo y diverso, donde se valora la singularidad de cada individuo.					
24	El liderazgo de los jefes inmediatos muestra un compromiso con el desarrollo de los empleados.					

Anexo N° 3b: Instrumento de recolección de datos para medir el rendimiento laboral

Estimado(a):

Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV CONSTRATISTAS GENERALES en Lima, 2023.

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le solicitamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Marcando con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, se agradece su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Dimensión 1: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
1	Consigue administrar eficientemente su tiempo para cumplir con los plazos y objetivos establecidos					
2	Utiliza de forma eficiente los recursos y materiales disponibles en tus proyectos y tareas asignadas					
3	La calidad de tu trabajo y los resultados que obtienes en las tareas y proyectos que llevas a cabo son eficientes					
4	Logra identificar y resolver de manera eficiente los problemas y obstáculos que surgen en tu trabajo diario					
5	Hace uso de manera efectiva las herramientas y tecnologías disponibles para agilizar tus procesos de trabajo					
Dimensión 2: EFICACIA		1	2	3	4	5
6	Logra alcanzar exitosamente las metas y objetivos propuestos para tus proyectos y actividades					
7	Los jefes miden la excelencia y precisión de los entregables y resultados producidos en sus actividades laborales					
8	Las acciones, tareas y proyectos que realizas contribuyen a la satisfacción de los clientes internos y externos					
9	Posee capacidad de adaptación a cambios y situaciones imprevistas en el desarrollo de tus actividades laborales					
10	La colaboración y el trabajo en equipo han sido elementos fundamentales para lograr el éxito en las funciones asignadas					

4.1 Anexo N° 4: Validación de Instrumento por Juicio de experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente. –

Profesora: FIORELA DEL ROSARIO MORÁN ROMERO

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO**

Tengo el gusto de dirigirme a usted para expresarle mis saludos cordiales y con la finalidad de hacer de su conocimiento, que actualmente nos encontramos realizando nuestra Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Administración con la asesora Mg. Rossmery Albarran Taype, a lo cual requiero validar el instrumento que utilice para la recolección de información con el fin de podamos seguir desarrollando nuestra investigación satisfactoriamente.

El título de mi investigación es:

“Salario emocional y rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023”; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el que hemos considerado recurrir a supersona, debido a su amplia experiencia en investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y sus dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Cuestionario de validación para el juicio de expertos
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención.

Atentamente.



ATAHULLUCO BELLOTA GABRIELA MARIA

DNI: 70930591

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

1. Variable: SALARIO EMOCIONAL

Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Oportunidades de desarrollo

Hace referencia a las posibilidades que los empleados tienen para crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización. Incluye la existencia de programas de capacitación, planes de carrera, oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y avanzar en su trayectoria laboral (Castillo et al., 2017).

Dimensión 2: Balance de vida

Un buen balance de vida consiste en que los empleados pueden dedicar tiempo y atención tanto a su trabajo como a sus asuntos personales y familiares, lo que contribuye a su bienestar general y su satisfacción con la vida en general (Candela et al., 2018).

Dimensión 3: Bienestar Psicológico

Se refiere a la condición en la que los empleados experimentan un estado emocional, mental y social positivo en su entorno laboral, implica sentirse emocionalmente equilibrado, capaz de manejar el estrés y las demandas laborales, y tener una sensación general de satisfacción con la vida profesional y personal, se trata de experimentar una buena calidad de vida y un sentido de bienestar integral en el contexto del trabajo (Suarez et al., 2021).

Dimensión 4: Entorno laboral

Se refiere al ambiente de trabajo y las relaciones con los equipos y compañeros del centro de labores, incluye factores como el ambiente físico, la comunicación interna, el apoyo y la colaboración entre colegas, así como la existencia de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo (Torres et al., 2015).

Dimensión 5: Cultura laboral

La cultura laboral, refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización, siendo la personalidad única de una empresa, y está compuesta por las actitudes y enfoques que los empleados adoptan hacia su

trabajo, sus colegas y la organización en su conjunto (Suarez et al., 2021).

2. Variable: RENDIMIENTO LABORAL

Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o de un individuo para lograr la máxima producción o resultado utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero, materiales y esfuerzo. En otras palabras, se trata de hacer más con menos, optimizando los recursos disponibles para obtener el mejor rendimiento posible (Morera-Castro et al., 2019).

Dimensión 2: Eficacia

La eficacia en el rendimiento de una organización se refiere a la capacidad de dicha organización para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa y con resultados óptimos. Es un indicador clave que mide la capacidad de una organización para producir bienes o servicios de alta calidad, utilizando recursos de manera eficiente y generando resultados que satisfagan las expectativas de los clientes y partes interesadas (Carballo, 2019).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE						
VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
Salario emocional	Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 15 ítems.	Oportunidades de desarrollo	Oportunidades claras	1-3	Enfoque de investigación: Cuantitativa Tipo de investigación: Aplicada. Estudio de Corte: Transversal Diseño de la Investigación: No experimental - Transversal La técnica para aplicar es encuesta. El instrumento a utilizar, es un cuestionario es adaptada, con la escala de Likert de cinco (05) respuestas: - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)
				Capacitación y formación		
				Rotación interna		
			Balance de vida	Equilibrio saludable	4-7	
				Horarios flexibles		
				Carga de trabajo		
			Bienestar psicológico	Bienestar mental	8-11	
				Ambiente laboral		
				Retroalimentación		
			Entorno laboral	Ambiente de trabajo	12-17	
				Recursos y herramientas		
				Relación laboral		
Cultura laboral	Valores y principios	18-24				
	Ambiente inclusivo					
	Liderazgo					
Rendimiento laboral	Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 10 ítems.	Eficiencia	Cumplimiento de plazos	1-5	
				Uso eficiente recursos		
				Calidad de trabajo		
				Resolución de problemas		
				Uso de herramientas		
			Eficacia	Logro de metas	6-10	
				Calidad del trabajo		
				Satisfacción del cliente		
				Adaptación a cambios		
				Trabajo en equipo		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:
Estimado(a) experto(a): FIORELA DEL ROSARIO MORÁN ROMERO

Estimado(a) experto(a): Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV CONSTRATISTAS GENERALES en Lima, 2023. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 34 ítems en 3 criterios: Consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido	FIORELA DEL ROSARIO MORÁN ROMERO		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	20 AÑOS		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Gestión de Riesgos, Análisis Financiero		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

I. Breve explicación del constructo

El salario emocional es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral.

El rendimiento laboral es importante para las organizaciones, ya que depende Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo.

Criterios de calificación

a. Consistencia

Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría para evaluar la calidad de servicio interno de una empresa, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada consistente” (puntaje 0), “poco consistente” (puntaje 1), “consistente” (puntaje 2) y “completamente consistente” (puntaje 3).

Nada consistente	Poco consistente	Consistente	Totalmente consistente
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 1), “coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3


c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias		
N.	SALARIO EMOCIONAL												
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO													
1	La empresa proporciona oportunidades claras de desarrollo para el crecimiento profesional y personal del colaborador.			x			X				x		
2	Recibe capacitación y formación adecuada por parte de la empresa para mejorar tus habilidades en el trabajo.			x			x				x		
3	La empresa promueve la rotación interna de áreas o puestos para que pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos.			x			x				x		
BALANCE DE VIDA													
4	La empresa respeta los horarios de trabajo establecidos.			X			x				x		
5	La empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.			x			x				x		
6	La empresa ofrece opciones de horarios flexibles para facilitar la conciliación entre trabajo y vida personal.												
7	La empresa dimensiona y dosifica sus actividades para que compatibilicen con sus horarios de trabajo.			x			x				x		
BIENESTAR PSICOLÓGICO													
8	La empresa genera espacios de esparcimiento que permitan una desconexión laboral.			x			x				x		
9	Las empresa fomenta capacitaciones para el bienestar de la salud mental de los colaboradores.			x			x				x		
10	El ambiente laboral de la empresa es respetuoso, amigable y colaborativo.			x			X				x		
11	Recibe retroalimentación constructiva de su desempeño laboral para potenciar su desarrollo personal y profesional.			x			x				x		
ENTORNO LABORAL													
12	El ambiente de trabajo en la empresa es propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.			x			x				x		
13	La empresa proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar eficientemente mis tareas.			x			x				x		
14	La empresa proporciona condiciones de seguridad laboral para su puesto de trabajo.			x			x				x		
15	La empresa brinda la información acerca de la estructura orgánica y de sus funciones.			x			x				x		
16	El liderazgo que ejerce su jefe de inmediato lo motiva a realizar sus actividades.			x			x				x		
17	Las relaciones laborales entre compañeros de diferentes áreas y superiores son respetuosas y cordiales.			x			x				x		
CULTURA LABORAL													
18	Se le brindó una inducción y/o capacitación acerca de la empresa y sus objetivos.			x			x				x		
19	Conoce los valores de la empresa.			x			x				x		
20	Se siente identificado con los valores de la empresa.			x			x				x		
21	Se siente identificado con los objetivos de la empresa.			x			x				x		
22	Los valores y principios de la empresa son respetados y reflejados en el trabajo diario.			x			x				x		
23	La empresa fomenta un ambiente inclusivo y diverso, donde se valora la singularidad de cada individuo.			x			x				x		
24	El liderazgo de los jefes inmediatos muestra un compromiso con el desarrollo de los empleados.			x			x				x		

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias
N.	RENDIMIENTO LABORAL										
EFICIENCIA											
1	Consigue administrar eficientemente su tiempo para cumplir con los plazos y objetivos establecidos.			X			X			X	
2	Utiliza de forma eficiente los recursos y materiales disponibles en sus proyectos y tareas asignadas.			X			X			X	
3	Considera que los resultados de su trabajo son eficientes.			X			X			X	
4	Logra identificar y resolver de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo diario.			X			X			X	
5	Hace uso de herramientas y tecnologías disponibles para agilizar los procesos de trabajo.			X			X			X	
EFICACIA											
7	Cumple con el logro de metas de acuerdo las tareas asignadas por sus jefes.			X			X			X	
8	Recibe retroalimentación sobre la calidad del trabajo que realiza en su área de desempeño.			X			X			X	
7	Las acciones, tareas y proyectos que realizas contribuyen a la satisfacción de los clientes.			X			X			X	
9	Se adapta a los cambios buscando soluciones cuando se presentan problemas en el trabajo.			X			X			X	
10	Trabaja en equipo para cumplir con los objetivos del área y de la empresa.			X			X			X	

CALIFICACIÓN GLOBAL	0,0 - 1,00	100%
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ:		
FECHA: 10 de Octubre de 2023	FIRMA DEL VALIDADOR VALIDADOR: Fiorela del Rosario Morán Romero DNI: 40253199	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente. –

Profesora: MARIA OLIVIA PACHAS FUENTES

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO

Tengo el gusto de dirigirme a usted para expresarle mis saludos cordiales y con la finalidad de hacer de su conocimiento, que actualmente nos encontramos realizando nuestra Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Administración con la asesora Mg. Rossmery Albarran Taype, a lo cual requiero validar el instrumento que utilice para la recolección de información con el fin de podamos seguir desarrollando nuestra investigación satisfactoriamente.

El título de mi investigación es:

“Salario emocional y rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023”; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el que hemos considerado recurrir a supersona, debido a su amplia experiencia en investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y sus dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Cuestionario de validación para el juicio de expertos
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención.

Atentamente.



ATAHULLUCO BELLOTA GABRIELA MARIA

DNI: 70930591

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

3. Variable: SALARIO EMOCIONAL

Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Oportunidades de desarrollo

Hace referencia a las posibilidades que los empleados tienen para crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización. Incluye la existencia de programas de capacitación, planes de carrera, oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y avanzar en su trayectoria laboral (Castillo et al., 2017).

Dimensión 2: Balance de vida

Un buen balance de vida consiste en que los empleados pueden dedicar tiempo y atención tanto a su trabajo como a sus asuntos personales y familiares, lo que contribuye a su bienestar general y su satisfacción con la vida en general (Candela et al., 2018).

Dimensión 3: Bienestar Psicológico

Se refiere a la condición en la que los empleados experimentan un estado emocional, mental y social positivo en su entorno laboral, implica sentirse emocionalmente equilibrado, capaz de manejar el estrés y las demandas laborales, y tener una sensación general de satisfacción con la vida profesional y personal, se trata de experimentar una buena calidad de vida y un sentido de bienestar integral en el contexto del trabajo (Suarez et al., 2021).

Dimensión 4: Entorno laboral

Se refiere al ambiente de trabajo y las relaciones con los equipos y compañeros del centro de labores, incluye factores como el ambiente físico, la comunicación interna, el apoyo y la colaboración entre colegas, así como la existencia de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo (Torres et al., 2015).

Dimensión 5: Cultura laboral

La cultura laboral, refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización, siendo la personalidad única de una empresa, y está compuesta por las actitudes y enfoques que los empleados adoptan hacia su trabajo, sus colegas y la organización en su conjunto (Suarez et al., 2021).

4. Variable: RENDIMIENTO LABORAL

Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE**Dimensión 1: Eficiencia**

La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o de un individuo para lograr la máxima producción o resultado utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero, materiales y esfuerzo. En otras palabras, se trata de hacer más con menos, optimizando los recursos disponibles para obtener el mejor rendimiento posible (Morera-Castro et al., 2019).

Dimensión 2: Eficacia

La eficacia en el rendimiento de una organización se refiere a la capacidad de dicha organización para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa y con resultados óptimos. Es un indicador clave que mide la capacidad de una organización para producir bienes o servicios de alta calidad, utilizando recursos de manera eficiente y generando resultados que satisfagan las expectativas de los clientes y partes interesadas (Carballo, 2019).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE						
VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
Salario emocional	Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 15 ítems.	Oportunidades de desarrollo	Oportunidades claras	1-3	Enfoque de investigación: Cuantitativa Tipo de investigación: Aplicada. Estudio de Corte: Transversal Diseño de la Investigación: No experimental - Transversal La técnica para aplicar es encuesta. El instrumento a utilizar, es un cuestionario es adaptada, con la escala de Likert de cinco (05) respuestas:
				Capacitación y formación		
				Rotación interna		
			Balance de vida	Equilibrio saludable	4-7	
				Horarios flexibles		
				Carga de trabajo		
			Bienestar psicológico	Bienestar mental	8-11	
				Ambiente laboral		
				Retroalimentación		
			Entorno laboral	Ambiente de trabajo	12-17	
				Recursos y herramientas		
				Relación laboral		
			Cultura laboral	Valores y principios	18-24	
Ambiente inclusivo						
Liderazgo						
Rendimiento laboral	Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 10 ítems.	Eficiencia	Cumplimiento de plazos	1-5	
				Uso eficiente recursos		
				Calidad de trabajo		
				Resolución de problemas		
				Uso de herramientas		
			Eficacia	Logro de metas	6-10	
				Calidad del trabajo		
				Satisfacción del cliente		
				Adaptación a cambios		
				Trabajo en equipo		

CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA LAMRO & HV CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. EN LIMA, 2023.

Estimado(a):

Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la relación entre el salario emocional y rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV CONSTRATISTAS GENERALES en Lima, 2023.

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le solicitamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Marcando con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, se agradece su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

N	SALARIO EMOCIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO						
1	La empresa proporciona oportunidades claras de desarrollo para el crecimiento profesional y personal del colaborador.					
2	Recibe capacitación y formación adecuada por parte de la empresa para mejorar tus habilidades en el trabajo					
3	La empresa promueve la rotación interna de áreas o puestos para que pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos					
BALANCE DE VIDA						
4	La empresa respeta los horarios de trabajo establecidos					
5	La empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal					
6	La empresa ofrece opciones de horarios flexibles para facilitar la conciliación entre trabajo y vida personal					
7	La empresa dimensiona y dosifica sus actividades para que compatibilicen con sus horarios de trabajo					
BIENESTAR PSICOLÓGICO						
8	La empresa genera espacios de esparcimiento que permitan una desconexión laboral					
9	Las empresa fomenta capacitaciones para el bienestar de la salud mental de los colaboradores					
10	El ambiente laboral de la empresa es respetuoso, amigable y colaborativo					
11	Recibe retroalimentación constructiva de su desempeño laboral para potenciar su desarrollo personal y profesional					
ENTORNO LABORAL						
12	El ambiente de trabajo en la empresa es propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.					
13	La empresa proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar eficientemente mis tareas					
14	La empresa proporciona condiciones de seguridad laboral para su puesto de trabajo					
15	La empresa brinda la información acerca de la estructura orgánica y de sus funciones					
16	El liderazgo que ejerce su jefe de inmediato lo motiva a realizar sus actividades					
17	Las relaciones laborales entre compañeros de diferentes áreas y superiores son respetuosas y cordiales					
CULTURA LABORAL						
18	Se le brindo una inducción y/o capacitación acerca de la empresa y sus objetivos					
19	Conoce los valores de la empresa					

20	Se siente identificado con los valores de la empresa					
21	Se siente identificado con los objetivos de la empresa					
22	Los valores y principios de la empresa son respetados y reflejados en el trabajo diario.					
23	La empresa fomenta un ambiente inclusivo y diverso, donde se valora la singularidad de cada individuo.					
24	El liderazgo de los jefes inmediatos muestra un compromiso con el desarrollo de los empleados.					

N	RENDIMIENTO LABORAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EFICIENCIA						
1	Consigue administrar eficientemente su tiempo para cumplir con los plazos y objetivos establecidos.					
2	Utiliza de forma eficiente los recursos y materiales disponibles en sus proyectos y tareas asignadas.					
3	Considera que los resultados de su trabajo son eficientes.					
4	Logra identificar y resolver de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo diario.					
5	Hace uso de herramientas y tecnologías disponibles para agilizar los procesos de trabajo.					
EFICACIA						
6	Cumple con el logro de metas de acuerdo las tareas asignadas por sus jefes.					
7	Recibe retroalimentación sobre la calidad del trabajo que realiza en su área de desempeño.					
8	Las acciones, tareas y proyectos que realizas contribuyen a la satisfacción de los clientes.					
9	Se adapta a los cambios buscando soluciones cuando se presentan problemas en el trabajo					
10	Trabaja en equipo para cumplir con los objetivos del área y de la empresa					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:

Estimado(a) experto(a): MARIA OLIVIA PACHAS FUENTES

Estimado(a) experto(a): Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV CONSTATISTAS GENERALES en Lima, 2023. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 34 ítems en 3 criterios: Consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido	MARIA OLIVIA PACHAS FUENTES		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	9 AÑOS		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica:	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 AÑOS		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

I. Breve explicación del constructo

El salario emocional es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral.

El rendimiento laboral es importante para las organizaciones, ya que depende Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo

Criterios de calificación

a. Consistencia

Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría para evaluar la calidad de servicio interno de una empresa, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada consistente” (puntaje 0), “poco consistente” (puntaje 1), “consistente” (puntaje 2) y “completamente consistente” (puntaje 3).

Nada consistente	Poco consistente	Consistente	Totalmente consistente
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 1), “coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

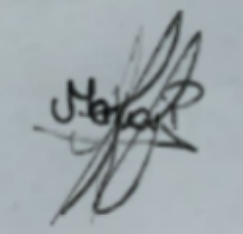
c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

ITEMS		Consistencia	Coherencia	Calidad	Sugerencias
N.	SALARIO EMOCIONAL				
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO					
1	La empresa proporciona oportunidades claras de desarrollo para el crecimiento profesional y personal del colaborador.		3	3	3
2	Recibe capacitación y formación adecuada por parte de la empresa para mejorar tus habilidades en el trabajo.		3	3	3
3	La empresa promueve la rotación interna de áreas o puestos para que pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos.		3	3	3
BALANCE DE VIDA					
4	La empresa respeta los horarios de trabajo establecidos.		3	3	3
5	La empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.		3	3	3
6	La empresa ofrece opciones de horarios flexibles para facilitar la conciliación entre trabajo y vida personal.		3	3	3
7	La empresa dimensiona y dosifica sus actividades para que compatibilicen con sus horarios de trabajo.		3	3	3
BIENESTAR PSICOLÓGICO					
8	La empresa genera espacios de esparcimiento que permitan una desconexión laboral.		3	3	3
9	La empresa fomenta capacitaciones para el bienestar de la salud mental de los colaboradores.		3	3	3
10	El ambiente laboral de la empresa es respetuoso, amigable y colaborativo.		3	3	3
11	Recibe retroalimentación constructiva de su desempeño laboral para potenciar su desarrollo personal y profesional.		3	3	3
ENTORNO LABORAL					
12	El ambiente de trabajo en la empresa es propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.		3	3	3
13	La empresa proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar eficientemente mis tareas.		3	3	3
14	La empresa proporciona condiciones de seguridad laboral para su puesto de trabajo.		3	3	3
15	La empresa brinda la información acerca de la estructura orgánica y de sus funciones.		3	3	3
16	El liderazgo que ejerce su jefe de inmediato lo motiva a realizar sus actividades.		3	3	3
17	Las relaciones laborales entre compañeros de diferentes áreas y superiores son respetuosas y cordiales.		3	3	3
CULTURA LABORAL					
18	Se le brindo una inducción y/o capacitación acerca de la empresa y sus objetivos.		3	3	3
19	Conoce los valores de la empresa.		3	3	3
20	Se siente identificado con los valores de la empresa.		3	3	3
21	Se siente identificado con los objetivos de la empresa.		3	3	3
22	Los valores y principios de la empresa son respetados y reflejados en el trabajo diario.		3	3	3
23	La empresa fomenta un ambiente inclusivo y diverso, donde se valora la singularidad de cada individuo.		3	3	3
24	El liderazgo de los jefes inmediatos muestra un compromiso con el desarrollo de los empleados.		3	3	3

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias
N.	RENDIMIENTO LABORAL										
EFICIENCIA											
1	Consigue administrar eficientemente su tiempo para cumplir con los plazos y objetivos establecidos.			3			3			3	
2	Utiliza de forma eficiente los recursos y materiales disponibles en sus proyectos y tareas asignadas.			3			3			3	
3	Considera que los resultados de su trabajo son eficientes.			3			3			3	
4	Logra identificar y resolver de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo diario.			3			3			3	
5	Hace uso de herramientas y tecnologías disponibles para agilizar los procesos de trabajo.			3			3			3	
EFICACIA											
7	Cumple con el logro de metas de acuerdo las tareas asignadas por sus jefes.			3			3			3	
8	Recibe retroalimentación sobre la calidad del trabajo que realiza en su área de desempeño.			3			3			3	
7	Las acciones, tareas y proyectos que realizas contribuyen a la satisfacción de los clientes.			3			3			3	
9	Se adapta a los cambios buscando soluciones cuando se presentan problemas en el trabajo.			3			3			3	
10	Trabaja en equipo para cumplir con los objetivos del área y de la empresa.			3			3			3	

CALIFICACIÓN GLOBAL	0,0 - 1,00	100%
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ:		
FECHA: 08 DE OCTUBRE DE 2023	FIRMA DEL VALIDADOR VALIDADOR: Maria Olivia Pachas Fuentes DNI: 43569135	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente. –

Profesora: ANA PATRICIA GÓMEZ DE LA FUENTE

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE EXPERTO**

Tengo el gusto de dirigirme a usted para expresarle mis saludos cordiales y con la finalidad de hacer de su conocimiento, que actualmente nos encontramos realizando nuestra Tesis para optar al título profesional de Licenciado en Administración con la asesora Mg. Rossmery Albarran Taype, a lo cual requiero validar el instrumento que utilice para la recolección de información con el fin de podamos seguir desarrollando nuestra investigación satisfactoriamente.

El título de mi investigación es:

“Salario emocional y rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV Contratistas Generales S.R.L. en Lima, 2023”; por el cual es necesario tener la validación de docentes especializados para poder hacer uso y aplicación del instrumento seleccionado, motivo por el que hemos considerado recurrir a supersona, debido a su amplia experiencia en investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de la variable y sus dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Cuestionario de validación para el juicio de expertos
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención.

Atentamente.



ATAHULLUCO BELLOTA GABRIELA MARIA

DNI: 70930591

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES

5. Variable: SALARIO EMOCIONAL

Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE

Dimensión 1: Oportunidades de desarrollo

Hace referencia a las posibilidades que los empleados tienen para crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización. Incluye la existencia de programas de capacitación, planes de carrera, oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y avanzar en su trayectoria laboral (Castillo et al., 2017).

Dimensión 2: Balance de vida

Un buen balance de vida consiste en que los empleados pueden dedicar tiempo y atención tanto a su trabajo como a sus asuntos personales y familiares, lo que contribuye a su bienestar general y su satisfacción con la vida en general (Candela et al., 2018).

Dimensión 3: Bienestar Psicológico

Se refiere a la condición en la que los empleados experimentan un estado emocional, mental y social positivo en su entorno laboral, implica sentirse emocionalmente equilibrado, capaz de manejar el estrés y las demandas laborales, y tener una sensación general de satisfacción con la vida profesional y personal, se trata de experimentar una buena calidad de vida y un sentido de bienestar integral en el contexto del trabajo (Suarez et al., 2021).

Dimensión 4: Entorno laboral

Se refiere al ambiente de trabajo y las relaciones con los equipos y compañeros del centro de labores, incluye factores como el ambiente físico, la comunicación interna, el apoyo y la colaboración entre colegas, así como la existencia de un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo (Torres et al., 2015).

Dimensión 5: Cultura laboral

La cultura laboral, refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas compartidas que caracterizan a una organización, siendo la personalidad única de una empresa, y está compuesta por las actitudes y enfoques que los empleados adoptan hacia su trabajo, sus colegas y la organización en su conjunto (Suarez et al., 2021).

6. Variable: RENDIMIENTO LABORAL

Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE**Dimensión 1: Eficiencia**

La eficiencia se refiere a la capacidad de una organización o de un individuo para lograr la máxima producción o resultado utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, dinero, materiales y esfuerzo. En otras palabras, se trata de hacer más con menos, optimizando los recursos disponibles para obtener el mejor rendimiento posible (Morera-Castro et al., 2019).

Dimensión 2: Eficacia

La eficacia en el rendimiento de una organización se refiere a la capacidad de dicha organización para lograr sus objetivos y metas de manera exitosa y con resultados óptimos. Es un indicador clave que mide la capacidad de una organización para producir bienes o servicios de alta calidad, utilizando recursos de manera eficiente y generando resultados que satisfagan las expectativas de los clientes y partes interesadas (Carballo, 2019).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE						
VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
Salario emocional	Es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral. Hace énfasis en aspectos emocionales y psicológicos, como el reconocimiento, el ambiente de trabajo, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre vida laboral y personal, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo (Andrade 2018).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 15 ítems.	Oportunidades de desarrollo	Oportunidades claras	1-3	Enfoque de investigación: Cuantitativa Tipo de investigación: Aplicada. Estudio de Corte: Transversal Diseño de la Investigación: No experimental - Transversal La técnica para aplicar es encuesta. El instrumento a utilizar, es un cuestionario es adaptada, con la escala de Likert de cinco (05) respuestas: - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)
				Capacitación y formación		
				Rotación interna		
			Balance de vida	Equilibrio saludable	4-7	
				Horarios flexibles		
				Carga de trabajo		
			Bienestar psicológico	Bienestar mental	8-11	
				Ambiente laboral		
				Retroalimentación		
			Entorno laboral	Ambiente de trabajo	12-17	
				Recursos y herramientas		
				Relación laboral		
			Cultura laboral	Valores y principios	18-24	
Ambiente inclusivo						
Liderazgo						
Rendimiento laboral	Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo. Es una medida clave para evaluar el desempeño individual, colectivo y determinar la contribución de cada uno al logro de los objetivos organizacionales (Pashanasi 2021).	Variable cualitativa que es medida por un cuestionario estructurado por 10 ítems.	Eficiencia	Cumplimiento de plazos	1-5	
				Uso eficiente recursos		
				Calidad de trabajo		
				Resolución de problemas		
				Uso de herramientas		
			Eficacia	Logro de metas	6-10	
				Calidad del trabajo		
				Satisfacción del cliente		
				Adaptación a cambios		
				Trabajo en equipo		

CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA LAMRO & HV CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. EN LIMA, 2023.

Estimado(a):

Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la relación entre el salario emocional y rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV CONSTRATISTAS GENERALES en Lima, 2023.

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le solicitamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Marcando con una X la alternativa que usted considere conveniente, de acuerdo al ítem en los casilleros señalados, se agradece su cooperación. Responda utilizando la siguiente escala: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

N	SALARIO EMOCIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO						
1	La empresa proporciona oportunidades claras de desarrollo para el crecimiento profesional y personal del colaborador.					
2	Recibe capacitación y formación adecuada por parte de la empresa para mejorar tus habilidades en el trabajo					
3	La empresa promueve la rotación interna de áreas o puestos para que pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos					
BALANCE DE VIDA						
4	La empresa respeta los horarios de trabajo establecidos					
5	La empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal					
6	La empresa ofrece opciones de horarios flexibles para facilitar la conciliación entre trabajo y vida personal					
7	La empresa dimensiona y dosifica sus actividades para que compatibilicen con sus horarios de trabajo					
BIENESTAR PSICOLÓGICO						
8	La empresa genera espacios de esparcimiento que permitan una desconexión laboral					
9	Las empresa fomenta capacitaciones para el bienestar de la salud mental de los colaboradores					
10	El ambiente laboral de la empresa es respetuoso, amigable y colaborativo					
11	Recibe retroalimentación constructiva de su desempeño laboral para potenciar su desarrollo personal y profesional					
ENTORNO LABORAL						
12	El ambiente de trabajo en la empresa es propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.					
13	La empresa proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar eficientemente mis tareas					
14	La empresa proporciona condiciones de seguridad laboral para su puesto de trabajo					
15	La empresa brinda la información acerca de la estructura orgánica y de sus funciones					
16	El liderazgo que ejerce su jefe de inmediato lo motiva a realizar sus actividades					
17	Las relaciones laborales entre compañeros de diferentes áreas y superiores son respetuosas y cordiales					
CULTURA LABORAL						
18	Se le brindo una inducción y/o capacitación acerca de la empresa y sus objetivos					

19	Conoce los valores de la empresa					
20	Se siente identificado con los valores de la empresa					
21	Se siente identificado con los objetivos de la empresa					
22	Los valores y principios de la empresa son respetados y reflejados en el trabajo diario.					
23	La empresa fomenta un ambiente inclusivo y diverso, donde se valora la singularidad de cada individuo.					
24	El liderazgo de los jefes inmediatos muestra un compromiso con el desarrollo de los empleados.					

N	RENDIMIENTO LABORAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EFICIENCIA						
1	Consigue administrar eficientemente su tiempo para cumplir con los plazos y objetivos establecidos.					
2	Utiliza de forma eficiente los recursos y materiales disponibles en sus proyectos y tareas asignadas.					
3	Considera que los resultados de su trabajo son eficientes.					
4	Logra identificar y resolver de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo diario.					
5	Hace uso de herramientas y tecnologías disponibles para agilizar los procesos de trabajo.					
EFICACIA						
6	Cumple con el logro de metas de acuerdo las tareas asignadas por sus jefes.					
7	Recibe retroalimentación sobre la calidad del trabajo que realiza en su área de desempeño.					
8	Las acciones, tareas y proyectos que realizas contribuyen a la satisfacción de los clientes.					
9	Se adapta a los cambios buscando soluciones cuando se presentan problemas en el trabajo					
10	Trabaja en equipo para cumplir con los objetivos del área y de la empresa					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:
Estimado(a) experto(a): FIORELA DEL ROSARIO MORÁN ROMERO

Estimado(a) experto(a): Reciba usted mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a evaluar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la empresa LAMRO & HV CONSTRATISTAS GENERALES en Lima, 2023. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 34 ítems en 3 criterios: Consistencia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos generales:

Nombre y Apellido	ANA PATRICIA GÓMEZ DE LA FUENTE		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	15 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Gestión de Riesgos, Análisis Financiero		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a más

I. Breve explicación del constructo

El salario emocional es una forma de compensación no monetaria asociadas a las oportunidades de desarrollo, al balance de vida, recompensas y beneficios intangibles que los empleados reciben en el entorno laboral.

El rendimiento laboral es importante para las organizaciones, ya que depende Se refiere al nivel de productividad y eficiencia con el que los empleados desempeñan sus responsabilidades en el trabajo
Criterios de calificación

a. Consistencia

Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría para evaluar la calidad de servicio interno de una empresa, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada consistente” (puntaje 0), “poco consistente” (puntaje 1), “consistente” (puntaje 2) y “completamente consistente” (puntaje 3).

Nada consistente	Poco consistente	Consistente	Totalmente consistente
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 1), “coherente para evaluar la calidad de servicio interno” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la calidad de servicio interno (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad


El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias
N.	SALARIO EMOCIONAL										
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO											
1	La empresa proporciona oportunidades claras de desarrollo para el crecimiento profesional y personal del colaborador.			3			3			3	
2	Recibe capacitación y formación adecuada por parte de la empresa para mejorar tus habilidades en el trabajo.			3			3			3	
3	La empresa promueve la rotación interna de áreas o puestos para que pueda adquirir nuevas experiencias y conocimientos.			3			3			3	
BALANCE DE VIDA											
4	La empresa respeta los horarios de trabajo establecidos.			3			3			3	
5	La empresa promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.			3			3			3	
6	La empresa ofrece opciones de horarios flexibles para facilitar la conciliación entre trabajo y vida personal.			3			3			3	
7	La empresa dimensiona y dosifica sus actividades para que compatibilicen con sus horarios de trabajo.			3			3			3	
BIENESTAR PSICOLÓGICO											
8	La empresa genera espacios de esparcimiento que permitan una desconexión laboral.			3			3			3	
9	La empresa fomenta capacitaciones para el bienestar de la salud mental de los colaboradores.			3			3			3	
10	El ambiente laboral de la empresa es respetuoso, amigable y colaborativo.			3			3			3	
11	Recibe retroalimentación constructiva de su desempeño laboral para potenciar su desarrollo personal y profesional.			3			3			3	
ENTORNO LABORAL											
12	El ambiente de trabajo en la empresa es propicio para la colaboración y el trabajo en equipo.			3			3			3	
13	La empresa proporciona los recursos y herramientas necesarias para realizar eficientemente mis tareas.			3			3			3	
14	La empresa proporciona condiciones de seguridad laboral para su puesto de trabajo.			3			3			3	
15	La empresa brinda la información acerca de la estructura orgánica y de sus funciones.			3			3			3	
16	El liderazgo que ejerce su jefe de inmediato lo motiva a realizar sus actividades.			3			3			3	
17	Las relaciones laborales entre compañeros de diferentes áreas y superiores son respetuosas y cordiales.			3			3			3	
CULTURA LABORAL											
18	Se le brinda una inducción y/o capacitación acerca de la empresa y sus objetivos.			3			3			3	
19	Conoce los valores de la empresa.			3			3			3	
20	Se siente identificado con los valores de la empresa.			3			3			3	
21	Se siente identificado con los objetivos de la empresa.			3			3			3	
22	Los valores y principios de la empresa son respetados y reflejados en el trabajo diario.			3			3			3	

23	La empresa fomenta un ambiente inclusivo y diverso, donde se valora la singularidad de cada individuo.			3			3		3	
24	El liderazgo de los jefes inmediatos muestra un compromiso con el desarrollo de los empleados.			3			3		3	

ITEMS		Consistencia			Coherencia			Calidad			Sugerencias		
N.	RENDIMIENTO LABORAL												
EFICIENCIA													
1	Consigue administrar eficientemente su tiempo para cumplir con los plazos y objetivos establecidos.			3			3			3			
2	Utiliza de forma eficiente los recursos y materiales disponibles en sus proyectos y tareas asignadas.			3			3			3			
3	Considera que los resultados de su trabajo son eficientes.			3			3			3			
4	Logra identificar y resolver de manera eficiente los problemas que surgen en su trabajo diario.			3			3			3			
5	Hace uso de herramientas y tecnologías disponibles para agilizar los procesos de trabajo.			3			3			3			
EFICACIA													
7	Cumple con el logro de metas de acuerdo las tareas asignadas por sus jefes.			3			3			3			
8	Recibe retroalimentación sobre la calidad del trabajo que realiza en su área de desempeño.			3			3			3			
7	Las acciones, tareas y proyectos que realizas contribuyen a la satisfacción de los clientes.			3			3			3			
9	Se adapta a los cambios buscando soluciones cuando se presentan problemas en el trabajo.			3			3			3			
10	Trabaja en equipo para cumplir con los objetivos del área y de la empresa.			3			3			3			

CALIFICACIÓN GLOBAL	0,0 - 1,00	100%
Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.		
VALIDEZ:		

FECHA: 11 de Octubre de 2023	<p align="center">FIRMA DEL VALIDADOR</p> <p>VALIDADOR ANA PATRICIA GÓMEZ DE LA FUENTE</p> <p>DNI:43617934</p>
------------------------------	---

Anexo N° 7: Tablas y Gráficos de Resultados

Tabla 4

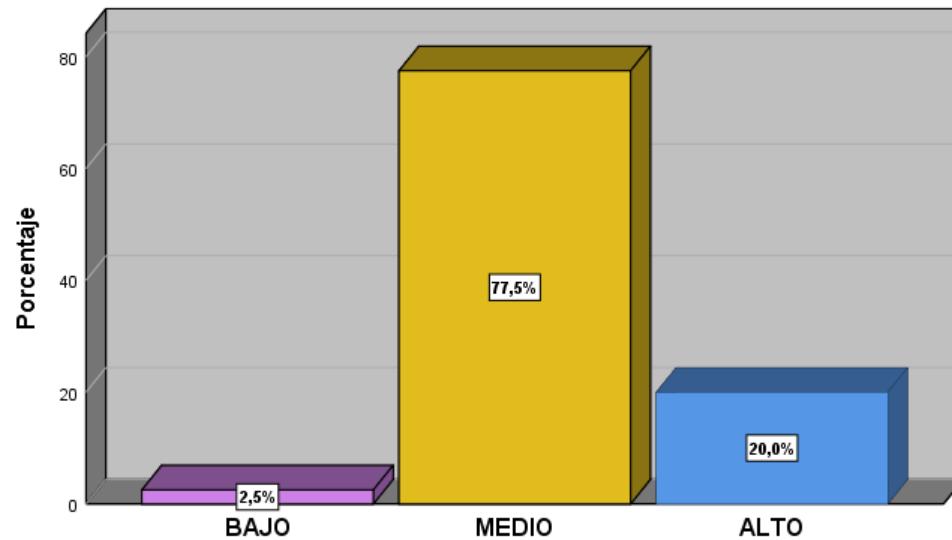
Resultados sobre la variable Salario Emocional

		f	%
Válido	Bajo	1	2,5
	Medio	31	77,5
	Alto	8	20,0
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 1

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Salario Emocional



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 4 y la Figura 1, notamos que un considerable 77.5% de los encuestados percibieron el salario emocional en la empresa en un nivel medio, no lo ven ni como algo particularmente alto ni bajo, lo que implica una percepción promedio. Además, un notable 20% expresaron un alto nivel de salario emocional. En diferencia, un modesto 2,5% manifestó que el nivel es bajo. Esto significa que solo una minoría de los encuestados cree que la empresa proporciona un salario emocional por debajo de las expectativas.

Tabla 5

Resultados sobre la dimensión Oportunidades de Desarrollo

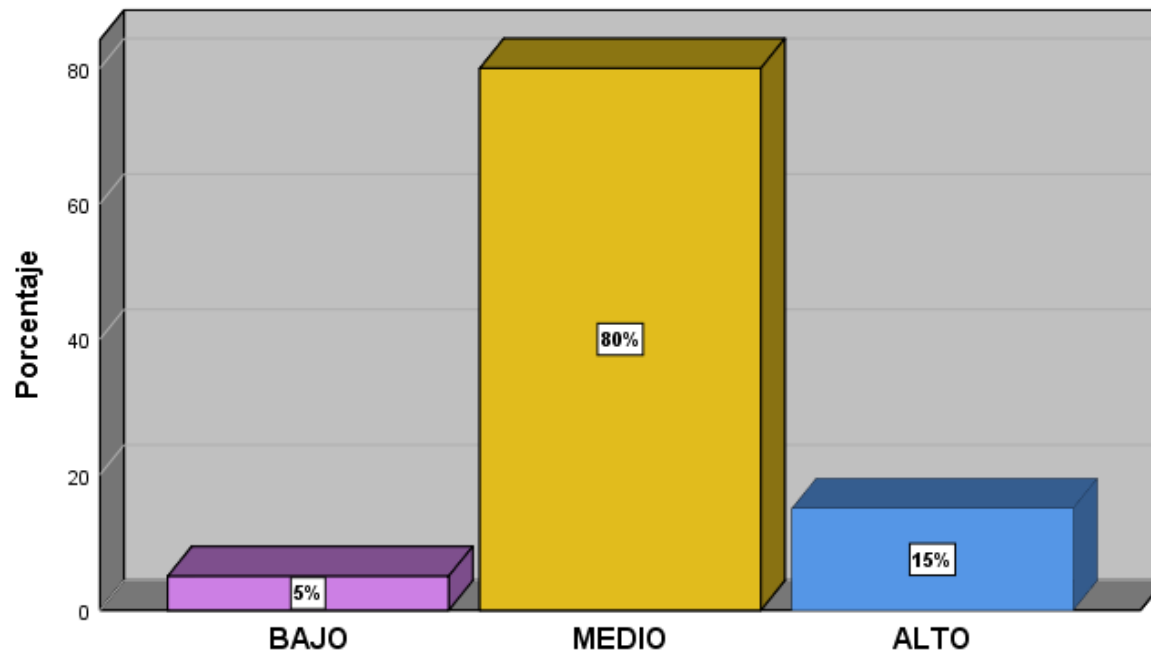
		f	%
Válido	Bajo	2	5,0
	Medio	32	80,0

Alto	6	15,0
Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 2

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Oportunidades de Desarrollo



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 5 y la Figura 2, es evidente que un notable 80% de los encuestados considera que las oportunidades de desarrollo en la empresa se sitúan en un nivel medio. En otras palabras, la mayoría no perciben estas oportunidades como abundantes ni como escasas, Además, un valioso 15% experimenta un alto nivel de oportunidades de desarrollo en la empresa. Esto indica que un grupo significativo de empleados percibe que se ofrece oportunidades valiosas para el avance en sus carreras. Y un modesto 5% expresó que el nivel es bajo, lo que significa que solo una minoría de los encuestados cree que las oportunidades están por debajo de lo que esperaban.

Tabla 6

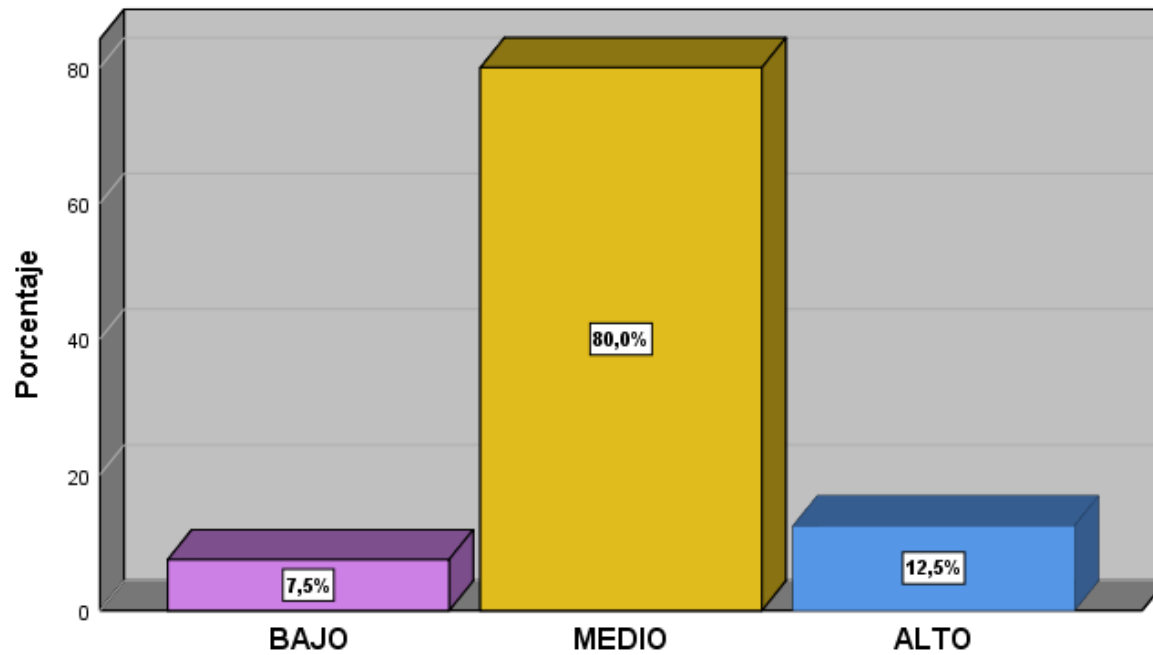
Resultados sobre la dimensión Balance de Vida

		f	%
Válido	Bajo	3	7,5
	Medio	32	80,0
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 3

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Balance de Vida



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 6 y la Figura 3, es evidente que un notable 80% de los trabajadores manifestó que el balance de vida en la empresa se sitúa en un nivel medio. En otras palabras, gran cantidad percibe que existe un balance promedio. Además, un valioso 12.5% experimenta un alto nivel de balance en la empresa. Esto indica que un grupo significativo de empleados percibe que se ofrece un balance de vida para sobrellevar los problemas. Y un modesto 7.5% expresó que el nivel es bajo, lo que significa que solo una minoría de los encuestados cree que el Balance están por debajo de lo que consideraban.

Tabla 7

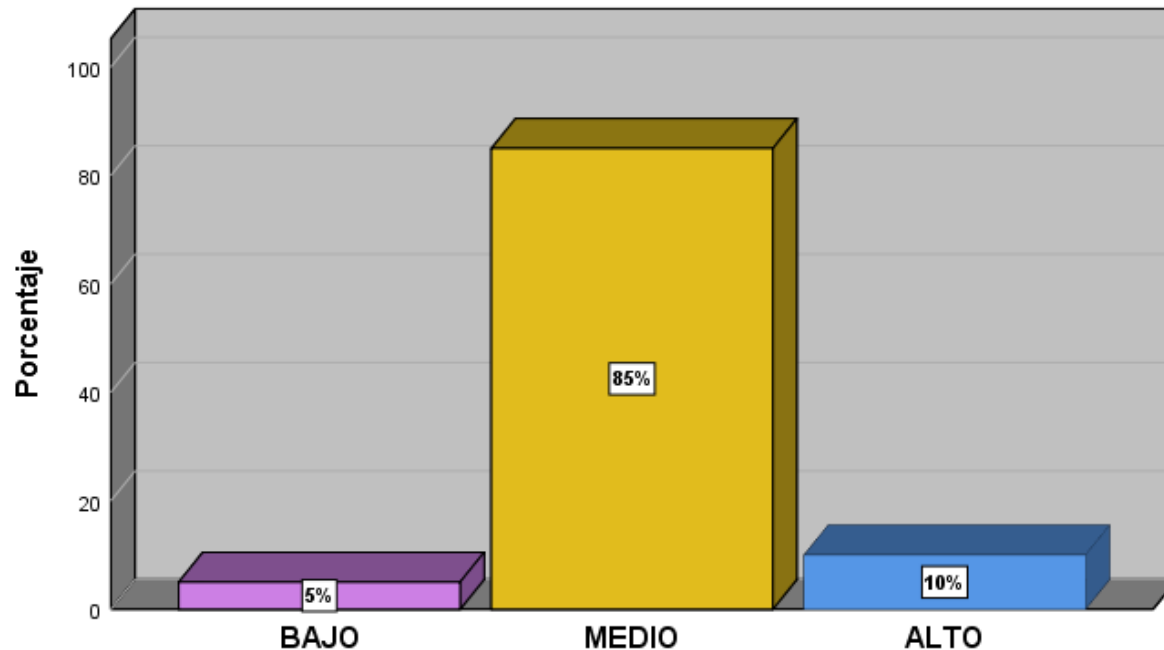
Resultados sobre la dimensión Bienestar Psicológico

		f	%
Válido	Bajo	2	5,0
	Medio	34	85,0
	Alto	4	10,0
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 4

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Bienestar Psicológico



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 7 y la Figura 4, es evidente que un considerable 85% de los preguntados manifestó que el bienestar psicológico en la empresa se sitúa en un nivel medio. En otras palabras, la mayoría percibe que existe un bienestar promedio. Además, un valioso 10% experimenta un alto nivel. Esto indica que un grupo significativo de empleados percibe que se ofrece un bienestar alto. Y en minoría un 5% expresó nivel bajo, lo que significa que solo algunos creen que el bienestar psicológico en la empresa está por debajo de su criterio.

Tabla 8

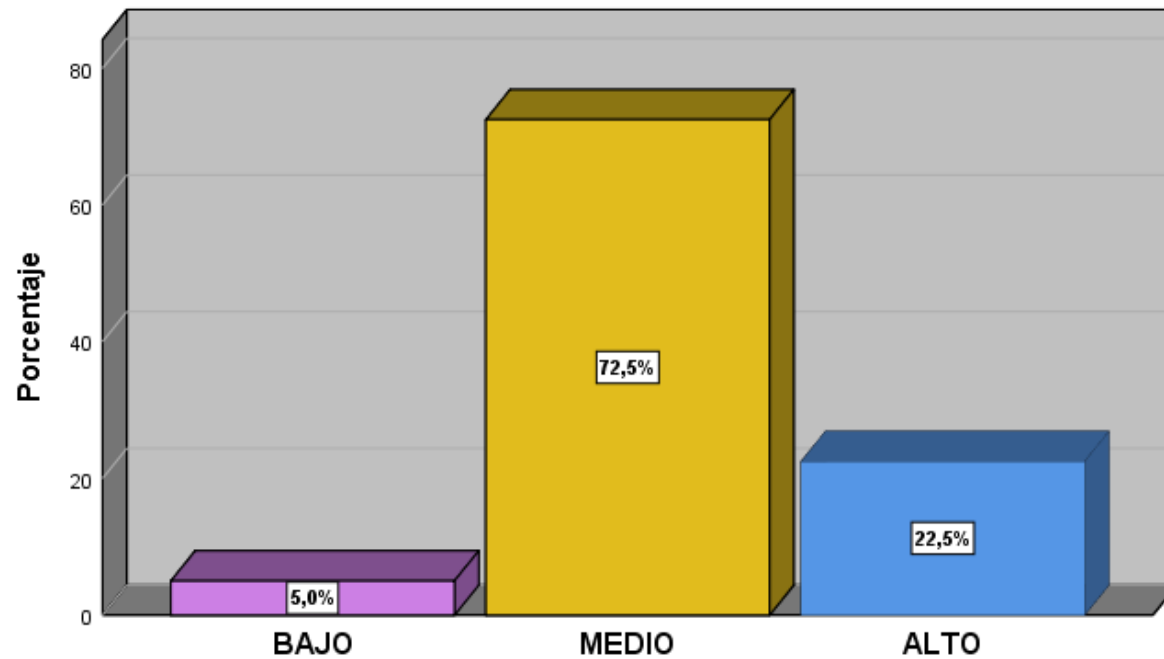
Resultados sobre la dimensión Entorno Laboral

		f	%
Válido	Bajo	2	5,0
	Medio	29	72,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 5

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Entorno Laboral



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 8 y la Figura 5, se destaca que un sólido 72,5% considera que el entorno laboral en la empresa se encuentra en un nivel medio. Esto significa que el ambiente de trabajo es bastante estándar. Además, un significativo 22,5% experimenta un nivel alto. Esto indica que ofrece un entorno de trabajo con todas sus necesidades y expectativas. Por ultimo un modesto 5% expresó un nivel bajo, lo que significa que la minoría cree que el entorno laboral en la empresa está por debajo de lo que considerarían óptimo.

Tabla 9

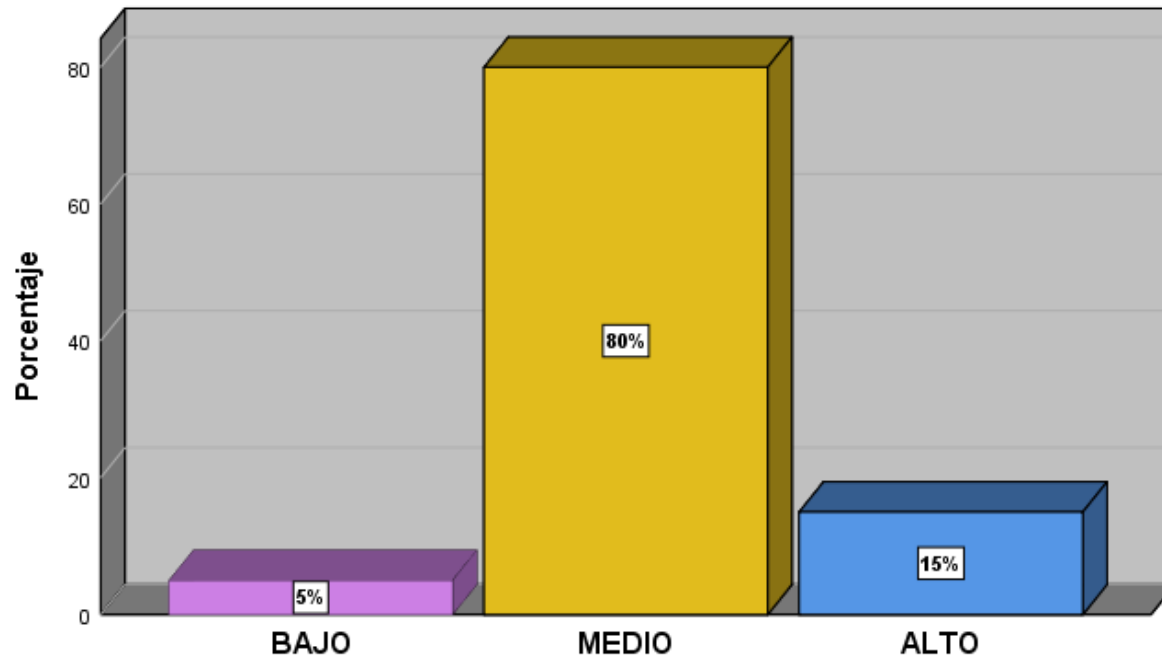
Resultados sobre la dimensión Cultura Laboral

		f	%
Válido	Bajo	2	5,0
	Medio	32	80,0
	Alto	6	15,0
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 6

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Cultura Laboral



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 9 y la Figura 6, se destaca que un sólido 80% considera que la cultura laboral en la empresa se encuentra en un nivel medio. Además, un significativo 15% experimenta un nivel alto. Esto indica que ofrece una cultura laboral con bastante interacción y valores entre los trabajadores. Por ultimo un modesto 5% expresó un nivel bajo, lo que significa que la minoría cree que la cultura laboral está por debajo de lo que considerarían óptimo.

Tabla 10

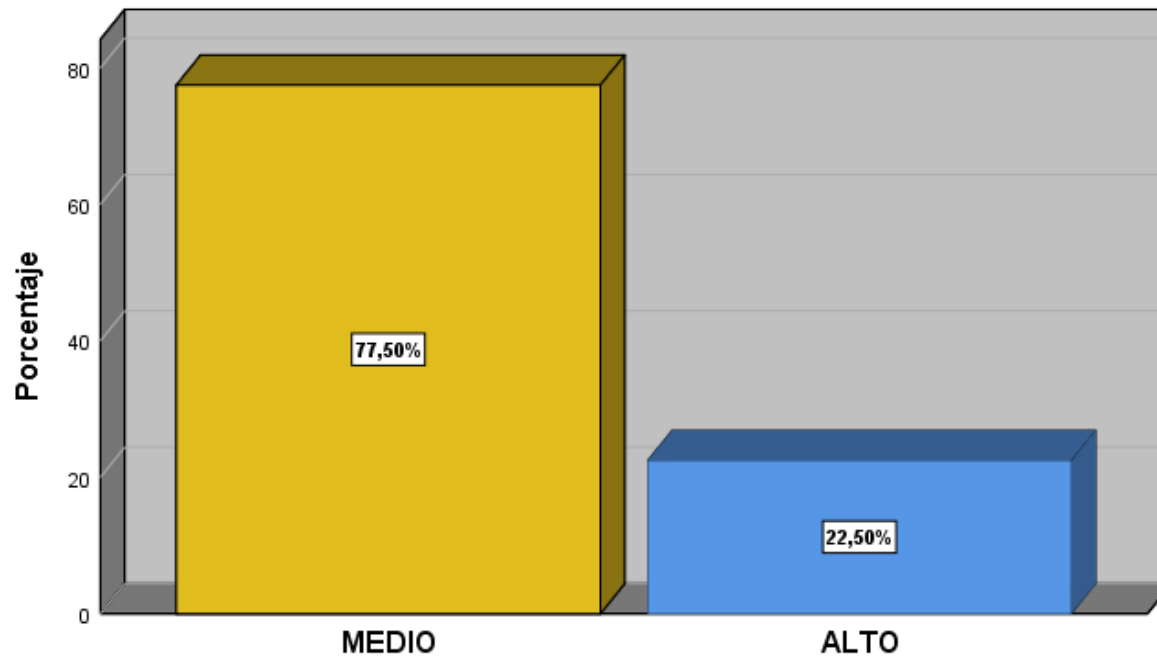
Resultados sobre la variable Rendimiento Laboral

		f	%
Válido	Medio	31	77,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 7

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Rendimiento Laboral



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 10 y la Figura 7, se hace evidente que una amplia mayoría, específicamente un 77.5% de los encuestados, percibe que el rendimiento laboral en la empresa se ubica en un nivel medio, la mayoría consideran que el desempeño en sus funciones laborales se encuentra en un término promedio, sin sobresalir. Además, un grupo significativo, que representa el 22.5%, experimenta un nivel alto de rendimiento. Esto indica que un porcentaje considerable siente que están logrando un desempeño sobresaliente.

Tabla 11

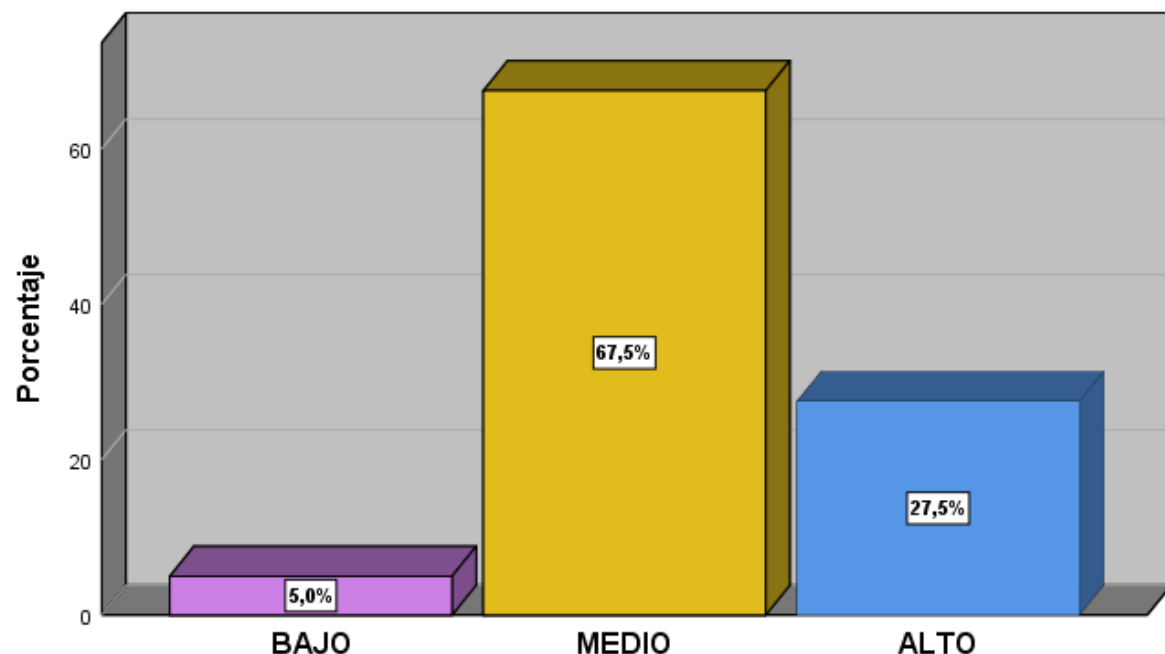
Resultados sobre la dimensión Eficiencia

		f	%
Válido	Bajo	2	5,0
	Medio	27	67,5
	Alto	11	27,5
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 8

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Eficiencia



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 11 y la Figura 8, se hace evidente que una amplia mayoría, específicamente un 67.5% de los encuestados, percibe que la eficiencia en la empresa se ubica en un nivel medio, la mayoría consideran que la eficiencia en sus funciones laborales se encuentra en un término promedio. Además, un grupo significativo del 22.5%, experimenta un nivel alto. Esto indica que un porcentaje considerable siente que realizan sus actividades con gran virtud logrando un desempeño sobresaliente. Y el 5% indicó un nivel bajo.

Tabla 12

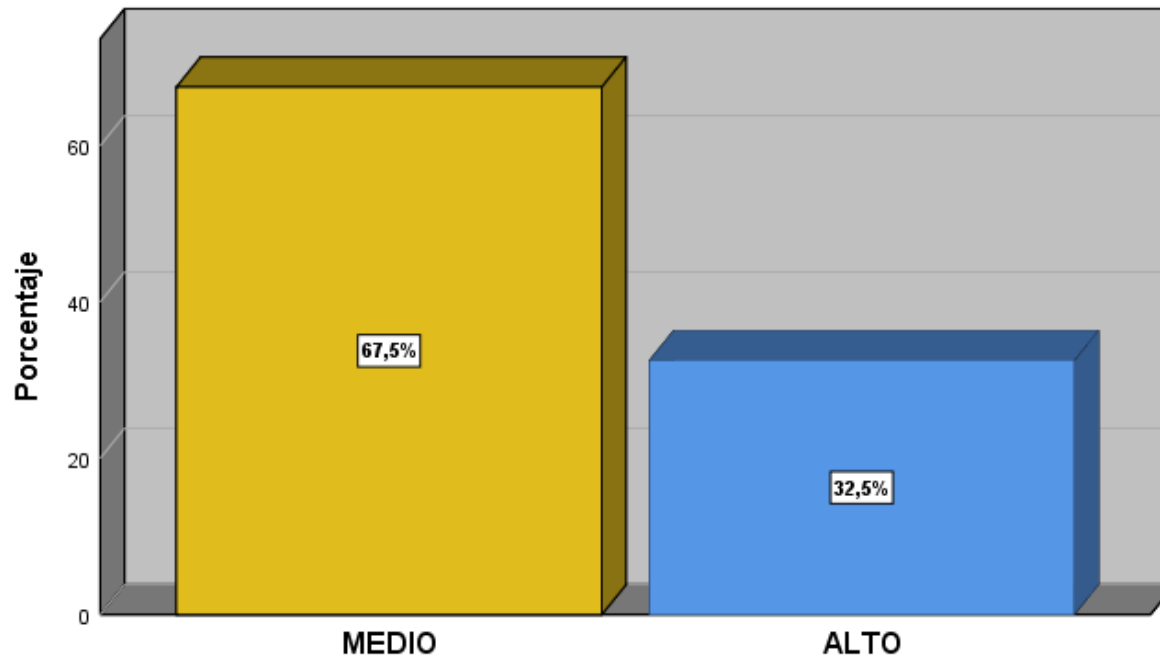
Resultados sobre la dimensión Eficacia

		f	%
Válido	Medio	27	67,5
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

Nota. Base de datos en SPSS.

Figura 9

Porcentaje de resultados en la encuesta aplicada sobre Eficacia



Nota. Base de datos en SPSS.

Interpretación. – De la Tabla 12 y la Figura 9, se hace evidente que una amplia mayoría, específicamente un 67.5% de los encuestados, percibe que la eficacia en la empresa se ubica en un nivel medio, la mayoría consideran que la eficacia en sus funciones laborales se encuentra en un término promedio. Además, un grupo significativo del 32.5%, experimenta un nivel alto. Esto indica que un porcentaje considerable siente que realizan sus actividades con gran competencia logrando un desempeño sobresaliente.