



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA LA MEJORA
DEL RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES DE LA
GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA
LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Autora:

Bach. Diaz Silva Roxana Lilian

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7936-2674>

Asesor:

Mg. Jaramillo Arica, Pedro Segundo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5363-5419>

Línea de Investigación:

**Gestión, innovación, emprendimiento y
competitividad que promueva el crecimiento
económico inclusivo y sostenido**

Sublínea de Investigación:

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel – Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA LA MEJORA DEL
RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA
REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE**

AUTORA:

BACH. ROXANA LILIAN DÍAZ SILVA

PIMENTEL – PERÚ

2024

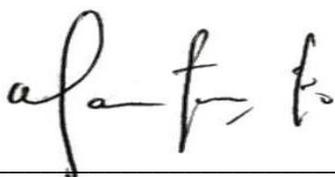
**PLAN SALARIO EMOCIONAL PARA EL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES
DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE**

APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. CALLEJAS TORRES JUAN CARLOS

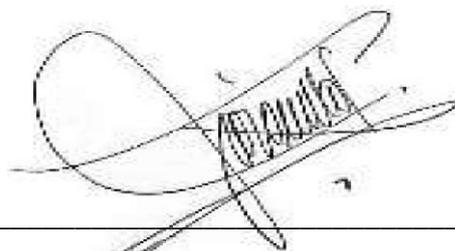
Presidente del jurado de tesis



Mg. PEREZ MARTINTO PEDRO

CARLOS

Secretario del jurado de tesis



Mg. JARAMILLO ARICA PEDRO

SEGUNDO

Vocal del jurado de tesis



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Díaz Silva Roxana Lilian **estudiante (s)** del Programa de Estudios de **Maestría en Gestión del Talento Humano** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO DE LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Díaz Silva Roxana Lilian	DNI: 44689817	
--------------------------	---------------	---

Pimentel, 25 de enero de 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS ROXANA LILIAN DIAZ SILVA TUR
NITIN.docx

AUTOR

ROXANA LILIAN DIAZ SILVA

RECUENTO DE PALABRAS

14956 Words

RECUENTO DE CARACTERES

83248 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

453.6KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 1, 2024 9:46 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 1, 2024 9:47 AM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Formulación del Problema	17
1.3 Justificación e importancia del estudio	17
1.4 Objetivos	18
1.5 Hipótesis	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Trabajos previos	19
2.2 Teorías relacionadas al tema	25
Figura1.	32
III. MÉTODO	45
3.1. Tipo y diseño de investigación	45
3.2 Variables, Operacionalización	45
3.3 Población, muestra y muestreo	46
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad.	47
3.5 Procedimientos de análisis de datos	49
3.6 Criterios éticos	49
3.7 Criterios de rigor científico	49
IV. RESULTADOS	51
4.1. Resultados en tabla	51
V. DISCUSIÓN	55
VI- APORTE PRÁCTICO	57
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES.	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Nivel de dimensión trabajo en equipo	52
Tabla 2. Nivel de motivación laboral	53
Tabla 3. Nivel de logros laborales	54
Tabla 4. Nivel de la variable rendimiento laboral	55

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1. Nivel de la dimensión trabajo en equipo	52
Figura 2. Nivel de la dimensión motivación laboral	53
Figura 3. Nivel de logros laborales	54
Figura 4. Nivel de la variable rendimiento laboral.....	55

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis seres queridos, Hermes, Yolita, Lady y Kelvin, por el soporte emocional absoluto de siempre.

A Miguel, Miguel Esteban y Mateo, porque la vida es ustedes a toda hora y en todas partes.

Díaz Silva Roxana Lilian

AGRADECIMIENTO

De manera especial a la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, quienes me apoyaron e hicieron posible la investigación.

A quienes me orientaron a lo largo de mi investigación, maestros de la Universidad Señor de Sipán, y a mis amigas Clemira, Sandra y Vicky.

Díaz Silva Roxana Lilian

RESUMEN

El estudio tuvo como objeto general elaborar un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo – prospectiva y un diseño no experimental- transversal, la cual permitió resolver un problema práctico. La población está formada por 137 servidores, es una muestra no probabilística de donde se seleccionaron los 137 servidores de la institución, en la que se utilizó como técnica la encuesta, aplicándose un el cuestionario de rendimiento laboral a fin de recolectar datos. El proceso estadístico se hizo a través el programa SPSS versión 25, teniendo un nivel de confianza aceptable, el cuestionario de rendimiento laboral tuvo una validez y confiabilidad de 0,725 de Alfa de Cronbach. Teniendo por principales resultados con un 54% un nivel medio trabajo en equipo y con un 28.5% un nivel bajo, asimismo, se observó tener un nivel medio de motivación representado con un 52,6%, y con un 56,9% se tuvo un nivel medio de logros laborales, esto generó tener un nivel medio de rendimiento laboral con un 58,4%, todos estos aspectos influyen en el rendimiento de sus funciones, ya que esto sucede porque no se están aplicando una estrategia adecuada para mejorar esto. Se concluyó, que con el plan salario emocional se busca mejorar el rendimiento laboral de los servidores.

Palabras clave: Estrategias, plan salarial, rendimiento laboral, salario emocional.

ABSTRACT

The general purpose of the study was to develop an emotional salary plan to improve job performance in the servers of the Regional Management of Agriculture Lambayeque. The study had a quantitative approach, basic type, descriptive level - prospective and a non-experimental-cross-sectional design, which allowed solving a practical problem. The population is made up of 137 employees, it is a non-probabilistic sample from which the 137 employees of the institution were selected, in which the survey was raised as a technique, applying a job performance questionnaire in order to collect data. The statistical process was done through the SPSS version 25 program, having an acceptable confidence level, the job performance questionnaire had a validity and reliability of 0.725 of Cronbach's Alpha. Having as main results with 54% an average level of teamwork and with 28.5% a low, significant level, it was shown to have an average level of motivation represented with 52.6%, and with 56.9% had an average level of work achievements, this will have an average level of work performance with 58.4%, all these aspects influence the performance of their functions, since this happens because an adequate strategy is not being applied to improve this. It was concluded that the emotional salary plan seeks to improve the work performance of the servers.

Keywords: *Strategies, salary plan, job performance, emotional salary*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En este mundo globalizado, muchas de las instituciones buscan aplicar estrategias que permitan incentivar el nivel de rendimiento laboral de sus colaboradores para poder tener una mayor competitividad; sin embargo, se puede observar que unos de los problemas más comunes es el bajo rendimiento, tal es el caso en Cuba según Comezaquira et al. (2021) hacen referencia que una de las manifestaciones que se tiene es el inoportuno clima laboral y el débil trabajo en equipo, esto genera que los colaboradores no puedan cumplir con las metas establecidas.

Por otro lado, en España según Gonzáles et al. (2022) explican que en una institución pública de educación se presenta niveles bajo de rendimiento laboral esto se debe a que el personal responsable no planifica sus actividades, asimismo, no emplean estrategias que incentiven un trabajo colaborativo para el logro de las metas trazadas.

En Colombia Pilliagua y Arteaga (2019) manifiestan que en la empresa Hardepex, una de las principales causas es la débil comunicación entre jefes y colaboradores; también se evidencia la ausencia de liderazgo por parte de los encargados del área, lo cual evita la gestión de talento humano, situación que no los incentiva con la aplicación de alguna estrategia.

De la misma manera, en Venezuela según Mendieta et al. (2020) manifiestan que uno de los problemas que poseen las empresas del entorno es que no cuentan con mecanismo de trabajo adecuado que permita facilitar el desarrollo de las actividades, señalando que el 45% de los colaboradores no cumple en total de sus metas por no tener el total de conocimiento oportunos.

Asi mismo, Vega y Castillo (2020) en Ecuador manifiestan que existe diversas entidades del estado que tienen problemas para afrontar el bajo rendimiento, esto se debe a que se identificó como causas a la carga laboral, y al alto nivel de desmotivación que presenta los servidores públicos; indicando que una de las razones fundamentales es porque perciben

un gran desinterés por parte de sus jefes directos, evidenciando la ausencia de algún plan de incentivos hacia el personal.

En América Latina, muchas organizaciones muestran deficiencia respecto al rendimiento de sus colaboradores, sobre todo porque se percibe un bajo nivel de motivación, al no observarse la aplicación de algún método de salario que permite el reconocimiento de sus funciones, sobre todo la valoración de los todos esfuerzos puestos en la realización de una meta o para el cumplimiento de sus funciones. No obstante, una de las razones que mayor prevalecen es el bajo nivel salariales que perciben en Colombia los colaboradores, generándoles inestabilidad económica y con ello preocupación porque no les brindan una seguridad, siendo poco atractivo su sueldo. Mostrando que más del 50% de la asignación de una compensación no siempre es en base a su esfuerzo sino en base a otros factores, señalando que no tienen muy establecidos los criterios por falta de desinterés por los encargados de dichas estrategias motivacionales. Cabe señalar, que esta falta preocupación por incentivar económicamente sus empleados puede ser reconocida como una de las causas para la rotación del mismo personal (Sánchez, et al., 2023).

En Ecuador, García (2023) considera que en una entidad posee como deficiencias el débil rendimiento laboral, a consecuencia de las inadecuadas condiciones laborales que brinda a los colaboradores, entre ellos la ausencia de oportunidad de crecimiento laboral, otras de las razones es que no cuentan con un incentivo laboral acorde a los esfuerzos y cumplimientos de metas, lo que genera que se sientan desmotivados y poco valoradores por el desempeño de sus funciones.

No obstante, en el Perú muchas de las empresas también son afectadas por la problemática presentada con anterioridad, según Dávila et al. (2022) en su artículo hacen referencia que muchas de las pequeñas y grandes empresas, como también las entidades del estado presentan deficiencias en mejorar el nivel de rendimiento laboral, porque la gran parte de sus colaboradores sienten que no son valorados por el trabajo que realizan esto se debe porque la institución no realiza planes de incentivos.

También, en Tacna Cutipa (2022) explica que una empresa comercial tiene problemas sobre de rendimiento laboral esto se debe a que presenta un inadecuado clima organizacional por la alta carga de trabajo, egoísmo entre los mismos colaboradores,

debido a la ausencia de comunicación que presentan evitando las coordinaciones entre áreas para la realización de una tarea.

En Arequipa, se observó según Chambi (2021) que la empresa Minera Titan presentan problemas de incumplimiento de metas institucionales, esto se debió a que no tienen los niveles de rendimiento adecuado, señalando entre las causas las deficientes relaciones interpersonales entre los mismos colaboradores y, la inoportuna convivencia que genera un inadecuado ambiente de trabajo que facilite el oportuno desarrollo de sus actividades.

En Huánuco, el autor Agui (2019) considera como deficiencias para el rendimiento laboral en una empresa privada es que el 61.7% consideran se debe por la ausencia de definición de puestos laborales. De la misma manera, se hace manifiesto que el 73,3 % de los colaboradores no poseen un alto nivel de compromiso laboral, y el 43% hacen manifiesto que no utilizan herramientas de apoyo, esto evita el fácil desarrollo de las tareas asignadas

En Puno, Chambi y Zela (2021) establece que una de las razones por el débil nivel del rendimiento en sus colaboradores es a causa que el 61% de los colaboradores, señalan porque se percibe un bajo nivel de trabajo en equipo y el 48% consideran que no realizan una oportuna evaluación periódica, para el conocimiento verdadero de sus esfuerzos por lograr lo asignado.

En Lima, según Delgado et al. (2020) manifiesta que, evaluando el comportamiento de las empresas del entorno, 39.8% de los colaboradores tienen un regular rendimiento de sus funciones, reconociendo que entre sus principales deficiencias de mecanismos de control y seguimiento, mediante la evaluación de indicadores para monitorear el estado actual del cumplimiento de tareas asignadas.

En Ancash, los autores Vega y Moran (2023) identificaron que en una empresa comercial se observa el bajo rendimiento laboral, producto de la ausencia de un ambiente laboral sano y adecuado para el desarrollo oportuno de las funciones que son asignadas a cada uno de los colaboradores.

De la misma manera, Izquierdo (2023) señala que uno de los problemas que se lograron identificar en una empresa en Tumbes es el débil rendimiento laboral por parte de los

colaboradores; esto se debe, a la ausencia de coordinación y monitoreo entre las áreas para que permitan reconocer las deficiencias, y dificultades que posee el equipo de trabajo.

Entre otros de los problemas evidenciados en Pucallpa, según Pizan (2023) considera que en la organización analizada se identificó que una de las razones por la que se disminuyó el nivel de rendimiento fue producto que el 43% por la reducción de incentivos, el 31% ausencia de mecanismos de integración y el 22% por el débil trabajo en equipo, considerando que la mayoría de veces los colaboradores perciben el desinterés por parte de los responsables en promover un ambiente que reconozca los esfuerzos realizados y el compromiso en cumplir con las metas trazadas.

En el nivel local, se analiza el contexto de instituciones del estado cómo se encuentra su rendimiento actual en el departamento de Lambayeque, señalando que según De la Cruz (2022) menciona que en una Municipalidad se observa que muchas de las áreas no cumplen con sus metas trazadas evidenciando un bajo rendimiento laboral, por consecuencia de la ausencia de comunicación entre el colaborar y jefe, limitados mecanismos de incentivos laborales tanto extrínsecos como intrínsecos, y estrategias que permita promover el compromiso en el cumplimiento de las funciones otorgadas con los materiales y tiempos establecidos.

Entre otras de las instituciones que también presentan problemas de dicha índole, se es la Gerencia Regional de Agricultura en Lambayeque, observándose que en base una observación se reconoció tener por presente situación problemática:

- Carencia de diagnósticos que identifique el bajo rendimiento laboral.
- Herramientas o métricas para valorar las brechas o bajo desempeño laboral de los servidores de la Gerencia Regional.
- Falta de compromiso de los servidores en la organización.
- Falta del desarrollo de las competencias técnicas.
- Carencia de estrategias para motivar, incentivar el desarrollo del rendimiento laboral en los colaboradores.
- La cantidad y calidad de trabajo por los empleados están disminuidos.
- Constantes errores en el desarrollo del trabajo.
- Ausencias frecuentes o llegadas tardes del personal.

- Incapacidad para trabajar efectivamente con colegas o usuarios.

Ante estas manifestaciones se formuló el siguiente **problema científico**:

Insuficiencias en el proceso de salario emocional, limita el rendimiento laboral en los servidores.

Al aplicar técnicas e instrumentos de investigación tales como encuestas, cuestionarios, análisis documental, se tienen las causas del problema:

- Carencia de estrategias para implementar salario emocional que motive a servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.
- Limitaciones en el diagnóstico contextual en el proceso de salario emocional para valorar las brechas o bajo desempeño laboral de los servidores de la Gerencia Regional.
- Insuficiente fundamentación práctica en el desarrollo del proceso de salario emocional para motivar, incentivar el desarrollo del rendimiento laboral en los servidores.
- Insuficientes capacitaciones a los servidores para el desarrollo del proceso de salario emocional.

De ahí que el **objeto de la investigación** este dado por: Proceso de implementación del salario emocional

Vale la pena precisar que es determinante la evaluación objetiva del aporte que genera valor dentro de la organización por sus trabajadores conocido como el rendimiento o desempeño laboral. Así mismo, se realiza el planteamiento de un sistema que permita reconocer cual es el método más oportuno para poder establecer la manera de asignar una remuneración oportuna acorde a sus necesidades. Posteriormente se implantará este pensamiento como una filosofía de trabajo, donde el colaborador se sienta valorado todos los esfuerzos que realiza (Rojas y Blanco, 2023).

Una de las principales razones porque se implanta una filosofía de un reconocimiento de esfuerzo mediante un salario emocional, se debe porque tiene como un de los principales propósitos crear una cultura donde cada uno de los colaboradores reconozcan la marca de

la empresa como parte de su entorno en común como un lugar satisfactorio, en la que se aplique una escucha activa en la cual los jefes o la alta gerencia reconozca las necesidades salariales y aplica algún tipo de incentivos como símbolo del interés por su equipo de trabajo (Vega y Morán, 2023).

Lo analizado por estos autores aún son insuficientes los referentes prácticos en cuanto a la dinámica del proceso en su diagnóstico integral, fundamentación práctica, sistematización integral contextualizada, desarrollo de actividades organizacionales y su generalización en el contexto por lo que el **campo de la investigación** es la dinámica del proceso de salario emocional (Dávila et al., 2022)

1.2 Formulación del Problema

Insuficiencias en el proceso de salario emocional, limita el **rendimiento laboral**

1.3 Justificación e importancia del estudio

La presente investigación tiene por propósito poder conocer cuál es el actual rendimiento que poseen los colaboradores de la Gerencia de estudio, identificar cuáles son los principales factores que influyen en el nivel de rendimiento, sobre todo conocer el grado de aceptación del pago salarial que percepción tienen los servidores públicos sobre las acciones que emplean los responsables.

Tiene por justificación práctica de la investigación la elaboración de un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, quedando como evidencia el conjunto de acciones que permita a la institución mejorar la situación problemática.

Tiene por aporte práctico que al implementar mecanismos salario emocional de be porque una de las principales razones es que por medio de los incentivos buscar un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores. Comprobando la existencia de la relación por medio de una prueba estadística.

De la misma manera, se tiene por justificación metodológica porque se emplea el uso de aspectos metodológicos como es el caso de un tipo de estudio, diseño e instrumentos de apoyo que permite recolectar información de manera clave, para la fundamentación de las variables.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivos General

Elaborar un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

1.4.2 Objetivos Específicos

Caracterizar epistemológicamente el proceso de salario emocional y su dinámica.

Determinar las tendencias históricas del proceso de salario emocional y su dinámica.

Establecer el nivel del rendimiento laboral de los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

Determinar los niveles de las dimensiones del rendimiento laboral (trabajo en equipo, motivación laboral, y logros laborales)

1.5 Hipótesis

Al elaborar un plan de salario emocional, que tenga en cuenta la relación entre la intencionalidad orientadora y su sistematización, entonces se contribuye entonces al rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Trabajos previos

A Nivel Internacional.

Gonzales et al. (2022) en su investigación manifiesta que analizar el rendimiento y satisfacción de los docentes de una I.E en España, tuvo por tipo de estudio básica y nivel descriptivo, reconociendo tener por muestra de estudio 351 colaboradores. Tuvo por principales resultados, que los colaboradores de la presente organización presentan un nivel regular representado con un 51%, esto se debe porque el 46% de los colaboradores no posee los indicadores de evaluación, y que el 38% no tienen un plan de trabajo. Concluyendo, que el nivel de rendimiento presentado es presentado porque el débil interés que poseen los encargados para mejorar la situación problemática.

Cusme et al., (2022) en su estudio permitió reconocer como los problemas que se presentan en las empresas ecuatorianas es el débil rendimiento, entre las causas es la ausencia de estrategias de retención, y establecimiento de indicadores para conocer el trabajo realizado en un determinado tiempo, teniendo por resultados que el 56% se sienten desmotivados por la falta de mecanismos de incentivos, debido que las estrategias que aplican no cubren sus expectativas.

Concluyendo, que se tuvo un rendimiento bajo debido que la empresa no cuentan con mecanismo de trabajo que facilite el desarrollo de las actividades.

Belmonte et al., (2022) tuvo por investigación conocer el nivel de rendimiento en una empresa en España, debido que el equipo de trabajo se encontraba con débil nivel de motivación, porque ellos no sienten valoradores todos los conocimientos y desarrollo de sus actividades. En sus resultados demostraron tener un nivel medio de rendimiento representado por 43% porque los colaboradores no sienten atendidas sus necesidades, y tampoco reconocido sus esfuerzos realizados. Concluyendo, que los colaboradores muestran una débil motivación producto de la ineficiente gestión del talento humano, sobre todo al no emplear algún tipo de estrategias que permita valorar la realización de sus actividades.

Demunery (2022) en su investigación que posee por propósito poder conocer el nivel de rendimiento de sus colaboradores en una empresa en México, menciona que tener un nivel débil de rendimiento de sus funciones. Considerando tener por resultados, que los colaboradores perciben un alto nivel de aburrimiento y monotonía en sus actividades, y no se observa un adecuado control del desarrollo de sus actividades, considerando que esto ocasiona que muchos de los colaboradores se distraigan fácilmente logrando postergar siempre las actividades. Por tanto, se afirma presentar un regular nivel de rendimiento, debido que una de las razones es porque se observó una débil comunicación entre jefe y colaboradores. Por otro lado, el efecto de contexto los colaboradores tienen una relación de desaprobación muy endeble con el sentido de servicio. Considerando por causa que los trabajadores demostraron empuje, compromiso, colaboración y apoyo, percibiendo un débil trabajo en equipo e identificación por sus integrantes en trabajar en conjunto.

Zaragoza et al. (2023) su investigación tuvo por objetivo medir el nivel de rendimiento laboral de una empresa en Colombia, teniendo por tipo de estudio descriptivo y diseño no experimental, reconociendo por muestra de estudio 474 colaboradores de la organización. Se tuvo por principales resultados, que los colaboradores de la organización con un 47% no cumplen con los requerimiento y metas, de la misma manera, el 38% no está de acuerdo con la planificación de las tareas establecidas, y el 42% no concuerdan con las actividades que permita incentivar las funciones que realizan. Concluyendo, que el rendimiento que presentan actualmente se debe por una débil gestión.

En los antecedentes internacionales, se observaron como problema el bajo rendimiento que poseen los colaboradores de las organizaciones analizadas, indicando que una de las razones genera la presenta una situación problemática deficiente es la débil aplicación estrategias proporcionales al esfuerzo que realiza la organización.

A Nivel Nacional.

Aroquipa y barreros (2020) en su tesis que tiene por objetivo conocer la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento de los colaboradores en una Municipalidad de Arequipa, tuvo por tipo de diseño descriptivo, y por muestra de estudio a 105

colaboradores. además tuvo por principales resultados que el 42.9% de los colaboradores están de acuerdo con las condiciones de trabajo, indicando que no cuentan con horas de descanso, ruidos del ambientes, y se conoció que 38.1% está de acuerdo con el rendimiento laboral que poseen los colaboradores esto se debe a que el 34% son indiferentes al compromiso laboral, el 43% consideran que tiene buena ética laboral, y el 45% están de acuerdo con la responsabilidad que posee el colaborador. Concluyendo, que el rendimiento de la empresa cuenta con las condiciones laborales necesarias.

Sandoval y Delgado (2020) en su tesis que habla sobre el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, tuvo por muestra a 72 colaboradores de la institución, donde empleó como técnica de estudio a una encuesta. Se tuvo por resultados, un alto nivel de rendimiento representando con un 56.9%, teniendo un nivel alto con un 61.1% de educación que poseen los colaboradores, el 58.3% porque tuvo capacidades interpersonales para el adecuado desempeño de sus actividades y porque tuvo un adecuado nivel de trabajo en equipo representado con un 47%. Concluyendo que se tuvo un alto nivel de rendimiento laboral porque los colaboradores si cuentan con los conocimientos oportunos para su adecuado desempeño.

Cacsire (2019) considera que en la presente investigación identifica un débil rendimiento, sobre todo porque en la organización no utiliza algún tipo de estrategias que reconozca de manera efectiva todos los esfuerzos. Demostrando que las acciones que se direcciones a incentivar al personal si tiene efectos positivos en la organización, sobre todo que permita el reflejo de la valoración de las actividades que realizan en un periodo de tiempo. Indicando que, si la organización implementa acciones que reconozca los esfuerzos realizados permite que los colaboradores si se motiven al cumplimiento y desarrollo de sus habilidades para el cumplimiento de las tareas programadas. Concluyendo, que se debe proponer un plan motivacional salarial para que el colaborador mejore su rendimiento laboral.

Inga (2019) establece que, si posee algún tipo de relación la evaluación de la gestión del recurso humano y el rendimiento en una organización, reconociendo tener por problema un desinterés de los colaboradores motivos que en la organización no muestra algún tipo de interés en mejorar las condiciones salariales. Tuvo por hallazgos que el 38% se sienten insatisfechos con las políticas laborales o mejora en mecanismos que incentive las aspiraciones, etc., Concluyendo, que el rendimiento laboral que presenta la organización es consecuencia de que los colaboradores no tienen un plan de trabajo que permita la adecuada distribución de las actividades.

Godoy (2021) en su revista titulado sobre rendimiento laboral en una empresa en Huánuco, indican que el estudio propositivo. Teniendo por resultados que el 95% de los colaboradores aceptan todas las condiciones laborales de la organización, es decir que sí consideran que el proceso de gestión logra cumplir con sus expectativas, y que el 86% se registró contar con un débil rendimiento de sus actividades. Se concluyó que, para dar solución a la situación problemática presentada, es importante que la organización cuente con la utilización de estrategias con la finalidad que permita incentivar a los colaboradores a cumplir con sus actividades.

Carhuayal (2020) analizó el rendimiento de los colaboradores de una empresa en Lima, mencionando que los principales conflictos recaen en el incumplimiento de tareas, producto que el trabajo en equipo de no desarrolla de manera oportuna los talentos y las habilidades para que facilite el correcto desarrollo de sus funciones.

Mencionando tener un nivel bajo de rendimiento esto se debe porque los encargados no aplicaron estrategias que incentiven el cumplimiento del desarrollo de cada una de las actividades. Del mismo modo se puede evidenciar que el investigador analiza la variable rendimiento bajo en tres dimensiones rendimiento de tareas, en el contexto, y la medición de los comportamientos de un colaborador.

Romano (2022) en su investigación que tiene por objetivo tener un salario emocional dirigido a una Municipalidad Distrital de Lima, tuvo por muestra de estudio a 50 servidores públicos, y se definió por técnica de recojo de datos una encuesta. Teniendo por principales resultados que en la actualidad los colaboradores de la institución no cuentan con las condiciones de trabajo necesaria siendo representado por un 56%. Por

tanto, se propuso el diseño de un plan salarial para mejorar la motivación de los colaboradores, indicando que entre las estrategias aplicadas fueron la implementación de maquinaria, equipamiento y ambientación necesaria para el adecuado desarrollo de sus capacidades, de la misma manera, se creó comités de coordinaciones debido que permitirá la integración entre los colaboradores.

A Nivel Local.

Pastor (2020) en la investigación que tiene por objetivo identificar el nivel de rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chepén, se definió tener por tipo de estudio descriptivo, y muestra de estudio 100 colaboradores. Teniendo por principales hallazgos que el 54% se encontró un nivel medio de rendimiento laboral, debido que los colaboradores que el 48% no se encuentran motivados, tuvo un nivel medio del trabajo en equipo con un 52%, y se presentó un alto nivel de logro laboral con un 43%. Concluyendo, que se tuvo un nivel regular porque se requiere las condiciones laborales para poder aumentar el rendimiento de los colaboradores.

Urcia (2020) manifiesta que en su investigación sobre la evaluación del rendimiento de sus colaboradores. Tuvo por tipo descriptivo – no experimental. Por resultados, que el 56% de los colaboradores reconocen una baja comunicación con sus jefes, y que el 48% están en desacuerdo con las acciones que emplean para la medición de sus resultados, mostrando acciones contraproducentes que generan inconformidad con las condiciones laborales. Concluyó, que la razón reincidente en el bajo desempeño es la disconformidad con las políticas de trabajo que ofrece la organización sobre todo para establecer sus pagos.

Saavedra (2019) analizar el progreso de planes de gestión del talento humano para optimizar el desempeño de sus colaboradores, sobre todo porque demuestra las razones de la realidad existente, considerando que uno de los principales fundamentos fue la indiferencia de la alta gerencia en el planteamiento de estrategias que mejore sus habilidades y capacidades. Entre una de las alternativas de solución fue el planteamiento de estrategias que promueva la participación activa por medio de programas premios o algún tipo de reconocimiento por todo el trabajo realizado. Concluyendo, que el nivel

actual sobre el rendimiento de la organización se debe a que la empresa no cuenta con la forma adecuada de trabajo.

Aguilar (2021) en el estudio realizado para analizar el nivel de rendimiento que poseen los colaboradores de una empresa de Call Center, establece tener por resultados un alto nivel de desacuerdo sobre todo porque muchos de los colaboradores no perciben tener condiciones adecuadas que incentive su desarrollo personal, y se observa contar con un bajo nivel de compromiso del equipo de trabajo. Concluyendo, que la situación actual que se tiene producto del rendimiento laboral, se debió porque no cuentan con estrategias que permita incentivar la motivación de los colaboradores para la realización eficiente de sus actividades.

Dávila (2021) en su estudio sobre la realización de un plan para mejorar el rendimiento de los servidores de una red de Salud en Chiclayo, menciona que en la institución no posee algún plan de estrategias para poder afrontar la situación problemática. Presentó por resultados tener un nivel medio de rendimiento laboral representado con un 56%, esto se debe porque el 48% de los colaboradores se sienten motivados teniendo un nivel medio y porque el 51% observó que, si hay un moderado trabajo en equipo al momento de desarrollar actividades. Concluyendo, la importancia de realizar un plan de incentivos con la finalidad de motivar al equipo de trabajo en cumplir de manera programada con sus actividades logrando ofrecer el mejor servicio.

2.2 Teorías relacionadas al tema

2.2.1 Caracterización epistemológica del proceso de salario emocional y su dinámica.

Proceso salario emocional.

Zuta (2023) es el conjunto de tareas que permite a la empresa general algún tipo para poder asignar un valor por todo el trabajo y esfuerzo que realiza cada uno de los colaboradores y equipo de trabajo. El presente beneficio otorgado por la empresa tiene por objetivo hacer más felices a la organización sobre todo generar un tipo de motivación a los trabajadores para que estos cumplan con el total de tareas asignadas.

Muñoz (citado por Barrón, 2020), establece que un proceso salarial tiene por objetivo principal poder generar un valor económico a los colaboradores de la organización en beneficio de poder atender sus principales requerimientos. También, establece que el salario emocional, es un componente importante para motivar al colaborador en poder cumplir con las expectativas y sentirse a gusto con las condiciones laborales. Sobre todo, por ser una forma de atender sus principales necesidades sobre todo por ser una forma de compensación adicional que valora su esfuerzo realizado.

Jiménez (citado por Barrón, 2020), el salario emocional se refiere a las recompensas no financieras que un colaborador percibe por la realización y cumplimiento de las tareas encomendadas. Estas recompensas están relacionadas con el bienestar emocional, la satisfacción y el sentido de pertenencia en el lugar de trabajo. A diferencia del salario tradicional, que se refiere a la compensación económica directa que un empleado recibe, el salario emocional se centra en aspectos más intangibles y emocionales.

Blume (2023) considera que estos beneficios emocionales son aquellos beneficios que no son necesariamente beneficios tangibles, manifiesta que la compensación económica es un mecanismo para que motive al colaborador participar de manera activa sobre todo por no siempre es de carácter económico sino como incentivo para mejorar el índice de satisfacción.

Fernández (2022) son aquellas recompensas no monetarias que se ofrecen a los empleados con el objetivo de mejorar su satisfacción laboral, compromiso y bienestar emocional. Estos incentivos van más allá de la compensación financiera directa y están diseñados para crear un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Carrión (2023) se puede expresar que este tipo de recompensas no son especialmente monetaria también pueden ser pequeñas acciones que genera un mayor grado de satisfacción. Suelen ser aquellas actividades que permite a un colaborador, mejorar su nivel de compromiso, con la finalidad de incrementar su grado de satisfacción. Este tipo de actos que genera un colaborador muchas veces se realiza con la finalidad de poder brindar como aportaciones o beneficios adicionales. Cabe mencionar, que este tipo de beneficios usualmente siempre suelen presentar como forma que acción para poder

sentirse escuchados, y con atender sus principales requerimientos, sobre todo aquellas que permitan hacer sentir la realización de crecimientos.

Todas las conceptualizaciones realizadas tienen en relación motivar al colaborador para que estos se sientan identificados por medio de una recompensa que permita generar algún tipo de vínculo con el colaborador para aumentar el nivel de motivación para su mejoramiento profesional sino también personal.

Importancia del plan salario emocional en la fidelización del talento.

Rojas y Blanco (2023) una de las principales estrategias que cada colaborador posee es retener a su equipo de trabajo, sobre todo es lograr potenciar sus habilidades en beneficio de la organización por medio de acciones que fidelice y genere un mayor compromiso. Porque si no genera que algún tipo de incentivo en el equipo de trabajo, y en algunas ocasiones puede generar un deficiente trabajo.

Por tanto, es de suma importancia la correcta implementación de un plan de salario emocional es importante en el ámbito empresarial por varias razones, ya que puede tener un impacto significativo en la satisfacción, motivación y retención de los empleados, sobre todo para poder reconocer cada uno de los compromisos que poseen los colaboradores en el cumplimiento eficiente de sus actividades. Mencionando que muchas veces se emplean recompensas, las cuales deben ser de manera proporcional. Logrando proponer el siguiente proceso:

a) Captación del talento Trabajo Interno (TI).

La captación de un adecuado personal, se realizará un proceso en el que ayude a la organización mantener a los colaboradores en la organización, brindando oportunas condiciones necesarias para evitar la alta rotación. Sobre todo, en generar vínculo y que estos puedan sentirse identificados con los objetivos de la organización. Siendo sumamente necesarios emplear algún tipo de estrategias, como es el caso de las capacitaciones pues ayudará a contar con el mayor compromiso del equipo de trabajo.

Una de las principales acciones que permitirá la adecuada captación del personal, es especial empleando alguna herramienta tecnológica, sobre todo por este medio se realizarán las capacitaciones necesarias para que potencien sus habilidades. Asimismo, se realizarán las reuniones para las adecuadas coordinaciones o para algún tipo de entrevista que pueda facilitar la relación constante con el personal, siendo herramientas de apoyo sin importar el lugar.

b) Fidelización de Talento Trabajo Interno

En la etapa de fidelización, es la aplicación de algún tipo de estrategia que tiene por principal objetivo que el colaborador sienta algún tipo de compromiso y que las actividades o el plan de trabajo se realice de manera voluntaria.

La fidelización del talento en el contexto del trabajo interno, es el conjunto de estrategias que se emplea con la finalidad de poder generar algún tipo de vínculo, mediante la realización de estrategias que permite promover la retención del personal. Asimismo, se planteará acciones que ayude a reforzar los talentos del equipo de trabajo. En este caso, el enfoque está en fortalecer y cultivar la relación entre la empresa y sus propios colaboradores, en lugar de buscar talento externo. La fidelización de talento interno implica reconocer y responder a las necesidades y aspiraciones de los empleados actuales con el objetivo de retenerlos a largo plazo.

Elementos del proceso de implementación del salario emocional.

Rojas y Blanco (2023) tuvo por principal objetivo implementar medidas para promover el salario emocional, contando con los principales elementos:

Oferta de trabajo: considera que todo trabajo deberá ser remunerado acorde al esfuerzo físico y funciones que desempeñan, sobre todo para contar un personal acorde a sus necesidades de la organización.

La productividad: es el desarrollo de un conjunto de tareas con la finalidad de poder incentivar la realización oportuna de las tareas, sobre todo para obtener el máximo beneficio empleando el adecuado recurso.

Oportunidades de desarrollo: considera que es aquella estrategia que permita incentivar el desarrollo de los conocimientos y capacidades del equipo de trabajo para mejorar su oportunidad de crecimiento.

Balance de vida: considera que son aquellas actividades que permite ofrecer mejores oportunidades, sobre todo para poder promover el estado de salud y para brindar mejores condiciones del desarrollo oportuno de sus funciones.

Bienestar psicológico: consiste en aquel bienestar que permite la estabilidad del colaborador sobre todo para mantener el adecuado desarrollo de sus emociones.

Entorno laboral: son aquellas condiciones que el jefe de la organización brinda para la promoción de un oportuno desarrollo de trabajo, sobre todo para mejorar las condiciones de trabajo.

Cultura laboral: se considera que es aquel pensamiento que la organización posee con la finalidad de mejorar el crecimiento del equipo y con ello lograr cumplir con las metas establecidas.

Beneficios del salario emocional.

Rojas y Blanco (2023) considera que es el conjunto de aspectos importantes con la finalidad de brindar mejores oportunidades de salario emocional, como se muestra a continuación:

a) Empresa:

Gente fiel.

Personas dedicadas o Reducir costes o Incrementar la competitividad.

Reducción del tiempo dedicado a la formación de recién llegados.

Reducción de pérdidas de know-how o cohesión del equipo.

b) Empleado:

La formación profesional contribuye a la empresa.

Capacidad para aportar en distintas áreas.

Reconocimiento de nivel positivamente superior.

Comunicarse bien con supervisores directos, supervisores indirectos y otros departamentos.

Asignación u horario flexible.

Expresión de desacuerdo entre opinión y punto de vista.

La capacidad de crecer o ser independiente en el trabajo.

Mejor calidad de vida.

La empresa está comprometida con la familia.

c) *Sociedad:*

Más competitivo

Más tranquilo

Más gente

Más feliz

Clases de Salario Emocional.

Barrón (2020), considera que entre las principales clases de salario emocional son las siguientes:

Retribución estándar: con aquellas compensaciones que una empresa brinda a sus colaboradores con la finalidad de incentivar a cumplir con sus respectivas funciones.

Retribuciones por beneficios sociales: son aquellas acciones que permite incentivar al personal tomando como base el estado de salud, y crecimiento del mismo equipo de trabajo.

Retribuciones de conciliación: son aquellas estrategias orientadas a la realización de algún tipo de aumento salarial, sobre todo para buscar flexibilidad como un tipo de vínculo para facilitar la continuidad del trabajo.

Retribución emocional: son aquellos beneficios que la organización realiza con la finalidad de poder promover un mayor valor emocional acorde a un tema salarial. Como es el caso de brindar algún tipo acción que permite mayores beneficios. De la misma manera, según Barrón (2020) la retribución emocional, se refiere al beneficio o

gratificación que una persona experimenta a nivel emocional como resultado de sus acciones, decisiones o interacciones. Asimismo, implica recibir un salario o compensación económica por el trabajo realizado, la retribución emocional se centra en las satisfacciones y emociones positivas que una persona obtiene de sus experiencias.

Mecanismos del Salario Emocional.

El salario emocional se refiere a las recompensas no financieras que los empleados reciben como parte de su compensación total. Estas recompensas están relacionadas con aspectos emocionales y psicológicos que contribuyen al bienestar y satisfacción laboral. Estos mecanismos del salario emocional son estrategias que las organizaciones pueden implementar para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, contribuyendo así a un entorno laboral más positivo y productivo (Escudero, 2023).

Dimensiones del Salario Emocional.

Great Place to Work (citado por Barrón, 2020) cuenta con las siguientes dimensiones:
Credibilidad: Identificar de qué manera los superiores se comunican constantemente con los colaboradores sobre los objetivos de la empresa y solicitar sus opiniones. Requiere comprensión de la capacidad de disponer eficazmente el recurso humano y material, con el propósito que cuenten con el total de la materia necesaria para el idóneo desarrollo de su trabajo.

Respeto: consiste en que los colaboradores acepten cada una de las funciones asignadas, sobre todo que permite la generación de algún vínculo y retención de los colaboradores, sobre todo para incentivar el trabajo en equipo.

Imparcialidad: consiste en que una organización busca promover mayores beneficios a los colaboradores, sobre todo para minimizar la inestabilidad tanto de condiciones laborales como de beneficios económicos.

Salario Emocional basado en la Teoría de Maslow.

Sarabel (2019) manifiesta que la aplicación de la teoría de la motivación humana de Maslow determinó que, en el siglo XX, tiene un enfoque revolucionario, indicando que el comportamiento del ser humano no siempre es predecible y se percibe de manera compleja. Contando con los siguientes niveles:

- Necesidades psicológicas.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades sociales.
- La necesidad de ser reconocidos.
- La necesidad de autorrealización.

Cabe mencionar, que según Sánchez (2016), señala que la presente teoría sobre la motivación humana, porque es un pensamiento que facilita la comunicación y sobre todo porque promueve el trabajo en equipo. Asimismo, la realización de oportuna de la aplicación de servicios brindará mayores beneficios.

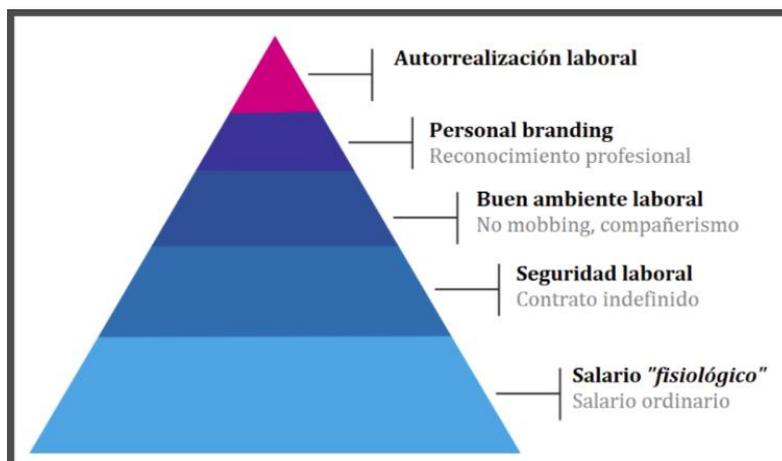
De la misma manera, considera que entre los beneficios que ofrece el beneficio de la Pirámide de Maslow, es una teoría psicológica que describe las necesidades humanas y su jerarquía. La presente metodología, propuso que las personas están motivadas por una serie de necesidades, y estas necesidades están organizadas en una jerarquía que forma una pirámide.

La presente teoría busca atender las necesidades básica de los colaboradores, sobre todo contar con las adecuadas condiciones para buscar una estabilidad tanto emocional como laboral.

Se consideró que una de las principales características del salario emocional, es incrementar los mayores beneficios para evitar la pérdida del talento humano, sobre todo para evitar la rotación del personal. Con la finalidad de aumentar el reconocimiento por todo el esfuerzo realizado de los colaboradores, brindándoles un valor no monetario, siendo un incentivo para que ello genere un actuar voluntario en el cumplimiento de sus funciones.

Figura 1.

Salario Emocional y la Pirámide de Maslow, según Sarabel (2019).



Nota. Obtenido de Sánchez (2016)

Estrategia de Salario Emocional.

La estrategia de salario emocional es un enfoque que las organizaciones utilizan para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados al ofrecer beneficios no financieros que van más allá del salario tradicional. Estos beneficios están diseñados para satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas de los empleados, contribuyendo así a un entorno laboral más positivo.

Se considera que una de las principales razones en promover estrategias de compensación emocional, consiste en incentivar la generación de un sentimiento entre el colaborador con la marca de la organización.

Manifestando, que la remuneración con el vínculo de algún tipo de sentimiento permitirá contar con un mayor número de compromiso, considerando que es una estrategia interesante para la continuidad y permanencia de un colaborador. Considerando que para la aplicación de este tipo de estrategia debe estar incluida dentro de un plan de estratégico, sobre todo porque ayudará que la organización pueda incentivar al trabajo colaborativo y participación activación.

Cabe mencionar, que las empresas deben proponer acciones que permitan retener y lograr retener redirigiendo todas sus acciones para generar una mayor competitividad en la organización. Considerando que ser una empresa con adecuadas condiciones

oportunas para incentivar la competitividad, desde su parte interna para ser reflejada en su desempeño en el mercado.

Rendimiento Laboral.

Sandoval (2019) se refiere a la medida en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en el lugar de trabajo. Evaluar y gestionar el rendimiento laboral es esencial para el éxito de una organización, ya que tiene un impacto directo en la productividad, eficiencia y logro de metas.

Factores que afectan el rendimiento.

Sandoval (2019), considera que existen múltiples factores que logran afectar el correcto rendimiento de los colaboradores, sobre todo porque la organización no establece políticas que contribuyen a incentivan el trabajo en conjunto. Mediante la correcta identificación de factores permite orientar las estrategias propuestas con la intención que los colaboradores cuenten con las condiciones necesarias para su satisfacción laboral y se identifique con la misma.

Evaluación del Rendimiento Laboral.

Sandoval (2019) consiste en el mecanismo que la organización tiene para poder establecer cual es el actual rendimiento que posee los colaboradores, esto se realiza por medio de una correcta revisión teniendo en consideración no solo el cumplimiento de meta sino el aprovechamiento de los recursos para contar con los mayores beneficios. Por tanto, se establece que uno de los principales propósitos de poder establecer cual es el desempeño que tiene un colaborador dentro de una organización es lograr estimar cual es el incentivo en base a sus resultados. Señalando que el presente reporte indicará la eficiencia de la planificación y dirección de una empresa, sobre todo para poder conocer el estado actual de la organización.

Sandoval (2019) expresa que medir el desempeño dependerá mucho de las fortalezas que tenga la organización, sobre todo ayudará a reconocer si los colaboradores poseen algún tipo de deficiencias al momento de cumplir con sus tareas establecidas.

Además, se considera que es un proceso mediante el cual se evalúa y analiza el rendimiento de un empleado en el trabajo. Este tipo de evaluación suele llevarse a cabo

de manera periódica, como parte de las prácticas de gestión de recursos humanos en una organización. Asimismo, tuvo por objetivo principal de la evaluación del rendimiento es proporcionar retroalimentación a los empleados sobre su desempeño, identificar áreas de mejora y reconocer los logros. Además, se puede afirmar que la evaluación del desempeño tiene por principal objetivo efectivizar el control de las actividades sobre todo porque ayudará a revisar el correcto desarrollo que posee un colaborador, verificar si se está cumpliendo con cada una de las actividades. Asimismo, la presente evaluación permite brindar respectivas recomendaciones necesarias para la mejora de los procesos.

Técnicas de evaluación del rendimiento.

Chacón (2023) establece que una técnica de evaluación se refiere a un método o enfoque específico utilizado para medir y evaluar el desempeño, habilidades, conocimientos o características específicas de una persona, proceso o producto. Estas técnicas son herramientas sistemáticas diseñadas para recopilar información objetiva y útil que pueda ser utilizada en la toma de decisiones.

Del mismo modo, manifiesta que una técnica consiste en aquel mecanismo que el encargado del área administrativa o de recursos humanos pueda evaluar el correcto desempeño de la organización, sobre todo para que logra analizar de manera eficiente el verdadero rendimiento de cada una de las habilidades.

El presente autor, determina tener las siguientes técnicas para la medición del desempeño:

Técnicas Objetivas: El propio autor clasifica las técnicas objetivas en 3, de la siguiente manera:

- ***Medidas de producción:*** El son aquellos indicadores que ayudan a medir el correcto desempeño que poseen cada colaborador.
- ***Monitorización por ordenador:*** otra de las características es la realización del control de las actividades, es decir, la correcta verificación que se cumpla con el planteamiento de trabajo, sobre todo por medio de una herramienta de apoyo que puede ser observada desde el ordenador.

Técnicas Subjetivas: Chacón (2023) considera que las presente técnicas son empleadas usualmente cuando carecen de un incentivo material, sobre todo porque en muchos casos este tipo de técnica son teniendo en consideración percepciones de los supervisores, de una manera más cualitativa sin tener en cuenta algún tipo de un indicador.

Son muchos los autores que han escrito al respecto y de ahí han surgido varias teorías. Quizás la más famosa de ellas es la teoría de Maslow. El psicólogo estadounidense Abraham Maslow dio en los años 1908-1970 demostró en su investigación que las personas tienen un conjunto de necesidades psicológicas y sociales permanentes, las cuales clasificó e identificó en cinco grupos a través de la jerarquía de necesidades. La base de la jerarquía es que cuando se satisface una necesidad básica, aparece otra necesidad superior. Todo esto lo explica en su libro La teoría de la motivación humana.

Maslow clasifica las necesidades en cinco grupos:

- En el primer grupo ubicado en la base de la pirámide se encuentran las necesidades humanas más simples, que son las **necesidades fisiológicas**: respirar, comer, beber, sexo, sueño y vivienda.
- Cuando satisfacemos las necesidades básicas de la vida, surgirán nuevas necesidades, que Maslow define como la **necesidad de seguridad** física, personal y familiar, salud, empleo, ingresos, orden y uno mismo auténtico.
- Cuando las necesidades fisiológicas de protección están parcialmente ocultas, se forman nuevas necesidades a base de encontrar amigos, mantener la vida social, establecer buenas relaciones con la familia, con los amigos, en definitiva, son las **necesidades sociales**.
- Una vez satisfechas las necesidades anteriores, se reconoce nuestro objetivo, ya que combinamos el éxito, la confianza, la fama, el prestigio, el respeto por uno mismo y la dignidad. Maslow llama a esta etapa "**necesidades de estimación**".

- Finalmente, siempre que se satisfagan las necesidades mínimas de la jerarquía, la meta humana es la autorrealización, el logro de metas, la solución de problemas, el crecimiento personal y la liberación de los prejuicios. Estas necesidades son características de la **autorrealización**.

Otra teoría de la motivación es la teoría del psicólogo Frederick Herzberg (1923-2000), conocida como la "teoría del factor dual". Esta teoría se centra en la gestión empresarial y la motivación de los empleados y muestra que las personas se ven influenciadas principalmente por dos factores:

- Por otro lado, la satisfacción se genera a través de factores motivadores como el logro, el reconocimiento, la independencia, el avance profesional y la autorrealización. Estos factores tienen un gran efecto sobre la satisfacción y un pequeño efecto sobre la insatisfacción.
- Por otro lado, por la insatisfacción derivada de las condiciones del entorno laboral en el que nos encontramos. Herzberg llama a estos factores de higiene y están determinados en factores tales como salarios, relaciones laborales, condiciones de trabajo y organización de la empresa.

II.1.1. Determinación de las tendencias históricas del plan salario emocional y su dinámica.

Inicio del Siglo XX: Enfoque en Compensación Monetaria

En las primeras décadas del siglo XX, el énfasis estaba principalmente en la compensación monetaria. Los trabajadores buscaban salarios y beneficios tangibles como la principal fuente de satisfacción laboral. Desde esta perspectiva, la Segunda Guerra Mundial y sus devastadoras consecuencias inspiraron a muchos países a introducir un sistema monetario real como medio para combatir la anarquía y el caos de los años de entreguerras, las dudas influyeron en el inicio de la Segunda Guerra Mundial. No debemos olvidar que en este período se produjo la famosa crisis de 1929,

y ahora se recuerda la reciente crisis financiera, de la que sólo salimos al final de la guerra.

Pero cabe señalar que en el siglo XIX se permitía la fundición de oro y plata y la circulación de moneda. Sólo Gran Bretaña ha mantenido únicamente el patrón oro desde principios de este siglo, mientras que países como Austria-Hungría, Suecia y Rusia han hecho lo contrario, y los países del Este en general mantienen sólo el patrón plata. La Ley de Moneda Francesa de 1803, por otra parte, es una de las leyes bimetálicas más representativas, ya que la Casa de la Moneda daba curso legal a quienes suministraban el manejo de los recursos, como es el caso de Bélgica siendo un país europeo que por tener su independencia reconoce la moneda como el intercambio por el bien o un servicio.

Sin embargo, esta época gloriosa fue interrumpida por la Primera Guerra Mundial en 1914, como resultado, ya no se pudo restaurar el patrón oro. Además, durante la guerra ya se había desarrollado una anarquía total: cada país decidía unilateralmente el tipo de cambio de su propia moneda e imponía controles cambiarios. Como resultado de esta política monetaria unilateral, los tipos de cambio ya no serán fijos sino flotantes. Si a esto le sumamos el grave problema de la inflación, que no sólo existió durante la guerra, sino que seguiría existiendo después de terminada, causando estragos en países como Alemania, los problemas venideros se hacen evidentes.

Década de 1950-1960: Auge de los Beneficios Sociales

Durante este período, las empresas buscan brindar mayores beneficios, como seguros de salud, planes de pensiones y vacaciones remuneradas. Estos beneficios se convirtieron en parte integral de la oferta laboral. Después de recibir ayuda de organizaciones internacionales, las economías europea y japonesa comenzaron a recuperarse rápidamente, con el crecimiento acelerado de la economía estadounidense, impulsado por la guerra, la economía mundial entró en un período de mayor recuperación. La producción industrial mundial alcanzó un nivel sin precedentes: de 1948 a 1971 creció a una media del 5,6% anual.

En los últimos años se observó los cambios en el comportamiento de la población sobre todo en las condiciones laborales que tiene el colaborador, percibiendo una mejora significativa en la vida de las personas, pese a las condiciones de inflación en una persona. Manifestando, que una de las principales razones es la correcta administración del capital para mejorar las condiciones de vida.

Por el lado de la demanda, contribuyen al bienestar económico de Europa: salarios más altos debido a la escasez de mano de obra y la presión sindical, aumento de las exportaciones debido a la reintegración al comercio mundial y a sus propios procesos de integración (Comunidad Económica Europea). En el caso de Japón, son claves la creciente demanda interna de bienes duraderos, primas salariales y jornadas laborales más largas, que dan a la gente más ingresos. Por el lado de la oferta, a las economías de Europa y Japón les está yendo bien a medida que la mano de obra migra de sectores menos productivos a sectores más productivos y los avances en ciencia y tecnología se aplican a áreas tecnológicamente atrasadas.

En las economías estadounidense y europea, el Estado desempeña un papel importante en la economía, ayudando a promover el crecimiento y el pleno empleo, y ha creado con éxito un "estado de bienestar" integral que incluye amplios sistemas de seguridad social, mecanismos de compensación de ingresos y redistribución. , política económica contracíclico, política expansiva del gasto público, ampliación del sistema educativo (universidad y calidad; universidad abierta; recalificación), apoyo a la investigación científica fundamental y aplicada, sistemas de cooperación y planificación económica (sindicatos, empresas, gobiernos), así como así como nacionalizar el sistema educativo. El Estado como empresario.

Las empresas, a su vez, han aumentado las inversiones en sectores relacionados con el bienestar material, como las industrias de bienes duraderos (automóviles), vivienda, petroquímica y electrónica; Expandió el sector de servicios y creó nuevas industrias en áreas atrasadas, con el apoyo de subvenciones gubernamentales a zonas industriales (parques industriales). Fue durante este período que la reestructuración industrial y administrativa, la innovación y la mecanización a gran escala en los países del Tercer Mundo crearon corporaciones multinacionales.

Década de 1990: Reconocimiento y Desarrollo Profesional

Se observará un cambio hacia la importancia del reconocimiento y el desarrollo profesional. Las organizaciones comenzaron a darse cuenta de que la satisfacción laboral no se limitaba solo al aspecto financiero, sino que también estaba vinculada al reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. El colapso del comunismo en Europa del Este tuvo varias consecuencias para la economía mundial. En la actualidad, la presente economía en Europa y en EE.UU manifiesta que la economía que mayor prevalencia es el comunismo, indicando que fue considerada como una alternativa para fomentar la estabilidad económica entre el año 1990 y el 2001, pero en los países que estaban en el campo socialista, los males sociales aumentaron. La transición al capitalismo fue en gran medida desordenada.

Una de las razones económicas del colapso del comunismo europeo es que indicadores económicos como la producción industrial y agrícola, la inversión de capital, la productividad laboral y el ingreso real per cápita en la Unión Soviética han crecido más lentamente o incluso han experimentado un crecimiento negativo desde 1970. Sin embargo, se reconoce que el deterioro de la economía muchas veces ocurre, acorde a la esperanza de vida que posee un país, sobre todo cuando no hay planificación familiar. Y por la condición laboral, que actualmente muchas personas están desempeñando un trabajo.

En los años noventa se siguieron profundizando los proyectos de integración económica, monetaria, política y social de la UE. Con la firma del Tratado de Maastricht (1992) se constituyó oficialmente la Unión Monetaria Europea o Eurozona (área efectiva del euro), formada por 16 países, y el euro pasó a ser moneda de curso legal tras su lanzamiento en 2002. La introducción del euro significó que los bancos centrales nacionales renunciaron a políticas monetarias y cambiarias independientes, por lo que el Banco Central Europeo (BCE) se convirtió en el administrador de estas políticas.

En el año 1990, establece que en China apareció la presencia de diversos cambios estructurales propios del socialismo, que tiene por propósito promover la economía en el siglo XXI.

Principios del Siglo XXI: Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal

La búsqueda de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal se convierte en un componente crucial del salario emocional. Las empresas comenzaron a ofrecer flexibilidad laboral, horarios más amigables y programas de bienestar para mejorar la calidad de vida de los empleados. En los últimos años, las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo en el contexto de la revisión de las normas internacionales del trabajo han sido objeto de amplios debates, por ejemplo, en el debate dirigido por el Grupo de Trabajo sobre Política de Revisión de Normas. En el centro de estos debates en curso está el reconocimiento de que, si bien los instrumentos pertinentes siguen siendo pertinentes hasta cierto punto, ya no reflejan la situación actual. Sin embargo, no hay consenso sobre los esfuerzos futuros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de tiempo de trabajo.

Década de 2010: Enfoque en Cultura Organizacional y Propósito

El concepto de cultura organizacional y propósito en el trabajo ganó relevancia. Las organizaciones comenzaron a centrarse en la creación de un entorno laboral positivo, donde los empleados se sintieran valorados y conectados con la misión y valores de la empresa.

En el siglo XXI, Leite (2009, p. 24) cita el aporte de Azevedo (2007), quien dice: “Por su complejidad, singularidad y moderación, manifiesta que la cultura organizacional en una empresa es sumamente importante sobre todo porque ayudará a promover el conocimiento de los colaboradores, incentivando el trabajo duro y debido a que ayudará al trabajo en equipo.

Al permitir el intercambio de ideas, contribuye al desarrollo de las operaciones de la empresa y crea un ambiente de camaradería, mientras que el compromiso con el trabajo contribuye a sus estándares de producción. (Soria, 2008, p. 32).

Entre 2000 y 2014, la investigación sobre cultura organizacional en el *Journal of Applied Psychology* se centró principalmente en símbolos y artefactos organizacionales, así como en procesos de socialización y aculturación, aunque este

último tema no fue publicado. De estos aportes se desprende que la cultura organizacional, es un sistema y forma de trabajo, donde cada uno de los colaboradores respetan cada una de las normas y aspectos culturales de la misma organización, sobre todo porque ayudará a definir el estilo de dirección organizacional, siendo importante para que más o menos correcta de alcanzar y alcanzar un objetivo.

Según los aportes de Geertz (1971) establece que la cultura en una organización, es una forma de trabajo donde se propone estrategias innovadoras para generar cambios constantes, estableciendo una filosofía de trabajo en base al cumplimiento de logros.

Últimos Años: Enfoque en Diversidad e Inclusión, Desarrollo Personal

La diversidad e inclusión se ha convertido en un elemento clave del salario emocional. Las empresas están buscando promover entornos de trabajo que sean diversos, inclusivos y que fomenten el desarrollo personal y profesional de los empleados. Los argumentos a favor de la creación de un lugar de trabajo diverso e inclusivo son convincentes. Esto mejora la retención del talento. Ayude a las organizaciones a adherirse a las mejores prácticas ambientales, sociales y de gobernanza. Además, permite obtener mejores resultados en términos de rentabilidad respecto a otros actores menos diversificados.

En el mundo laboral actual, el concepto de remuneración ha evolucionado más allá de la simple compensación financiera. Los empleados buscan cada vez más satisfacción y bienestar emocional en su entorno laboral. Aquí entra la importancia de la recompensa emocional, que es un factor importante además del dinero. Pero ¿qué es la recompensa emocional? Este término se refiere a los beneficios no financieros recibidos por los empleados. Ayudan a crear un mejor ambiente de trabajo. Cuando los empleados sienten que su trabajo es valorado y reconocido, aumenta la satisfacción, lo que a su vez fomenta una cultura organizacional donde la comunicación y la colaboración fluyen de forma natural.

Diversidad e inclusión en las organizaciones significa valorar y promover las diferentes características, perspectivas y experiencias que tienen las personas en el entorno laboral. En definitiva, incluye reconocer y valorar la diversidad de edad, género, raza,

orientación sexual, religión, ideología, formación académica y diversidad funcional. El concepto de diversidad e inclusión se basa en la idea de que la capacidad de reconocer y valorar las cualidades personales de todas las personas que integran una organización ayuda a crear un entorno donde todos sean respetados, incluidos y capaces de desempeñarse con una contribución total al logro de los objetivos y el éxito de la empresa.

Figura 2

Evolución histórica del salario emocional y su dinámica.



Nota. Se describe el análisis tendencial del proceso de salario emocional

Marco conceptual.

Proceso: es un conjunto de pasos que tiene una relación entre sí, posee como propósito poder cumplir con un mismo objetivo, sobre todo porque todas las actividades que se realizan sirven para ayudar a lograr las metas programadas en la organización (Alcívar, 2021).

Salario: Es la retribución económica o en especie, que el trabajador recibe como contraprestación por los servicios brindados. Asimismo, se considera que es pago por aquel esfuerzo físico y cognitivo durante la realización de la entrega de un requerimiento y actividad asignada (Rodríguez, 2018).

Salario Emocional: consiste en la retribución que el jefe del área realizar con la finalidad de brindar un mayor nivel satisfacción, bienestar y gratificación que los empleados obtienen más allá de su compensación establecida. Es una forma de reconocer y recompensar aspectos no monetarios que contribuyen al bienestar y la felicidad en el entorno laboral. Aunque el salario emocional no se refleja en un ingreso tangible, tiene un impacto significativo en la motivación, la retención del talento y la satisfacción laboral (Rojas & Blanco, 2023).

Proceso de salario emocional: el proceso de salario emocional se refiere al conjunto de pasos que el encargado o un área encargada de la evaluación de su personal, logra estimar cuanto es el monto de incentivo o valor retribuido que la organización debe brindar a sus colaboradores en recompensa de su compromiso, identidad y cumplimiento de sus funciones o metas establecidas. Esto genere, un mayor nivel de satisfacción, motivación y bienestar que los empleados obtienen no solo a través de su salario monetario, sino que les ayudará a tener un mejor nivel de calidad de vida laboral y personal. El salario emocional busca cubrir necesidades psicológicas y emocionales de los trabajadores, contribuyendo a su felicidad, compromiso y lealtad hacia la empresa (Rojas & Blanco, 2023).

Dinámica: se considera que una dinámica es un conjunto de actividad o una acción que la organización realiza con la finalidad de mantener activos a su equipo de trabajo, sobre todo hace referencia que ayudará a la correcta interacción con su entorno laboral. Cabe mencionar, que la dinámica laboral implica una serie de aspectos, incluyendo las relaciones interpersonales, la comunicación, la colaboración, para el fomento de un trabajo en equipo (Jaramillo & Campos, 2019).

Servidores: Son los trabajadores de la Administración Pública, en cualquiera de los tres niveles del gobierno, es decir Gobierno central, Gobierno Regional y Gobierno

local, sin importar el régimen laboral, ya sea nombrado, contratado o designado que desempeñe funciones al servicio del estado.

Clima Laboral: se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en un entorno de trabajo. Es la percepción colectiva que tienen los empleados sobre las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, las políticas de la empresa y otros aspectos que influyen en su experiencia laboral. Sobre todo, se atribuye al entorno físico que un colaborador percibe durante el desarrollo de sus funciones. Más aún porque ayuda a resguardar las condiciones que fomenta el trabajo participativo entre los mismos colaboradores, ayudando a contar con medios y características propias del trabajo para una oportuna estabilidad en la organización.

Competencia Laboral: es contar con un desarrollo de conocimiento y capacidades en un nivel requerido en la organización, percibiendo el comportamiento esperado por su equipo de trabajo, para que el esfuerzo de toda la organización permita ser percibido en el mercado.

Estrategia: es un conjunto de actividades que realiza una empresa con la finalidad de poder ayudar concretar un objetivo propuesto. La presente estrategia permite mantener un adecuado equilibrio acorde a los propósitos de la organización, siendo la realización de una acción donde todas las áreas y colaboradores participan en conjunto en beneficio de la organización.

Organización: es aquella entidad que está compuesta por un conjunto de personas, recursos, y estructuras con el propósito de lograr objetivos específicos. Estas entidades pueden variar en tamaño y complejidad, y pueden tener diversos propósitos, como lucrativos, sin fines de lucro, gubernamentales, educativos, entre otros.

Rendimiento Laboral: La evaluación del rendimiento mide la efectividad del trabajo de cada empleado, cuantitativa y cualitativamente de manera regular. Esto significa que puede conocer sus fortalezas y debilidades en el desarrollo de estrategias para mejorar sus resultados.

III. MÉTODO

III.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de esta investigación, Piza et al. (2019) fue básica porque mediante la fundamentación de las teorías de diversos autores, permitió conocer más sobre las variables de estudio se analizó la situación actual en la que se encuentran la variable plan salario emocional y rendimiento.

El nivel de la investigación fue no prospectivo, según Arispe (2020) manifiesta que es cuando se pone en práctica todos los conocimientos teóricos, en el diseño de una propuesta; como es el caso de un plan salario emocional para la mejora del rendimiento laboral dirigido a los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura.

Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo debido que los resultados de la investigación fueron expresados de manera numérica, entre ellos se pudo reflejar de a través de porcentajes que ayudarán a conocer la percepción que tienen los sujetos de estudio, como es el caso reconocer el rendimiento que posee los servidores de la gerencia regional (García y Sánchez, 2020).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, según Arias y Covino (2021) manifestó que es cuando no se cambia ni altera el comportamiento actual de las variables de estudio; esto quiere decir, que el investigador solo recolectó información del estado real y comportamiento actual que tienen las variables de estudio. Asimismo, es de corte de transversal porque según Hernández y Duana (2020) debido que la obtención de la información se realizó por única vez al inicio de la investigación, indicando que la aplicación de los instrumentos se hizo en un solo momento.

3.2 Variables, Operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrategia de salario emocional

Dávila et al., (2022) señala que el salario emocional es una ventaja de la empresa. Hay todo tipo de beneficios, siempre con el objetivo de hacer más felices y motivados a los trabajadores. Al permitir que los servidores evalúen positivamente su salario emocional, la empresa se encuentra en una situación en la que todos ganan y esto aumentará la productividad de los empleados y le dará mejores resultados

Dimensiones:

- Condiciones Psicológicas.
- Condiciones Fisiológicas.
- Condiciones Ambientales.

VARIABLE DEPENDIENTE: Rendimiento Laboral.

Rojas y Blanco (2023) quisieron hacer entender que el concepto de rendimiento laboral está ligado a la correlación entre los medios necesarios para lograr algo y la consecuencia final

Dimensiones:

- Factores Internos.
- Factores Externos.
- Técnicas.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se conforma la población por 137 trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque.

Muestra

La muestra de estudio, estuvo conformada por la misma cantidad de la población siendo representada con un total de 137 servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de

Lambayeque, para tener un mayor nivel de confianza del 95% con margen de error del 5%.

Muestreo

En la que se empleó un muestreo no probabilístico, debido que no se empleó ningún tipo de fórmula para su estimación, y porque todos son parte de la muestra de estudio. De la misma manera, fue bajo el criterio intencional debido que se realizó por decisión propia del investigador.

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

Métodos de investigación

Para llevar a cabo este estudio se realizaron estudios teóricos y empíricos para dar solución al problema en base a las teorías estudiadas a nivel internacional, nacional y local.

Análisis documental: permite analizar y comprender lo dicho en el marco teórico del estudio y sustenta las valoraciones realizadas.

Análisis Histórico y Lógico: Al trabajar la teoría del tema, pude abordar la propuesta y analizar varios criterios relacionados con el estudio. Todo ello contribuye a la motivación de la propuesta.

Enfoque de sistema: puede realizar la investigación que está investigando actualmente y determinar los vínculos y relaciones entre sus componentes.

Técnicas de instrumentos de recolección de datos.

Técnicas

Esta investigación utiliza dos métodos de recopilación de datos necesarios para evaluar el estado actual de los empleados en relación con su capacidad para realizar su trabajo.

Observación: La observación es un método básico de investigación basado en todos los demás métodos para establecer la relación básica entre el observador y el objeto de observación, y es el comienzo de toda comprensión de la realidad.

Gracias a la técnica de observación, la Dirección Regional Agropecuaria de Lambayeque puede observar diversos escenarios que permiten identificar los problemas de este estudio.

Encuesta: En esta técnica se aplicará un cuestionario de rendimiento laboral, el cual tiene una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.725.

Instrumento

Se realizó una encuesta para seleccionar cuidadosamente y responder a los encuestados con las habilidades y conocimientos asociados con la encuesta actual.

Encuesta de Rendimiento Laboral.

Autor: Elaborado propia por la autora

Significación: Se refiere a una escala independiente que mide el rendimiento laboral del colaborador en su lugar de trabajo.

Valores otorgados: Del 1 al 5 donde 1 Nunca, 2 casi nunca y 3 A veces; 4 casi siempre y 5 Siempre.

Ítems: Ésta compuesto por 18 ítems, agrupado en 3 dimensiones.

Validez.

La eficacia de la herramienta está determinada por el juicio de expertos, los expertos en la materia han validado las preguntas y pueden probar una fórmula que es buena en términos de forma y contenido (ver anexo 4).

Confiabilidad.

La confiabilidad se obtuvo por el estadístico Alfa de Cronbach, la cual se obtuvo mediante una muestra piloto, obteniéndose el siguiente resultado.

Tabla 1

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	11

Nota. *Obtenido del programa SPSS*

El valor de confiabilidad logrado en la variable es de 0.725, que según Moscoso (2019), para que exista una adecuada fiabilidad, es necesario cumplir con ciertas condiciones, esta debe ser igual o mayor que 0,65.

Se colige que el valor del coeficiente obtenido de alfa de Cronbach se halla entre $0.7 < r < 1$, lo cual significa que “El instrumento se puede considerar confiable”.

3.5 Procedimientos de análisis de datos

Analicé los datos utilizando el programa estadístico SPSS.

Asimismo, utilizando estadística descriptiva, puedo crear tablas de acuerdo con los elementos de la encuesta utilizados y generar tablas y gráficos de distribución de frecuencia.

3.6 Criterios éticos

Valor científico o social: Esto es de gran valor ya que la propuesta de un plan Salario Emocional tiene como objetivo contribuir al desempeño laboral de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque y regula, servirá de base para futuras investigaciones.

Validez Científica: La metodología usada en este estudio es clara y precisa con resultados válidos.

Selección justa de sujetos: Los trabajadores que participaron en el artículo, independientemente de su edad, estado o nivel educativo, fueron seleccionados y evaluados de acuerdo con sus propios criterios e ideas.

Revisores independientes: Se seleccionaron trabajadores independientes para los estudios presentados, pero ayudan a evaluar y desarrollar el estudio. Esto es para proteger la credibilidad de su investigación y su responsabilidad social.

Consentimiento informado: Los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque aceptaron ser evaluados y sus intereses, valores y creencias personales no se vieron perjudicados por las fuentes de esta encuesta.

Respetar a los posibles participantes: Respetar a los demás es muy importante y obtener todo el apoyo y la atención necesarios. Los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperar sin presionar el estudio.

3.7 Criterios de rigor científico

La confiabilidad se refiere a la capacidad de responder encuestas, lo que significa que un estudiante utilizó la misma metodología o estrategia de recopilación de información que otro estudiante y obtuvo los mismos resultados.

La validez se refiere a la interpretación completa de los resultados y su transformación en el soporte necesario para los estudios cualitativos.

El criterio de verdad o validez, también conocido como sustancia, es un enunciado conveniente porque puede resaltar experiencias y fenómenos, así como también cómo los mismos individuos los perciben.

La relevancia ayuda a analizar el beneficio de los objetivos explicados en el estudio y finalmente muestra que se logra una mejor comprensión de los fenómenos o si hay un efecto secundario positivo en el entorno del área de estudio, como cambios en las actividades de desarrollo o en las actividades de los participantes.

IV. RESULTADOS

IV.1. Resultados en tabla

En este estudio miramos directamente la realidad problemática en la Gerencia Regional de agricultura, identificamos los síntomas internos descritos como preámbulo al diagnóstico, y observamos empíricamente cómo surge el problema a partir de ello. Se produce la investigación que utilizó.

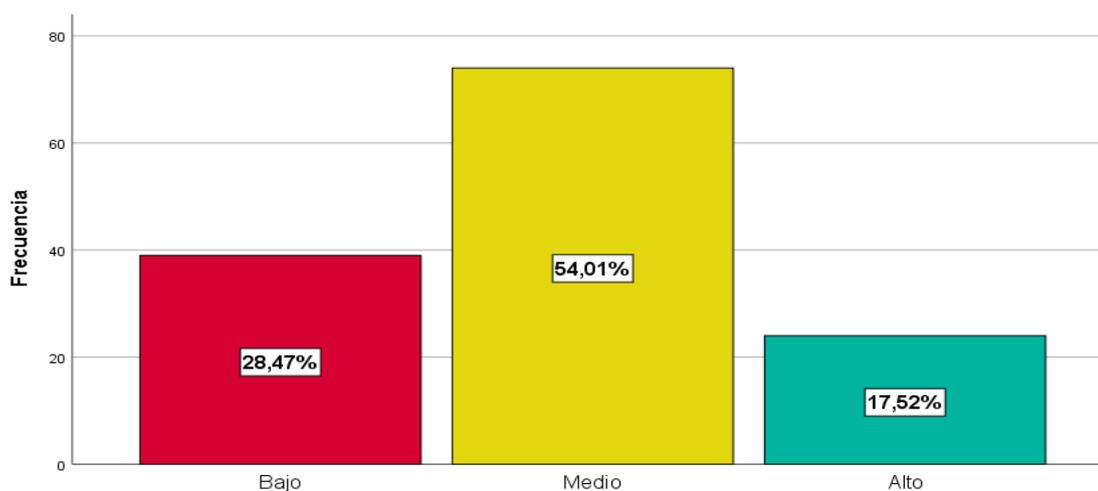
Tabla 2

Nivel de dimensión trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	28,5
Medio	74	54,0
Alto	24	17,5
Total	137	100,0

Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral.

Figura 1. Nivel de la dimensión trabajo en equipo



Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral

En la tabla presentada, se observó tener un nivel medio representado con un 54,01%, seguido de un nivel bajo con un 28.47% y con un nivel alto con un 17,52%; esto se debe porque los colaboradores no coordinan las actividades presentando deficiente comunicación.

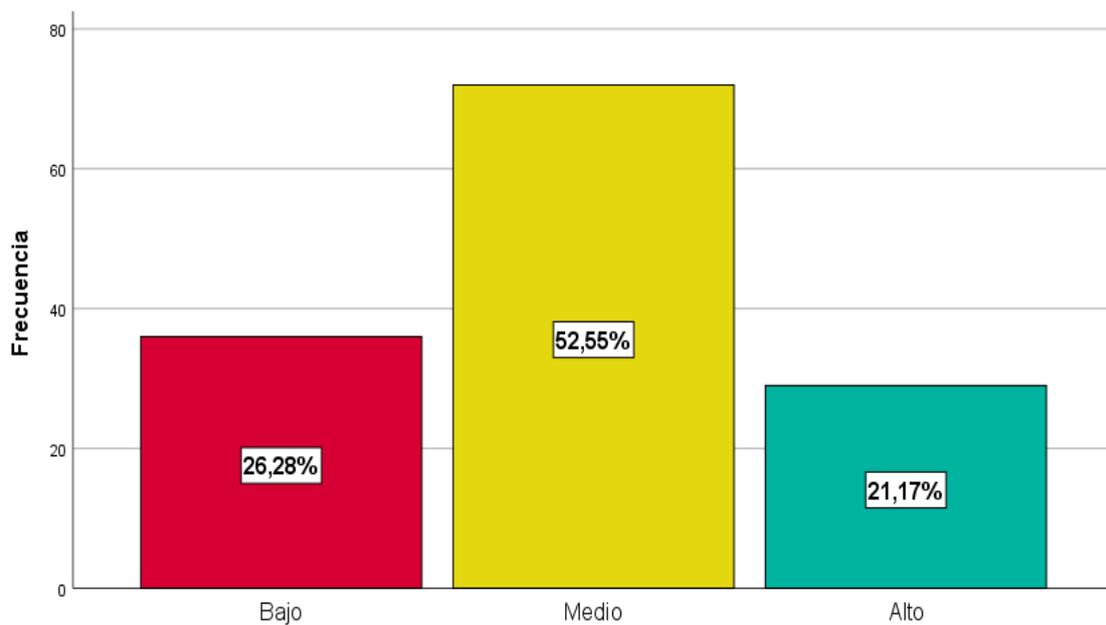
Tabla 3

Nivel de motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	26,3
Medio	72	52,6
Alto	29	21,2
Total	137	100,0

Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral.

Figura 2. Nivel de la dimensión motivación laboral



Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral

La tabla 2, se observó tener un nivel medio representado con un 52,55%, seguido de un 26,28% se tuvo un nivel bajo, y con un 21.17% un nivel alto; esto se refiere que los colaboradores perciben que la institución no realiza una adecuada motivación o estrategias que permitan incentivar el cumplimiento del total de las actividades.

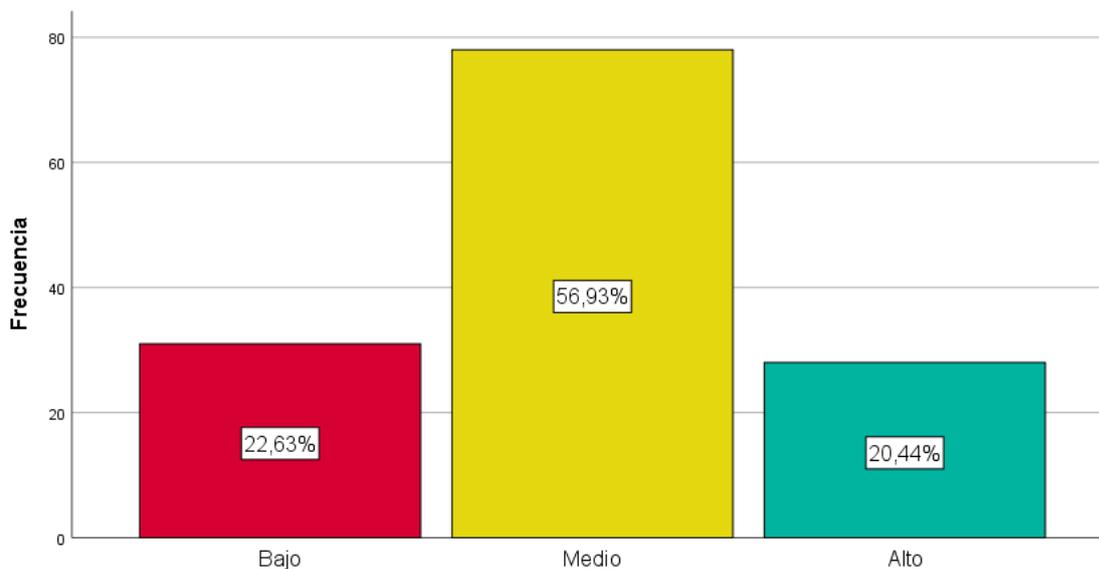
Tabla 4

Nivel de logros laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	22,6
Medio	78	56,9
Alto	28	20,4
Total	137	100,0

Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral.

Figura 3. Nivel de logros laborales



Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral.

En la tabla 3, que se presenta se evidencia tener un nivel medio representado con un 56,93%, seguido de un 22,63% un nivel bajo, y con un 20,44% un nivel alto; esto se debe porque los servidores perciben que la institución aún debe mejorar la forma de reconocimiento sobre los logros obtenidos por cada una del desempeño de los servidores.

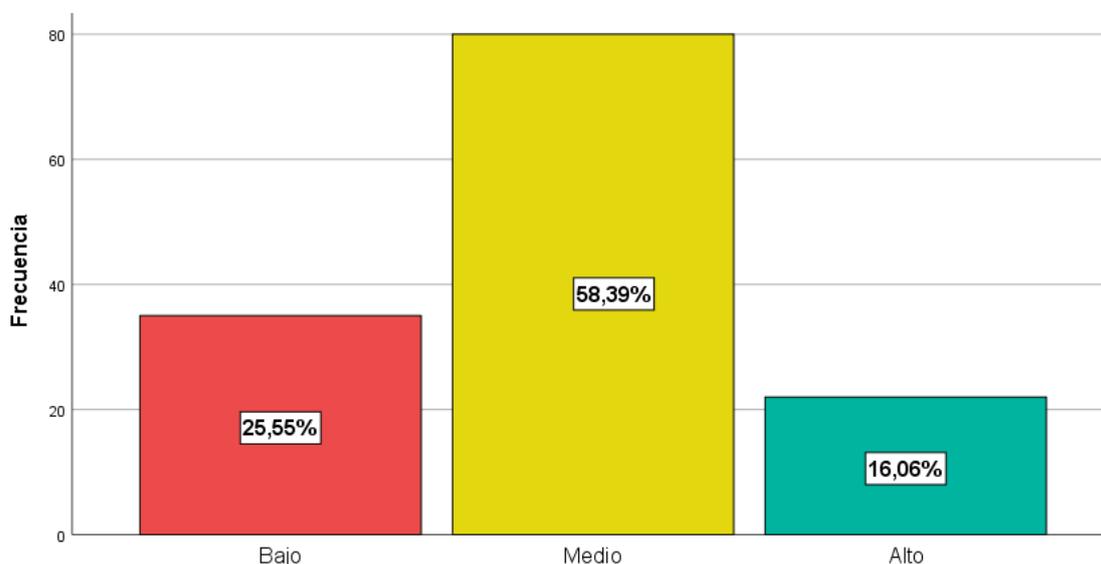
Tabla 5

Nivel de la variable rendimiento laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	25,5
Medio	80	58,4
Alto	22	16,1
Total	137	100,0

Nota. Encuesta aplicada de Rendimiento laboral.

Figura 4. Nivel de la variable rendimiento laboral



Nota. Obtenido del programa de SPSS

En la tabla 4 se logró determinar que la variable rendimiento se encuentra en un nivel medio con un 58,39%, con un 25,55% un nivel bajo y con un 16,06% un nivel alto; esto se interpreta que los responsables de las áreas de la Gerencia Regional de Agricultura no emplean ninguna estrategia que permita incentivar al personal, indicando que existen diversas deficiencias tanto por el débil trabajo en equipo y regular comunicación que se observó tener entre los servidores.

V. DISCUSIÓN

El nivel del rendimiento laboral de los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque se encuentra en un nivel medio representado por un 58.4%, seguido con un 25.5% un nivel bajo y con un 16.1% un nivel alto; esto se debe porque los responsables de las áreas de la Gerencia Regional de Agricultura no emplean ninguna estrategia que permita incentivar al personal, indicando que existen diversas deficiencias tanto por el débil trabajo en equipo y regular comunicación que se observó entre los servidores, de igual manera, encontramos Aroquipa & Barreros (2020) debido que es su investigación obtuvo con un 38.1% está medianamente de acuerdo con el rendimiento laboral que poseen los colaboradores, estando de acuerdo con el nivel encontrado porque presente similar realidad a la presente investigación. Por otro lado, encontramos de acuerdo según Cutipa (2022) debido a que en sus resultados mencionó tener un nivel medio de rendimiento presentado por 43% porque los colaboradores no se sienten atendidos sus necesidades, y tampoco reconocido sus esfuerzos realizados, estando de acuerdo debido que presentó similares resultados estadísticos sobre la variable, y concuerda con una de las razones expuestas por lo que se genera un nivel regular. De la misma manera, se acepta el aporte dado por el autor Delgado y Sandoval (2020) al indicar que en sus resultados encontrados tuvo un nivel regular de rendimiento, debido que una de las razones es porque se observó una débil comunicación entre jefe y colaboradores.

Por tanto, para complementar, se acepta el aporte teórico dado por Aroquipa y Barreros (2020) al afirmar que tener un adecuado rendimiento laboral permitirá que una organización sea competitiva, y pueda cumplir con sus metas instituciones. Las empresas deben buscar las mejoras de reclutamiento, retención y desempeño más esperadas de su talento actual. Esta es una estrategia que ayuda a generar cambios en la competencia. El desafío para las organizaciones es desarrollar o desarrollar estrategias innovadoras que les permitan adaptarse a los cambios que ocurren en el lugar de trabajo, mejorar sus habilidades y mejorar su capacidad para hacer su trabajo.

Se determinó que actualmente se tuvo por dimensiones del rendimiento laboral la primera dimensión trabajo en equipo en la tabla 1 se observó tener un nivel medio con un 54%, seguido

de un nivel bajo con un 28.5% y con un 17.5% se tuvo un nivel alto. De los antecedentes analizados se estuvo de acuerdo con los aportes encontrados con Pastor (2020) porque señaló tener un nivel medio de trabajo en equipo con un 52%, manifestando que si existe compañerismo entre los mismos colaboradores. Sin embargo, se estuvo en desacuerdo con los aportes encontrados por Sandoval & Delgado (2020) porque tuvo un adecuado nivel de trabajo en equipo representado con un 47%, siendo distinto nivel encontrado a los resultados del estudio.

En la segunda dimensión motivación laboral de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de los resultados de la tabla 2, se presentó un nivel medio con un 52.6%, seguido de un 26.3% se tuvo un nivel bajo, y con un 21.2% se tuvo un nivel alto. De los estudios analizados se estuvo de acuerdo con los aportes encontrados por Montoya (2017) porque el 48% de los colaboradores se sienten motivados moderadamente siendo presentado por el nivel medio, encontrándose una situación similar al estudio. Asimismo, se coincidió con los aportes dados por Aroquipa & Barreros (2020) porque señalan tener una mediana motivación y logrando aceptar el ambiente de trabajo, pero consideran que si deben aplicar estrategias que permita brindar las mejores oportunidades laborales, coincidiendo con la situación presentada, y la percepción dada por los colaboradores por contar con similar contexto a la de la investigación.

Y en la tercera dimensión logros laboral se tuvo un nivel medio con un 56.9%, seguidamente se presentó un nivel bajo con un 22.6% y por último, se tuvo un nivel alto con un 20.4%. Sin embargo, se estuvo en desacuerdo con los hallazgos estadísticos encontrados por Pastor (2020) debido que en su investigación explica tener un alto nivel de logro laboral con un 43%.

Por otro lado, Sandoval (2019) destacó los niveles logrados de los colaboradores es el resultado de la utilización de sus habilidades individuales y el crecimiento laboral de los empleados, y el estudio carece de fuerza, al igual que carece de rendimiento laboral desarrollo, luego integra el autor, para que la organización se sienta mejor para sus empleados Debe promover el desarrollo, la ciencia, el procesamiento de la información y un entorno de trabajo adecuado. Indicando que los niveles de logros para Cacsire (2019) afirma que los esfuerzos y resultados humanos son esenciales para que una organización funcione de manera efectiva. Demuestra que, si creemos que el talento humano es parte de la organización, estamos dispuestos a hacer

nuestro mejor esfuerzo para lograr nuestros objetivos. Sucede cuando no se siente apreciado por su negocio.

VI. APOORTE PRÁCTICO

APOORTE PRÁCTICO

“Plan de salario emocional para la mejora del rendimiento en los servidores de la gerencia regional de Agricultura Lambayeque”

Se propone este plan como una propuesta para el contexto problemático vinculado con el rendimiento diagnosticado y contrastado a raíz de la recopilación de datos en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, que permitieron obtener resultados empíricos los cuales fueron contratados teóricamente formulando el problema de investigación.

Esta problemática se asemeja a lo que ocurre en otras latitudes, lo cual se evidencia en que muchas de las instituciones buscan aplicar estrategias que permitan incentivar el nivel de rendimiento laboral de sus colaboradores para poder tener una mayor competitividad; sin embargo, Comezaquira et al. (2021) hace referencia que una de las manifestaciones que se tiene es el inoportuno clima laboral y el débil trabajo en equipo, lo cual genera que los colaboradores no puedan cumplir con las metas establecidas.

Por otro lado, en países como España y Colombia Gonzáles et al. (2022) y Pilliagua y Arteaga (2019) en sendos estudios, han detectado la presencia de niveles bajos de rendimiento laboral se debe a que el personal responsable no planifica sus actividades, asimismo, no emplean estrategias que incentiven un trabajo colaborativo para el logro de las metas trazadas, por otra parte la débil comunicación entre jefes y colaboradores así como la ausencia de liderazgo por parte de los encargados áreas, no los incentiva con la aplicación de alguna estrategia.

En América Latina, diversas empresas muestran deficiencia respecto al rendimiento de sus colaboradores, sobre todo porque se percibe un bajo nivel de motivación, al no observarse la aplicación de algún método de salario que permite el reconocimiento de sus

funciones, sobre todo la valoración de los todos esfuerzos puestos en la realización de una meta o para el cumplimiento de sus funciones. No obstante, una de las razones que mayor prevalecen es el bajo nivel salarial porque no se les brindan una seguridad, siendo poco atractivo su sueldo (Sánchez, et al., 2023).

6.1. Fundamentación del aporte práctico

El programa ha sido elaborado a fin de conceptualizar y sistematizar el proceso de salario emocional para mejorar el rendimientos en los servidores, resultando una herramienta esencial en la gestión del talento humano, dado que al implementarla buscará potenciar el rendimiento laboral de los colaboradores generando un impacto positivo tanto en el entorno como en el cumplimiento de sus objetivos individuales y generales, teniendo como base fundamental comprender la importancia del salario emocional para lograr un rendimiento sostenible y en posible crecimiento, partiendo del diagnóstico en los trabajadores, haciendo factible crear un entorno propicio a partir del fortalecimiento de las condiciones psicológicas, fisiológicas y ambientales.

Zuta (2023) define el salario emocional como el conjunto de tareas que permite a la empresa asignar un valor al trabajo y esfuerzo de cada colaborador. Este beneficio busca no solo reconocer, sino también generar motivación en los trabajadores para que cumplan con sus responsabilidades de manera integral. La intención es hacer más felices a los empleados y fortalecer la conexión entre los miembros del equipo, destacando la importancia de una cultura de colaboración.

Rojas y Blanco (2023) resaltan la estrategia de retener al equipo de trabajo como fundamental para potenciar las habilidades individuales en beneficio de la organización. Destacan la importancia de ofrecer incentivos que fidelicen y generen un mayor compromiso, ya que la falta de estos puede resultar en un rendimiento deficiente por parte del equipo. En este contexto, la implementación adecuada de un plan de salario emocional se vuelve crucial, ya que puede impactar significativamente en la satisfacción, motivación y retención de los empleados.

Es esencial mencionar que la fidelización del talento interno, según el contexto laboral, se refiere a un conjunto de estrategias dirigidas a fortalecer el vínculo entre la empresa y sus

colaboradores. El objetivo es promover la retención del personal mediante acciones que refuercen y cultiven los talentos del equipo de trabajo. En este enfoque, se reconoce y responde a las necesidades y aspiraciones de los empleados actuales para retenerlos a largo plazo, en lugar de buscar talento externo. La recompensa proporcional se convierte en un elemento clave en este proceso.

6.2. Construcción del aporte práctico

Al revelarse la presencia de niveles bajos en las dimensiones de la variable rendimiento laboral se planteó el plan de salario emocional con la finalidad de fortalecer dicho aspecto tomando como referencia las condiciones psicológicas, fisiológicas y ambientales que integran la variable salario emocional, ante esto, se optó por esquematizar el programa en 6 etapas:

Etapa I: Introducción – Fundamentación

Al ser la primera etapa consiste en observar e identificar la situación problema en la institución seleccionada, dando cuenta de las manifestaciones que al vincularse con el sustento teórico que respalda el salario emocional, se asumió como sustento del plan de mejora.

Etapa II: Diagnostico

Exhibiendo la problemática genuina de la muestra bajo estudio y proporcionando datos esenciales para la elaboración del plan de mejora, se destacan las características presentes en los servidores. Estas fueron identificadas con el propósito de establecer objetivos y delinearon cada actividad propuesta, requiriendo el empleo de herramientas tales como:

- a) **Revisión Bibliográfica:** Se trata de un elemento esencial en el ámbito de investigación académica que conlleva a la recopilación, análisis y síntesis de la literatura previa sobre un tema particular, tiene por finalidad radica en ofrecer una comprensión exhaustiva del estado actual del conocimiento en el área de estudio, detectar vacíos, validar la pertinencia y originalidad de la investigación propuesta, y situar el trabajo en el contexto del marco teórico preexistente.

- a) **Construcción Metodológica:** Involucra la creación y estructuración de un conjunto de métodos, estrategias y actividades que dirigirán la ejecución del plan correspondiente, mediante una secuencia sistemática con la finalidad de lograr los objetivos establecidos previamente y obtener resultados cuantificables y evaluables.

Resultado del diagnóstico:

Dimensión Trabajo en equipo

- La relación competitiva y colaborativa entre compañeros no es asertiva
- Resulta difícil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo
- Mantienen una comunicación poco efectiva dentro de su área de trabajo y con otras áreas de la empresa.

Dimensión Motivación laboral

- No siempre se sienten motivado y les gusta poco el trabajo que desarrollan
- La empresa donde trabajan, proporciona pocas oportunidades de crecimiento económico y profesional.
- No tienen conocimiento si la empresa aplica políticas motivacionales dentro de ella.

Dimensión Logros laborales

- No se sienten participes de los logros y fracasos laborales de la empresa
- No reciben algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando obtengo un logro laboral
- Perciben que sus logros laborales no siempre son reconocidos de manera justa por parte de la empresa.

Etapa III: Objetivo General

Se determina el objetivo general del plan de salario emocional: Sistematizar el proceso de salario emocional, a través del diagnóstico del trabajo en equipo, motivación laboral y logros laborales en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque

Etapa IV: Sistema de procedimiento

En atención con los hallazgos manifestados en función del diagnóstico que se realizó a partir de la aplicación del instrumento, se encontraron indicadores en un nivel bajo relacionados con las dimensiones que inciden en el rendimiento laboral, como carencia de diagnósticos que identifique el bajo rendimiento laboral, herramientas o métricas para valorar las brechas o bajo desempeño laboral de los servidores de la Gerencia Regional, falta de compromiso de los servidores en la organización, falta del desarrollo de las competencias técnicas, carencia de estrategias para motivar, incentivar el desarrollo del rendimiento laboral en los colaboradores, la cantidad y calidad de trabajo por los empleados están disminuidos, constantes errores en el desarrollo del trabajo, ausencias frecuentes o llegadas tardes del personal, incapacidad para trabajar efectivamente con colegas o usuarios. En consecuencia se ofrece un plan basado en el salario emocional distribuido en 3 fases y 9 actividades en total.

Objetivo general:

Fase 1: Trabajo en equipo

Objetivo: mejorar la motivación laboral y fortalecer la cohesión en el entorno laboral, a través de las actividades diseñadas para abordar desafíos específicos en las dimensiones de trabajo en equipo y motivación labora.

Actividades Previstas:

Actividad: "Torneo de Desarrollo Colaborativo"

Organizar un torneo o competencia enfocado en el desarrollo conjunto de habilidades, crear equipos mixtos y asigna tareas que requieran la colaboración de todos, al finalizar, celebra los logros de cada equipo y destaca cómo la colaboración fue clave para el éxito.

Actividad: "Sesiones de Retroalimentación Constructiva"

Programar sesiones regulares donde los miembros del equipo brinden retroalimentación constructiva entre ellos, proporcionando pautas claras para asegurar que la retroalimentación sea positiva y centrada en el crecimiento, aquí, el área de Recursos Humanos puede moderar estas sesiones para garantizar un ambiente respetuoso.

Actividad: "Interacción Interdepartamental"

Organizar eventos informales donde representantes de diferentes áreas se reúnan para discutir proyectos, compartir ideas y construir relaciones, el área de Recursos Humanos puede facilitar estas reuniones y asegurarse de que haya un flujo efectivo de información entre los departamentos.

Fase 2: Motivación laboral

Objetivo: Desarrollar actividades orientadas a aumentar la satisfacción y motivación de los empleados, proporcionando oportunidades de crecimiento y reconociendo el trabajo realizado.

Actividades Previstas:

Actividad: "Descubre tus Pasiones Laborales"

Realizar sesiones de exploración personal donde los empleados puedan identificar sus fortalezas, intereses y pasiones en relación con su trabajo, se proporcionará herramientas para que encuentren significado en lo que hacen, esto puede ser liderado por el área de Recursos Humanos o con la colaboración de expertos externos.

Actividad: "Plan de Desarrollo Individual"

Implementar un programa de desarrollo individual para cada empleado, se realizarán evaluaciones de habilidades y metas personales, y crea planes de desarrollo que incluyan oportunidades de capacitación, mentoría y promoción, el área de Recursos Humanos puede coordinar este proceso y trabajar con los líderes de equipo para asegurar su implementación.

Actividad: "Foro de Motivación y Recursos"

Organizar un evento donde el área de Recursos Humanos presente las políticas motivacionales de la empresa, explicar los beneficios, programas de reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Además, abre un espacio para que los empleados expresen sus inquietudes y sugerencias, lo cual fortalecerá la transparencia y permitirá a los empleados conocer las oportunidades disponibles.

Fase 3: Logros laborales

Objetivo: Reconocer y recompensar adecuadamente los logros laborales, fomentando un sentido de pertenencia y reconocimiento justo.

Actividades Previstas:

Actividad: Evento de Celebración de Logros:

Organizar eventos periódicos de reconocimiento donde se destaquen los logros individuales y colectivos, presentar reconocimientos, premios y menciones especiales, esto no solo resalta el esfuerzo individual, sino que también fortalece el sentido de equipo.

Actividad: Programa de Incentivos Personalizados:

Desarrollar un programa de recompensas que se adapte a las preferencias de cada empleado, esto podría incluir bonificaciones, días libres adicionales, oportunidades de formación especializada o cualquier incentivo que sea valorado por los colaboradores, se debe asegurar de que estos programas sean transparentes y accesibles para todos.

Actividad: Comité de Reconocimiento Equitativo:

Establecer un comité de reconocimiento compuesto por representantes de diferentes áreas de la empresa, el cual se encargará de evaluar y reconocer los logros de manera justa y equitativa, asegurar que se implementen criterios claros y objetivos para evitar sesgos.

Etapa V: Instrumentación

Fase	Objetivo	Actividades	Área encargada
Fase 1: Trabajo en equipo	Mejorar la motivación laboral y fortalecer la cohesión en el entorno laboral, a través de las actividades diseñadas para	Torneo de Desarrollo Colaborativo	Recursos humanos

	abordar desafíos específicos en las dimensiones de trabajo en equipo y motivación labora.	Sesiones de Retroalimentación Constructiva Interacción Interdepartamental	
Fase 2: Motivación laboral	Desarrollar actividades orientadas a aumentar la satisfacción y motivación de los empleados, proporcionando oportunidades de crecimiento y reconociendo el trabajo realizado.	Descubre tus Pasiones Laborales Plan de Desarrollo Individual Foro de Motivación y Recursos	Recursos humanos
Fase 3: Logros laborales	Reconocer y recompensar adecuadamente los logros laborales, fomentando un sentido de pertenencia y reconocimiento justo.	Evento de Celebración de Logros Programa de Incentivos Personalizados Comité de Reconocimiento Equitativo	Recursos humanos

VII. CONCLUSIONES

Se elaboró un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, se consideró el presente diseño del plan basado en tres fases teniendo en cuenta las condiciones e indicadores que integran a la variable salario emocional.

Se caracterizó epistemológica el salario emocional y su dinámica permitiendo organizar las categorías y teorías más importantes para este proceso, lo que demuestra que se han utilizado diferentes metodologías para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución.

Se realizó el análisis de las tendencias históricas del proceso de salario emocional en relación al rendimiento laboral indicando que ha presentado una evolución en el tiempo y actualmente se sigue implementando metodológicamente con herramientas actualizadas.

Se estableció, según la evaluación realizada a los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura, que 58,4% de los servidores se ubican en nivel medio, 25.5 en nivel bajo, y 16.1% en nivel alto en lo que respecta a rendimiento laboral.

Se evidenció que, en las dimensiones de rendimiento laboral, 54% se ubicó en nivel medio y 28.5% en nivel bajo en trabajo en equipo, además, se encontró a 52.6% en nivel medio y 26.3% en nivel bajo en motivación laboral, finalmente, se halló 56.9% en nivel medio y 22.6% en nivel bajo en logros laborales.

VIII. RECOMENDACIONES

Implementar el plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, y el cumplimiento de las actividades propuestas en cada fase.

Considerar las características del salario emocional y su dinámica, conociendo la organización teórica para incorporarlas en metodologías laborales que permitan la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la institución.

Tomar en cuenta las tendencias históricas del proceso de salario emocional, especialmente su evolución en el tiempo y los aspectos asumidos para implementar nuevas herramientas en la institución.

Llevar a cabo actividades propuestas en esta investigación para optimizar el rendimiento laboral de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura a partir de la mejora del salario emocional.

Abordar de forma estratégica y organizada actividades para incrementar las manifestaciones favorables, en los servidores, respecto a las dimensiones de trabajo en equipo, motivación laboral y en logros laborales.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Revista Gaceta Científica*, 6(4).
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Aguilar, K. (2021). Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center konecta, Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL_AguilarMu%C3%B1ozKiana.pdf
- Arias, J., y Covino, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Scielo.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arispe, C. (2020). *La investigación científica*. UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Aroquipa, M., y Barreros, D. (2020). *Relación de las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Uchumayo Arequipa 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12096/RIarqum%26bahudp.pdf>
- Belmonte, L., Álvarez, J., y Hernández, Á. (2022). Rendimiento académico percibido en función de la ocupación laboral. *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 279 - 287.
<https://doi.org/10.5209/rced.74104>
- Blume, I. (2023). *Igualdad salarial: desarrollos actuales, perspectivas y debates*.
<https://www.estudiorodrigo.com/wp-content/uploads/2023/03/Art%C3%ADculo-Igualdad-salarial-desarrollos-actuales-perspectivas-y-debates.pdf>
- Cacsire, G. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Canales, J. (2019). *Propuesta para fortalecer el rendimiento escolar en matemática de los estudiantes de primaria de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Casma*.

[Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41626>

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57-64.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Carrion, B. (2023). *Gestión por procesos y productividad laboral del especialista de audiencia en una entidad judicial*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124236>

Chacon, D. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de la red asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa -Essalud, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6082/B3_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_DALIA-CHACON_V1.pdf

Chambi, D. (2021). *Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravel*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13408/TSchneda.pdf>

Chambi, N., y Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. (R. d. Educación, Ed.) *Revista Horizontes*, 5(21).

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761>

Comezaguira, A., Terán, G., y Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4).

<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=6fb0ec9b-1bee-41f5-a556-da3bdf8220aa%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=154636531&db=a9h>

Cusme, Y., Zambrano, L., y Gómez, C. (2022). Systematic analysis of job performance in higher education institutions. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 51, 220. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152917466&origin=resultlist&sort=plf->

[f&src=s&sid=eba315519b24a208b0b4aa4bb2e57ef4&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152917466&origin=resultlist&sort=plf-f&src=s&sid=eba315519b24a208b0b4aa4bb2e57ef4&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-)

KEY%28rendimiento+laboral%29&sl=32&sessionSearchId=eba315519b24a208b0b4aa4bb2e57ef4

Cutipa, J. (2022). Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea Tacna. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]

Dávila, A. (2021). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud lambayeque. Pimentel* [tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán.]

Dávila, R., Agüero, E., & Palomino, J. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576

De La Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y rendimiento laboral en la Municipalidad. Chiclayo*. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

Delgado, M., & Sandoval, J. (2020). La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de La Esperanza- Trujillo. Trujillo: Universidad César Vallejo. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2).
doi:<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>

Demuner, M., & Saavedra, M. (2022). Rendimiento Empresarial, Resiliencia e Innovación en PYMES. *Revista Scielo*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n130/2448-7678-ia-51-130-00001.pdf>

Escudero, L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la unidad ejecutora 401 salud del alto mayo, departamento de San Martín. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10680>

Fernández, L. (2022). *El clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa Atlantica S.R.L, Chiclayo- 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10570>

García, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa "Hidroagoyán"*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/34664>

- García, J. y Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159-170. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Godoy, Y. (2021). Liderazgo pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa N° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta”, Ugel N° 05 Yarowilca 2019. *Revista Identidad*, 7(2), 23–29. <https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1280>
- González, X., Olaskoaga, J. y Guerenabarrena, L. (2022). Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento y Satisfacción Laboral de los Docentes en la Universidad Pública Española. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 20(1). <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.1.005>
- Hernández, S. L., y Avila, D. D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678%0A%0A>
- Izquierdo, O. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes].
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinoní*, 5(10), 287-306 <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Mendoza, J., y Arriola, C. (2020). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Moscoso, M., Villarreal, D., y Castillo, R. (2019). Validez y confiabilidad de la escala de satisfacción de los usuarios de consulta médica ambulatoria en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000200002&script=sci_arttext

- Pastor, A. (2020). *Gestión por competencias y Rendimiento laboral del personal*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60978>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pilligua, C., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación. *Revista Conrado*, 15(70).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
- Pizan, C. (2023). *Motivación laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "Moster E.I.R.L.", Pucallpa*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote]. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34664>
- Rojas, E., y Blanco, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. Universidad Autónoma de Nuevo León. *A systematic review of the literature. InnOvaciOnes De NegOciOs*, 20(39), 102–121. <https://doi.org/10.29105/revin20.39-413>
- Romano, L. (2022). *Motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa municipal inmobiliaria de lima S.A. de la municipalidad metropolitana de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Federico Villarreal].
<https://hdl.handle.net/20.500.13084/6067>
- Saavedra, L. (2019). *Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida - Lambayeque*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo], Chiclayo - Perú.
- Sanchez, K., Regalado, W., Quispe, S., y Quinteros, D. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de la Asociacion Espanola de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 32(1), 45 - 53.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602023000100005&lng=es

- Sandoval, E. (2019). Rendimiento laboral y la excelencia de servicio en el área de operaciones de la empresa BGM S.A.C – Lima, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6254>
- Sarabel. (13 de Diciembre de 2019). *El blog de Sarabel*.
<https://elblogdesarabel.com/2019/12/13/el-salario-emocional-y-la-piramide-de-maslow/>
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Silva, J. (2019). *Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en una entidad de Tumbes*. [Tesis de posgrado, Universidad de Piura].
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4449/MAE_EDUC_PSIC_1909.pdf
- Urcia, L. (2020). *Procrastinación y Rendimiento Laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]
- Vásquez, S. (2017). *Propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]
- Vega, M., y Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, latacunga. *Revista La Uinvestiga*, 7(2). <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Vega, M., y Morán, H. (2023). *Salario emocional en la satisfacción laboral-del personal asistencialdeúniñospitalíII-IídeíAncash. 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121885/Real_CYY-SD.pdf
- Wang, L., y Ying, C. (2022). ¿Éxito o crecimiento? Funciones distintivas de los objetivos profesionales extrínsecos e intrínsecos en los sistemas de trabajo de alto rendimiento, la elaboración del trabajo y el desempeño laboral. *Revista de comportamiento vocacional*, 135. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103714>

Zaragoza, W., Pineda, J., y Salazar, L. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. Revisión literaria. *COMMERCIIUM PLUS*, 5(1), 2683-1708.

<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638>

Zuta, K. (2023). Evolución de la igualdad salarial desde la jurisprudencia y la normativa, en el Perú. *Revista Laborem*, 20(27), 143–163. <https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.6>



ANEXOS

ANEXO N° 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>¿De qué manera la implementación de un plan de salario emocional mejorará el rendimiento laboral en los servidores de la gerencia regional de agricultura Lambayeque?</p>	<p>Objetivo general: Elaborar un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.</p> <p>Objetivos específicos: Caracterizar epistemológicamente el proceso de salario emocional y su dinámica. Determinar las tendencias históricas del proceso de salario emocional y su dinámica. Establecer el nivel del rendimiento laboral de los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque. Determinar los niveles de las dimensiones del rendimiento laboral (Factores Internos, Factores Externos y Técnicas)</p>	<p>H_0: Al elaborar un plan de salario emocional, entonces mejorará el rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.</p>	<p>Variable dependiente: Estrategias Maslowiana de salario emocional Variable dependiente: RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica Diseño de la Investigación: No experimental – transversal. Ámbito de Estudio: Entidad del estado Población: 137 trabajadores Muestra: 29 servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque. Técnicas de Recolección de datos: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Se elaboró un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque. Se caracterizó epistemológica el salario emocional y su dinámica permitiendo organizar las categorías y teorías más importantes para este proceso. Se realizó el análisis de las tendencias históricas del proceso de salario emocional en relación al rendimiento laboral indicando que ha presentado una evolución en el tiempo. Se estableció, según la evaluación realizada a los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura, que 58,4% de los servidores se ubican en nivel medio, 25.5 en nivel</p>	<p>Implementar el plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, y el cumplimiento de las actividades propuestas en cada fase. Considerar las características del salario emocional y su dinámica, conociendo la organización teórica para incorporarlas en metodologías laborales que permitan la mejora del rendimiento laboral de los trabajadores de la institución. Tomar en cuenta las tendencias históricas del proceso de salario emocional, especialmente su evolución en el tiempo y los aspectos asumidos para implementar nuevas</p>

					<p>bajo, y 16.1% en nivel alto en lo que respecta a rendimiento laboral. Se evidenció que, en las dimensiones de rendimiento laboral, 54% se ubicó en nivel medio y 28.5% en nivel bajo en trabajo en equipo, además, se encontró a 52.6% en nivel medio y 26.3% en nivel bajo en motivación laboral, finalmente, se halló 56.9% en nivel medio y 22.6% en nivel bajo en logros laborales</p>	<p>herramientas en la institución. Llevar a cabo actividades propuestas en esta investigación para optimizar el rendimiento laboral de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura a partir de la mejora del salario emocional. Abordar de forma estratégica y organizada actividades para incrementar las manifestaciones favorables, en los servidores, respecto a las dimensiones de trabajo en equipo, motivación laboral y en logros laborales.</p>
--	--	--	--	--	---	--

Título: PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE.

Formulación del Problema	Objetivos		Técnicas e Instrumentos
<p>Insuficiencias en el proceso de salario emocional, limita el rendimiento laboral en los servidores.</p>	<p>Objetivo general: Elaborar un plan de salario emocional para la mejora del rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Caracterizar epistemológicamente el proceso de salario emocional y su dinámica. b) Determinar las tendencias históricas del proceso de salario emocional y su dinámica. c) Establecer el nivel del rendimiento laboral de los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque. d) Determinar los niveles de las dimensiones del rendimiento laboral (trabajo en equipo, motivación laboral, y logros laborales) 		<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Encuesta
	<p style="text-align: center;">Hipótesis</p> <p>Al elaborar un plan de salario emocional, que tenga en cuenta la relación entre la intencionalidad orientadora y su sistematización, entonces se contribuye entonces al rendimiento laboral en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.</p>		<p>Instrumentos: cuestionario de rendimiento laboral</p>
<p>Tipo y diseño de la Investigación</p>	<p>Población y muestra</p>		<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p>

<p>Tipo: Básica Diseño: Investigación no experimental</p>	Población:	Muestra	Variable independiente	Dimensiones
	La población está formada por 137 servidores	Se seleccionaron los 137 servidores de la institución	Estrategia de salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones Psicológicas. - Condiciones Fisiológicas. - Condiciones Ambientales.
			Variable dependiente	Dimensiones
		Rendimiento Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Factores Internos. - Factores Externos. - Técnicas. 	

Anexo 2: Matriz de operacionalizacion

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
V.I. Estrategias de implementación del salario emocional	Condiciones Psicológicas	Programa de Capacitaciones.	La observación	Guía de Observación
		Línea de Carrera.		
		Sistema de Incentivos.		
		Identificación con la Institución.		
		Plan de Comunicación Asertiva.		
	Condiciones Fisiológicas.	Participación en la toma de decisiones.		
		Servicio médico.		
		Carga Laboral.		
		Horario Flexible.		
		Condiciones Ambientales		
	Condiciones adecuadas de vestimenta.			

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Variable dependiente. Rendimiento laboral	Trabajo en equipo	Relación colaborativa	Encuesta	Cuestionario
		Definición de funciones		
		Comunicación efectiva		
	Motivación laboral	Resolución de conflicto		
		Oportunidad de crecimiento		
		Política motivacional		
	Logros laborales	Condiciones salariales		
Reconocimiento por logro				

ANEXO N° 3: INSTRUMENTO

ENCUESTA DE RENDIMIENTO LABORAL

Objetivo: Obtener información precisa, oportuna y confiable sobre la Variable Rendimiento Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Agricultura – Lambayeque, teniendo la siguiente escala de valoración:

S	CS	AV	CN	N
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
Dimensión 1. Trabajo en equipo						
1	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas					
2	La relación competitiva y colaborativa con sus demás compañeros es asertiva					
3	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo					
4	Se siente parte de un equipo de trabajo					
5	Mantiene una comunicación efectiva dentro de su área de trabajo y con otras áreas de la empresa					
6	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
7	Los conflictos dentro de la empresa se expresan de forma abierta y discutiendo los diferentes puntos de vista					
8	Se siente satisfecho cuando se resuelve un conflicto y/o problema dentro de la empresa					
Dimensión 2. Motivación laboral						
9	Se siente motivado y le gusta el trabajo que desarrolla					

10	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional					
11	Tiene conocimiento si la empresa aplica políticas motivacionales dentro de la empresa					
12	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor rendimiento en mi trabajo					
13	Para Usted, las condiciones salariales son buen					
Dimensión 3. Logros laborales						
14	Se siente participe de los logros y fracasos laborales de la empresa					
15	Conoce si la empresa realiza políticas de reconocimiento de logros laborales					
16	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando obtengo un logro laboral					
17	Para Usted, sus logros laborales son reconocidos de manera justa por parte de la empresa					
18	La empresa reconoce logros laborales					



ANEXO N°4. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Plan salario emocional para la mejora del rendimiento en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque

Investigador Principal: Díaz Silva, Roxana Lilian

Institución: Universidad Señor de Sipán

Se solicita su participación en el presente proyecto de investigación, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre Plan salario emocional para la mejora del rendimiento en los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

- En este estudio participaran 137 servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque (unidades de análisis población)

Su participación en el estudio es totalmente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación, y si Usted decide no participar la relación académica con la Facultad no tendrá por qué verse afectada.

Se le pedirá su consentimiento para lo siguiente:

1. Completar una encuesta para medir el rendimiento de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque

AUTORIZACIÓN

He leído la información proporcionada. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y he comprendido los objetivos de la investigación y lo que representa la información personal que proporcionare, no encontrando ningún tipo de inconveniente para no revelar estos datos al entrevistador. Consiento voluntariamente mi participación en este trabajo de investigación, como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento.

Nombre:

Firma del Participante:

DNI N°:

Fecha:

ANEXO N° 4: INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS.

Anexo x

FICHA DE VALIDACIÓN

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. **Nombres y apellidos del validador:** Edwin Fernando Querevalú Paiva.
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** Asesor de Investigaciones de Pregrado y Posgrado - Independiente.
- 1.3. **Experiencia profesional (AÑOS):** 4 años
- 1.4. **Autor del instrumento:** Roxana Lilian Díaz Silva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Crterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL				X	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

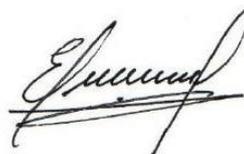
1.00

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

VALIDEZ MUY BUENA



Anexo x

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: William Herminio López Sánchez.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Jefe de la Oficina de Presupuesto de la Gerencia Regional.
- 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 9 años
- 1.4. Autor del instrumento: Roxana Lilian Diaz Silva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

- 1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL				X	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

1.00

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

INCS


WILLIAM HERMINIO LOPEZ SANCHEZ
DNI 42725950
Juez Experto

Anexo x

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Lady Araceli Díaz Silva.
 1.2. Cargo e institución donde labora: Directora de la Institución Educativa El Cumbe.
 1.3. Experiencia profesional (AÑOS): 15 años
 1.4. Autor del instrumento: Roxana Lilian Díaz Silva.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL				X	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

1.00

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena



LADY ARACELI DIAZ SILVA
40491971
Juez Experto

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Gerencia Regional de Agricultura - Lambayeque.

Investigador: Roxana Lilian Díaz Silva.

Título: Estrategias de implementación del salario emocional, basada en la teoría de Maslow, para mejorar el rendimiento laboral de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

Yo, José Revilla Vuelot, identificado con DNI N° 16546263, DECLARO:

Haber sido informado (a) de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación **ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL, BASADA EN LA TEORÍA DE MASLOW, PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE**, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a la intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos se asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

Objetivo general de la investigación: Elaborar una estrategia de implementación del salario emocional, basada en la teoría de Maslow, para mejorar el rendimiento laboral de los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

Objetivos específicos:

- a) Caracterizar epistemológicamente el proceso de implementación de salario emocional y su dinámica.
- b) Determinar las tendencias históricas del proceso implementación de salario emocional y su dinámica.

- c) Diagnosticar el estado actual de la dinámica de rendimiento laboral de los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.
- d) Elaborar acciones, etapas, fases de la estrategia de implementación del salario emocional basado en la teoría de Maslow para mejorar el rendimiento laboral en los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.
- e) Valorar mediante criterios de especialistas la propuesta de estrategia de implementación del salario emocional para mejorar el rendimiento laboral en los servidores en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

Chiclayo, 09 de diciembre del 2021

Ing. José Revilla Vuelot
DNI: 16546263

ANEXOS N° 6 APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS - METODÓLOGO

El Docente:

Mg. Pedro Carlos Pérez Martinto.

De la Asignatura:

SEMINARIO DE TESIS II

APRUEBA:

El Informe de Tesis: "PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE"

Presentado por:

Bach. Díaz Silva Roxana Lilian

Chiclayo, 21 de diciembre del 2023

Dr. Mg. Pedro Carlos Pérez Martinto

ANEXO. BASE DE DATOS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
5	4	4	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	4	1	1	1
6	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
7	6	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
8	7	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
9	8	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3
10	9	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	1	1	1	1
11	10	4	3	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1
12	11	4	2	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4
13	12	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
14	13	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
15	14	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	5	3	1	1	1	1
16	15	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
17																			
18																			

Análisis de confiabilidad

Anexo. Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach de la variable 1. Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.961	18

Fuente. Elaboración en el SPSS versión 25

Anexo. Base de datos

*Base datos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	15	D3_P16	D3_P17	D3_P18	CAL_V_RENDI MIENTO	CAL_V_D1	CAL_V_D2	CAL_V_D3	AGR_VARIA BLE	AGR_D1	AGR_D2	AGR_D 3
1	5	2	4	2	52	17	18	17	3	2	3	3
2	2	2	1	2	44	16	18	10	2	1	1	2
3	2	4	5	2	46	19	12	15	2	2	2	3
4	3	4	2	1	32	13	7	12	1	2	2	2
5	1	2	2	1	34	16	9	9	2	1	1	2
6	2	2	1	2	35	13	11	11	1	2	2	2
7	3	1	1	2	42	21	12	9	1	2	1	2
8	3	3	2	4	61	24	21	16	3	3	3	3
9	2	3	3	3	44	23	9	12	2	1	2	2
10	5	2	4	3	64	28	18	18	3	3	3	3
11	2	2	1	1	45	18	18	9	2	2	3	2
12	2	4	5	1	48	22	12	14	1	3	2	3
13	3	4	2	1	41	22	7	12	1	3	2	1
14	1	2	2	2	40	21	9	10	1	2	2	1
15	2	2	1	2	44	22	11	11	2	3	1	2
16	3	1	1	2	49	28	12	9	2	3	2	2
17	3	3	2	1	63	29	21	13	3	3	1	1
18	2	3	3	3	37	16	9	12	1	2	1	2
19	2	1	2	3	35	16	8	11	1	2	2	2
20	2	1	1	3	38	14	15	9	1	2	1	2
21	2	1	1	2	38	16	14	8	2	2	1	2
22	1	1	1	2	26	9	11	6	1	1	2	2
23	2	2	1	2	27	8	10	9	2	1	1	2
24	3	1	2	2	39	17	12	10	2	2	2	2
25	3	3	2	2	58	23	21	14	3	3	3	3
26	2	3	3	1	40	21	9	10	2	2	2	2

*Base datos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	15	D3_P16	D3_P17	D3_P18	CAL_V_RENDI MIENTO	CAL_V_D1	CAL_V_D2	CAL_V_D3	AGR_VARIA BLE	AGR_D1	AGR_D2	AGR_D 3
25	3	3	2	2	58	23	21	14	3	3	3	3
26	2	3	3	1	40	21	9	10	2	2	2	2
27	2	1	3	1	36	18	8	10	2	2	2	2
28	2	1	1	2	38	15	15	8	1	1	3	2
29	2	1	1	2	35	13	14	8	2	1	3	2
30	1	1	1	4	30	11	11	8	2	1	2	2
31	2	2	1	3	35	15	10	10	1	2	1	1
32	3	1	2	3	40	17	12	11	2	2	2	1
33	3	3	2	1	54	20	21	13	3	2	3	1
34	2	3	2	1	32	14	9	9	2	2	2	1
35	2	1	1	1	28	12	8	8	1	1	2	1
36	2	1	1	2	37	14	15	8	1	1	1	1
37	2	1	3	2	36	12	14	10	1	1	3	1
38	1	1	3	2	32	13	11	8	1	2	1	1
39	2	2	2	1	35	16	10	9	2	2	2	2
40	1	1	2	3	34	18	8	8	2	2	2	1
41	2	3	2	3	31	13	6	12	2	2	2	1
42	1	2	1	3	34	13	12	9	1	2	2	2
43	2	2	1	2	40	18	13	9	2	2	1	2
44	2	2	1	2	42	24	10	8	2	3	2	2
45	3	2	2	4	60	26	19	15	3	3	3	3
46	2	1	1	1	26	12	8	6	1	2	2	2
47	2	1	1	3	29	11	9	9	2	2	2	1
48	2	2	2	3	41	14	15	12	2	2	3	2
49	1	1	2	2	33	12	13	8	2	2	2	2
50	1	3	4	2	30	10	8	12	2	1	2	2



*Base datos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	15	D3_P16	D3_P17	D3_P18	CAL V_RENDI MIENTO	CAL V_D1	CAL V_D2	CAL V_D3	AGR_VARIA BLE	AGR_D1	AGR_D2	AGR_D 3
49	1	1	2	2	33	12	13	8	2	2	2	2
50	1	3	4	2	30	10	8	12	2	1	2	2
51	1	3	4	2	32	12	8	12	2	1	2	2
52	1	3	4	1	34	15	8	11	2	2	1	2
53	1	3	4	1	33	14	8	11	2	1	1	2
54	5	5	1	3	43	16	10	17	2	2	2	3
55	1	1	2	3	34	16	10	8	2	2	1	2
56	5	3	3	3	38	12	11	15	1	2	2	3
57	1	1	2	2	29	13	9	7	2	2	2	2
58	2	1	1	1	34	15	12	7	1	2	1	2
59	1	1	1	1	33	18	10	5	2	2	1	1
60	3	3	4	1	66	33	18	15	3	3	3	3
61	3	4	4	1	47	23	10	14	1	3	2	3
62	2	3	3	2	48	22	14	12	2	3	3	2
63	1	1	1	2	37	23	8	6	2	3	2	2
64	3	2	1	1	42	24	8	10	1	3	2	2
65	2	2	2	2	41	18	13	10	2	2	2	2
66	1	1	2	3	34	14	11	9	2	2	2	2
67	1	1	2	2	31	15	9	7	2	2	2	2
68	3	3	5	5	54	14	19	21	3	2	3	3
69	3	4	2	2	37	14	10	13	1	1	2	2
70	3	3	3	3	48	15	18	15	2	2	3	3
71	3	1	1	1	39	13	17	9	1	2	3	2
72	1	1	1	1	27	10	11	6	2	2	2	2
73	2	1	1	2	32	19	5	8	1	2	1	2
74	4	5	2	4	60	23	17	20	3	1	3	3

Vista de datos Vista de variables

	15	D3_P16	D3_P17	D3_P18	CAL V_RENDI MIENTO	CAL V_D1	CAL V_D2	CAL V_D3	AGR_VARIA BLE	AGR_D1	AGR_D2	AGR_D 3
73	2	1	1	2	32	19	5	8	1	2	1	2
74	4	5	2	4	60	23	17	20	3	1	3	3
75	3	2	2	1	50	20	18	12	3	2	3	2
76	2	2	4	5	57	28	12	17	3	3	2	3
77	2	3	4	2	40	20	7	13	2	2	1	2
78	3	1	2	2	33	14	10	9	2	2	2	2
79	4	2	2	1	31	10	10	11	2	1	2	2
80	2	3	1	1	33	11	13	9	2	2	1	2
81	4	3	3	2	70	33	21	16	3	3	3	3
82	1	2	3	3	45	25	10	10	2	3	2	2
83	5	5	4	2	72	34	17	21	3	3	3	3
84	3	3	3	2	45	24	8	13	2	3	2	2
85	2	2	2	2	43	20	13	10	2	2	2	1
86	3	2	2	1	34	11	12	11	2	1	1	2
87	1	2	1	1	32	14	12	6	2	2	2	2
88	2	2	1	2	35	12	14	9	2	2	3	2
89	2	2	4	2	42	19	10	13	2	1	2	1
90	3	2	2	4	38	13	10	15	2	2	2	3
91	2	3	1	3	35	11	13	11	2	1	2	2
92	4	3	3	3	55	17	21	17	3	2	1	3
93	1	2	3	1	33	15	10	8	2	2	2	2
94	5	5	4	1	61	24	17	20	3	3	1	3
95	3	3	3	1	41	21	8	12	2	2	2	2
96	2	2	2	2	40	17	13	10	2	2	1	1
97	3	2	2	2	35	11	12	12	2	2	2	1
98	1	2	1	2	33	14	12	7	2	2	2	2



	15	D3_P16	D3_P17	D3_P18	CAL_V_RENDIMIENTO	CAL_V_D1	CAL_V_D2	CAL_V_D3	AGR_VARIABLE	AGR_D1	AGR_D2	AGR_D3
91	2	3	1	3	35	11	13	11	2	1	2	2
92	4	3	3	3	55	17	21	17	3	2	1	3
93	1	2	3	1	33	15	10	8	2	2	2	2
94	5	5	4	1	61	24	17	20	3	3	1	3
95	3	3	3	1	41	21	8	12	2	2	2	2
96	2	2	2	2	40	17	13	10	2	2	1	1
97	3	2	2	2	35	11	12	12	2	2	2	1
98	1	2	1	2	33	14	12	7	2	2	2	2
99	2	2	1	1	34	12	14	8	2	2	1	2
100	2	2	4	3	37	13	10	14	2	1	2	3
101	3	2	2	3	36	12	10	14	2	2	2	3
102	2	3	1	3	39	15	13	11	2	1	2	2
103	4	3	3	2	59	22	21	16	3	1	3	3
104	1	2	3	2	40	21	10	9	2	2	1	2
105	5	5	4	2	63	25	17	21	3	3	3	3
106	3	3	3	2	36	15	8	13	2	2	1	2
107	2	2	2	2	33	10	13	10	2	1	1	2
108	3	2	2	1	31	8	12	11	2	1	2	2
109	1	2	1	1	29	11	12	6	2	2	2	2
110	2	2	1	2	35	12	14	9	2	2	3	2
111	2	2	4	2	39	16	10	13	2	2	2	2
112	3	2	2	4	38	13	10	15	2	2	2	3
113	2	3	1	3	40	16	13	11	1	2	2	2
114	4	3	3	3	53	15	21	17	1	1	1	1
115	1	2	3	2	30	11	10	9	2	1	2	2
116	5	5	4	2	55	17	17	21	3	2	3	1

*Base datos.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



38:

	15	D3_P16	D3_P17	D3_P18	CAL_V_RENDIMIENTO	CAL_V_D1	CAL_V_D2	CAL_V_D3	AGR_VARIABLE	AGR_D1	AGR_D2	AGR_D3
112	3	2	2	4	38	13	10	15	2	2	2	3
113	2	3	1	3	40	16	13	11	1	2	2	2
114	4	3	3	3	53	15	21	17	1	1	1	1
115	1	2	3	2	30	11	10	9	2	1	2	2
116	5	5	4	2	55	17	17	21	3	2	3	1
117	3	3	3	2	41	20	8	13	2	2	2	2
118	2	2	2	1	37	15	13	9	2	2	1	1
119	3	2	2	1	36	13	12	11	2	1	2	1
120	1	2	1	2	33	14	12	7	2	1	2	1
121	2	2	1	2	35	12	14	9	1	1	3	2
122	2	2	4	4	38	13	10	15	1	1	2	3
123	3	2	2	3	37	13	10	14	1	1	3	3
124	2	3	1	3	35	18	7	10	2	2	2	2
125	2	3	3	1	38	21	6	11	2	1	2	2
126	2	2	1	1	35	15	12	8	1	3	3	2
127	1	1	1	1	31	17	9	5	1	1	1	1
128	1	1	1	2	45	25	13	7	1	1	2	2
129	2	3	3	2	53	24	17	12	3	1	3	1
130	1	1	2	2	37	23	7	7	2	3	2	1
131	3	2	2	1	54	27	15	12	3	2	1	2
132	3	3	4	3	48	20	13	15	2	2	2	1
133	5	3	2	3	62	26	19	17	3	2	1	1
134	2	3	3	3	41	16	12	13	2	1	2	2
135	4	3	2	2	35	11	10	14	2	1	2	3
136	1	2	2	2	29	13	8	8	1	1	1	1
137	2	2	2	2	31	10	10	11	1	2	1	1

Análisis estadístico

*Resultado13 [Documento13] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

FRECUENCIES VARIABLES=AGR_VARIABLE AGR_D1 AGR_D2 AGR_D3
/BARCHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

		CAL_V_RENDIMIENTO (Agrupada)	CAL_V_D1 (Agrupada)	CAL_V_D2 (Agrupada)	CAL_V_D3 (Agrupada)
N	Válido	137	137	137	137
	Perdidos	0	0	0	0

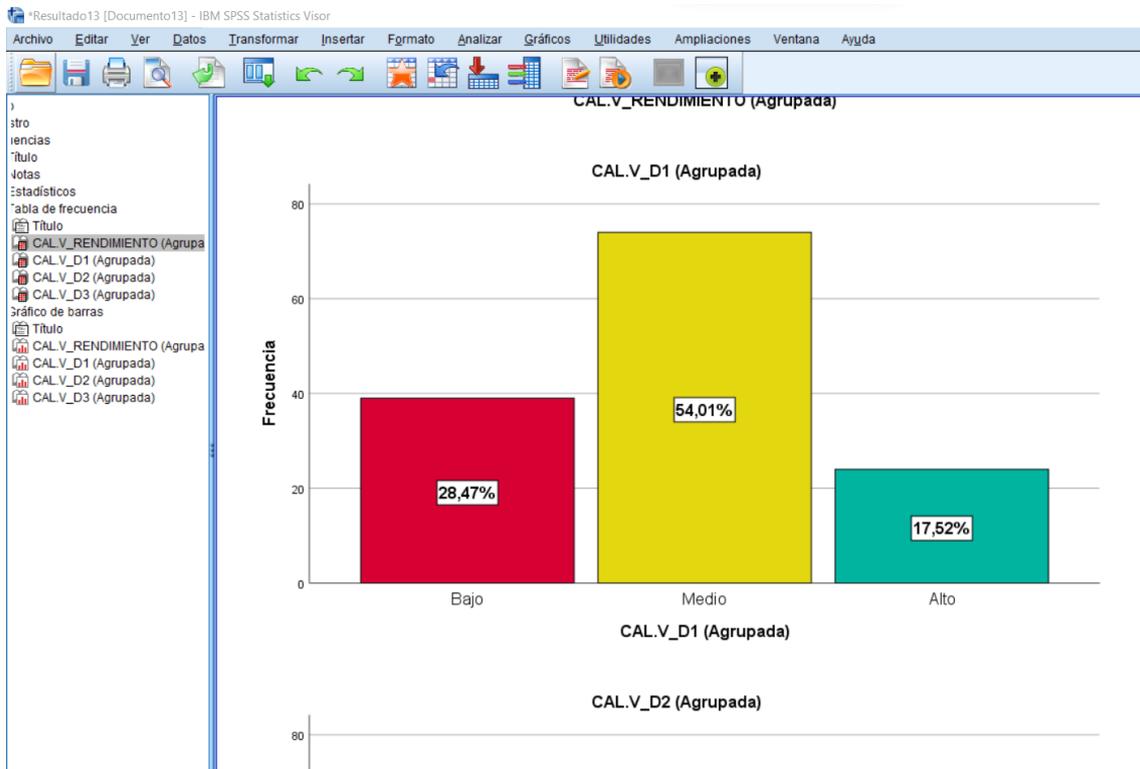
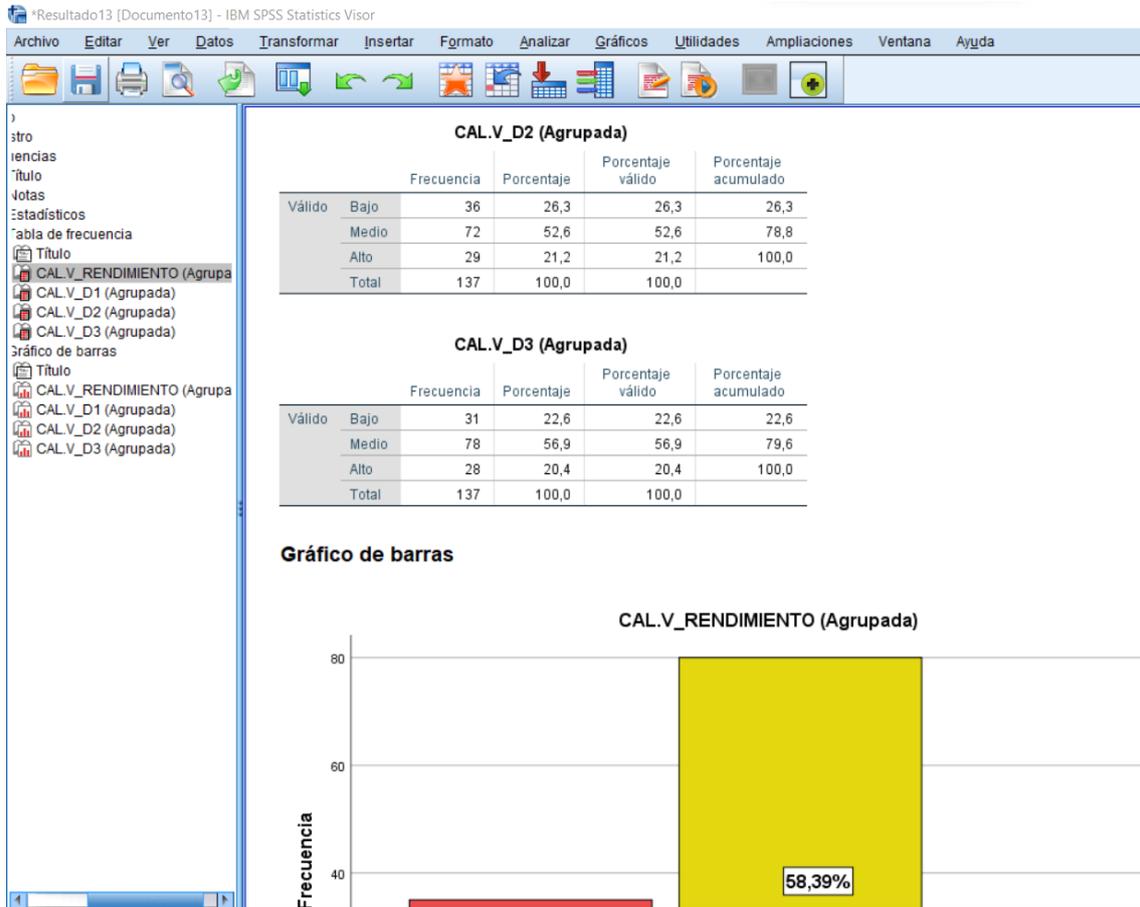
Tabla de frecuencia

CAL.V_RENDIMIENTO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	25,5	25,5	25,5
	Medio	80	58,4	58,4	83,9
	Alto	22	16,1	16,1	100,0
	Total	137	100,0	100,0	

CAL.V_D1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	28,5	28,5	28,5
	Medio	74	54,0	54,0	82,5
	Alto	24	17,5	17,5	100,0



ANEXOS N° 7 ACTA DE SIMILITUD TURNITIN



ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **NILA GARCÍA CLAVO**, Jefe de Unidad de Investigación y Responsabilidad Social de Posgrado, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **PLAN DE SALARIO EMOCIONAL PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO EN LOS SERVIDORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA LAMBAYEQUE** elaborado por el (la) estudiante **DIAZ SILVA ROXANA LILIAN**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos de investigación vigente.

Pimentel, 18 de marzo de 2024




Dra. García Clavo Nila
Jefe de Unidad de Investigación
y Responsabilidad Social - Posgrado

DNI N° 43815291