

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO**



**Salario emocional y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa
de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Maritha Carlota Fox Aguilar

ASESOR

Jessica Karin Solano Cavero

<https://orcid.org/0000-0003-3132-5310>

Chiclayo, 2023

Salario emocional y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022

PRESENTADA POR:

Maritha Carlota Fox Aguilar

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Fernando Antonio Arriola Jiménez
PRESIDENTE

Katherine Carbajal Cornejo Cavero
SECRETARIO

Jessica Karin Olano Cavero
VOCAL

Dedicatoria

A mi esposo Jorge, mis hijos Adrián, Fabrizio y Angie Ramos Fox por ser mi razón de vivir y demostrarles que para el estudio no hay edad y que los sueños se cumplen si uno se lo propone.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud y las fuerzas para continuar y no desistir, a todos aquellos docentes que me formaron en este posgrado. A mi hija Angie Ramos Fox por estar siempre dispuesta apoyarme.

SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORES DE UNA EMPRESA DE VENTAS Y DISTRIBUCION DEL RUBRO FARMACEUTICO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	ejournal.org Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	< 1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	< 1%

9 Submitted to Universidad Católica San Pablo < 1 %
Trabajo del estudiante

10 Submitted to Universidad Alas Peruanas < 1 %
Trabajo del estudiante

11 www.theibfr.com < 1 %
Fuente de Internet

Índice

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
Revisión de literatura	15
Materiales y métodos	21
Resultados y discusión	24
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación existente entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, teniendo como muestra a la totalidad de ochenta y cuatro (84) colaboradores con una antigüedad laboral mayor a 6 meses a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estadísticamente validado mediante Google Forms. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación positiva débil entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral concluyéndose que los colaboradores no solo consideran significativo el salario económico sino también relevante lo emocional convirtiéndose en un factor clave y decisivo en su compromiso e identificación con la compañía generando de esta manera, el logro de los objetivos de la organización. Además, se demostró que las tres dimensiones del Salario Emocional se relacionaron de manera positiva débil tanto con el Rendimiento en el Contexto como en la Tarea; mientras que, no se evidenció correlación existente de las mismas con los Comportamientos Contraproducentes.

Palabras claves: salario emocional, rendimiento laboral, beneficios no monetarios.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the existing correlation between the emotional salary and the work performance of the collaborators of a sales and distribution company in the pharmaceutical field. The methodology applied was of a descriptive, correlational type, with a non-experimental design, having as a sample a total of eighty-five (84) collaborators with a job seniority greater than 6 months to whom the survey was applied as a technique and as an instrument a Statistically validated questionnaire using Google Forms. The results obtained showed that there is a weak positive correlation between Emotional Salary and Work Performance, concluding that employees not only consider economic salary significant but also emotional salary relevant, becoming a key and decisive factor in their commitment and identification with the company, generating in this way the achievement of the objectives of the organization. In addition, it was shown that the three dimensions of Emotional Salary were weakly positively related to both Context and Task Performance, while there was no evidence of their existing correlation with Counterproductive Behaviors.

Keywords: emotional salary, job performance, non-monetary benefits

Introducción

Muchas personas aún piensan que el dinero es el factor de mayor relevancia al momento de decidir entre trabajos; sin embargo, los tiempos han cambiado a grandes pasos. Obviamente, no se está diciendo que a las personas no se les deba pagar por su contribución, pero se ha confirmado es que el dinero no lo es todo (Rodríguez, 2020). Más a menudo, los empleados valoran más factores como horarios de trabajo flexibles, tiempo libre pagado y otras ofertas que se encuentran dentro de la categoría de salario emocional (en adelante “SE”).

El rendimiento laboral (en adelante “RL”) de los colaboradores depende de diversos factores organizacionales, no únicamente de las cantidades monetarias que una empresa puede ofrecer a sus trabajadores, sino de otros factores que también son relevantes, entre los cuales destaca uno por excelencia, el salario emocional (Andrade, 2018).

Espinoza & Toscano (2020), manifestaron que el SE trae consigo ciertos beneficios que también pueden ser aplicados para quienes están en la búsqueda de su primer empleo y es uno de los principales factores que considera una persona al decidir si aceptar o no un puesto de trabajo. Desplegar estrategias y asegurar buenos niveles en cuanto a SE, logrará brindar beneficios a las compañías que son prestadoras de dicho privilegio, logrando el incremento de los niveles de competitividad, productividad, eficacia y eficiencia, así como la fidelización de los colaboradores que forman parte de su capital humano. Por otro lado, las compañías que se preocupan por la satisfacción de sus colaboradores evidenciarán mediante ello, ser poseedoras de climas laborales sanos, posicionándose como organizaciones de mayor atractividad laboral lo que generará que sus procesos de reclutamiento y selección obtengan mayor acogida por los individuos que buscan una oportunidad laboral.

Ahora bien, ¿Cómo es que se podría lograr la compensación de los colaboradores, yendo aún muy por encima del tema meramente económico?, ¿Será que sea viable la posibilidad de alcanzar la estabilización entre el empleado y su centro laboral y que, simultáneamente se logre el incremento de la competitividad en dicha compañía?

Forero (2022), quien en su artículo resalta la relevancia del SE en el mundo empresarial, reveló que, recientemente, la empresa Pfizer, compañía líder en ventas y distribuciones farmacéuticas, ha mostrado gran interés por establecer estrategias que impacten positivamente en la vida de sus empleados y que, mediante esto, puedan lograr que el RL de sus colaboradores incremente. Para ello, han establecido estrategias de trabajo como la

motiven a sus colaboradores, logrando que estos se sientan inspirados y confíen en si mismos aumentando su felicidad individual. Por ello es por lo que Pfizer entendió que el RL no depende únicamente del salario económico pues, a pesar de que siga siendo muy importante para atraer y retener trabajadores, también es de sumo valor tener en cuenta los factores no económicos, denominados SE.

Matloob et al. (2021), realizaron un artículo en Malasia en el cual revelaron que, en el sector farmacéutico, las empresas se enfrentan a una competencia feroz en el mercado, con el propósito de contar con un grupo humano fuerte y competitivo, el cual les permita obtener y proteger su participación en el mercado. Sin embargo, dichas compañías enfrentaban una gran problemática al no contar con empleados motivados. Producto de ello, el RL de estos se mostró reducido y trajo como consecuencia altos niveles de despido de personal. Frente a esto, los autores, buscaron evaluar si es que los beneficios no económicos, que son parte del SE, logran afectar dicha motivación de los empleados y, como es que esto repercute en el RL de estos. En este estudio revelaron la presencia de un efecto significativo del SE en el RL del personal y que existen recompensas no monetarias tales como, licencia con asistencia financiera, asistencia médica familiar, consideraciones con los empleados que disponen de mayores años de trabajo en el rubro mencionado, entre otras que son importantes para obtener un RL positivo.

Puyal (2016), manifestó que, el SE es cristalizado a manera de instrumento que facilita el entendimiento entre los colaboradores de una compañía y la vida laboral que ellos llevan dentro de estas. Asimismo, según Margarita et al. (2020), revelaron que, no solamente los factores internos de las compañías son aquellos que merman la vida laboral de los colaboradores, sino que, también existen factores externos que logran dicho propósito, tales como familiares, amistades, redes de contactos, ocio y tiempo libre. Dada esta situación de correlación, es que nace una estrecha asociación entre lo que involucra una vida personal y laboral. Por otro lado, se considera también que, al hablar de flexibilidad laboral, se busca dar a conocer la idea de que un empleado presente en su centro laboral de manera perenne no significa que tenga un buen nivel de RL. Tal idea es errónea, ya que, verdaderamente, un empleado valioso será medido por intermedio del rendimiento demostrado en su centro de trabajo, más no por las horas al día en que muestra presencia en oficina (Salvador et al.,2021).

En tanto Torres (2020), en Colombia, reveló que, en la correlación laboral existente entre colaboradores y compañías es el SE el llamado a lograr influenciar de modo significativo en la satisfacción de estos. Por tal motivo, dichas unidades organizacionales deben determinar elementos de naturaleza estratégica para posteriormente, transformarlas a planes operativos con presupuestos definidos con el fin de conocer a los colaboradores no solo en cuestiones individuales o laborales, sino que, además en cuestiones familiares, conocer sus gustos, predilecciones, hábitos de vida, proyectos personales, de modo que se les pueda brindar soporte cuando lo requieran y finalmente, aportar a las organizaciones, con el fin de obtener altos niveles de satisfacción laboral en ellos.

Por su parte Reis et al. (2018), en Brasil, revelaron que, es increíble el sinnúmero de empresas que han logrado aplicar el SE en dicho país atlántico. Si bien es un concepto novedoso en la administración, su praxis evidenció incalculables beneficios tanto para el contribuyente como para las propias compañías. Empero, la ausencia de esta conceptualización podría originar insatisfacción laboral y con ello, consecuentemente, la comúnmente llamada fuga de talento humano, por lo que dicha variable se ha logrado convertir en una eficaz herramienta para evitar la rotación de personal, reteniendo talentos debido a que se trata de un método altamente efectivo. Más allá de esto, el SE engloba varios factores motivacionales, contempla profesionales de distintas generaciones, es económicamente beneficioso, retiene los talentos y promueve la lealtad a la organización.

Misagel (2021), en la ciudad de Lima, reveló que, los colaboradores considerados de la generación milénica y que pertenecían a una compañía limeña del rubro previsional, mostraron su insatisfacción laboral pues, poseían preferencias específicas al buscar una oportunidad de trabajo tales como empleos que les brinden reconocimiento por sus labores, que les permitan trascender, flexibilidad horaria, entre otros, las cuales no eran tomadas en cuenta. A consecuencia de dicha insatisfacción, se exhibió la dificultad para retener el talento humano millennial. A partir de esta investigación, se lograron establecer estrategias basadas en el SE tales como creación de beneficios no monetizados, flexibilidad de horarios, facilidades para el home office, meritocracia, actividades virtuales para la integración de los

trabajadores, entre otros. Como resultado, se logró aminorar la tasa de rotación de personal, evidenciando una mejora relativa en cuanto a la satisfacción laboral interna de dicha compañía.

Morales (2020), en Lima, evidenció que, los colaboradores de una institución pública mostraron problemáticas asociadas a la satisfacción laboral ya que no se les brindaban los reconocimientos necesarios por sus labores. Además, los trabajadores evidenciaron que no se les ofrecía oportunidades de crecimiento, no les permitían desarrollarse individualmente, no se tomaban en cuenta sus opiniones y no se sentían importantes dentro de la organización, lo que conllevaba a que dichos niveles de satisfacción de los mismos sean regulares, mostrando así una brecha. Ante esta problemática, se desarrollaron estrategias enraizadas en el SE las cuales contemplaron métodos de reconocimiento, la creación de una guía de capacitaciones y un proceso de selección interno en cuanto a la solicitud de algún puesto de trabajo. Con aquel planeamiento que involucraba al salario emocional, se lograría dar solución a la insatisfacción laboral de dichos funcionarios públicos.

Agreda & Manosalva (2020), en Lima, revelaron que, el personal administrativo de una institución financiera reconocida mostró poco compromiso organizacional a raíz de su baja satisfacción laboral evidenciándose un indiferente desarrollo profesional, carente formación continua, ausencia de flexibilidad laboral, brechas en cuanto a oportunidades de recreación, indiferente compensación psicológica, entre otros. Como consecuencia, el personal no se involucraba con la entidad financiera, y se mostraba en total desacuerdo con el sentido de obligación y lealtad hacia la compañía. Ante esta problemática, se lograron proponer estrategias de SE basadas en un portafolio de beneficios no monetarios, manuales de gestión administrativa, talleres de mentoring & coaching, entre otros, con lo que se pudieran satisfacer a los trabajadores y así aumentar su compromiso organizacional.

Gómez (2017), en un artículo para la firma de Abogados de Farmacia Gómez Córdoba, determinó que, en el sector farmacéutico, los colaboradores que se encuentran en este tipo de organizaciones ya no posicionan al salario económico como la única variable en cuanto al tema salarial, sino que consideran que existen muchos otros factores que sí influyen en su rendimiento laboral en dichos tipos de organizaciones. Este autor menciona que, el SE hace alusión a aquellos beneficios no monetarios que las empresas brindan a sus colaboradores.

Resalta también el hecho de que hay una serie de factores que hacen de los colaboradores, empleados con mayor RL, y entre ellos destacan al trato más humano y cooperativo, la flexibilidad de los horarios, la cooperación frente a la competencia, el reparto de beneficios, el buen ambiente laboral, la conciliación familiar y hacer partícipes a los colaboradores de las decisiones organizacionales. Este autor concluye que, dentro de este tipo de organizaciones farmacéuticas, “El dinero no es lo todo”.

A partir del análisis de las investigaciones presentadas en la literatura científica se ha revelado que, la conceptualización de SE a la interna de las compañías se considera como un elemento relevante que busca incrementar los RLs de los colaboradores. De la misma manera, algunos otros elementos tales como, fidelización, motivación y satisfacción logran verse impactados positivamente, ya que, por más que se disponga de estabilidad remunerativa y laboral, los empleados buscan centros de trabajo donde puedan obtener un balance positivo entre sus beneficios emocionales y su sueldo a percibir.

Las evidencias obtenidas a través de los distintos estudios nos permiten conocer la importancia del SE y del RL en las organizaciones y el impacto positivo que puede generar el presentar altos niveles entre sus colaboradores en cuanto a ambas variables; sin embargo, no muestran si es que ambos términos logran estar correlacionados o no, hecho que bien podría ser positivo para las organizaciones.

Las variables en cuestión se han estudiado de manera independiente en diversas investigaciones a nivel internacional, nacional y local de manera muy amplia; sin embargo, aún sigue existiendo la brecha de conocimiento en cuanto a su correlación que puedan tener en poblaciones específicas, por ejemplo, en colaboradores de empresas cuyo giro del negocio es la venta y distribución de productos farmacéuticos.

Respecto a esto, se identificó primariamente a una compañía del sector de ventas farmacéuticas que tiene presencia en regiones estratégicas a nivel nacional, ubicándose en los principales departamentos como: Lambayeque, La Libertad, Junín, Arequipa, Cuzco y Puno. Durante los últimos años, ha mostrado un incremento continuo de su nivel de ventas y distribución de productos farmacéuticos, perfumería y las diferentes líneas de productos exclusivos y propios de los que dispone, logrando un gran posicionamiento en el interior del país. A raíz de este crecimiento en ventas y establecimientos, se ve en la obligación de

apoyarse en una cantidad mayor de colaboradores con el fin de desarrollar las operaciones necesarias para la consecución de las metas organizacionales propuestas por la gerencia general y directivos, por lo que el rendimiento de estos debe evidenciar un desenvolvimiento óptimo.

La empresa caso de estudio, requiere de trabajadores que posean ganas de aprender, de crearse oportunidades laborales a la interna de la compañía, entre otros, ya que, dicha empresa, ha mostrado interés al establecer algunas estrategias empíricas para consolidar la conceptualización de líneas de carrera u otro tipo de beneficio no monetario. Sin embargo, se han evidenciado ciertas problemáticas tales como, alto nivel de rotación de personal, carencia de políticas de incentivos, alta complejidad en cuanto a la administración del capital humano, excesivas cargas laborales, requerimiento de espacios de integración para colaboradores, falta de flexibilidad de horarios, carencia de reconocimientos a logros obtenidos, brecha en cuanto al otorgamiento de beneficios sociales, falta de capacitaciones en temáticas de producción, entre otros tipo de carencias relacionadas a retribuciones que no necesariamente son monetarias sino que, por el contrario, son de carácter emocional. Ante ello, es necesario determinar si dichas problemáticas asociadas al SE podrían estar relacionadas con el RL de los colaboradores.

Por lo señalado anteriormente, se pretende llenar ese vacío de conocimiento respondiendo a la siguiente interrogante: **¿Cuál es la relación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022?**

La presente investigación se justificó ya que, permitió llenar el vacío en cuanto a investigaciones de SE, amparándose en la teoría de tres dimensiones que argumentaron Salvador et al. Quienes desarrollaron y validaron un instrumento, el mismo que requiere ser aplicado en diversas organizaciones, y cuyo contexto de estudio fue para la inserción del SE ante la COVID-19. Asimismo, se justificó también ya que permitió determinar la relación de las variables de estudio mediante un coeficiente de correlación, la identificación de los niveles de SE y RL de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, con lo que se pudo visualizar como se encontraban dichos niveles y permitió, mostrarle a la gerencia de turno, el modo en que se manejaban dichos factores. Con ello, la empresa en cuestión identificó fortalezas y debilidades en cuanto a la gestión del SE y el RL de los colaboradores que pertenecían a sus filas.

Respecto a los objetivos planteados se ha considerado como objeto general el determinar la relación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022 y; como objetivos específicos señalamos a los siguientes: Conocer el nivel del salario emocional, rendimiento laboral de los colaboradores y establecer la relación de las dimensiones de las variables en estudio

Revisión de la literatura

En cuanto a las investigaciones relacionadas con ambas variables pesquisadas se tienen a nivel internacional las siguientes:

En primer lugar, Giraldo & Giraldo (2020), llevaron a cabo un estudio cuyo fin fue establecer la correlación entre los factores salariales y emocionales con la Satisfacción Laboral (SL) del capital humano de las compañías colombianas para el año en mención. Con tal efecto, fundamentaron su metodología en un tipo descriptivo, exploratorio, no experimental. Los resultados obtenidos mostraron que, entre los factores no monetarios más relevantes se encuentran pagos en viviendas (8.47), recibimiento de subsidios (8.54), recibo de pagos por vacaciones o fiestas de fin de año (8.67) y bonificaciones (8.58). Se concluyó que, los factores salariales y emocionales están correlacionados de manera directa con la SL del capital humano de dichas compañías. Además, existen componentes relevantes tales como bonificaciones, ambientes pocos dignos de trabajo, presión psicológica, jornadas de trabajo extensos, entre otros.

Por una parte, Gil et al. (2019), realizaron una investigación cuyo objetivo fue desarrollar un modelo de SE con propósitos de optimizar la satisfacción laboral de los trabajadores activos en diversas microempresas medellinenses. Para esto, fundamentaron su metodología en un modelo descriptivo, propositivo, no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo. Los resultados extraídos mostraron que, los empresarios consideran que la remuneración ofrecida a los trabajadores influye en la satisfacción de estos; por lo que, incluso la implementación de un SE como política organizacional no es relevante, ya que no cuentan con evidencia empírica para medir la correlación entre emoción y salario en el contexto de considerar un aumento salarial que apunte a incrementar la productividad. Se concluyó que, un modelo de SE que se adapte a los requerimientos de las compañías permitirá medir la productividad de las diversas microempresas.

Por otra parte, Páez (2018), realizó una investigación cuyo objetivo general fue establecer el

impacto del SE en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos que laboran en una entidad estatal perteneciente al sector de salud ecuatoriano. Con ese fin, basaron su metodología en un tipo descriptivo, no experimental, trasversal, cualitativo. Los resultados logrados mostraron que, los estímulos no monetarios que conforman el SE tienen una moderada significancia para el incremento de la satisfacción de los funcionarios públicos de dicha exploración. Se concluyó que, el SE y la satisfacción laboral de dichos estaban correlacionadas con una alta significancia positiva con un $r_s=0.443^{**}$ y un nivel de significancia de 0.01.

En cuanto a las investigaciones relacionadas con ambas variables indagadas se tienen a nivel nacional:

En primer lugar, Panaspaco (2022) llevó a cabo un análisis cuyo objeto fue establecer la influencia del SE sobre el RL de los funcionarios públicos administrativos en la Municipalidad Distrital de Huaura para el año 2021. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y con corte trasversal. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones del SE se correlacionaban con el RL. Se concluyó que, existía una correlación altamente significativa y positiva entre ambas variables con un $r_s=0.812^{**}$.

Por una parte, Meléndez (2021) ejecutó un estudio con el fin de plantear el grado de correlación entre el RL y el SE percibido por los empleados de dicha organización limeña ambiental de tipo no lucrativa para dicho año. Con ese fin, apoyaron su metodología en modelo descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental, aplicada, retrospectiva, proyectiva y trasversal. Los resultados extraídos evidenciaron que, el grado de SE era alto al igual que el RL. Se concluyó que, el RL y el SE del equipo de trabajo estudiado se hallaban correlacionadas de manera altamente significativa y positiva.

Por otra parte, Rodríguez (2021), llevó a cabo un estudio con el principal objetivo de fijar la correlación entre RL y SE de los trabajadores de una empresa prestadora de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia. Se utilizó una metodología de tipo descriptiva correlacional y con diseño no experimental. Los resultados determinaron que, cada una de las dimensiones del SE se correlacionaban con la variable RL. Se concluyó que, existía una correlación altamente significativa y positiva entre ambas variables con un $r_s=0.785^{**}$

Asimismo, Castillo (2021), efectuó una indagación con el objetivo de determinar la

correlación entre el SE y la motivación laboral de los colaboradores de una compañía limeña prestadora de servicios logísticos. Para ello, fundamentaron su metodología de tipo descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental. Los resultados obtenidos evidenciaron que de SE era de “Nivel Aceptable” (41.8%), mientras que la motivación laboral era de “Nivel Moderado” (43.2%). Se concluyó que, ambas variables se correlacionaban de manera altamente significativa y positiva con un $r_s=0.901^{**}$ con un grado de significancia de 0.001.

Del mismo modo, Pablo (2019), ejecutó una investigación cuyo objetivo fue fundamentar la correlación entre SE y RL en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, para el mismo. Se utilizó una metodología de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. En cuanto al resultado del estudio, quedó demostrado que cada una de las dimensiones de la primera variable se correlacionaban con el RL, por lo que se evidenció una correlación positiva moderada con un $r_s=0.672^{**}$.

De la misma manera, Terán (2019), desarrolló un estudio cuyo fin fue establecer la correlación entre SE y el RL en una compañía arequipeña financiera en el Distrito de Paucarpata. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Los logros obtenidos evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable SE se correlacionaban con el RL significativa y positivamente con un $r_s=0.697^{**}$.

Finalmente, Rodríguez (2018) desarrolló una investigación cuya finalidad fue evidenciar la correlación entre el SE y RL en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones del SE se correlacionaban con la variable RL. Se concluyó que, el SE y el RL de los colaboradores de Makro, presentó una correlación significativa y positiva con un $r_s=0.596^{**}$.

Durante el desarrollo de la investigación, encontramos diversas bases teóricas relativas a las variables indicadas en el tema.

Respecto a la teoría de SE, según Salvador et al. (2021), señalan que, es “el conjunto de beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus colaboradores y que complementan el salario monetario tradicional con nuevas fórmulas creativas que se ajustan bien a los

requerimientos modernos”.

Desde la perspectiva de Rodríguez (2020), hoy en día, la etiqueta “salario emocional” se utiliza para identificar aquellos beneficios no económicos que ofrece una empresa a sus equipos y que no son estrictamente monetarios. También se consideran “beneficios sociales” y son una de las técnicas más modernas para atraer y retener talento dentro de las compañías en la actualidad.

Por otro lado, Espinoza & Toscano (2020), revelaron que, como recomienda el nombre mismo, el SE se relaciona específicamente con los beneficios emocionales en lugar de los monetarios que suelen ser entregados a los colaboradores. Estos pueden incluir productos o servicios de mayor valor para los empleados (1 hora de juegos en familia pagadas en alguna sala de juegos).

Asimismo, Rubio et al. (2020), declararon que, por “salario emocional” se entiende a todas aquellas remuneraciones que carecen de carácter económico o monetario y, que; al mismo tiempo, motivan positivamente al capital humano de una organización. Además, son consideradas herramientas esenciales que aseguran la retención y atracción del talento humano, disminuyen la rotación de personal, fomentan el compromiso, la productividad y la calidad de los trabajadores, haciéndolos más satisfechos laboralmente.

Algunos ejemplos clásicos de lo que se suele considerar como SE son los que se muestran a continuación: Oportunidades de crecimiento dentro de la compañía; Desarrollo personal y profesional; Ambiente de trabajo positivo; Cultura de empresa afín con el empleado; Equilibrio entre la vida personal y profesional; Ser incluido en las decisiones de la compañía; Probabilidad de trabajar desde casa; Horas de trabajo flexibles y; Reconocimiento personal.

Según Salvador et al. (2021), el SE cuenta con tres (03) dimensiones a saber:

En primer lugar, el Ambiente Laboral, el cual, según Salvador et al. (2021), es el entorno, las condiciones físicas y características sociales en las que se despliegan las labores. Estos fundamentos podrían lograr la afectación de emociones de bienestar, eficiencia, salud, relaciones laborales y la colaboración de los empleados. Los elementos relevantes de un entorno de trabajo son los siguientes: ambiente físico, cultura de la compañía y las condiciones laborales. Esta primera dimensión se integra de todos aquellos elementos que puedan afectar su productividad diaria, incluido, dónde, cuándo y cómo trabaja.

En segundo lugar, el Desarrollo Profesional, el cual, según Salvador et al. (2021), se refiere exactamente a la evolución profesional del individuo con el pasar del tiempo, a través de capacitaciones, acumulando certificaciones y educación que un trabajador necesita para tener éxito en su carrera. No es ningún misterio que muchos trabajos requieran de habilidades diferentes. Si el trabajador reúne habilidades que le permite desarrollar sus tareas laborales, es posible que necesite destrezas adicionales en un futuro para desempeñar un buen cargo. A través del desarrollo profesional, pueden aprender estas técnicas para convertirse en mejores y más eficientes los colaboradores. Si bien la capacitación laboral es parte esencial del crecimiento profesional, este concepto cubre todas las formas de educación y aprendizaje destinadas a contribuir con el éxito de un trabajador.

En tercer lugar, la Flexibilidad Laboral, la cual, según Salvador et al. (2021), se da cuando el empleador otorga total o parcial libertad a sus empleados para que elijan el momento (cuándo), el lugar (dónde) y la forma (cómo) de trabajar para apoyar a alinear los objetivos de la empresa con los del individuo. Esta dimensión, implica que los empleadores se preocupen más por su personal de trabajo y se den cuenta de que ellos también tienen una vida agitada más allá del trabajo. Se trata de brindarles opciones y alternativas para ayudarlos a cumplir con las exigencias de la vida profesional y personal.

Por otro lado, respecto a la teoría del RL, según Koopmans et al. (2013), el RL es una estructura que incluye el comportamiento de los colaboradores que cooperan en conjunto para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

Asimismo; Chiavenato (2011), hace referencia a que “es el comportamiento del colaborador en la búsqueda de objetivos que comprende las labores que contribuyen con el crecimiento de la organización en la que se desenvuelve” (p. 359).

Por otra parte, Davidescu et al. (2020), descubrieron que, el RL se vincula con el acto de ejecutar un trabajo. Esta variable es un medio para alcanzar metas dentro de una compañía, pero no las consecuencias reales de las acciones efectuadas dentro de un puesto.

Además, Prodanova & Kocarev (2021), manifestaron que, el RL es la totalidad de sumar la adjudicación de obligaciones por parte de un colaborador. Asignar, agrupar, evaluar y

analizar el RL de un trabajador generalmente requiere de experiencia en el área de recursos humanos.

El concepto de RL presentado por Koopmans et al. (2013), es la herramienta más efectiva para estimar la productividad. La escala determinada por Koopmans et al., se compila utilizando una metodología muy compleja que comprende algunas etapas de pruebas sistemáticas en términos de fuerza teórica y psicométrica. Además, con el desarrollo de la base teórica en esta escala, es posible combinar todos los elementos del RL y obtener tres elementos muy importantes para medir.

Una herramienta de medición del RL individual desarrollada por Koopmans, es un conjunto de auto informes que abarcan declaraciones con indicadores de empleo en general (Koopmans et al., 2014); sin embargo, existen numerosos desafíos por afrontar al utilizar la escala, incluidas las diferencias de idiomas y culturas con la escala original, aspectos de rendimiento incalculables en una escala, hasta los factores internos del propio individuo. Uno de los aspectos más importantes que se debe tomar en cuenta al utilizar la báscula es precisar si la misma está de acuerdo con la lengua y cultura del tema que se empleará. Además, tanto el factor de pérdida de la consistencia de la escala psicológica como el de efectividad condicionan en gran medida el uso de este proceso.

Según Koopmans et al. (2013), el RL cuenta con tres (03) dimensiones a saber:

En primer lugar, el Rendimiento en la Tarea, referente a las habilidades principales del empleado. Son aquellas “conductas que contribuyen con la producción de un bien o la prestación de un servicio” (p. 67). Se relaciona con los comportamientos que, según las labores, cambian probablemente prescritos por roles y que, en cuanto a la descripción del trabajo son incluidas. Como está relacionado con las labores básicas, es difícil encontrar un marco general para el desempeño de tareas, por lo que se utilizan marcos específicos del contexto en su lugar. Koopmans et al. (2011), integraron indicadores de esta dimensión tales como completar tareas, mantener actualizado el conocimiento, trabajar con precisión y limpieza, planificar y organizar y resolver problemas.

En segundo lugar, los Comportamientos Contraproducentes, que son aquellos factores que impiden el rendimiento laboral; en otras palabras, son “comportamientos voluntarios que perjudican a la empresa y al bienestar de esta”. Abarca la conducta por fuera de la tarea, la queja, el mal uso de los privilegios y la realización incorrecta de las tareas a propósito, entre

otros. Estas conductas desviadas en los empleados están correlacionadas, a su vez, con negativas consecuencias personales.

En tercer lugar, el Rendimiento en el Contexto, referente a las capacidades de apoyo. Son aquellos “comportamientos que influyen con los objetivos corporativos evidenciando cooperación, obteniendo con ello una participación adecuada en los entornos tanto psicológico como social”. Asimismo; se hace la inclusión de tareas más allá de los deberes laborales con iniciativa, en cooperación con otro o con entusiasmo y proactividad. La distinción entre la primera dimensión y esta es que en el rendimiento contextual se promueve el funcionamiento efectivo de la organización, pero no necesariamente se debe evidenciar un efecto directo sobre la productividad de los empleados.

Materiales y métodos

La investigación fue correlacional, pues se buscó identificar el nivel de relación entre las variables, SE y RL. Las investigaciones correlaciones “buscan retratar la correlación de dos variables a través de un coeficiente de correlación específico” (Hernández et al., 2014). El enfoque de investigación fue cuantitativo pues permitió la medición de las variables, tanto de SE, como de RL en valores cuantificables y por qué; además, la correlación existente entre ambas variables fue correlacionada estadísticamente mediante un coeficiente cuantitativo como el de Rho Spearman obtenido mediante el uso del software estadístico SPSS.

La investigación fue de tipo básica pues generó conocimientos nuevos sobre dos variables existentes en la literatura científica que ya contaban con bases teóricas bien definidas, tanto de SE, como de RL. Dicho aporte se enfocó en una coyuntura de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico.

El diseño de la investigación fue no experimental, pues, no se hubo manipulación de variables, más específicamente, sus niveles se mantuvieron inalterables posterior a la puesta en marcha del instrumento. Dicho diseño de investigación “carece de la manipulación estadística de una o más variables” (Hernández et al., 2014).

Asimismo, en cuanto a la población, Hernández et al. (2014), conceptualizaron a una población como “cualquier correlación de integrantes o constituyentes, a los que se pretenden investigar”. Para la presente investigación, se tomó como población a la totalidad de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, los cuales ascienden a ochenta y cuatro (84) miembros.

Del mismo modo, en lo que respecta a la muestra, se seleccionó a la totalidad de los colaboradores de la empresa caso de estudio, los cuales ascienden a ochenta y cuatro (84), Es una muestra censal ya que es una población finita

En cuanto a la técnica de recolección, para la presente investigación, se hizo empleo de la encuesta, la misma que fue desplegada para establecer contacto con la totalidad de los colaboradores de dicha empresa.

Como instrumento de recolección, para la presente investigación, se utilizó un cuestionario, el mismo que estuvo comprendido por treinta y cuatro (34) preguntas totales: dieciocho (18) para la Variable 1 “SE” según los autores Salvador et al. (2021) y dieciséis (16) para la Variable 2 “RL” según los autores Koopmans et al. (2013). Cabe resaltar que, para el diseño de dicho instrumento se utilizó la herramienta de Google Forms, permitiendo el acceso a la totalidad de la muestra, la cual se encontraba distribuida en diversas sedes del Perú. En cuanto al procedimiento de recolección de datos, se tuvo en consideración el durante y después para la aplicabilidad de los instrumentos de recolección. Por ello es por lo que se desarrollaron dos (02) etapas planificadas. Por tanto, se obtuvo lo siguiente: Como primera etapa se aplicó el instrumento seleccionado a la totalidad de los colaboradores por medio de un enlace enviado a los administradores de cada sucursal a través de un correo y WhatsApp para que sea compartido con sus colaboradores y así puedan desarrollarlo en línea. Al mismo tiempo, se dio seguimiento hasta que las 84 respuestas se mostraran en la nube. Finalmente, como segunda y última etapa, una vez obtenida la información, esta fue procesada por medio del programa estadístico SPSS versión 27.0, para su correspondiente tabulación, orden y representación en gráficos y tablas con la interpretación respectiva, considerando además que, se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman, el cual permitió medir el nivel de correlación de las variables estudiada

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica instrumento
Salario Emocional Salvador et al. (2021)	Ambiente Laboral	Nivel de Ambiente Laboral	1. Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	T: Encuesta I: Cuestionario
			2. La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	
			3. Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	
			4. Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan	
			5. Te sientes alegre de ser parte de esta empresa	
	Desarrollo Profesional	Nivel de Desarrollo profesional	6. Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	
			7. Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	
			8. Existen posibilidades de ascenso por méritos	
			9. Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	
			10. Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	
			11. Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa	

Fuente, adaptado de Salvador et al. (2021).

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica e instrumento
Rendimiento Laboral Koopmans et al. (2013)	Rendimiento en la tarea	Eficiencia laboral	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	T: Encuesta I: Cuestionario
		Planeamiento y organización del trabajo	2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	
		Priorización del trabajo	3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	
		Eficiencia laboral	4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	
	Comportamientos contraproducentes	Orientación a resultados	5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	
		Orientación a resultados	6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	
		Orientación a resultados	7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	
		Acciones que dañan a la organización	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	

Fuente, adaptado por Gabini & Salessi de Koopmans et al. (2013).

Resultados y discusión

Resultados

OE01: Conocer el nivel de Salario Emocional de los colaboradores

Tabla 3

Nivel de Salario Emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	5	6,0
Nivel Medio	47	56,0
Nivel Alto	32	38,1
Total	84	100,0

Según los resultados arrojados, después de realizar la encuesta a los colaboradores de la empresa en estudio, se identificó que el nivel porcentual de mayor predominio alcanzó un nivel medio con un 56,0%, seguidamente de un nivel alto y bajo respectivamente.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes del Salario Emocional y sus dimensiones

Dimensión	Variable 1: Salario Emocional							
	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	Recuento	%
Ambiente Laboral	8	9,5%	29	34,5%	47	56,0%	84	100,0%
Desarrollo Profesional	7	8,3%	39	46,4%	38	45,2%	84	100,0%
Flexibilidad Laboral	4	4,8%	53	63,1%	27	32,1%	84	100,0%

Según los resultados de la tabla 4 del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable SE demuestra que, el ambiente laboral se encontraba en un nivel alto con un 56.0%, mientras que, el desarrollo profesional y la flexibilidad laboral se encontraban en niveles medios con un 46,4% y 63,1% respectivamente. Sin embargo, el nivel de SE es medio a consecuencia de un porcentaje de colaboradores que están “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en el desarrollo profesional y la flexibilidad laboral, por no encontrar posibilidades de ascensos, reconocimientos por el trabajo ejecutado y el poco apoyo en situaciones personales.

OE02: Conocer el nivel de Rendimiento Laboral de los colaboradores**Tabla 5***Nivel de Rendimiento Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	26	31,0
Nivel Medio	50	59,5
Nivel Alto	8	
Total		

Según los resultados de la tabla 5, nos indica que después de realizar la encuesta a los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, el 59,5% señala que el nivel de RL es medio, el 31,0% mientras que un porcentaje mínimo del 9,5% alcanzó el nivel alto.

Tabla 6*Frecuencias y porcentajes de la variable Rendimiento Laboral y sus dimensiones*

Dimensión	Variable 2: Rendimiento Laboral							
	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	Recuento	%
Rendimiento en la Tarea	9	10,7%	49	58,3%	26	31,0%	84	100,0%
Comportamientos contraproducentes	43	51,2%	35	41,7%	6	7,1%	84	100,0%
Rendimiento en el Contexto	6	7,1%	47	56,0%	31	36,9%	84	100,0%

Se conoció que, en relación con la variable RL, la dimensión Rendimiento en la tarea se encontraba en un nivel medio con un 58.3%, la dimensión Comportamientos Contraproducentes se encontraba en un nivel bajo con un 51,2% y la dimensión Rendimiento en el Contexto se encontraba en un nivel medio con un 56,0%. Sin embargo, el nivel de rendimiento laboral es medio a consecuencia de un porcentaje de colaboradores que están “Totalmente en desacuerdo” en los comportamientos contraproducentes que se pueden presentar en el trabajo como excesiva negatividad ante el trabajo, el equipo de trabajo y la propia empresa.

OE03: Establecer el grado de correlación existente entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H₁: Sí existe correlación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico.

H₀: No existe correlación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022.

Tabla 7

Grado de correlación entre el salario emocional y el rendimiento laboral

		Rendimiento Laboral
Salario Emocional	Coeficiente de correlación	,323**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	84

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Interpretación. Según la Tabla 7, como resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo 0,323**, con un nivel de significancia bilateral 0,01, señalando que, se hallaba una correlación positiva débil entre las variables SE y RL de los colaboradores de la

empresa en estudio, cumpliéndose con ello la hipótesis alterna que indicaba que, sí existe correlación entre el SE y el RL de los trabajadores.

Hipótesis específica

H₁: Sí existe correlación entre las dimensiones del SE y las dimensiones del RL de los trabajadores de la empresa estudiada.

H₀: No existe correlación entre las dimensiones del Salario Emocional y las dimensiones del Rendimiento Laboral de los colaboradores.

Tabla 8

Grado de correlación entre las dimensiones del salario emocional y las dimensiones del rendimiento laboral

		Rendimiento en la Tarea	Comportamientos Contraproducentes	Rendimiento en el Contexto
Ambiente Laboral	Coefficiente de correlación	,398**	-,135	,359**
	Sig. (bilateral)	,000	,221	,001
	N	84	84	84
Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	,222*	,049	,276*
	Sig. (bilateral)	,043	,656	,011
	N	84	84	84
Flexibilidad Laboral	Coefficiente de correlación	,272*	,028	,216*
	Sig. (bilateral)	,012	,800	,049
	N	84	84	84

Interpretación. Según la Tabla 8, se visualiza la correlación entre las dimensiones del SE y las dimensiones del RL señalando que, por una parte, la dimensión Ambiente Laboral se correlacionaba de manera positiva débil con el Rendimiento en la Tarea ($r_s=0.398^{**}$), de manera negativa muy débil con los Comportamientos Contraproducentes ($r_s=-0.135$) y de manera positiva débil con el Rendimiento en el Contexto ($r_s=0.359^{**}$); por otra parte, la dimensión Desarrollo Profesional se correlacionaba de manera positiva muy débil con el Rendimiento en la Tarea ($r_s=0.222^*$), no se correlacionaba con los Comportamientos Contraproducentes ($r_s=0.049$) y se correlacionaba de manera positiva débil con el Rendimiento en el Contexto ($r_s=0.276^*$); finalmente, la dimensión Flexibilidad Laboral se correlacionaba de manera positiva débil con el Rendimiento en la Tarea ($r_s=0.272^*$), no se correlacionaba con los Comportamientos Contraproducentes ($r_s=0.028$) y se correlacionaba de manera positiva muy débil con el Rendimiento en el Contexto ($r_s=0.216^*$)

Discusión

En relación con el nivel de S.E se resalta el nivel medio, de modo que, según el análisis descriptivo de sus dimensiones demuestra que, esto se da a consecuencia de un porcentaje de colaboradores que están “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” en el desarrollo profesional y la flexibilidad laboral, por no encontrar posibilidades de ascensos, reconocimientos por el trabajo ejecutado y el poco apoyo en situaciones personales. Por una parte, estos resultados se contraponen con los obtenidos por Meléndez (2021), quien ejecutó una investigación entre el RL y el SE percibido por los empleados de una organización limeña en donde, el nivel de SE era alto, ya que los colaboradores se han sentido en muchas ocasiones reconocidos por sus jefes, la empresa les ha recompensado con un día de descanso adicional al colaborador que cuente con mayor productividad, participaban activamente de capacitaciones dictadas por personal externo y porque consideraban importantes las posibilidades de ascenso en la compañía. Por otra parte, estos resultados también se contraponen con los obtenidos por Giraldo & Giraldo (2020) quienes llevaron a cabo una investigación en donde entraron un nivel de SE alto ya que los colaboradores mostraban completamente conformes con el contrato indefinido que les ofrecía la empresa luego de pasar el periodo de prueba ya que les daba sensación de estabilidad laboral, además de la flexibilidad en sus jornadas laborales para, coordinadamente, escoger su horarios de apertura o cierre de la empresa. Asimismo, estos resultados confirman las teorías de Salvador et al. (2021) y de Gil et al. (2019), ya que estos autores coinciden en que un modelo de SE que se adapte a los requerimientos de las compañías permitirá medir la productividad de las diversas microempresas. En coherencia con los resultados, se argumenta que, en la actualidad, los empleados valoran más cosas como horarios de trabajo flexibles, tiempo libre pagado y otras ofertas que les permitan tener una mejor calidad de vida, por lo que estas muestras de salario emocional son totalmente relevantes para ellos.

El nivel de RL alcanzado por los colaboradores se ubicó en un nivel medio, de modo que, el análisis descriptivo de sus dimensiones demuestra que, esto se da a consecuencia de un porcentaje de colaboradores que están “Totalmente en desacuerdo” respecto a los comportamientos contraproducentes que se pueden presentar en el trabajo como excesiva negatividad laboral, el equipo de trabajo y la propia empresa. Por una parte, estos resultados coinciden con los obtenidos por Rodríguez (2021), quien ejecutó una investigación cuyo objetivo era fijar la correlación entre RL y SE de los colaboradores en donde el Rendimiento Laboral obtuvo un nivel medio ya que este autor encontró que aún existía un desequilibrio en cuanto a las exigencias laborales de acuerdo con las responsabilidades propias de su cargo,

además de que la compañía no se mostraba interesada para propiciar un entorno favorable para su capital humano. Por otra parte, estos resultados se contraponen con los obtenidos por Meléndez (2021), quien ejecutó una investigación en una organización limeña ambiental de tipo no lucrativa en donde encontró que el rendimiento laboral de sus colaboradores era alto ya que asumían sus funciones y las ejecutaba en su totalidad, de manera eficiente y gestionando adecuadamente sus tiempos. Al mismo tiempo, estos resultados también concuerdan con los obtenidos por Pablo (2019), quien en su investigación encontró que el RL era de nivel regular en la Correlación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria, con un 45.0%, reflejando que, la empresa empleaba estrategias de manera periódica para mejorar el rendimiento de los trabajadores y, por lo tanto, aumentar la rentabilidad del negocio. En coherencia con los resultados, es importante entender que, hay una serie de factores que hacen de los colaboradores, empleados con mayor RL, y entre ellos destacan al trato más humano y cooperativo, la flexibilidad de los horarios, la cooperación frente a la competencia, el reparto de beneficios, el buen ambiente laboral, la conciliación familiar y hacer partícipes a los colaboradores de las decisiones organizacionales. Aquí fue importante la teoría de Koopmans et al. (2013) pues mostraba escala acorde a las necesidades de lo que se buscaba, brindando una metodología muy compleja y va a través de varias etapas de pruebas sistemáticas tanto en términos de fuerza teórica como psicométrica

Se determinó que, existe correlación significativa moderada entre el SE y el RL de los trabajadores, la cual quedó establecida con un Rho Spearman 0,323**. Por una parte, estos resultados coinciden con los obtenidos por Panaspaco (2022), quien realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la influencia de las mismas variables de estudio, el SE y el RL de los funcionarios públicos, en donde concluyó que, se encontraban correlacionadas de manera altamente significativa y positiva con un $r_s=0.812^{**}$. Por otra parte, estos resultados también concuerdan con los obtenidos por Terán (2019), quien efectuó una investigación cuyo fin fue establecer la correlación entre el SE y el RL en una compañía arequipeña financiera en el Distrito de Paucarpata en la cual evidenció que, cada una de las dimensiones de la variable SE correlacionaban con la variable RL y que, además, ambas variables se encontraban correlacionadas de manera significativa y positiva con un $r_s=0.697^{**}$. Estos resultados también concuerdan con los obtenidos por Rodríguez (2018), quien efectuó una investigación cuya finalidad fue resaltar la correlación entre el SE y RL en un supermercado de la capital Peruana, en la cual evidenció que, cada una de las dimensiones del SE correlacionaban con la variable RL, y que, además, ambas variables se encontraban correlacionadas de manera

significativa y positiva con un $r_s=0.596^{**}$. En coherencia con los resultados, se argumenta que, el RL de los colaboradores depende de diversos factores organizacionales, no únicamente de las cantidades monetarias de dinero que una empresa puede ofrecer a sus trabajadores, sino de otros factores que también son relevantes, entre los cuales destaca el SE ya que este brinda bienestar psicológico a los empleados puesto que estos ven como la empresa se preocupa por sus necesidades personales y por su vida, les brinda oportunidades de mejora y auto desarrollo. Aquí es importante mencionar que, existen momentos en que las compañías no pueden incrementar la masa salarial de sus colaboradores, sin embargo, ello no significa que los empleados no puedan ser compensados por su arduo trabajo puesto que, la felicidad de ellos no depende de algo más que hacerles entrega de dinero. En ese sentido, es importante entender que, no solamente los factores internos son aquellos que merman la vida laboral de los trabajadores, sino que, también existen factores externos a dichos centros laborales que, logrando dicho propósito, tales como, los familiares, las amistades, las redes de contactos, ocio y el tiempo (Margarita et al., 2020).

Conclusiones

En cuanto al nivel de SE de los colaboradores, se ubicó en un nivel promedio, respecto al desarrollo profesional debido a la existencia de brechas en cuanto a oportunidades de promoción por desempeño, así como la poca flexibilidad laboral correspondiente a los horarios en situaciones personales. A pesar de que el salario actual es mayor al promedio de la industria, los colaboradores consideraron importante que sus ideas u opiniones sean tomadas en cuenta por sus superiores.

Por otro lado, se conoció que el nivel de RL de los colaboradores no fue óptimo, manifestándose en comportamientos contraproducentes tales como quejas y comentarios negativos no favorables para la organización, mientras que el Rendimiento en la Tarea y en el Contexto alcanzaron un nivel medio por lo que se puede afirmar que los colaboradores consideran desafiante el trabajo que realizan mostrando disposición por mantenerse capacitados.

En cuanto al grado de correlación de las dimensiones de las variables se concluye que las dimensiones Ambiente Laboral, Desarrollo Profesional y Flexibilidad Laboral se correlacionaban de manera positiva débil con el Rendimiento en la Tarea y en el Contexto, mientras que esas mismas no se correlacionaron con los Comportamientos Contraproducentes.

En el estudio se determinó que existe una correlación positiva débil entre el SE y el RL de la empresa caso de estudio, concluyéndose que los colaboradores no solo consideran importante el salario económico sino también el emocional convirtiéndose en un factor decisivo para su permanencia en la organización y que cada vez va tomando más relevancia al momento elegir un puesto de trabajo.

Recomendaciones

Reconocer a los colaboradores con un desempeño sobresaliente con el fin de incrementar las posibilidades de ascenso a futuro. Además, A los líderes de equipo, considerar la flexibilidad de horarios y la opción de trabajo híbrido para aquellos colaboradores que lo requieran en casos especiales y así brindarles facilidades para cumplir con sus funciones.

Gestionar convenios con centros de estudio que brinden beneficios para incentivar a los colaboradores de continuar con su desarrollo profesional. y así, incrementar el nivel de SE de la empresa.

Elaborar capacitaciones que permitan a los colaboradores adquirir nuevos conocimientos sobre temas actuales y relevantes con el fin de aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo.

A los investigadores en SE y/o RL, emplear los instrumentos utilizados en esta investigación pues han sido diseñados, adaptados, tabulados y validados, de modo que brindan un sustento para la recolección de datos fidedignos en investigaciones futuras.

Referencias

- Agreda, D., & Manosalva, J. (2020). *Estrategias de salario emocional para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en edpyme alternativa S.A., Agencia Jayanca*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65340>
- Alva, J., & Domínguez, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *6*(1), 50-62. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127589>
- Andrade, S. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, *1*(9), 11-31. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/index.php/ehquidad/article/view/2276>
- Castillo, K. (2021). *Salario emocional y motivación laboral en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5462>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees: Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, *12*(15), 1-53. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, *12*(20), 72-89. Obtenido de <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Forero, D. (2022). *Importancia del salario emocional*. Obtenido de Diario La República: <https://www.larepublica.co/analisis/diego-forero-2755321/importancia-del-salario-emocional-2874636>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa*, *16*(1), 31-45. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>

- Gil, V., Betancur, A., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C., & Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. Obtenido de <https://indjst.org/articles/development-of-an-emotional-salary-model-a-case-of-application>
- Giraldo, M., & Giraldo, J. (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo*, 1(36), 55-87. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss36/3/>
- Gómez, R. (27 de junio de 2017). *Salario Emocional en la farmacia: la sensibilidad en el sueldo*. Obtenido de Gómez Córdoba: Abogados de farmacia: <https://gomezcordoba.com/salario-emocional-farmacia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México: McGraw Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management.*, 62(1), 6-28. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401311285273>
- Margarita, S., Aranda, C., González, R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 4(8), 15-24. Obtenido de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Matloob, S., Shah, S., & Shah, M. (2021). Employee Motivation in Light of Financial, Non-Financial Rewards and Employee Commitment among Pharmaceutical SMEs of Indonesia. *The Economics and Finance Letters*, 8(1), 82-91. Obtenido de <https://archive.conscientiabeam.com/index.php/29/article/view/1667>
- Meléndez, A. (2021). *El salario emocional como impulsor del desempeño laboral en una entidad privada sin fines de lucro en el año 2020*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16582>
- Misagel, D. (2021). *Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11626>

- Rodríguez, N. (2020). The emotional salary and its relationship with the effectiveness levels. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000100141
- Rubio, S., Aranda, C., González, R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. Obtenido de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos: Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 11(21), 41-52. Obtenido de <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.03>
- Terán, J. (2019). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral en una empresa financiera ubicada en el distrito de Paucarpata en el departamento y provincia de Arequipa para el año 2018*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo. Obtenido de <https://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15938>
- Torres, D. (2020). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6(2), 4-9. Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/181>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis	Variables	
¿Existe correlación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022?	Determinar la correlación existente entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022.	<p>H_1: Sí existe correlación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores.</p> <p>H_0: No existe correlación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores.</p>	Variable 1: Salario Emocional	
			Dimensiones	Indicadores
			a. Ambiente laboral b. Desarrollo profesional c. Flexibilidad laboral	1-2-3-4-5-6 7-8-9-10-11-12 13-14-15-16-17-18
	Objetivos específicos		Variable 2: Rendimiento Laboral	
			Dimensiones	Indicadores

	<p>a. Conocer el nivel de Salario Emocional de los colaboradores de la empresa.</p> <p>b. Conocer el nivel de Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa.</p> <p>c. Establecer la correlación existente entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de la empresa.</p>		<p>a. Rendimiento en la tarea</p> <p>b. Comportamientos contraproducentes</p> <p>c. Rendimiento en el contexto</p>	<p>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12</p> <p>13-14-15-16</p>
Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
<p>Tipo: correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel: básica</p> <p>Corte: transversal</p> <p>Diseño: no experimental</p>	<p>Población: Ochenta y cuatro (84) colaboradores.</p> <p>Muestra: Ochenta y cuatro (84) colaboradores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Se utilizará el software estadístico SPSS versión 27.0</p>	<p>Técnica: Encuesta</p>	<p>Instrumento: Cuestionario de Salario Emocional de Salvador et al. (2021)</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Rendimiento Laboral de Koopmans et al. (2013) adaptado por Gabini & Salessi (2016)</p>

Anexo 1. Carta de aceptación para realizar caso de estudio

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional “**

Chiclayo 18 de julio de 2022.

Doctora
BEATRIZ ORTEGA PAUCA
Directora de posgrado USAT
Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, asimismo en atención al documento presentado por la Bachiller. **MARITHA CARLOTA FOX AGUILAR**, estudiante de posgrado de su casa de estudios, le informamos que la solicitud ha sido **ACEPTADA**. Por tanto, se le brindará las facilidades a la referida para que pueda aplicar y/o recoger los datos necesarios al personal que labora en nuestra institución sede Chiclayo, con la finalidad de que pueda desarrollar con éxito el proyecto de investigación titulado **SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE VENTAS Y DISTRIBUCIÓN DEL RUBRO FARMACÉUTICO, CHICLAYO, 2022**

Sin otro particular.

Atentamente,



PHRYMA

Alonso Corrales Valencia
GERENTE DE VENTAS Y DISTRIBUCION

ALONSO CORRALES VALENCIA
Gerente
Distribuidora Droguería Phryma SAC

Anexo 2. Resultados de Juicio de Expertos

EXPERTO 01: Mg. AGUI MALAGA MAX GUILLERMO

**CARTA DE INVITACIÓN A EXPERTOS - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Mg. AGUI MALAGA MAX GUILLERMO

Magíster en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú

Presente.

Me dirijo a usted en calidad de Maestrante de la Maestría en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Actualmente, me encuentro en la fase previa a la recolección de datos de mi investigación.

En ese sentido, el objetivo de la presente comunicación es solicitar su valiosa colaboración en la validación de los instrumentos que utilizaré para la recolección de datos del informe de tesis titulado **“SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE VENTAS Y DISTRIBUCIÓN DEL RUBRO FARMACÉUTICO, 2022”**.

Agradezco anticipadamente las observaciones y sugerencias brindadas, ya que me permitirán mejorar la versión final del instrumento de recolección de datos. Para ello, adjunto la matriz de consistencia, diseño del instrumento y la hoja de registro e instrumento del juez.

Esperando contar pronto con su respuesta, teniendo como medio de contacto el siguiente mail: foxaguilarmaritha@gmail.com

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Maritha", is written over a horizontal dashed line.

MARITHA CARLOTA FOX AGUILAR
Maestrante

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis	Variables	
¿Existe asociación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022?	Determinar la asociación existente entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022.	<p>H₁: Sí existe asociación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico.</p> <p>H₀: No existe asociación entre el Salario Emocional y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022.</p>	Variable 1: Salario Emocional	
			Dimensiones	Indicadores
			a. Ambiente laboral	1-2-3-4-5-6
			b. Desarrollo profesional	7-8-9-10-11-12
			c. Flexibilidad laboral	13-14-15-16-17-18
				Variable 2: Rendimiento Laboral
	Objetivos específicos	Dimensiones	Indicadores	
	a. Conocer el nivel de Salario Emocional de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022.	a. Rendimiento en la tarea	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12 13-14-15-16	

	<p>b. Conocer el nivel de Rendimiento Laboral de los colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022</p> <p>c. Estimar la asociación existente entre las dimensiones del Salario Emocional y las dimensiones del Rendimiento Laboral de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico, 2022.</p>		<p>b. Comportamientos contraproducentes</p> <p>c. Rendimiento en el contexto</p>	
Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
<p>Tipo: correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel: básica</p> <p>Corte: transversal</p> <p>Diseño: no experimental</p>	<p>Población: Ochenta y cinco (85) colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico</p> <p>Muestra: Ochenta y cinco (85) colaboradores de una empresa de ventas y distribución del rubro farmacéutico</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Se utilizará el software estadístico SPSS versión 27.0</p>	<p>Técnica: Encuesta</p>	<p>Instrumento: Cuestionario de Salario Emocional de Salvador et al. (2021)</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Rendimiento Laboral de Koopmans et al. (2013) adaptado por Gabini & Salessi (2016)</p>

2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL DE SALVADOR ET AL. (2021):

Instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19 de Salvador et al. (2021) en versión original en castellano, el cual consta de 18 ítems y cuenta con 3 dimensiones: Ambiente Laboral (1, 2, 3, 4, 5, 6), Desarrollo profesional (7, 8, 9, 10, 11, 12) y Flexibilidad laboral (13, 14, 15, 16, 17, 18).

ESCALA LIKERT:

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

ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL INDIVIDUAL DE KOOPMANS ET AL. (2013):

Escala de Rendimiento Laboral Individual (IWPQ por sus siglas en inglés de Individual Work Performance Questionnaire) de Koopmans et al. (2013) en versión al castellano por Gabini & Salessi (2016), el cual consta de 16 ítems y cuenta con 3 dimensiones: Rendimiento en la tarea (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), Comportamientos contraproducentes (8, 9, 10, 11, 12) y Rendimiento en el contexto (13, 14, 15, 16).

ESCALA LIKERT:

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



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LA VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

Nº	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	¿Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal?	✓			
2	¿La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal?	✓			
3	¿Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	✓			
4	¿Cuándo alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan?	✓			
5	¿Te sientes alegre de ser parte de esta empresa?	✓			
6	¿Cuándo despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros?	✓			
7	¿Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal?	✓			

8	¿Existen posibilidades de ascenso por méritos?	✓			
9	¿Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores?	✓			
10	¿Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial?	✓			
11	¿Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa?	✓			
12	¿Si presentaras la renuncia crees que te pedirían que te quedes?	✓			
13	¿Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal?	✓			
14	¿Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal?	✓			
15	¿Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo?	✓			
16	¿Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo?	✓			
17	¿Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo?	✓			
18	¿Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar?	✓			

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicabilidad en el caso de estudio.



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- d) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- e) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- f) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL

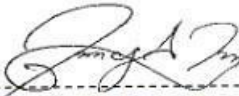
Nº	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	✓			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas	✓			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓			
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	✓			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓			
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓			

9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓			
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓			
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓			
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓			
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	✓			
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓			
15	Participé activamente de las reuniones laborales	✓			
16	Mi planificación laboral fue óptima	✓			

- III. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

- IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es válido para su aplicabilidad en el caso de estudio.



Mg. AGUI MALAGA MAX GUILLERMO

Magíster en Administración Estratégica de Empresas

Pontificia Universidad Católica del Perú