



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural
Bethel ACB S.A.C., La Victoria 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Pablo Morales, Jahaira Elizabeth (ORCID: 0000-0003-4136-9333)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios y a mi madre, ya que gracias a su ejemplo, esfuerzo y dedicación me brindaron lo necesario para alcanzar mis objetivos que eh trazado.

Agradecimiento

A Dios por estar presente siempre en mi vida y sostenerme en sus caminos a pesar de las circunstancias.

A mi madre, Luz Morales, por sus consejos, su apoyo incondicional, por su esfuerzo, por desprenderse de muchas cosas con tal de que yo logre mis objetivos propuestos y así poder convertirme en una persona de bien.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. MÉTODO	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Operacionalización de Variables.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimiento.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., con dicho propósito se han tomado en cuenta las teorías de Maslow, quien propuso la jerarquía de las necesidades donde hay una jerarquía llamada necesidades de estima y reconocimiento, el cual refiere que las personas busca el alcance de logro, la independencia y la aceptación social. Asimismo la Teoría X y Y de McGregor, expone que existen dos tipos de trabajadores: Los Motivados y los desmotivados, en el cual explica cómo influye el trato en los trabajadores sobre su desenvolvimiento laboral. Por otro lado Temple (2007), expresa que, el salario emocional es aquella remuneración no económica por el cual el colaborador trabaja contento y comprometido. No obstante, este factor influye directamente en el rendimiento del trabajador; por ello nos explica Spacey (2017) que el Rendimiento Laboral es la manera o la forma en que el colaborador ejerce su labor en la industria ,es decir, son los resultados que el trabajador tiene al momento de desarrollar sus actividades. Asimismo, Barceló (2018) indica que es el comportamiento que tiene el individuo al momento de realizar su labor en la empresa para alcanzar los resultados.

El tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo-correlacional; el diseño de investigación, no experimental de corte transversal y el enfoque, cuantitativo; la población estuvo conformada por 116 colaboradores de los diferentes departamentos de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria, 2019, con una muestra de 90 trabajadores. Esta investigación consideró un muestreo probabilístico aleatorio simple. El instrumento usado fue el cuestionario.

El resultado y la conclusión después de procesado y analizado la información es que existe relación positiva moderada entre el salario emocional y el rendimiento laboral.

Palabras clave: Salario emocional, rendimiento, conciliación.

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship between emotional salary and work performance in the Cultural Association Bethel ACB SAC, for this purpose the theories of Maslow have been taken into account, who proposed the hierarchy of needs where there is a hierarchy called needs of esteem and recognition, which refers that people seek the scope of achievement, independence and social acceptance. Likewise, McGregor's Theory X and Y states that there are two types of workers: The Motivated and the unmotivated, in which he explains how the treatment influences the workers on their labor development. On the other hand Temple (2007), expresses that, the emotional salary is that non-economic remuneration for which the collaborator works happy and committed. However, this factor directly influences the worker's performance; For this reason, Spacey (2017) explains that Labor Performance is the way or the way in which the employee exercises his work in the industry, that is, they are the results that the worker has at the time of developing his activities. Also, Barceló (2018) indicates that it is the behavior that the individual has at the time of carrying out their work in the company to achieve the results.

The type of research was applied at a descriptive-correlational level; research design, non-experimental cross-sectional and quantitative approach; The population was made up of 116 employees from the different departments of the Cultural Association Bethel ACB S.A.C, La Victoria, 2019, with a sample of 90 workers. This investigation considered a simple random probabilistic sampling. The instrument used was the questionnaire.

The result and the conclusion after processing and analyzing the information is that there is a moderate positive relationship between emotional salary and work performance.

Keywords: Emotional salary, work performance, conciliatio

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las compañías quieren perfeccionarse con la finalidad de crecer y ser exitosa, ya que, desean obtener mayor rentabilidad para aumentar sus utilidades. Por ende, el trabajador hoy en día en las organizaciones no debe ser considerado como una simple pieza más, sino como un componente de vital importancia, ya que el oficio laboral que realiza contribuye al crecimiento de las compañías. Así se toma como punto significativo al salario emocional, que poco a poco ha ido tomando importancia y siendo considerado un elemento básico para fidelizar al colaborador, brindándole a la compañía un valor agregado, el cual influye en el rendimiento laboral, que a su vez permitirá alcanzar las metas propuestas.

En España, Altimiras (Febrero, 2017) en el semanario El Economista, titulado “El dinero no lo es todo: claves del salario emocional” expone que, en la antigüedad las personas consideraban que un trabajo era mejor de acuerdo al ingreso salarial percibido por parte de la compañía, asimismo, los prestigios se obtenían en función a su remuneración económica. Hoy en día el colaborador, no busca solo su ingreso económico, sino busca ser valorado, saber que el trabajo que realiza realmente aporta al crecimiento de la empresa. Por otro lado, el autor manifiesta que los incentivos, crecimiento laboral y flexibilidad de horarios, entre otros, influyen en el mejoramiento del desempeño laboral y emocional del colaborador.

En Latinoamérica, Martel (2018), director de Marketing en Innovación de Sodexo en Chile, reafirma que las compañías que ponen más énfasis en el salario emocional acrecientan proporcionalmente la productividad de sus trabajadores, el cual comprobó en un estudio que realizó a través de Sodexo, teniendo como resultados, que los trabajadores con mayores beneficios eran aquellos que alcanzaban el tope máximo de satisfacción con un 74% mientras la otra cara de la moneda solo llegaba al 40% de satisfacción, concluyendo así que hay una correlación directa entre el salario emocional y productividad del trabajador. Cabe resaltar que lo primordial es que el colaborador llegue a la escala máxima de 100%.

Sin embargo en el Perú muchas de las empresas no toman en consideración este punto del Salario Emocional y el Rendimiento Laboral, si no que se enfocan solo en producir o en querer generar más ingresos, sin importarles que opina o como lo ve su trabajador, por tal motivo es que muchas entidades quiebran o pierden clientes frente a su competencia debido a que no le dan la suma importancia a su mano de obra, que hoy en día determinan el crecimiento de las empresas.

En el Perú, Morales (30 de Junio de 2016) en el blog de la universidad ESAN nominado “El salario emocional en las empresas” recalca el valor del salario emocional dentro de las organizaciones, el cual trae beneficios y se ve reflejado en el rendimiento del colaborador, señala también que es una estrategia poderosa en tiempos de crisis y bonanzas para las compañías, al momento de retener y atraer personal. No obstante, refiere que los trabajadores encuentran más gratificante, la constante capacitación, las becas para sus hijos y la mayor flexibilidad, entre otros. Por ende, entendemos que el salario emocional y el rendimiento del trabajador están estrechamente ligados.

En la capital, en el portal Gestión (Agosto, 2014) en el artículo periodístico denominado “Brinde a sus empleados el Salario Emocional que merecen” expone que la fidelización del trabajador no depende de su ingreso económico sino del emocional y que la familia es un factor fundamental, ya que es un generador de estados de ánimo, deseos y sueños, por lo tanto las empresas deben establecer políticas empresariales que los involucren.

Como se indica en párrafos anteriores, es primordial que las compañías inviertan mayor espacio a la generación de estrategias de salario emocional que lleven al colaborador a tener una conexión eficaz con su empleador, saber que es apreciado y tomado en cuenta sus aportaciones a la organización. Cabe resaltar que un trabajador satisfecho no solo crea un clima laboral saludable, sino que también evita la alta rotación del personal y a su vez favorece a través de su rendimiento laboral, la rentabilidad de la organización.

La empresa Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, en los últimos años ha realizado una serie de programas para incentivar a su personal. No obstante, los resultados han sido negativos. Hoy en día, se puede ver la alta rotación de personal

en la compañía, algunos de los motivos expuestos son la falta de incentivos, la baja remuneración económica, la falta de oportunidad de realizar línea de carrera, etc.

Dado lo expuesto anteriormente, la finalidad es manifestar la relación que existe entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la compañía, además busca dar a conocer aquellos factores fundamentales que contribuyen de modo positivo o negativo en el desempeño del colaborador, el cual es significativo para el alcance y desarrollo de metas en la organización. Por ende, es pertinente llevar a cabo investigaciones que permitan conocer la importancia de las variables mencionadas en párrafos anteriores, tomando como ejemplo el caso de la empresa Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

Al respecto De Noguera, S., Mercedes Andrade. (2018). “El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción”. El estudio realizado muestra resultados cualitativos en el cual se indaga acerca del salario emocional como representaciones relacionadas con la satisfacción a nivel laboral. La conclusión obtenida permitió hallar una alarmante desmotivación laboral, consecuencia de una incentivación poco motivadora. Se pudo establecer que los inversionistas asocian sus reflexiones a la fuerte crisis venezolana que concierne todas las áreas cotidianas.

Asimismo, Ordoñez Espinoza, C. G., & Mariory Prisila, O. G. (2018). “Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar”. El estudio aborda sobre un plan de gestiones para un buen rendimiento laboral en los trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca. Se ejecutó un análisis para el nivel motivacional de los colaboradores y se concluyó que el plan favorece a los trabajadores, ya que, se le considera sus opiniones, sus remuneraciones en horas extras, capacitaciones profesionales, reconocimientos e incentivos, entre otros.

Al respecto Santos, E. F., & Fontenelle, I. A. (2019). “A Construção De Sentido Para O Trabalho Emocional”. El fin de la presente investigación es comprender como la organización pretende darle mayor relevancia al trabajo

emocional de empleados en tiendas de experiencia. Para ello se analizaron fundamentos relacionados al trabajo en el proceso de gestión emocional generados por los vendedores, lo cual se concluyó que la investigación presenta fundamentos promovidos por la organización tales como: autenticidad, valor, efectividad, y trascendencia, movilizand así emociones auténticas a los objetivos organizacionales.

Asimismo, Adekunle, O. S. (2017). Impact of emotional intelligence, dispositional optimism and emotional exhaustion on the psychological well-being of police officers in Ibadan, Oyo state, Nigeria. La finalidad de este estudio realizado fue indagar el impacto de la inteligencia emocional, la motivación disposicional y agotamiento emocional en la mejora psicológica en los agentes (policías) de Ibadán – Nigeria. Los resultados de las variables independientes arrojaron que influye significativamente al bienestar de los agentes de policía.

Por otro lado Duque, I. L., & Morales, C. (2012). "Incomodidad y rendimiento laboral en el trabajo expuesto al frío extremo". El Objetivo es estudiar la sintomatología dolorosa y la capacidad máxima y su influencia en la apreciación de trabajadores expuestos al frío extremo en habitaciones de liofilización. La conclusión primordial fue que el VO₂max no afecta la sensación de frío, por ende, tampoco afecta el rendimiento laboral a trabajadores expuestos a temperaturas sumamente frías.

Asimismo Bontas, D. (2016). "Stimulating labour performance. Economy Transdisciplinarity Cognition". La investigación busca la relación entre factores que conducen una mayor implicación de directivos y ejecutivos de empresas en una mejora al rendimiento laboral. Se llegó a concluir que estimular el rendimiento laboral es de mucha relevancia en relación de intensificación en competencias empresariales. Así mismo es un éxito seguro si es que hay motivación, capacitaciones e incentivos al equipo de trabajo.

Por otro lado Olejarz, T., C., Nitsenko, V., D., Chukurna, O., C., & Mykhailova, M., C. (2018). "Evaluation Of Factors Influencing Labour Performance Of Machine-Building Enterprises In Mining Industry. Natsional'nyi Hirnychiy Universytet. Naukovyi Visnyk". El artículo investiga elementos que contribuyen la

productividad laboral de empresas constructoras de mejora en Industrias Mineras y su evaluación con el propósito de aumentar el potencial. Los resultados en esta investigación se pueden emplear para desarrollar tanto científico como práctico, concluyendo así que los recursos alcanzan mayor competencia debido al aumento de valor de activos.

Por otro lado Shu, X., Gong, Y. (., Xiong, J., & Hu, X. (2018). Job satisfaction, turnover intention and work performance in chinese family enterprises. El análisis de los datos aplicados a 121 compañías familiares en China, encontramos que existe correlación entre las variables estudiadas y es importante para los familiares. No obstante, es aún más significativa para los que no son familiares.

También Taba, M. I. (2018). “Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees' work satisfaction. The Journal of Management Development”. El fundamento principal de este estudio es indagar la correlación de mediación del desempeño laboral y el deber en relación a la satisfacción laboral de los empleados. Se concluye que este sistema de retribución extrínseca e intrínseca tiene un efecto directo y satisfactorio en cuanto al desempeño laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado Kuranchie-Mensah, E., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. Journal of Industrial Engineering and Management. El principal objetivo de esta investigación es contrastar la motivación de empleados y su efecto en el rendimiento de las compañías mineras GHANESAS, donde al calcular se utilizara el modelo de satisfacción laboral. Se determina que, debido a los componentes de riesgo, la gerencia debe encargarse que los empleados estén muy persuadidos para frenar el desánimo y disturbios industriales, asimismo, los trabajadores deben cumplir las reglas de salubridad y seguridad ya que contribuye enormemente al Producto Interno Bruto (PIB).

Al respecto, Montoya (2015). “Efectos del clima de innovación de las empresas en el desempeño y compromiso de los trabajadores”. Tesis doctoral en la Universidad Técnica Cataluya, España. El objetivo fue determinar cómo se

genera un clima de creación para el progreso de las entidades, desde la perspectiva del colaborador, teniendo en cuenta la innovación y la implementación en las instituciones. Con una muestra de 103 trabajadores. Entre las conclusiones tenemos: a) El análisis estadístico acepta la Hipótesis 1: La participación del colaborador beneficia al desarrollo de ideas creativas en la organización. b) La idea creativa trae resultados beneficiosos para la empresa influyendo en su incremento de producción.

No obstante, Soler (2015). "El salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC (URL), UPSB8UPC) y EPSEVG (UPC)". Tesis doctoral en universidad Ramon Llull, España. Tuvo por objetivo poner en conocimiento la realidad del salario emocional en las universidades. 557 pedagógicos de las universidades fue su población, asimismo 183 tuvo por muestra. Dentro de sus conclusiones se destaca: a) De acuerdo con los resultados se comprueba que preexisten sistemas enfocados en beneficiar el área personal como profesional de sus colaboradores. b) Se demostró que los trabajadores son conscientes y aceptan los lineamientos básicos del salario emocional.

Para, Rodríguez (2014). "El salario emocional y el clima organizacional en el Jardín infantil Trinidad Galán". Tesis de especialización en Gerencia y proyección social de la educación en la universidad Libre, Colombia. Planteo como objetivo: Trazar una estrategia para difundir el salario emocional como eje definitivo para el progreso del clima organizacional del Jardín Trinidad Galán. La investigación es descriptiva, no experimental, transaccional y correlacional. Asimismo, se aplicó la encuesta a los funcionarios del Jardín Infantil Trinidad Galán. Contando con una muestra de 12 maestros y 03 trabajadores administrativos del jardín infantil Trinidad Galán. Entre las conclusiones se tiene: a) El salario Emocional es un elemento significativo para el progreso del clima organizacional, ya que, admite la fidelización del personal de dicha institución, asimismo, no es necesario el financiamiento económico de las directivas. b) Los programas de integración laboral y el salario emocional favorecen al objetivo del ideario ético del Distrito.

También, Andrade (2017). “Incidencia del Salario Emocional en la Satisfacción laboral en las gerentes de Zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016”. Tesis de Magíster en Gestión del Talento Humano en la universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. El objetivo fue: Establecer la correlación del salario emocional en la satisfacción laboral en los vendedores de dicha compañía. Con una muestra de 47 gerentes de Zona. Dentro de las conclusiones se destaca, a) Según el objetivo planteado, las gestoras de zona se encuentran satisfechas con la empresa, ya que reciben un buen trato. b) El 64 % de las gerentes sienten que la empresa se preocupa por su bienestar laboral, por ende, lo ven reflejado en la remuneración que reciben de acuerdo al rendimiento de sus tareas designadas, ocasionando que su nivel de productividad sea más efectivo.

Asimismo, Carrillo (2016).” El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.” Por el título de psicólogo Industrial en la Universidad Central del Ecuador. Tuvo como objetivo: Reconocer como interviene la variable 1 en la variable 2 de la empresa. La investigación es descriptiva – transversal. Las encuestas fueron usadas como recolector de datos. Tuvo una muestra de 12 trabajadores. Teniendo como resultados: a) El salario Emocional y la Productividad son variables, las cuales están verdaderamente conectadas entre sí. b) Entre los elementos del Salario Emocional, cabe dar importancia a la conciliación por naturaleza de su contratación, ya que, dicha dimensión permite los horarios flexibles, la reducción de faenas y el teletrabajo.

Según, Cabía (2018). “Clima Organizacional y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2018”. Tesis para optar el título de licenciado en Administración de empresas en la Universidad de Huánuco. Trazo por objetivo: Comprobar cómo contribuye el clima organizacional y el rendimiento laboral en los obreros del Municipio distrital de Mmarili-Huanuco-2018. La investigación empleada es descriptiva– correlacional, para la recopilación de datos se usó entrevistas y encuestas. La población está constituida por 220 trabajadores con una muestra de 20 trabajadores de dicho municipio. Entre las conclusiones se tiene: a) La variable 1 influye en la variable 2 de la Municipalidad

Distrital de Amarilis, puesto que las actitudes negativas y pesimistas se transmiten de un trabajador a otro, situación que no permite mantener un clima laboral amigable, corporativo y positivo. b) La estructura dentro del funcionamiento orgánico de la entidad juega un rol importante en una organización, puesto que cuenta con reglas, organigrama y jerarquía en donde la administración municipal será más eficaz en su funcionamiento, y por ende, se brindara servicios de calidad a los usuarios.

Por otro lado, Ramírez (2017).” Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una empresa Constructora Privada, 2017”. Tesis para Doctor en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Determinó por objetivo: Diagnosticar cómo interviene la inteligencia emocional en el desempeño laboral en los colaboradores de dicha compañía. El tipo diseño que uso fue descriptivo-correlacional, no experimental. Asimismo, se empleó la encuesta a los obreros de la compañía. La población es de 57 trabajadores que se encuentran laborando durante el año 2017, en la empresa Constructora Privada y una muestra igual que la población. Entre sus conclusiones se destacan: a) Las fases de Inteligencia Emocional del personal de la organización constructora se encuentra en 68,4% en regular; y, en segundo lugar, el 28,2% del personal se encuentran en un índice bueno. b) Los índices de desenvolvimiento laboral del colaborador de la compañía Privada son deficientes en un 42,1% y 33,3% es regular.

Asimismo, Rodríguez (2018).” El Salario Emocional y sus relaciones con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año-2018. Tesis de maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Piura. Especificó como Objetivo: Estipular la correlación del Salario Emocional y los índices de efectividad en la Concejo Distrital. El tipo de estudio que utilizo es descriptivo – correccional, no experimental, para la recolectar información se usó la encuesta. Con una población de 235 de obreros y una muestra de 107. Entre las conclusiones se tiene: a) Las consecuencias del estudio aplicado a la institución, arrojaron que la compañía no se preocupa por el bienestar del personal a cargo y esto se ve reflejado en la función que desempeñan al momento de realizar sus actividades asignadas, por ende, los resultados de correlación éntrelas variables es

$r=0,248$ el cual indica que es significativo, pero bajo a la vez. b) Tenemos como segunda conclusión que la relación entre las dimensiones de espacio de trabajo y efectividad también tiene relación relevante, no obstante, también es baja debida al desinterés de la empresa con el colaborador. No obstante, es significativo resaltar que la relación entre las variables permite tener soluciones rápidas.

También, García (2017). “Potencial humano y el rendimiento laboral de los colaboradores del tragamonedas La torre de Babel en la ciudad de Huánuco 2017”. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad de Huánuco. Tuvo como objetivo: Determinar como la capacidad humana interviene en el rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas la Torreo de Babel de la ciudad de Huánuco 2017. El tipo de diseño que utilizó es Aplicada -No experimental, usando como recopilación de datos la sistematización bibliográfica, observación, encuesta y la entrevista. Obtuvo como conclusiones: a) La elección del obrero, la formación, la comprensión y el sueldo es importante para cualquiera entidad ya sea público o privada, para un buen manejo eficiente. b) Coexiste una conexión entre la variable independiente (Potencial Humano) y dependiente (Rendimiento laboral) ya que las variables en mención son importes para las compañías.

No obstante, Serrano (2016). “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabaylo”. Tesis para magister en administración con mención en Gestión Empresarial en la UNMSM. Asumió por objetivo comprobar aquellos componentes motivacionales que intervienen en el rendimiento laboral de los colaboradores que se encuentren en dicho contrato (CAS) del consejo municipal. El diseño es descriptivo correlacional. Se aplicó el cuestionario a los trabajadores del municipio de Carabaylo. Contando con una muestra de 104 colaboradores del municipio distrital de Carabaylo. Dentro de los resultados tenemos: a) Los factores Motivacionales influyen positivamente en el desenvolvimiento de las labores de los colaboradores en la institución municipal del Carabaylo. b) La motivación intrínseca contribuye efectivamente en el desempeño laboral de los operarios, los cuales se encuentran en CAS de la institución municipal distrital.

Para, Herrera y Huanay (2018). “Diferencias en la percepción del Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana”. Tesis para Licenciado en Psicología en la Universidad San Ignacio De Loyola, Lima. Tuvo por objetivo: Puntualizar las diferencias en la percepción del Salario emocional de los trabajadores de una organización privada de Lima. Empleó el diseño no experimental, utilizando como recolección de datos la encuesta. Con una muestra de 189 colaboradores. Como Conclusiones tenemos: a) hay discrepancias estadísticas características con relación al género. b) En cuanto al factor tiempo para el análisis de esta investigación podemos observar que existe lo que respecta a ese elemento divergencias estadísticamente específicas en beneficio al tiempo mayor. c) en lo relacionado al nivel jerárquico podemos que afirmar que hay relación a favor de este factor en mención.

Asimismo, Churque y Piscoya (2013). “Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una revisión de Literatura”. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Tuvo por objetivo: Explorar y examinar sobre la satisfacción laboral, productividad laboral y la relación de ambas variables a nivel conceptual y teórico, así como discutir y plantear nuevos espacios de investigación. Entre las conclusiones se tiene: a) el estudio es significativo y positivo para la compañía, ya que, sí el colaborador trabaja motivado y comprometido podrá alcanzar las metas propuestas por dichos corporativos. b) Se evidenció que hay correlación entre las variables expuesta en las investigaciones, ya que un colaborador satisfecho es más productivo y efectivo que un otro que vive las otras caras de la moneda.

Bayona (2018). “Relación entre la inteligencia Emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución Castrense del Perú, 2018”. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad San Ignacio de Loyola. Expuso por objetivo: Establecer si hay relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral en el Personal Subalterno de dicha institución. El tipo de estudio es descriptivo – Correlacional, Experimental – transversal, para la recolección se aplicó la encuesta. Entre las conclusiones se

tuvo: a) Preexiste correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y desempeño laboral, ya que, se deniega la H0 y se admite la H1. b) Podemos observar también que existe correlación entre la inteligencia interpersonal y el desempeño laboral el cual es positivo y significativo.

Por otro lado, Acrip (2017), refiere que el salario emocional es aquel salario no económico que se le brinda al colaborador influencia significativamente en su bienestar laboral. Se conceptualiza también como aquel salario no monetario que satisface por completo al colaborador tanto a nivel personal, familiar y profesional, el cual ayuda al trabajador a mejorar su desenvolvimiento laboral dentro de la compañía. Temple (2007), presidente ejecutivo de LHH-DBM Perú y Chile, expone que, el salario emocional son aquellos motivos no económicos por el cual el colaborador trabaja contento y comprometido. Asimismo, el autor refiere que, el reconocimiento justo, la comunicación abierta, el trato amable, la justicia y la equidad de manera frecuente, son factores que llevan a las personas a confiar más en su jefe y la compañía. Bonilla (2014), vicepresidente ejecutivo de AB Estudio de comunicación, menciona que el salario emocional desarrolla un papel primordial no solo en la realización de las tareas habituales del personal, sino también en el índice de rotación. Además, refiere que una buena organización brinda trabajo de calidad por arriba de los esquemas de cada país y de cada sector, asimismo, un adecuado liderazgo, ya que los trabajadores, son pilares de vital importancia y esenciales dentro de la compañía. Asimismo, la Teoría X y Y de McGregor, expone que preexisten dos arquetipos de colaboradores: Los Motivados y los desmotivados. La teoría X hace referencia aquellos colaboradores sin ánimos de realizar su tarea diaria y solo laboran por obligación. También, tenemos a la Teoría Y, en donde se menciona a los colaboradores que se sienten satisfechos con su trabajo, estos asumen responsabilidades y están en constante búsqueda de nuevo aprendizaje. Según Robbins y Judge (2009), Exponen de acuerdo a la teoría X, que los gerentes fuerzan en sus labores a los trabajadores mediante castigos o amenazas porque consideran que los empleos no disfrutan su labor. Los autores también refieren en referencia a la teoría Y que, los directivos reconocen que los trabajadores disfrutan de sus tareas asignadas, ya que ellos mismos buscan asumir nuevos retos y responsabilidades. Por otra parte, tenemos la Teoría de la pirámide de Maslow, se

refiere acerca de las necesidades y dentro de ella encontramos una jerarquía llamada necesidad de estima y reconocimiento, donde el colaborador busca lograr todas sus metas, la independencia y la aceptación social. Para Maslow (1991), refiere que, los individuos tienen deseo de una apreciación alta de sí mismos, de auto respeto y de estima de otros. Cabe resaltar que dentro de las jerarquías expuestas por el autor también existe otra necesidad muy relevante de señalar como es la “autorrealización”, el cual consiste en que el colaborador ascienda y se desenvuelva como persona. También expone que, la necesidad de autorrealización se centra en lo que uno puede llegar a ser (p.72). Por otro lado, Colombo, D. (2016), menciona que el salario emocional complementa al económico y establece como objetivo estimular, promover, brindar apoyo en el auto liderazgo personal y satisfacción laboral, asimismo, originar sonrisas sinceras en el colaborador, para generar un ambiente agradable y así poder mejorar su vida personal, profesional y laboral.

Spacey (2017) señala que el Rendimiento Laboral es la manera o la forma en que el trabajador ejerce su labor, tarea o responsabilidad en la organización, asimismo, expresa que se evalúa en función a las responsabilidades, objetivos, metas o expectativas que el colaborador logre en la industria. El autor nos da entender que el rendimiento Laboral está orientado a los resultados que el trabajador tiene al momento de desarrollar sus actividades o tareas en la institución. Gambini (2018) conceptualiza al rendimiento laboral es como una serie de comportamientos primordiales para los objetivos de la empresa o para la compañía en donde el individuo se desenvuelve laboralmente. Según, Barcelo (2018) expone también que es la conducta que tiene el individuo al momento de ejecutar su labor en la empresa para alcanzar los resultados propuesto como productividad, excelencia eficiencia entre otros, por otro lado, el autor indica que es una función de la suficiencia y la motivación del empleado.

Problema General: ¿Cuál es la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?

Específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?
2. ¿Cuál es la relación entre

desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019? 4.¿Cuál es la relación entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?

La presente está enfocada en conceptualizar el valor del salario emocional en la compañía y como ello influye positivamente en el rendimiento del colaborador; El salario emocional se centrará en la pirámide de Maslow en función a la jerarquía de la necesidad de estima y la autorrealización, asimismo la teoría de XyY de McGregor, donde serán de medición con respecto a la satisfacción del colaborador. Por otro lado, el estudio será de ayuda asimismo apoyará en el desarrollo de futuras investigaciones, ya que colabora con una herramienta de investigación. Con respecto al ámbito social la investigación, permitió conseguir resultados que contribuirán con la compañía y el trabajador, ya que, al mejorar el salario emocional incrementará el rendimiento laboral, por ende, la compañía tendrá mayor productividad, trayendo consigo mayores ingresos y rentabilidad en el mercado. La investigación es de carácter práctico, ya que contribuye al perfeccionamiento de la compañía, puesto que se reconoce la realidad problemática. Además, se plantearán opciones de solución que ayude a la institución a mejorar el salario emocional y el rendimiento laboral. Por tal motivo, este presente trabajo conseguirá beneficios tanto como para la compañía como para los trabajadores de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria y así poder alcanzar los objetivos. No obstante, el estudio será pertinente y servirá de ayuda al área de recursos humanos, para que desarrollen estrategias que optimicen el salario emocional y el rendimiento laboral.

Objetivo General: Determinar la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Específicos: 1. Determinar la relación entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.2. Determinar la relación entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y

rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.3. Determinar la relación entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.4. Determinar la relación entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

Hipótesis General: Existe relación Significativa entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Específicos: 1. Existe relación significativa entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. 2.Existe relación significativa entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.3.Existe relación significativa entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.4.Existe relación significativa entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque Cuantitativo

Gómez (2006), expone que el enfoque cuantitativo usa la recolección y el análisis de datos, los cuales permiten responder interrogantes del estudio y comprobar la hipótesis establecida anticipadamente, asimismo, cree en el cálculo numérico, el conteo, y emplea la estadística para determinar patrones de comportamiento y probar teorías. (p.59)

3.1.1 Nivel: Descriptivo Correlacional

Según Gómez (2006) refiere que es descriptiva, ya que pretende describir situaciones, eventos y hechos que se susciten entre las variables analizadas, todo ello se realiza a través de la recolección de información de cada una de ellas.

El autor también refiere que estos estudios evalúan el nivel de relación entre dos o más variables, aplicando factores de correlación estadísticos. Esto quiere explicar que miden variables supuestamente relacionadas para después calcular y analizar su correlación, las cuales se pronuncian en hipótesis expuestas a evaluación. (p.67)

3.1.2 Diseño metodológico: No experimental de corte transversal

Según Valderrama (2013) refiere que, es no experimental puesto que no se hará experimento alguno, es decir no existen maniobras en las variables examinándose de manera natural los sucesos, en otras palabras, se desarrolla en el contexto natural. (p.28)

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) expusieron que “Transversal se concentra en examinar cuál es la etapa o cambio de una o más variables en un tiempo determinado, o cuál es la relación entre una serie de variables en un momento dado”. (p.103)

3.1.3 Tipo de investigación: Aplicada

Para Valderrama (2013) reafirma que: Es aplicada porque tiene relación con la investigación básica, puesto que depende de sus bases teóricas y estudios para brindar soluciones a los problemas presentados. (p.33)

Según Rodríguez (2005), indica que, está vinculada al estudio básico, debido a que depende de sus hallazgos y contribuciones teóricas. Asimismo, refiere que se emplea para dificultades precisas, en situaciones y peculiaridades específicas. (p.23)

3.1.4 Método de investigación: Hipotético-deductivo

Para Cegarra (2012), es hipotético-deductivo porque investiga las posibles soluciones a las interrogantes que nos planteamos. El cual permite crear hipótesis con la finalidad de brindar posibles soluciones a los cuestionamientos expuestos, asimismo corroborar que tengan relación con la información obtenida (p.82)

Según Bernal (2006), refiere que la técnica radica en un proceso, el cual surge de unas afirmaciones como de hipótesis e indaga en rebatir o falsear dichas hipótesis, obteniendo soluciones que se enfrentaran a los sucesos. (p.56)

3.2 Operacionalización de Variables

3.2.1 Variables

Variables X: Salario emocional. Según Temple (2007), expone, el salario emocional son aquellos motivos no económicos por el cual el colaborador trabaja contento y comprometido. Asimismo, el autor refiere que, el reconocimiento justo, la comunicación abierta, el trato amable, la justicia y la equidad de manera frecuente, son factores que llevan a las personas a confiar más en su jefe y la compañía.

Con respecto a las dimensiones del Salario Emocional, nacen dos enfoques trazados por Bonilla (2014) y Gómez (2011), los cuales expondremos de cada uno su postura.

Dimensión 1: Ambiente Laboral. Según Bonilla (2014): En este aspecto toma en consideración al trabajo en equipo y sentido de familia.

Indicador 1: Trabajo en equipo. Según el portal Gestión (noviembre, 2018): Es congregar a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con la finalidad de efectuar las tareas más rápidas y conseguir mejores resultados.

Indicador 2: Infraestructura. Según Ucha (2010): Son aquellos medios tanto como materiales o servicios los cuales son precisos en una compañía para que funcione y se realice las labores efectivamente.

Indicador 3: Equipo de trabajo. Campos (2018): Son herramientas que hacen más sencillas las tareas laborales ayudando a gestionar un correcto flujo.

Indicador 4: Espacio de trabajo. Según Colombo (2016) En este punto refiere que es necesario que las compañías cuenten con espacios adecuados, luminosos y mobiliario ergonómico, asimismo sala de reuniones para garantizar la comodidad del personal.

Dimensión 2: Desarrollo personal y profesional. Según Almeda (2017): Refiere que un trabajador feliz y comprometido con la empresa será aquel que pueda desarrollarse personal y profesionalmente.

Indicador 1: Comunicación Interpersonal. Según Colombo (2016): En este aspecto explica que es una herramienta integradora y favorecen a implantar una excelente cultura institucional.

Indicador 2: Capacitación. Según Colombo (2016): En este punto se refiere a que es un ítem importante para tener colaboradores comprometidos a través de capacitaciones de diversos temas, así como el otorgar becas de estudios.

Indicador 3: Línea de Carrera. Según Colombo (2016): Refiere que permite al trabajador crecer profesionalmente en su centro de labores.

Indicador 4: Flexibilidad de horarios. Según Colombo (2016): En este punto se refiere que en la organización pueden suscitar reuniones con las demás áreas y

otras combinaciones, no obstante, el horario de entrada y salida deben tener flexibilidad.

Dimensión 3: Compensación Psicológica. Según Gómez (2011): Expresa que la autonomía, el sentido de utilidad y el reconocimiento influirán en la fidelización del colaborador.

Indicador 1: Incentivos. Según Gómez (2011): es aquello que se le otorga al individuo para actuar de manera determinada.

Indicador 2: Reconocimientos. Según Colombo (2016): En este punto, hace referencia que es una herramienta menos utilizada en las organizaciones. Asimismo, son altamente inspiradores para la moral del colaborador.

Dimensión 4: Conciliación familiar. Según Gómez (2011): Es un aspecto que da seguridad y comodidad en la vida de los empleados.

Indicador 1: Oportunidad Familiar. Según Gómez (2011): En este punto da entender que los trabajadores aprecian que las compañías se preocupen el bienestar no solo de ellos sino también el de su familia, por ende, contar con guarderías y otorgamiento de becas para a sus hijos es reconfortante.

Indicador 2: Integración Familiar. Según Bonilla (2014): En este contexto trata de los beneficios de salud, asimismo, el esparcimiento y unificación de la familia.

Dado a lo expuesto por los diversos autores entendemos que los incentivos ayudan a tener un mejor salario emocional dentro de la organización, asimismo podemos ver que los tipos de Salarios mencionados influyen satisfactoriamente en el trabajador. No obstante, El salario Emocional también dispone de dimensiones que serán piezas claves para satisfacer mejor al colaborador.

Variable Y. Rendimiento laboral: Según, Barcelo (2018) expone que el Rendimiento Laboral es el comportamiento que tiene el individuo al momento de realizar su labor en la empresa para alcanzar los resultados propuestos como productividad, excelencia eficiencia entre otros, por otro lado, el autor indica que el rendimiento laboral está en relación función a la capacidad y motivación del empleado.

Dimensión 1: Productividad. Según Vásquez, (2017) afirma que la productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia, asimismo es importante en el cumplimiento de la metas personales o laborales. Alonso (2018), explica que la productividad es la eficiencia que emplea el trabajador para desempeñar sus labores.

Indicador 1: Competitividad. Según la RAE (2018): Se refiere a la “capacidad de competir para la consecución de un fin.”

Indicador 2: Rentabilidad. Según Bembibre (2009): “Es una correlación entre los patrimonios esenciales y la ventaja monetaria que proviene de ellos.”

Dimensión 2: Calidad. Para, Ros (2016) afirma que “la calidad es alcanzar la forma más alta, el máximo nivel, la superioridad, en lugar de preocuparse con lo descuidado o fraudulento”.

Indicador 1: Oportunidad. Según la RAE (2018): “Momento o circunstancia oportunos o convenientes para algo”

Indicador 2: Capacidad. Según la RAE (2018): Cualidad de ser apto.

Dimensión 3: Competencia laboral .Según el portal ESAN (Octubre, 2015), señala que la Competencia laboral son los conocimientos, destrezas y cualidades que conservan los colaboradores y que contribuye en su desempeño laboral dentro de la compañía.

Indicador 1: Conocimiento. Según la RAE (2018): Es tener comprensión, estar al tanto o tener información elemental sobre algo.

Indicador 2: Habilidades. Según la RAE (2018): Es potencial, destreza y talento para realizar una tarea determinada.

3.2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLE.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL.	DIMNESIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN	
SALARIO EMOCIONAL	Valls (2017), refiere que, el salario emocional es el equilibrio que existe entre el éxito profesional y el personal, es decir depende de las aspiraciones y motivaciones en la vida.	Se construye una encuesta con 15 ítems para poder evaluar dimensiones a continuación: Ambiente laboral, desarrollo personal y profesional, compensación psicológica, conciliación familiar.	I. Ambiente Laboral	Trabajo en Equipo	1	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	Ordinal Cuestionario tipo Likert	
				Infraestructura	2			
				Equipo de Trabajo	3			
				Espacio de Trabajo	4			
			II. Desarrollo Personal y Profesional	Comunicación interpersonal	5-6			
				Capacitación	7			
				Línea de Carrera	8			
				Flexibilidad de Horarios	9			
				III. Compensación Psicológica	Incentivos			10-11
				Reconocimientos	12			
			IV. Conciliación Familiar	Oportunidad Familiar	13-14			
				Integración Familiar	15			
				I. Productividad	Competitividad			16
			Rentabilidad		17			
			II. Calidad		Oportunidad			18
Capacidad	19							
III. Competencia Laboral	Conocimiento	20						
	Habilidades	21						
RENDIMIENTO LABORAL	Costa (2005) expresa que, el rendimiento laboral depende básicamente de las capacidades personales que afecta directamente a la productividad laboral.	Se construye una encuesta con 6 ítems para poder evaluar dimensiones a continuación: Productividad, calidad, competencia laboral.	I. Productividad	Competitividad	16	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	Ordinal Cuestionario tipo Likert	
				Rentabilidad	17			
				II. Calidad	Oportunidad			18
					Capacidad			19
				III. Competencia Laboral	Conocimiento			20
					Habilidades			21

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La siguiente investigación posee una población total de 116 colaboradores de las diferentes áreas de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria, 2019. Dichos datos fueron entregados por el Área de RR. HH - sede La victoria.

Valderrama (2013) refiere que, “la población es un conjunto definido o indefinido de individuos u elementos que tienen particularidades a ser observadas o estudiadas.” (p.182).

3.3.2 Muestra

Está conformada por 90 personales de los diferentes departamentos de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria, 2019, la cual se obtuvo a raíz de poner en práctica la subsiguiente formula:

$$n = \frac{Z_a^2 \times N \times q}{e^2(N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{1.96 \times 150 \times 0.5 \times 0.5}{0.07^2(150 - 1) + 1.96 \times 0.07 \times 0.07}$$

$$n = 90$$

Dónde:

Z = 1.96 (seguridad 95%)

p = proporción esperada (en este caso = 0.5)

q = 0.5

e = precisión (5%)

n = población (116 colaboradores)

3.3.3 Muestreo

Para el muestreo se tomó en cuenta el probabilístico aleatorio simple, en el cual los colaboradores tendrán igualdad de oportunidad de ser elegidos.

Para Hernández (2006), expone que: una muestra probabilística considera aquellos factores escogidos a raíz de una muestra, donde tengan las mismas oportunidades de ser seleccionados de acuerdo a las características o requisitos, todo ello mediante una elección aleatoria o mecánica (p-240).

3.3.4 Criterio de selección

Se tomó en cuenta los siguientes aspectos:

Criterios de inclusión: Hombres y mujeres mayores de edad trabajadores de la Asociación Cultural Bethel ACB, La Victoria, que permitieron voluntariamente a responder el cuestionario.

Criterios de exclusión: Hombres y mujeres menores de edad, individuos que no permitieron voluntariamente a responder el cuestionario en la Asociación Cultural Bethel ACB, La Victoria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnica: Encuesta

El siguiente estudio aplicó el método de la encuesta, para analizar las variables expuestas, la cual está compuesta por un cuestionario de 21 ítems.

Según Alegre (2004), refiere que es una de las herramientas de exploración social más común y usada, la cual radica en realizar interrogantes a un grupo específico de personas. (p.88)

3.4.2 Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Se aplicó como instrumento el cuestionario, las cuales están compuestas por 21 preguntas entre ambas variables como Salario emocional y rendimiento laboral,

mencionadas en dicha investigación, donde las alternativas expuestas fueron: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), refirieron que el cuestionario está compuesto por una serie Ítems presentados de manera positiva o negativo con finalidad de obtener puntuaciones que ayuden para los análisis estadísticos. (p.105)

3.4.3 Validación del instrumento

La validez del instrumento del estudio fue sujeto a juicio por tres especialistas, expertos en la materia de investigación y metodología, los cuales realizaron una minuciosa revisión de cada ítem redactado en el cuestionario, a fin de validarlo y así poder realizar una correcta investigación.

Tabla 1

Validación de expertos

Numero	Apellidos y Nombres	Grado	Resultados
1	Carranza Estela,Teodoro	Doctor	Validado
2	Alva Arce,Rosel Cesar	Doctor	Validado
3	Vásquez Espinoza Juan Manuel	Doctor	Validado
4	Cárdenas Saavedra Abraham	Doctor	Validado

Para Hurtado (2012), la validación es que los ítems expuestos deben de tener relación con la base teórica, asimismo, cada interrogante debe tener consenso entre el investigador y los expertos con la finalidad de contrastar que estén apoyados en el tema investigado. (p.792)

3.4.4 Confiabilidad

Para Mendoza (Mayo, 2018), indica que, el Alfa de conbrach es un indicador de confiabilidad que estudia la consistencia interna que tiene los reactivos que forman

una escala, de esta manera si la puntuación es alta, quiere decir que los ítems están dirigidos a una misma dirección.

Hurtado (2012) refiere que, cuando los resultados son los mismos, al momento de aplicar en repetidas veces el instrumento de medición, quiere decir que el instrumento utilizado tiene confiabilidad y por ende mayor credibilidad. (p.808)

Se ejecutó un ensayo piloto a 20 personales de las diferentes productoras de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria, 2019, ingresando dichos datos al programa del SPSSv.22, con la intención de analizar las variables y determinar el grado de confiabilidad a través del Alfa de cronbach.

George y Mallery (2003) expone las consiguientes calificaciones para los coeficientes de alfa de Cronbach que se muestran en la tabla 2:

Tabla 2

Criterios de nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach

Nivel de coeficientes de alfa	Criterio
Coeficientes alfa > .9	Excelente
Coeficientes alfa >.8	Bueno
Coeficientes alfa >.7	Aceptable
Coeficientes alfa >.6	Cuestionable
Coeficientes alfa >.5	Pobre
Coeficientes alfa >..4	Inaceptable

Fuente: Elaborado en base a George,D y Mallery, P

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos para la prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	21

El resultado conseguido del programa de SPSSv.22 es de 0.843 de confiabilidad, confirmando de esta manera según la tabla 2 que el nivel de confiabilidad de las variables es alta y aceptable.

3.5 Procedimiento

Primero se preparó el instrumento para la encuesta

Segundo, se coordinó y solicito la autorización de contexto de estudio

Tercero se efectuó la encuesta.

3.6 Métodos de análisis de datos

3.6.1 Análisis descriptivo

Hernández, Fernández y Baptista (2010): El investigador busca elaborar análisis estadísticos de tipo descriptivo para cada uno de los ítems y las variables del estudio, por último, usa la estadística para aceptar o rechazar las hipótesis. (p.287)

3.6.2 Análisis inferencial

Hernández, Fernández y Baptista (2010): Se emplea primordialmente para dos operaciones vinculadas, una es probar hipótesis poblacionales y el segundo es estimar parámetros (p.306).

Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad utilizando la técnica de Kolmogorov – Smirnov, el cual se aplica a muestras mayores a 50 elementos.

Si $N < 50$: Normalidad de Shapiro-Wilk

Si $N < 50$: Normalidad de Kolmogorov

H0: Distribución Normal (Datos paramétricos, Pearson)

H1: Distribución No normal (Datos no paramétricos, Spearman)

Regla de decisión

Si Sig. $p < 0.05$: Se rechaza H0

Si Sig. $P > 0.05$: Se acepta H0

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente laboral	.472	90	.000
Rendimiento laboral	.488	90	.000
Desarrollo personal y profesional	.495	90	.000
Compensación psicológica	.497	90	.000
Conciliación familiar	.356	90	.000
Salario emocional	.509	90	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Como se observa en la tabla 5, las variables y las dimensiones utilizadas en el presente estudio, tienen un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto se

acepta las hipótesis alterna(H1),por lo tanto los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos).

De acuerdo los resultados obtenidos, se efectuara la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El estudio está enfocado en tomar a consideración la autenticidad de los resultados, la pertenencia intelectual, así como la confiabilidad de los datos alcanzados, mencionando a los autores en el periodo de ejecutar la búsqueda. Asimismo, la consideración al anonimato de los participantes de la Asociación Cultural Bethel ACB.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Variable: Salario emocional

4.1.1 Dimensión.: Ambiente Laboral

Tabla 6

Dimensión ambiente laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	3	3,3	3,3
	Bajo	73	81,1	84,4
	Regular	6	6,7	91,1
	Alto	6	6,7	97,8
	Muy alto	2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta con respecto al ambiente laboral percibido por los trabajadores de ACB son: el 81.1 % opina que es bajo, el 6,7% que es

regular y el 6,7% que es alto, asimismo el 3,3% opina que es muy bajo, por último, el 2,2% refiere que es muy alto.

4.1.2 Dimensión: Desarrollo personal y profesional

Tabla 7

Dimensión desarrollo personal y profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	1	1,1	1,1	1,1
	Bajo	77	85,6	85,6	86,7
	Regular	6	6,7	6,7	93,3
	Alto	4	4,4	4,4	97,8
	Muy alto	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados conseguidos de la encuesta con respecto al Desarrollo personal y profesional percibido por los trabajadores de ACB son: el 85,6 % opina que es bajo, el 6,7% que es regular y el 4,4% que es alto, asimismo el 2,2% opina que es muy alto, por último, el 1,1% refiere que es muy bajo.

4.1.3 Dimensión: Compensación psicológica

Tabla 8

Compensación psicológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	2	2,2	2,2	2,2
	Bajo	78	86,7	86,7	88,9
	Regular	4	4,4	4,4	93,3
	Alto	4	4,4	4,4	97,8
	Muy alto	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados conseguidos de la encuesta con respecto a la Compensación psicológica percibido por los trabajadores de ACB son: el 86.7 % opina que es bajo, el 4,4% que es regular y el 4,4% que es alto, asimismo el 2,2% opina que es muy bajo, por último, el 2,2% refiere que es muy alto.

4.1.4 Dimensión: Conciliación familiar

Tabla 9

Conciliación familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	24	26,7	26,7	26,7
	Bajo	57	63,3	63,3	90,0
	Regular	4	4,4	4,4	94,4
	Alto	3	3,3	3,3	97,8
	Muy alto	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta con respecto a la Conciliación familiar percibido por los trabajadores de ACB son: el 63.3 % opina que es bajo, el 26,7% que es muy bajo y el 4,4% que es regular, asimismo el 3,3% opina que es alto, por último, el 2,2% refiere que es muy alto.

Variable: Rendimiento laboral

4.1.5 Dimensión: Productividad

Tabla 10

Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	11	12,2	12,2	12,2
	Bajo	62	68,9	68,9	81,1
	Regular	9	10,0	10,0	91,1
	Alto	6	6,7	6,7	97,8
	Muy alto	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados adquiridos con respecto a la productividad percibida de los trabajadores de ACB son: el 68,9 % opina que es bajo, el 12,2% que es muy bajo y el 10% que es regular, asimismo el 6,7% opina que es alto, por último, el 2,2% refiere que es muy alto.

4.1.6 Dimensión: Calidad

Tabla 11

Calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	16	17,8	17,8
	Bajo	60	66,7	84,4
	Regular	6	6,7	91,1
	Alto	6	6,7	97,8
	Muy alto	2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Interpretación:

Los resultados adquiridos de la encuesta con respecto a la calidad percibida de los trabajadores de ACB son: el 66,7 % opina que es bajo, el 17,8% que es muy bajo y el 6,7% que es regular, asimismo el 6,7% opina que es alto, por último, el 2,2% refiere que es muy alto.

4.1.7 Dimensión: Competencia laboral

Tabla 12

Competencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo	21	23,3	23,3
	Bajo	53	58,9	82,2
	Regular	11	12,2	94,4
	Alto	3	3,3	97,8
	Muy alto	2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Interpretación:

Los resultados adquiridos en referencia a la Competencia laboral percibida de los trabajadores de ACB son: el 58,9 % opina que es bajo, el 23,3% que es muy bajo y el 12,2% que es regular, asimismo el 3,3% opina que es alto, por último, el 2,2% refiere que es muy alto.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de hipótesis general

Tabla 13

Tabla de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomado de Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P.

Regla de decisión

Si $\alpha < 0.05$.: Se acepta la H1.

Si $\alpha > 0.05$: Se rechaza la H1.

H₀: No existe relación Significativa entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

H₁: Existe relación Significativa entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

Tabla 14

Prueba de hipótesis general

			Salario Emocional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se contempla en la tabla 14, el grado de relación entre salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,672, es decir, existe una relación positiva moderada (significativa) de acuerdo a la tabla 13, asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por tal motivo se acepta (H1).

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 1

			Ambiente Laboral	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Ambiente Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se percibe en la tabla 15, el nivel de relación entre ambiente laboral del salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,483. En efecto y en relación a la tabla 13 de correlación se concluye que existe una relación positiva moderada (significativa), asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

H1: Existe relación significativa entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 2

			Desarrollo Personal Y Profesional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo Personal Y Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se percibe en la tabla 16 el grado de relación entre salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,574, es decir, existe una relación positiva moderada (significativa) en relación a

la tabla 13, asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 3

			Compensación Psicológica	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Compensación Psicológica	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se aprecia en la tabla 17, el grado de relación entre compensación psicológica del salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,538, es decir, existe una relación positiva moderada (significativa) en referencia a la tabla 13, asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

H₁: Existe relación significativa entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 4

			Conciliación Familiar	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Conciliación Familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se percibe en la tabla 18, el nivel de relación entre conciliación familiar del salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,599. En efecto y en relación a la tabla 13 de correlación se concluye que existe una relación positiva moderada (significativa), asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

4.1. El objetivo general fue determinar la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. En relación a los resultados adquiridos (0,672) se comprobó que existe relación positiva moderada entre el salario emocional con el rendimiento laboral.

Los resultados obtenidos tienen coherencia con la teoría científica de De Noguera, S., y Mercedes Andrade, quienes establecieron la relación entre el salario emocional y la satisfacción a nivel laboral. No obstante, también tiene congruencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Santos, E. F., & Fontenelle, I. A. (2019). "A Construção De Sentido Para O Trabalho Emocional". Establecieron que darle mayor relevancia al salario emocional a través de emociones auténticas tales como: autenticidad, valor, y trascendencia, conlleva a alcanzar los objetivos organizacionales.

Rodríguez (2014). "El salario emocional y el clima organizacional en el Jardín infantil Trinidad Galán". Tesis de especialización en Gerencia y proyección social de la educación en la universidad Libre, Colombia. Concluyo que el salario Emocional es un elemento significativo para el progreso del clima organizacional, ya que, permite la fidelización del personal en dicha organización, asimismo, determino que no es muy necesario el financiamiento económico de las directivas para lograrlo.

Serrano (2016). "Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo". Tesis para obtener el grado académico magister en administración con mención en Gestión Empresarial en la UNMSM. Determinó que los componentes motivacionales influyen positivamente en el desenvolvimiento de las labores de los colaboradores en la institución municipal del Carabayllo.

4.2. El objetivo específico 1 fue determinar la relación entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB

S.A.C., La Victoria, 2019. En relación a los datos obtenidos (0,483) se concluyó que preexiste relación positiva moderada entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral. Dichos resultados congruencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Colombo (2016) En este punto refiere que es necesario que las compañías cuenten con espacios adecuados, luminosos y mobiliario ergonómico para garantizar el bienestar laboral del personal.

Ordoñez Espinoza, C. G., & Mariory Prisila, O. G. (2018). "Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar". Artículo científico publicado. Establecieron que la elaboración de un plan de acciones, tomando en consideración sus opiniones, el ambiente laboral, las remuneraciones en horas extras, capacitaciones profesionales, reconocimientos, incentivos, entre otros, conlleva a un buen rendimiento laboral.

Rodríguez (2018)." El Salario Emocional y sus relaciones con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año-2018. Tesis para maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, Piura-Perú. Concluyó que la relación entre las dimensiones de espacio de trabajo y efectividad también tiene relación relevante, no obstante, también es baja debida a la falta de interés de la compañía con el colaborador. No obstante, refiere que es relevante resaltar que la relación entre las variables permite tener soluciones rápidas.

4.3. El objetivo específico 2 fue determinar la relación entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. En relación a los resultados adquiridos (0,574) se ha concluido que existe relación positiva moderada entre el desarrollo personal y profesional y el rendimiento laboral. Dichos resultados congruencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Almeda (2017): Refiere que un trabajador feliz y comprometido con la empresa será aquel que pueda desarrollarse personal y profesionalmente.

Bontas, D. (2016). "Stimulating labour performance. Economy Transdisciplinarity Cognition". Artículo científico publicado. Determinó que estimular el rendimiento laboral es de mayor relevancia en función a competencias empresariales. Así mismo es un éxito seguro si es que hay motivación, capacitaciones e incentivos al equipo de trabajo.

García (2017). "Potencial humano y el rendimiento laboral de los colaboradores del tragamonedas La torre de Babel en la ciudad de Huánuco 2017". Tesis para Licenciada en Administración en la Universidad de Huánuco. Sostuvo como conclusiones que la selección, la formación, la comprensión y el sueldo son importante para cualquiera entidad ya sea público o privada, para el buen manejo de las compañías. Asimismo, concluyó que preexiste una conexión entre la variable independiente (Potencial Humano) y dependiente (Rendimiento laboral) ya que las variables en mención son importes para las compañías.

4.4. El objetivo específico 3 fue determinar la relación entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. En relación a (0,538) de los resultados adquiridos, se concluyó que existe relación positiva moderada entre la compensación psicológica y el rendimiento laboral. Dichos resultados congruencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Gómez (2011): Expresa que el salario emocional comprende varios incentivos como la autonomía, el sentido de utilidad, el reconocimiento, asimismo la repercusión, y retos profesionales, los cuales influyen en la fidelización y productividad del colaborador.

Adekunle, O. S. (2017). Impact of emotional intelligence, dispositional optimism and emotional exhaustion on the psychological well-being of police officers in ibadan, oyo state, Nigeria. Artículo científico publicado. Los resultados

concluyeron que la motivación e incentivos influye significativamente en la mejora psicológica en los agentes (policías) de Ibadán – Nigeria, es decir en el bienestar de los agentes de policía.

Churque y Piscoya (2013). “Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una revisión de Literatura”. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica Del Perú. Tuvo como conclusiones que el estudio es significativo y positivo para la compañía, ya que, sí el colaborador trabaja motivado y comprometido podrá alcanzar las metas propuestas por dichos corporativos, asimismo, se determinó que preexiste relación entre las variables expuesta en las investigaciones, ya que un colaborador satisfecho es más productivo y efectivo que otro que vive la otra cara de la moneda.

4.5. El objetivo específico 4 fue determinar la relación entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. En referencia a los datos obtenidos (0,599), se ha establecido que hay relación positiva moderada entre la conciliación familiar y el rendimiento laboral. Dichos resultados congruencia con los resultados de las investigaciones siguientes:

Gómez (2011), Expresa que el salario emocional comprende diversos estímulos como la integración familiar el cual es un aspecto que da seguridad y comodidad en la vida de los empleados. Asimismo, da entender que los trabajadores aprecian que las compañías se preocupen el bienestar no solo de ellos sino también el de su familia, por ende, contar con guarderías y otorgamiento de becas para a sus hijos es reconfortante.

Kuranchie-Mensah, E., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in ghana. Journal of Industrial Engineering and Management. Artículo científico publicado.El resultado concluyó que la motivación de empleados tanto personal como familiar tiene efecto en el rendimiento de las compañías donde se utilizara el modelo de satisfacción

laboral, debido a los componentes de riesgo, ya que ,la gerencia debe procurar que los empleados estén motivados para frenar el desánimo y disturbios industriales.

Asimismo, Carrillo (2016).” El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.” Para obtener el título de psicólogo Industrial en la Universidad Central del Ecuador. Tuvo como resultados que el salario emocional y la Productividad son variables que verdaderamente están estrechamente conectadas entre sí; no obstante, entre los elementos del Salario Emocional, cabe dar importancia a la conciliación por naturaleza de su contratación, ya que, dicha dimensión permite los horarios flexibles, la reducción de faenas y el teletrabajo, asimismo, a la conciliación familiar, los cuales conllevan al bienestar del trabajador.

4.5. La Hipótesis General del estudio ha sido: Existe relación Significativa entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Como se contempla en la tabla 14, el grado de relación entre salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,672, es decir, existe una relación positiva moderada (significativa) de acuerdo a la tabla 13, asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

La hipótesis específica 1 del estudio ha sido: Existe relación significativa entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Como se percibe en la tabla 15, el nivel de relación entre ambiente laboral del salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,483. En efecto y en relación a la tabla 13 de correlación se concluye que existe una relación positiva moderada (significativa), asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

La hipótesis específica 2 de la investigación ha sido: Existe relación significativa entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Como se percibe

en la tabla 16 el grado de relación entre salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,574, es decir, existe una relación positiva moderada (significativa) en relación a la tabla 13, asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

La hipótesis específica 3 del estudio ha sido: Existe relación significativa entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Como se aprecia en la tabla 17, el grado de relación entre compensación psicológica del salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,538, es decir, existe una relación positiva moderada (significativa) en referencia a la tabla 13, asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

La hipótesis específica 4 del estudio ha sido: Existe relación significativa entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019. Como se percibe en la tabla 18, el nivel de relación entre conciliación familiar del salario emocional y el rendimiento laboral Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019, es 0,599. En efecto y en relación a la tabla 13 de correlación se concluye que existe una relación positiva moderada (significativa), asimismo, el p valor (sig.=000) es menor a p valor (0.05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado que existe relación entre salario emocional y rendimiento laboral. En consecuencia, al resultado de la prueba de hipótesis de 0,672, donde es p valor es 0,000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Segunda: Se ha determinado que existe relación entre ambiente laboral y rendimiento laboral. En consecuencia, al resultado de la prueba de hipótesis de 0,483, donde es p valor es 0,000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Tercera: Se ha determinado que existe relación entre desarrollo personal y profesional y rendimiento laboral. En consecuencia, al resultado de la prueba de hipótesis de 0,574, donde es p valor es 0,000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Cuarta: Se ha determinado que existe relación entre compensación psicológica y rendimiento laboral. En consecuencia, al resultado de la prueba de hipótesis de 0,538, donde es p valor es 0,000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

Quinta: Se ha determinado que existe relación entre conciliación familiar y rendimiento laboral. En consecuencia, al resultado de la prueba de hipótesis de 0,599, donde es p valor es 0,000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Determinada la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral, se sugiere a la empresa preocuparse más por el salario emocional de sus trabajadores a través de incentivos, capacitaciones, etc. para mantener contento y satisfecho al colaborador y así poder fidelizarlo.

Segunda: Se recomienda que la compañía procure que los trabajadores posean espacios amplios, luminosos, asimismo, cuenten con equipos y materiales necesarios y adecuados para que el colaborador desarrolle eficientemente las tareas asignadas.

Tercera: Se recomienda que se realice más capacitaciones, conferencias, charlas, etc., asimismo, se permita al trabajador realizar línea de carrera dentro de dicha institución con la finalidad de crear en el trabajador sentido de pertenencia con la organización.

Cuarta: Se recomienda escuchar más las opiniones del trabajador, asimismo, implementar un sistema de recompensa e incentivos, ya que, debido a estas medidas el colaborador se sentirá valorado y escuchado.

Quinta: Se recomienda a la entidad implementar guarderías, ya que tiene mucho personal que son madres de familia, asimismo, no descuidar los esparcimientos familiares que vine realizando, sino que cada año debe mejorar por ende poner más énfasis, ya que el trabajador disfruta de los momentos en familia y lo hace sentir satisfecho y feliz.

REFERENCIAS

- Adekunle, O. S. (2017). Impact of emotional intelligence, dispositional optimism and emotional exhaustion on the psychological well-being of police officers in ibadan, oyo state, Nigeria. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 19(3), 717-723. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1846294737?accountid=37408>
- Almeda, C (06 de abril de 2017). Salario Emocional: la clave para fidelizar al talento. Recuperado de: <http://blog.talentclue.com/salario-emocional>
- Alonso, I. (13 de julio de 2018). La productividad según el BID. El comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/opinion/mirada-de-fondo/productividad-bid-ivan-alonso-noticia-535595>
- Altimiras, M (Febrero, 2017). El dinero no lo es todo: claves del salario emocional. *Revista el economista*. Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/noticias/noticias/8134527/02/17/el-salario-no-lo-es-todo.html>
- Andrade, V. (2017). Incidencia del Salario Emocional en la Satisfacción laboral en las gerentes de Zona de una empresa de venta directa por catálogo de productos cosméticos en Ecuador en el primer semestre 2016. (Tesis de Titulación). Recuperado de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17612/1/68793_1.pdf
- Barcelo, J. (07 de agosto de 2018). 7 factores que afectan al rendimiento laboral. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursoshumanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Bayona (2018). Relación entre la inteligencia Emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución Castrense del Perú, 2018. (Tesis de Titulación). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3902/1/2018_Bayona-Manayay.pdf
- Bembibre, V. (Ed). (2009). Definición ABC. Consultado en <https://www.definicionabc.com/economia/rentabilidad.php>.

- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjPkPjv3-biAhVqGbkGHc-sCbsQ6AEIODAD#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false
- Bonilla, C. (septiembre, 2014). Comunicación Interna: El salario emocional y la satisfacción del personal. Recuperado de: <https://www.estudiodecomunicacion.com/el-salario-emocional-y-la-satisfaccion-del-personal-comunicacion-intern/>
- Bontas, D. (2016). Stimulating labour performance. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19(2), 21-26. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1870926167?accountid=37408>
- Cabia, Y. (2018). Clima Organizacional y Rendimiento Laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2018. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1532/CABIA%20URBANO%2c%20Yuri%20Yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, M. (2018). 24 herramientas para hacer más eficiente el trabajo en equipo. Recuperado de: <https://marketerosdehoy.com/marketing/herramientas-trabajo-en-equipo/>
- Carrillo, J. (2016). El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.s. (Tesis de Titulación). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6-wzgC&printsec=frontcover&dq=metodo+hipotético+deductivo&hl=es-

419&sa=X&ved=0ahUKEwjU-ue-puTiAhXuH7kGHW
m4ADEQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false

Churque y Piscoya (2013). Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una revisión de Literatura. (Tesis de Licenciamiento). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13611/CHIROQUE_PISCOYA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Colombo, D. (2 de Enero de 2018). Que es el salario emocional y como ayuda en la felicidad laboral. Recuperado de: <https://www.danielcolombo.com/que-es-el-salario-emocional-y-como-ayuda-en-la-felicidad-laboral-por-daniel-colombo/>

Costa, M. (2005). *Introducción a la economía laboral*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=7Vr3MTWhdsoC&pg=PA45&dq=que+es+rendimiento+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjX97TngvLiAhXnGLkGHdr7DccQ6AEILTAB#v=onepage&q=que%20es%20rendimiento%20laboral&f=false>

De Noguera, S., Mercedes Andrade. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. una visión desde la crisis venezolana. *Eh quidad*, (9), 11-31. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2073290571?accountid=37408>

Duque, I. L., & Morales, C. (2012). Incomodidad y rendimiento laboral en el trabajo expuesto al frío extremo. *Revista De Salud Publica*, 14(4), 607-619. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1677640636?accountid=37408>

Esan (Octubre, 2015). *Gestión por competencias: ¿Cuáles son los tipos de competencia dentro de una organización?*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-por-competencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Recuperado de: <https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- García (2017). Potencial humano y el rendimiento laboral de los colaboradores del tragamonedas La torre de Babel en la ciudad de Huánuco 2017. (Tesis de Titulación). Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/900/GARC%C3%8DA%20FABIAN%20Leslie%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Georg, D. y Malley, P. (2003). "SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4ª ed.)". Boston: Allyn & Bacon.
- Gestión (27 de agosto de 2014). Brinde el salario emocional que sus trabajadores necesitan. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/managementempleo/brinde-empleados-salario-emocional-merecen-69362>
- Gestión (30 de noviembre de 2018). ¿Por qué es importante trabajar en equipo?. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gómez, C. (2011). El salario emocional. Recuperado de: <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernandez Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill
- Herrera y Huanay (2018). Diferencias en la percepción del Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana. (Tesis de Titulación). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8477/1/2018_Herrera-Pandal.pdf
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4ª. ed.). Bogotá: Ciea-Sypal y Quirón.

- Kuranchie-Mensah, E., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309. doi:<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530>
- Martel, J. (04 de Diciembre de 2017). Sueldo Emocional cobra cada día más relevancia entre trabajadores. Recuperado de: <http://www.chiledesarrollosustentable.cl/noticias/noticia-pais/sueldo-emocional-cobra-cada-dia-mas-relevancia-entre-trabajadores/>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Mendoza, J (3 de Mayo de 2018). Alfa de Cronbach-Psicometría con R. Recuperado de: https://rpubs.com/jboscomendoza/alfa_cronbach_r
- Montoya, L. (2015). Gestión de la Innovación: efectos del clima de Innovación de las empresas en el desempeño de los trabajadores. (Tesis Doctoral) Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95977/TMFMR1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, O. (30 de Junio de 2016). El salario emocional en las empresas. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-management/2016/06/salario-emocional-empresas/>
- Olejarz, T., C., Nitsenko, V., D., Chukurna, O., C., & Mykhailova, M., C. (2018). Evaluation Of Factors Influencing Labour Performance Of Machine-Building Enterprises In Mining Industry. *Natsional'nyi Hirnychyi Universytet. Naukovyi Visnyk*, (1), 154-162. doi:<http://dx.doi.org/10.29202/nvngu/2018-1/2>
- Ordoñez Espinoza, C. G., & Mariory Prisila, O. G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. *3C Empresa*, 7(3), 10-27. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2119298452?accountid=37408>

- Ramírez (2017). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una empresa Constructora Privada, 2017. (Tesis de Titulación). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11767/Ram%C3%ADrez%20Garc%C3%ADa%20Jaime%20Roberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=A0rd5WL>
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=R6yLLNa>
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=7HZdnLt>
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=AMrJ4zs>
- Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. Consultado en <https://dle.rae.es/?id=JvGWgMw>
- Robbins, P. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson educación
- Rodríguez (2005). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rodríguez (2018). El Salario Emocional y sus relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año-2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28592/Rodriguez_ODPNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, L. (2014). El salario emocional y el clima organizacional en el Jardín infantil Trinidad Galán. (Tesis de Especialización). Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8693/EL%20SALAR>

IO%20EMOCIONAL%20Y%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20E
N%20EL%20JARDIN%20INFANTIL%20TRINIDAD%20GALAN.pdf?sequenc
e=1

Ros, A. (2016). Calidad percibida y satisfacción del usuario en los servicios prestados a personas con discapacidad intelectual. (Tesis de doctorado). Recuperado de: <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/1638/Tesis.pdf?sequen>

Salario emocional. (Julio, 2017). ACRIP .Recuperado de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/7.IML-Julio-2017-Web.pdf>

Santos, E. F., & Fontenelle, I. A. (2019). A Construção De Sentido Para O Trabalho Emocional. Revista De Administração Mackenzie, 20(1), 1-27. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190089>

Serrano (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad distrital de Carabayllo. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Shu, X., Gong, Y. (., Xiong, J., & Hu, X. (2018). Job satisfaction, turnover intention and work performance in chinese family enterprises. Management International, 22(2), 84-95, 159-162, 164. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2085776408?accountid=37408>

Soler, G. (2015). El salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC (URL), UPSB8UPC) y EPSEVG (UPC). (Tesis Doctoral). Recuperado de: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI_DOCTORAL_URL.pdf?sequence=1

Spacy, J (26 de mayo de 2017). 24 Types of Work Performance. Recuperado de: <https://simplicable.com/new/work-performance>

- Taba, M. I. (2018). Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees' work satisfaction. *The Journal of Management Development*, 37(1), 65-75. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0256>
- Temple, I. (05 de octubre de 2007).El salario Emocional. Recuperado de: <https://www.inestemple.com/es/2007/10/el-salario-emocional/>
- Ucha, F. (Ed). (2010).Definición ABC. Consultado en <https://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php>
- Valderrama, S. (2013).*Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2da Edición).Lima: San Marcos.
- Valls, J. (2017). *Big Data: atrapando al consumidor*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=hP4nDwAAQBAJ&pg=PT162&dq=concepto+de+salario+emocional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj3HH9_HiAhVSG7kGHW8qD5kQ6AEIJzAA#v=onepage&q=concepto%20de%20salario%20emocional&f=false
- Vásquez, J. (2017). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Ciudad Eten, 2016. (Tesis de licenciatura).Recuperado de: <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>

ANEXOS

SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN L ASOCIACIÓN CULTURAL BETHEL ACB S.A.C., LA VICTORIA, 2019.

OBJETIVO: Determinar la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	La organización fomenta el trabajo en equipo para la realización de actividades					
2	Las áreas de trabajo cuentan con espacios adecuados para trabajar cómodamente					
3	La organización cuenta con recursos necesarios para trabajar.					
4	El ambiente de trabajo es agradable, luminoso y cuenta con sala para reuniones.					
5	La comunicación con su jefe es fácil y directa.					
6	Las ideas que propone son escuchadas dentro de su área de trabajo.					
7	La compañía brinda capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral.					
8	La organización permite desarrollarse profesionalmente y realizar línea de carrera					
9	La empresa permite tener flexibilidad de horarios para seguir estudiando y así poder ser más eficiente.					
10	La compañía brinda vacaciones adicionales cuando usted logra su meta laboral					
11	La compañía otorga día libre cuando es su cumpleaños o cuando la oportunidad lo amerita.					
12	La empresa reconoce los logros alcanzados por el trabajador.					
13	La empresa ofrece becas a sus hijos.					
14	La organización cuenta con guardería de niños.					
15	La compañía realiza actividades de esparcimiento para usted y su familia.					
16	Usted está preparado para cualquier actividad o tarea que le designen					
17	El cumplimiento de sus labores contribuye al éxito de la empresa					
18	Se preocupa usted que su desempeño laboral este bien estructurado.					
19	Su jefe valora el desempeño laboral que ejerce al realizar sus tareas.					
20	Se preocupa usted por estar actualizado cada día.					
21	Su jefe asigna labores o tareas de acuerdo a la destreza de cada colaborador.					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Titulo de la investigación: SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN CULTURAL BETHEL ACB S.A.C., LA VICTORIA, 2019.

Apellidos y nombres del investigador: Jahaira Elizabeth Pablo Morales

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Alva Arce Rosal Cesar*

ASPECTO POR EVALUAR

OPINIÓN DEL EXPERTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
SALARIO EMOCIONAL	AMBIENTE LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	La organización fomenta el trabajo en equipo para la realización de actividades	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	/			
		INFRAESTRUCTURA	Las áreas de trabajo cuentan con espacios adecuados para trabajar cómodamente		/			
		EQUIPO DE TRABAJO	La organización cuenta con recursos necesarios para trabajar.		/			
		ESPACIO DE TRABAJO	El ambiente de trabajo es agradable, luminoso y cuenta con sala para reuniones.		/			
	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL			La comunicación con su jefe es fácil y directa.	/		
					Las ideas que propone son escuchadas dentro de su área de trabajo.	/		
		CAPACITACIÓN			La compañía brinda capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral.	/		
			LÍNEA DE CARRERA		La organización permite desarrollarse profesionalmente y realizar línea de carrera	/		
	COMPENSACIÓN PSICOLÓGICA	FLEXIBILIDAD DE HORARIOS			La empresa permite tener flexibilidad de horarios para seguir estudiando y así poder ser más eficiente.	/		
					La compañía brinda vacaciones adicionales cuando usted logra su meta laboral	/		
		INCENTIVOS			La compañía otorga día libre cuando es su cumpleaños o cuando la oportunidad lo amerita.	/		
			RECONOCIMIENTOS		La empresa reconoce los logros alcanzados por el trabajador.	/		
	CONCILIACIÓN FAMILIAR	OPORTUNIDAD FAMILIAR			La empresa ofrece becas a sus hijos.	/		
					La organización cuenta con guardería de niños.	/		
	INTEGRACIÓN FAMILIAR	La compañía realiza actividades de esparcimiento para usted y su familia.	/					
RENDIMIENTO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	COMPETITIVIDAD	Usted está preparado para cualquier actividad o tarea que le designen	/				
		RENTABILIDAD	El cumplimiento de sus labores contribuye al éxito de la empresa	/				
	CALIDAD	OPORTUNIDAD	Se preocupa usted que su desempeño laboral este bien estructurado.	/				
		CAPACIDAD	Su jefe valora el desempeño laboral que ejerce al realizar sus tareas.	/				
	COMPETENCIA LABORAL	CONOCIMIENTO	Se preocupa usted por estar actualizado cada día.	/				
		HABILIDADES	Su jefe asigna labores o tareas de acuerdo a la destreza de cada colaborador.	/				
Firma del experto: 			Fecha <u>17/06/19</u>					


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN CULTURAL BETHEL ACB S.A.C., LA VICTORIA, 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: Jahaira Elizabeth Pablo Morales								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Vazquez Espinoza Juan Manuel</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS	
SALARIO EMOCIONAL	AMBIENTE LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	La organización fomenta el trabajo en equipo para la realización de actividades	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
		INFRAESTRUCTURA	Las áreas de trabajo cuentan con espacios adecuados para trabajar cómodamente		<input checked="" type="checkbox"/>			
		EQUIPO DE TRABAJO	La organización cuenta con recursos necesarios para trabajar.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		ESPACIO DE TRABAJO	El ambiente de trabajo es agradable, luminoso y cuenta con sala para reuniones.		<input checked="" type="checkbox"/>			
	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL			La comunicación con su jefe es fácil y directa.	<input checked="" type="checkbox"/>		
					Las ideas que propone son escuchadas dentro de su área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			CAPACITACIÓN		La compañía brinda capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			LÍNEA DE CARRERA		La organización permite desarrollarse profesionalmente y realizar línea de carrera	<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMPENSACIÓN PSICOLÓGICA	INCENTIVOS			La compañía brinda vacaciones adicionales cuando usted logra su meta laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		
					La compañía otorga día libre cuando es su cumpleaños o cuando la oportunidad lo amerita.	<input checked="" type="checkbox"/>		
	CONCILIACIÓN FAMILIAR	RECONOCIMIENTOS			La empresa reconoce los logros alcanzados por el trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			OPORTUNIDAD FAMILIAR		La empresa ofrece becas a sus hijos.	<input checked="" type="checkbox"/>		
RENDIMIENTO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	COMPETITIVIDAD	Usted está preparado para cualquier actividad o tarea que le designen	<input checked="" type="checkbox"/>				
		RENTABILIDAD	El cumplimiento de sus labores contribuye al éxito de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>				
	CALIDAD	OPORTUNIDAD	Se preocupa usted que su desempeño laboral este bien estructurado.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		CAPACIDAD	Su jefe valora el desempeño laboral que ejerce al realizar sus tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	COMPETENCIA LABORAL	CONOCIMIENTO	Se preocupa usted por estar actualizado cada día.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		HABILIDADES	Su jefe asigna labores o tareas de acuerdo a la destreza de cada colaborador.	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto: <i>[Firma]</i>			Fecha: <u>19/06/19</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN CULTURAL BETHEL ACB S.A.C., LA VICTORIA, 2019.								
Apellidos y nombres del investigador: Jahaira Elizabeth Pablo Morales								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Cannonza Estela Teodoro</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
SALARIO EMOCIONAL	AMBIENTE LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	La organización fomenta el trabajo en equipo para la realización de actividades	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	✓			
		INFRAESTRUCTURA	Las áreas de trabajo cuentan con espacios adecuados para trabajar cómodamente		✓			
		EQUIPO DE TRABAJO	La organización cuenta con recursos necesarios para trabajar.		✓			
		ESPACIO DE TRABAJO	El ambiente de trabajo es agradable, luminoso y cuenta con sala para reuniones.		✓			
	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	COMUNICACIÓN INTERPERSONAL			La comunicación con su jefe es fácil y directa.	✓		
					Las ideas que propone son escuchadas dentro de su área de trabajo.	✓		
		CAPACITACIÓN	La compañía brinda capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral.		✓			
		LÍNEA DE CARRERA	La organización permite desarrollarse profesionalmente y realizar línea de carrera		✓			
	COMPENSACIÓN PSICOLÓGICA	INCENTIVOS			La compañía brinda vacaciones adicionales cuando usted logra su meta laboral	✓		
					La compañía otorga día libre cuando es su cumpleaños o cuando la oportunidad lo amerita.	✓		
		RECONOCIMIENTOS	La empresa reconoce los logros alcanzados por el trabajador.		✓			
	CONCILIACIÓN FAMILIAR	OPORTUNIDAD FAMILIAR	La empresa ofrece becas a sus hijos.		✓			
INTEGRACIÓN FAMILIAR		La organización cuenta con guardería de niños.	✓					
RENDIMIENTO LABORAL	PRODUCTIVIDAD	COMPETITIVIDAD	Usted está preparado para cualquier actividad o tarea que le designen	✓				
		RENTABILIDAD	El cumplimiento de sus labores contribuye al éxito de la empresa	✓				
	CALIDAD	OPORTUNIDAD	Se preocupa usted que su desempeño laboral este bien estructurado.	✓				
		CAPACIDAD	Su jefe valora el desempeño laboral que ejerce al realizar sus tareas.	✓				
	COMPETENCIA LABORAL	CONOCIMIENTO	Se preocupa usted por estar actualizado cada día.	✓				
		HABILIDADES	Su jefe asigna labores o tareas de acuerdo a la destreza de cada colaborador.	✓				
	Firma del experto: 			Fecha: <i>11/06/19</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C.,
La Victoria 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

JAHARA FARLO MORALES (ORCID: 0000-0003-4136-9333)

ASESOR:

DR. TEODORO CARRANZA ESTELA (ORCID: 0000-0002-4752-6672)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2019

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

25	1	Entregado a Universidad...	12 %
	2	repositorio.univ.edu.pe	5 %
	3	repositorio.univ.edu.pe	1 %
	4	Entregado a Universidad...	1 %
	5	Entregado a Pontificia...	1 %
	6	tesis.pucp.edu.pe	1 %
	7	www.tandfonline.com	<1 %
	8	Entregado a Kenyetta U...	<1 %
	9	repository.unilivre.edu...	<1 %

Matriz De Consistencia

Anexo 1: Salario Emocional y Rendimiento Laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p><i>¿Cuál es la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?</i></p> <p>Problema Específico</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?</p> <p>4) ¿Cuál es la relación entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p><i>Determinar la relación entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019?</i></p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1) Determinar la relación entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>2) Determinar la relación entre desarrollo personal del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>3) Determinar la relación entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>4) Determinar la relación entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>Hipótesis Específico</p> <p>1) Existe relación significativa entre ambiente laboral del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>2) Existe relación significativa entre desarrollo personal y profesional del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>3) Existe relación significativa entre compensación psicológica del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>4) Existe relación significativa entre conciliación familiar del salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, 2019.</p> <p>A) Variable 1 SALARIO EMOCIONAL</p> <p>Temple (2017), explica que el salario emocional es aquella retribución no económica, que satisface profesionalmente y laboralmente al trabajador.</p> <p>B) Variable 2 EL RENDIMEINTO LABORAL</p> <p>Rodríguez (2017), señala que es la relación entre los objetivos, metas alcanzadas, tareas propuestas y el tiempo que se ha empleado el trabajador para lograr el objetivo.</p>	V. INDEPENDIENTE (1): El Salario Emocional				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESC ALA	
			II. Ambiente Laboral	Trabajo en Equipo	La organización fomenta el trabajo en equipo para la realización de actividades		
				Infraestructura	Las áreas de trabajo cuentan con espacios adecuados para trabajar cómodamente		
				Equipo de Trabajo	La organización cuenta con recursos necesarios para trabajar.		
				Espacio de Trabajo	El ambiente de trabajo es agradable, luminoso y cuenta con sala para reuniones.		
			III. Desarrollo Personal y Profesional	Comunicación interpersonal	La comunicación con su jefe es fácil y directa. Las ideas que propone son escuchadas dentro de su área de trabajo.		
				Capacitación	La compañía brinda capacitaciones para mejorar su rendimiento laboral.		
				Línea de Carrera	La organización permite desarrollarse profesionalmente y realizar línea de carrera		
				Flexibilidad de Horarios	La empresa permite tener flexibilidad de horarios para seguir estudiando y así poder ser más eficiente.		
			III. Compensación Psicológica	Incentivos	La compañía brinda vacaciones adicionales cuando usted logra su meta laboral La compañía otorga día libre cuando es su cumpleaños o cuando la oportunidad lo amerita.		
				Reconocimientos	La empresa reconoce los logros alcanzados por el trabajador.		
			IV. Conciliación Familiar	Oportunidad Familiar	La empresa ofrece becas a sus hijos. La organización cuenta con guardería de niños.		
				Integración Familiar	La compañía realiza actividades de esparcimiento para usted y su familia.		
			V. INDEPENDIENTE (2): El Rendimiento Laboral				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		ESC ALA
			II. Productividad	Competitividad	Usted está preparado para cualquier actividad o tarea que le designen		
				Rentabilidad	El cumplimiento de sus labores contribuye al éxito de la empresa		
			III. Calidad	Oportunidad	Se preocupa usted que su desempeño laboral este bien estructurado.		
				Capacidad	Su jefe valora el desempeño laboral que ejerce al realizar sus tareas.		
III. Competencia Laboral	Conocimiento	Se preocupa usted por estar actualizado cada día.					
	Habilidades	Su jefe asigna labores o tareas de acuerdo a la destreza de cada colaborador.					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL				
<p>TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental -transversal</p> <p>MÉTODO Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACION</p> <p>El estudio presente tiene una población total de 116 colaboradores de las diferentes áreas de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria ,2019.</p> <p>TAMAÑO MUESTRA</p> <p>La muestra está compuesta por 90 trabajadores de los diferentes departamentos de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria ,2019, la cual se obtuvo a través de la siguiente fórmula :</p> $n = \frac{Z_a^2 \times N \times q}{e^2(N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$	<p>Variable 1: <i>SALARIO EMOCIONAL</i></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Jahaira Pablo Morales</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo: Carranza Estela Teodoro</p> <p>Ámbito de aplicación</p> <p>Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria.</p> <p>Forma de Administración: Personalmente</p> <p>Variable 2: <i>RENDIMIENTO LABORAL</i></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Teodoro Carranza Estela</p> <p>Año:2019</p> <p>Monitoreo: Carranza Estela Teodoro</p> <p>Ámbito de aplicación</p> <p>Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria.</p> <p>Forma de Administración: Personalmente</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Descripción de los datos.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis</p> <p>DE PRUEBA: Alfa cronwach</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" data-bbox="1653 810 2078 938"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N de elementos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">,843</td> <td style="text-align: center;">21</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><i>Fuente: Elaboración propia</i></p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,843	21
Alfa de Cronbach	N de elementos						
,843	21						



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La Victoria, 02 de diciembre del 2019

Señor(es)

Universidad Cesar vallejo – Sede Lima Norte

De mi mayor consideración

La Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., con RUC 20502082575 autoriza a: Jahaira Elizabeth Pablo Morales, identificada con DNI 70011805, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Profesional de Administración, para que inicie las investigaciones pertinentes para desarrollar la tesis titulada: Salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria 2019.

Por medio de la presente, se deja constancia de lo antes señalado,

Atentamente.

ASOCIACION CULTURAL BETHEL
.....
David Condori Q.
PRODUCTOR GENERAL



1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo: X	X
Docente:	DR. TEDODORO CARRANZA ESTELA	E-mail:	tcarranza@ucv.edu.pe

Nº	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	06/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	13/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	20/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	27/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	04/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	PLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	11/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	18/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACION
8	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	25/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	01/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	08/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	25/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	22/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	PABLO MORALES, JAHAIRA ELIZABETH	29/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS



Firma del Docente

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------