



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Salario emocional en la motivación laboral del personal
asistencial de un hospital nivel III en Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Sandoval Campos, Jose Maximo (orcid.org/0000-0002-3650-1347)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

gracias en primer lugar a dios,
mis padres, mi esposa y mis
hijos por ser mi fortaleza y razón
de superarme

Agradecimiento

A todos aquellos que me tuvieron paciencia, y me supieron dar ánimo para continuar, sobre todo en los momentos más difíciles.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos.	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSION	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de frecuencia de la población según el área de servicio</i>	16
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencia de la población según la edad</i>	18
Tabla 3 <i>Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19</i>	21
Tabla 4 <i>Nivel de salario emocional, según sus dimensiones</i>	23
Tabla 5 <i>Nivel de motivación laboral, según sus dimensiones</i>	24
Tabla 6 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo del salario emocional en la motivación laboral</i>	25
Tabla 7 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo del ambiente en la motivación laboral</i>	26
Tabla 8 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo del desarrollo profesional en la motivación laboral</i>	27
Tabla 9 <i>Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la flexibilidad en la motivación laboral</i>	28

Índice de figuras

Figura 1 <i>Esquema de diseño correlacional causal</i>	14
Figura 2 <i>Operacionalización de la variable independiente</i>	15
Figura 3 <i>Operacionalización de la variable dependiente</i>	16
Figura 4 <i>Ficha técnica salario emocional</i>	19
Figura 5 <i>Ficha técnica motivación laboral</i>	20
Figura 6 <i>Fórmula para el cálculo de la muestra</i>	1

Resumen

la presente investigación tuvo como finalidad determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, corresponde a un estudio básico de diseño no experimental y correlacional causal. La población estuvo constituida por 94 trabajadores asistenciales de un hospital nivel III en Lima. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario del salario emocional y la escala de motivación. En relación a los resultados descriptivos se encontró que un 70% de los trabajadores asistenciales de este hospital perciben un nivel medio de salario emocional y solo un 6.4, perciben que es bajo. Respecto a la variable motivación laboral el 62.8% presenta un índice de motivación alto y un 37.2, parcial alto y se concluye finalmente que el salario emocional influye en un 71.7% en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima.

Palabras clave: Salario emocional, motivación laboral, desarrollo profesional, flexibilidad, ambiente.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of emotional salary on the work motivation of the care staff of a level III hospital in Lima. It was developed under a quantitative approach, it corresponds to a basic study of non-experimental design and causal correlation. The population consisted of 94 healthcare workers from a level III hospital in Lima. The instruments used were the emotional salary questionnaire and the motivation scale. In relation to the descriptive results, it was found that 70% of the care workers of this hospital receive a medium level of emotional salary and only 6.4 perceive that it is low. Regarding the work motivation variable, 62.8% present a high motivation index and 37.2, partial high and it is finally concluded that the emotional salary influences 71.7% in the work motivation of the care staff of a level III hospital in Lima.

Keywords: Emotional salary, work motivation, professional development, flexibility, environment.

I.- INTRODUCCIÓN

En una sociedad consumista cada día más en competencia, en donde sus resultados se miden de acuerdo a su producción y a la calidad, hace que las empresas y los servicios que se brindan, estén en constante crecimiento y renovándose y nos obliga a ser cada vez más competitivos, para no quedar rezagados sea cual fuera nuestra actividad o profesión en que cumplamos. y es en este sistema donde el empleado viene a cumplir un rol importantísimo a tenerse en cuenta para que una institución o empresa pueda salir adelante y cumplir sus metas (Rubio & Baz, 2015).

Como parte del sistema, el personal de salud desempeña una labor muy importante dentro de la sociedad brindando atención a la población y lo hace en condiciones que a veces no son las óptimas para su desempeño, y con pocos incentivos que los motiven, expuestos en no pocos casos al contagio de enfermedades, que al final crean desmotivación y niveles de estrés en el personal (Ansoleaga, 2015).

una adecuada remuneración no deja de ser un atractivo para un empleado, pero actualmente no es lo único que lo atrae, es por eso que las empresas ofrecen además otro tipo de compensaciones denominadas salario emocional que consisten en todos aquellos incentivos no económicos que va a percibir el empleado como una forma de reconocimiento a su aporte laboral ya sean estos en forma de horarios flexibles, planes de capacitación, teletrabajo o como beneficios sociales (Gay , 2006).

En este contexto a nivel internacional se vienen implementado medidas dirigidas, a tener incentivos de tipo salario emocional con la finalidad de contar con un personal más motivado, valorado y competente, el que además se mantenga en la institución, sin embargo, las investigaciones realizadas hasta la actualidad en el sector salud son todavía escasos, debido a esto se hace necesario ahondar más en estas investigaciones. Un estudio realizado por Andrade De Noguera (2018) en Venezuela, permitió detectar una baja motivación laboral debido a un salario emocional también bajo y esto relacionado con la crisis económica que atraviesa este país. Arce y Benavides (2020) en un estudio en la ciudad de

Guayaquil demostraron que las compensaciones, no económicas, tenían una correlación positiva con respecto al compromiso organizacional encontrando en su trabajo que a mayor salario emocional el compromiso con la organización también era mayor.

García y Gil-Lacruz (2016) investigando el estrés en los trabajadores profesionales que desempeñan su trabajo en instituciones de salud españolas da cuenta de que el grupo de los profesionales, que más la padecen, los médicos y enfermeras constituyen el 44.1% y es la prevención, la medida más adecuada a tomarse en cuenta, recomendando para esto horarios flexibles que puedan conciliar el cumplimiento en el trabajo, así como también con la familia.

López et al. (2018) compararon el beneficio percibido con el sacrificio realizado y al resultado, que es, el valor percibido, lo compara con la satisfacción laboral y obtiene Como resultados una fuerte influencia de las compensaciones y la participación en la motivación.

Por su parte Cervantes (2005) quien fuera director de IBM publica un artículo titulado “la empresa flexible” donde explica sobre las medidas de flexibilidad respecto al horario que se tomaron en dicha empresa para que sus profesionales puedan hacer compatible sus obligaciones con la empresa, así como con su vida privada y familiar, señala además valorar al empleado por su rendimiento y no por las horas que este lleva en la oficina.

El sector salud en nuestro país no escapa a estas realidades las salas de internamiento muchas veces no pueden darse abasto para atender a los pacientes, las emergencias colapsan llegando atender a pacientes en los pasadizos, áreas de servicios como laboratorio que no pueden realizar sus exámenes por falta de insumos, falta de material de trabajo como mascarillas guantes EPPS, personal de salud con distintos regímenes de contrato, escalas salariales de bajos ingresos económicos y pocos elementos de salario emocional, que llevan a una baja motivación para cumplir con sus funciones asistenciales.

La motivación laboral es una combinación de distintos procesos que se dan en el interior de un individuo que son de tipo intelectual fisiológicos y psicológicos

y ante una situación estos van a decidir con que fuerza o vigor va dirigida esta energía (Solana, 1993).

Si bien tenemos claro el concepto, aún se deben hacer más estudios para determinar cómo y en que intensidad es que ejercen su influencia las distintas dimensiones del salario emocional en esta variable.

Por esta razón se atendió esta problemática haciendo un estudio de cómo influye el salario emocional en la motivación laboral del personal de salud de un hospital de nivel III de Lima.

En este contexto se planteó como problema principal: ¿Cuál es la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima?, tomando en cuenta las dimensiones que componen a la variable salario emocional planteamos tres problemas específicos: ¿Cuál es la influencia del ambiente, el desarrollo profesional y la flexibilidad en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III en Lima?

Esta investigación tiene justificación teórica debido a que contribuye, con respecto al conocimiento de la influencia del salario emocional sobre la motivación de los trabajadores que brindan servicios en las instituciones de salud, sector donde son escasa las investigaciones de este tipo y a partir de ello se harán nuevos estudios.

La justificación práctica es que sus resultados permiten conocer cuál es el estado actual de la influencia de esta variable en el personal de esta institución y a partir de los mismos se va a poder tomar medidas basadas en remuneraciones o compensaciones no económicas que beneficien a la motivación y la salud del trabajador traduciéndose en un mejor desempeño y eficiencia. También beneficia a la institución ya que es probada que la incorporación de estas medidas disminuye el absentismo y la rotación del personal.

Por último, tiene justificación metodológica pues para su desarrollo se usaron instrumentos como el salario emocional validado para el sector de salud en nuestro país, instrumentos que son de alta confiabilidad y éstos pueden ser usados en futuras investigaciones para que ayuden a solucionar esta problemática.

De acuerdo a lo antes mencionado el objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral de igual modo los objetivos específicos fueron determinar independientemente la influencia del ambiente, el desarrollo profesional y la flexibilidad en la motivación laboral en la población de este estudio (ver anexo1). A fin de dar respuesta, al planteamiento del problema, de esta investigación es que se planteó como hipótesis general que el salario emocional influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial. Siendo las hipótesis específicas: que el ambiente, el desarrollo profesional y la flexibilidad influyen de forma significativa en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital (ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A continuación, se da a conocer investigaciones realizadas previamente en las que se utilizaron estas variables que son el motivo que nos lleva a hacer este estudio, de igual modo se debe mencionar que son diversos los trabajos realizados hasta ahora tanto dentro como fuera del país en cuanto a la relación de estas dos variables, tanto en las instituciones públicas como privadas, pero son muy pocas las que se refieren a la influencia de una variable sobre la otra, así como también son escasas las publicaciones que se tienen en cuanto a la influencia que existe del salario emocional en la motivación laboral de las instituciones del sector salud.

Valderrama (2022) en un estudio que investiga la relación del SE sobre la satisfacción laboral realizada en una población de efectivos que laboran en la policía nacional peruana, en la provincia de Tarapoto, sobre una población de 130 efectivos policiales utilizando los instrumentos para el estudio correspondientes halla una significativa relación lo que le lleva a indicar que habría un mejoramiento de la satisfacción laboral, si es que se llevaran a cabo mejoras en los incentivos no monetarios.

Asimismo, Rodríguez (2021) en un estudio de investigación se propuso determinar cómo el salario emocional influye con relación al rendimiento de los trabajadores que laboraban en el rubro de transporte de mercancías peligrosas, esto durante el período de pandemia, obteniendo una correlación positiva y de grado considerable en los 50 trabajadores, esto llevado a cabo en la ciudad de Trujillo lo que lo lleva a la conclusión de que frente a un incremento de estímulos no monetarios, están en relación directa con los esfuerzos orientados a lograr los objetivos de la empresa, esto motiva a que el trabajador se muestre dispuesto no solo al cumplimiento de sus tareas sino también con aquellas actividades extras que tienen que ver con un impulso de la empresa.

Rodríguez (2020) con el propósito investigar la relación del salario emocional frente a la efectividad, en la municipalidad de Piura, es que realiza una investigación de enfoque cualitativo y encuentra que, si bien existe una relación entre estas dos variables, esta es baja lo que no permite concluir de forma contundente que el SE

ejerza una influencia muy importante en la efectividad, sin embargo, si influye y de manera muy significativa con una mayor eficiencia en el trabajo.

Guevara (2018) hizo una investigación de tipo cuantitativo no experimental para conocer cuál era la relación que existía entre los incentivos del salario emocional en la efectividad en un hospital en Sullana, en una población de 81 trabajadores de esta institución y de los resultados obtenidos se evidenció que los trabajadores percibían la no existencia de compensaciones ligadas al salario emocional y debido a ello es que los trabajadores se desempeñaban sin motivaciones ,no salariales, que puedan ser un estímulo para incrementar su productividad y poder trabajar motivados y propone implementar estrategias que incrementen la efectividad en los trabajadores basadas en estos incentivos no económicos.

Por otra parte, Minchán (2017) en un trabajo realizado en Lima, cuyo propósito era investigar si había relación en cuanto a retribuciones no económicas y la retención del talento, en empleados del ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables evidenció en su estudio, en base a sus resultados obtenidos, que efectivamente había relación dada por el salario emocional y con la variable en estudio retención del talento la cual era de intensidad moderada.

A nivel internacional, Mejía (2022) plantea como investigación la relación que había del salario emocional y el estrés, con una población de enfermeros en un hospital público en la ciudad de Quito, en donde encuentra una relación positiva aunque muy baja de estas dos variables por lo cual recomienda realizar mejoras en los indicadores del salario emocional.

Asimismo Ortiz (2021) desarrolló una investigación cuyo propósito fue el establecer una mejora del clima organizacional aplicando estrategias relacionadas a incentivos de salario emocional en una empresa PYDACO en Ecuador en una población de 37 personas dicha investigación, utilizó como instrumentos cuestionarios y entrevistas obteniendo una correlación positiva media de 0.676 e interpreta que cuanto mayor es el ambiente laboral más se involucran los trabajadores si se implementa el salario emocional en esta empresa y recomienda implementar remuneraciones no monetarias a los trabajadores de esta empresa.

De igual manera Arce y Benavides (2020) investigaron el salario emocional y su incidencia en el compromiso organizacional realizando una investigación de enfoque cuantitativo en Guayaquil, haciendo uso del instrumento de padilla (2016) concluye de acuerdo a sus resultados obtenidos que existe una incidencia del salario emocional en el compromiso organizacional en esta institución de educación superior en otras palabras se cumple que a mayor incentivos no monetarios mayor será mayor el compromiso con la institución y esto a la vez genera un mayor sentido de pertenencia e identificación con la institución.

Muñoz y Robles (2019) publican un artículo que da a conocer un estudio descriptivo-explicativo y correlacional en 163 trabajadores asistenciales, en el que investigan la relación del salario emocional con el desempeño, esto en las enfermeras de un hospital ubicado en de Babahoyo, en Ecuador nos señala que el salario emocional induce al personal al cumplimiento de las tareas por lo cual señala que es necesario darle importancia ya que estos incentivos son un factor que influye en el desempeño laboral.

Hernández y Osorio (2016) en un trabajo cuantitativo a base de encuestas en una población que denomina “la generación del milenio” es decir los nacidos entre los años 1980 y 2000 quienes se encuentran en la edad económicamente activa, pretende investigar si las opciones de salario emocional proporcionadas a este grupo poblacional, han dado resultados en la motivación de los trabajadores de distintas empresas en Colombia, lo que se refleja en la baja rotación del personal. Del desarrollo de la investigación se obtiene un 16% más de permanencia, de más de dos años, en trabajadores de empresas que aplican salario emocional que trabajadores de empresas que no lo aplican.

Por otro lado, Padilla (2016) en un estudio de tipo experimental en una institución pública en Quito, el que se introdujo incentivos de tipo salario emocional y comprobó el incremento de la motivación laboral de 52% en que se encontraba a un 86% lo que comprueba la efectividad de este tipo de incentivos.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan a las variables estudiadas.

Salario Emocional está basado en la teoría de la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow, según la cual las necesidades del individuo se encuentran en orden jerárquico, estando en la parte más inferior de esta, las necesidades fisiológicas y las que tienen que ver con la seguridad estas se relacionan con la satisfacción extrínseca, como el sueldo la estabilidad y condiciones del trabajo, mientras que las que se encuentran la parte más superior de esta pirámide la autoestima y la autorrealización se encuentran en relación a la satisfacción de las necesidades intrínsecas, como el reconocimiento, el prestigio y el estatus, y se encuentran muy ligadas a las recompensas extra monetarias.(Maslow, citado en Chiavenato, 2009).

En cuanto a sus definiciones Paredes (2006) define como intangibles a las compensaciones no monetarias, que son un complemento al salario económico y están destinadas a satisfacer a los colaboradores volviendo atractiva a una empresa. De igual modo Gay (2006) define el salario emocional como un término que abarca toda forma de compensación no monetaria ya sea esta como retribución o contraprestación que el empleado recibe por su aporte en el trabajo, señalando que se denomina salario por la relación que tiene con lo recíproco, la equidad, la contraprestación y la frecuencia con que se da, a la vez es denominado emocional por la satisfacción que produce en el empleado.

A su vez es definido por Temple (citado en Gómez, 2011) como aquellos objetivos o incentivos no económicos que permiten al trabajador laborar contento y que además son la clave de un trabajo a gusto de los empleados y se motivan, con un alto grado de compromiso para realizarlo, dentro de los lineamientos de su trabajo. Por su parte González y De Avise, (2017) definen el concepto de salario emocional indicando que son aquellas compensaciones no remunerativas que percibe el trabajador y que tiene como objetivo el de dar satisfacción a las necesidades del trabajador así como también a las de su familia, dándole mucha importancia a esto último ya que es lo que genera una mejor calidad de vida y productividad satisfaciendo las expectativas que tiene todo trabajador.

Rubio et al. (2020) abarcan en su definición a los factores intrínsecos y extrínsecos que son los que influyen en el trabajador y que van a desarrollarle emociones positivas contribuyendo a la vez a promover entornos adecuados en el

ambiente de trabajo. Asimismo Salvador-Moreno et al. (2021) definen como a los satisfactores que van a mejorar el bienestar emocional del empleado y que a la vez permiten el desarrollo de este y su familia. Señalan además que debe de ser elaborado tomando en cuenta la resolución de la insatisfacción de los empleados a partir de flexibilidades en el trabajo.

Quintero et al. (2021) definen como compensaciones no económicas además mencionan que son complementarias a la remuneración y que contienen aspectos que tienen que ver con flexibilidad en el trabajo, programas de capacitación, y sobre todo medidas que tengan que ver con participación del trabajador en toma de decisiones y acercamiento del trabajador con su familia.

Desde el punto de vista jurídico Egüaras (2022) indica que son aquellas compensaciones expresadas al trabajador, pero que no se encuentran formalizadas dentro de un contrato o forma parte de algún convenio colectivo.

En este estudio se ha tomado como autor base a Maslow (1943) ya que se considera que señala de manera más precisa los fundamentos y según Chiavenato (2009) las remuneraciones y compensaciones de tipo extra monetario están en relación a las necesidades de autoestima y auto realización descritas por este autor.

Modelos teóricos

Respecto a los modelos teóricos del salario emocional, en realidad no son muchos sin embargo destacan el modelo del salario emocional para la fidelización de los colaboradores de Gil y Betancur quienes realizan un estudio por el cual buscan el diseño de políticas de salario emocional en las empresas en Colombia, las que deben de tener muy en cuenta al factor humano con el que se pueda lograr la cohesión de un grupo sólido para poder lograr objetivos en común, fortaleciendo la relación con los colaboradores (Gil et al., 2019), para ello se basa en varias teorías como la compensación, la motivación, la flexibilidad y la satisfacción laboral, etc. Y de acuerdo a ellas es que formula las dimensiones y las denomina:

D1. factor estratégico, cualidades de los colaboradores que le permitan ser ubicados de forma estratégica.

D2. Motivacional. Estímulos que inducen a un mejor desempeño de los empleados

D3. Humano. Aspectos que tienen que ver con el trato que se le da al empleado

D4. factor de creación de valor que son factores que llevan al empoderamiento y fidelización del trabajador con la empresa.

Otro modelo teórico es el de la Teoría de las 4C's de Gay Puyal que investigando como se puede compensar a un trabajador con algo más que lo puramente económico y cómo conciliar el bienestar laboral con el, familiar lo que a la vez haga una empresa más competitiva, encuentra en el salario emocional, una solución. Se basa en el fundamento teórico de Maslow, que como ya mencionamos se refieren a las necesidades humanas y define las 4 dimensiones que son:

D1. las Condiciones suficientes para trabajar a gusto, , Que esté ligado a la autorrealización y la autoestima ya que estos son factores desencadenantes para la motivación laboral, ejemplo de esto son las capacitaciones, y la participación del individuo en la toma de decisiones

D2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo, que se considera a todos aquellos factores que rodean en influyen en el ambiente de trabajo del individuo, tanto las condiciones físicas que faciliten el desarrollo para trabajar como también las relacionadas al clima laboral

D3. Compañerismo en las relaciones laborales y es decir la interrelación con los compañeros de trabajo.

D4. Conciliación del trabajo y familia que se refiere a la flexibilidad que define Gay (2006) como todas aquellas medidas orientadas a dar facilidades al trabajador para conciliar los objetivos en el trabajo con la vida familiar uno ejemplo de esto es el horario flexible.

Para el presente estudio se tomará como autor base a Gay Puyal quien actualiza el concepto de la variable y define las características que debe tener y es más aplicable a esta investigación.

La importancia de esta variable en el sector salud es que va a aportar a que su personal tenga una vida más saludable, productiva y significativa además de estar en equilibrio entre la vida laboral y familiar, va a incrementar los estándares de calidad y eficiencia, así como también disminuir el ausentismo y rotación.

En los siguientes párrafos se da a conocer las base teóricas de la variable dependiente

Motivación laboral. Es el impulso que tiene un ser humano para actuar de una manera determinada orientada a satisfacer sus necesidades esta es producida a consecuencia de la relación dada entre el individuo y las situaciones que se le presentan, lo cual genera una interacción entre ambos y de acuerdo a su estado de ánimo esta motivará o no al individuo. (Chiavenato, 2004)

Teoría De las necesidades adquiridas McClelland (1961) según la cual el comportamiento humano necesita satisfacer tres necesidades las que se dirigen a satisfacer la necesidad de poder, de afiliación y de alcanzar el logro.(Astorga & Silva, 2019) y van a actuar como motivadores en el desempeño que pongan los trabajadores en su actitud y actividad, estas no son innatos, sino que se van incorporando en el individuo a medida que va desarrollando experiencia así como de acuerdo a su personalidad.

Teoría de las expectativas De Vroom Según esta teoría las personas se están motivando para lograr sus metas a través de acciones y que la motivación se da a consecuencia de tres factores a) La valencia por la que el individuo busca ser distinguido individualmente por el logro de un resultado, b) la expectativa es la fuerza de voluntad que muestra como el esfuerzo promueve la elaboración de una tarea y c) la instrumentalidad que el estímulo que se genera en una persona cuando consigue algo.

Modelo De Porter Y Lawler Es un modelo mediante el cual propone evaluar la estructura de recompensa, así como definir cuidadosamente las responsabilidades Y las obligaciones además integra los factores de esfuerzo, desempeño, motivación y satisfacción (Alvarado et al., 2011).

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se tomó como autor base a McClelland (1961) quien da las bases teóricas de los factores que se relacionan con la motivación.

Modelos teóricos

Existen varios modelos entre ellos el llamado HSA-mot (1998) que se basa en que las personas tienen diversas necesidades y su comportamiento está dirigido a satisfacer a éstas, este modelo identifica 10 necesidades diferentes.

El modelo de Katzell y Thompson (1988) la que realmente se basa en teorías motivacionales ya que no tiene un fundamento teórico. El modelo de Robbins (1996) para quien las teorías de la motivación no son excluyentes entre sí, aunque está influenciado por la teoría de las expectativas y su modelo explica, que es a través de su trabajo que el individuo busca la satisfacción de sus necesidades.

Para el presente estudio se utilizó el instrumento diseñado por Steers & Braunstein (1976) que se basa en la teoría de Murray y luego desarrollada por McClelland. (1961) sus dimensiones son:

D1. El poder definido como aquella necesidad de liderar sobre otros y de controlar el medio ambiente.

D2. la necesidad de afiliación por la cual las personas tienden a tener necesidades de relacionarse entre sí y de cercanía y

D3. la necesidad de logro por la que las personas necesitan estar progresando continuamente.

La importancia de esta variable en el sector salud es que se puede implementar, dentro de las instituciones, con la finalidad de llevar a cabo una gestión óptima del equipo corporativo.

Se puede conocer a cada miembro de acuerdo a sus necesidades, conocer cuáles son sus mayores motivaciones y de acuerdo a eso delegarles funciones y responsabilidades en base a un estudio que se haga y que esté diseñado de acuerdo a esta teoría.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo básica dado que su finalidad es ampliar los conocimientos científicos, sin ponerlos a prueba con aspectos prácticos de la realidad, debido a ello también se le conoce como investigación pura. Se origina en un marco teórico y se mantiene dentro de él (Relat, 2010). La investigación pretende aportar más conocimientos sobre el salario emocional y la satisfacción laboral.

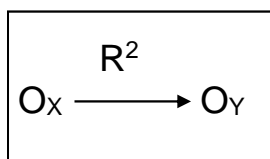
Nivel correlacional- causal porque se va a poder conocer la relación que existe entre éstas dos categorías. Esta investigación tuvo como fin describir las variables del salario emocional y la motivación laboral, así como también comprobar su interrelación, es decir cómo se está comportando una variable sobre la otra (Arias & Covinos, 2021).

Enfoque cuantitativo se hizo teniendo en consideración este enfoque debido a que se recogieron datos con los que se pudo probar nuestra hipótesis, dichos datos fueron medidos y analizados estadísticamente. (Hernández -Sampieri et al., 2014) .

Diseño no experimental porque las variables independientes no se van a modificar para que tengan un efecto sobre la variable dependiente, es decir que no serán sometidas a ningún estímulo o condición que las pueda alterar, teniendo en cuenta su medio natural para poder ser evaluadas (Arias & Covinos, 2021). Transversal o transeccional porque los datos de la investigación se recolectaron en un momento dado, Como si tomáramos una fotografía de algo que está pasando. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2020)

Figura 1

Esquema de diseño correlacional causal



Donde:

O_x : salario emocional

O_y : motivación laboral

→: influencia de X en Y

R^2 : correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Salario emocional

Tipo de variable. Salario Emocional es una variable de tipo cualitativa y ordinal ya que su característica se describe en términos de una cualidad específica y no está asociada a un valor numérico y es una variable ordinal porque a sus valores se les puede asignar un orden (Cortés & Iglesias, 2004).

Definición conceptual Retribuciones o compensaciones no monetarias que un trabajador va a percibir como un incentivo producto de su aporte laboral y se le va a denominar salario porque va a producirse como una contraprestación por un servicio dado y también porque es algo que se da en forma recíproca. Se le denomina emocional porque ya sea cualquiera de sus formas va a generar en quien lo recibe una satisfacción y motivación contribuyendo a generar un buen clima laboral. (Gay, 2006).

Definición operacional Para poder medir la variable salario emocional se hizo uso del instrumento que mide el salario emocional creado por Salvador-Moreno et al. (2021) en Ecuador, para su validación al ámbito nacional fue sometido a juicio de tres expertos cuyos documentos se presentan en los anexos. Con el presente instrumento se pretende medir la percepción del salario emocional en el personal asistencial de un Hospital de nivel III de lima.

Figura 2

Operacionalización de la variable independiente

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Ambiente laboral	Cultura			Amb. Laboral
	Clima	1,4,5,7,17,12	Escala ordinal politémica (1) nunca (2) casi nunca (3) algunas veces (4) frecuentemente (5) casi siempre (6) siempre	Bajo (6-25)
Desarrollo profesional	Preocupación del empleador			Medio (26-29)
	Capacitaciones	2,8,10,13,16,18		Alto (30-36)
	Retroalimentación			Desarrollo profes.
flexibilidad	Licencias			Bajo (6-19)
	flexibilidad	3,6,9,11,14,15		Medio (20-25)
			Alto (26-36)	
			Flexibilidad	
			Bajo (6-22)	
			Medio (23-27)	
			Alto (28-36)	

Origen: salvador-Moreno et ál. (2021)

Variable dependiente motivación laboral

Tipo de variable. Esta es una variable cualitativa también se le denomina categórica ya que su característica es expresada en palabras no con números y es ordinal ya que sus variaciones se puede agrupar en un orden jerárquico (Arias, 2012).

Definición conceptual. Estímulos que influyen en el comportamiento del individuo y que tienen su origen a partir de tres motivos o necesidades básicas el logro, el poder y la afiliación (McClelland, citado en Chiavenato, 2009)

Definición operacional. En el caso de la variable motivación laboral se tomó como instrumento la Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein 1976, la cual fue adaptada y validada por Calle, D., Gálvez E. el 2017

Figura 3

Operacionalización de la variable dependiente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Dimensión 1: Logro	Necesidad de sobresalir	1,4,7,10,13	Escala: ordinal Nivel: politómica	logro Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12	
Dimensión 2: Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	2,5,8,14,11		Escala Likert de cinco posiciones desde 1 = nunca, hasta 5 = siempre.	Poder Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12
Dimensión 3: Afilación	Necesidad de afección con personas cercanas	3,6,9,12,15		afiliación Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12	

Origen: García (2022)

3.3. Población, muestra, muestreo.

3.3.1. Población.

Para este estudio la población se conformó de 188 trabajadores de los servicios de, anatomía patológica, banco de sangre, laboratorio y radiología, que se encontraban prestando servicios en el Hospital de nivel III de Lima en el año 2023, dicha información se obtuvo gracias a la colaboración del área de recursos humanos del hospital.

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la población según el área de servicio

Servicio	Fr	%
Anatomía patológica	30	15
Banco de sangre	40	21.27
Laboratorio	60	31.9
Radiología	58	30.8
Total	188	100

Criterios de inclusión.

Se consideró a los servidores que tuvieron un mínimo de 1 año laborando en la institución y se desempeñen en el área asistencial.

Personal con condición laboral de nombrado.

Que estén de acuerdo y firmen el formulario de consentimiento informado dando su conformidad para su inclusión en este estudio.

Criterios de exclusión.

Personal con condición laboral de contrato por terceros

Personas que hayan respondido con errores los instrumentos o no deseen participar de la encuesta.

Personal que se encontró de vacaciones o licencia ya sea por enfermedad o maternidad.

3.3.2. Muestra.

Dado que la población es finita, en cuanto a la estimación de la muestra se empleó el aplicativo, calculadora de tamaño de muestra, de la página web questionPro este aplicativo hace los cálculos de manera automática basándose en la fórmula que se adjunta en el anexo 3. esta se calculó a partir de una población de 188 personas con un 95% de confianza y un porcentaje de margen de error de 5% cuyo resultado fue 127.

Dado que hubo poca colaboración del personal para participar en el trabajo de investigación la muestra final obtenida fue de 94 personas. Esta muestra estuvo constituida por personal profesional médico, no médico y personal técnico, siendo el más numeroso el personal profesional no médico con un 67%, en lo relativo a la edad el 42.5% estuvo conformado por mayores de 50 años, y el 57 % de participantes fue de sexo femenino.

Tabla 2*Distribución de frecuencia de la población según la edad*

Edad	Fr	%
Menos de 30 años	12	12.5
31-40 años	26	27.5
41-50 años	16	17.5
Mas de 50 años	40	42.5
Total	94	100

3.3.3. Muestreo

Debido a las características de la muestra se tubo que realizar un muestreo no probabilístico ya que no todo el personal iba a ser parte de esta investigación debido a que la selección del personal en estudio depende de ciertos criterios que se mencionaron como tiempo de trabajo en la institución, etc.(Otzen y Manterola, 2017), de manera que se puede decir que la muestra fue seleccionada en conveniencia a la metodología y a los criterios de nuestra selección para poder darle más aporte significativo al presente trabajo (Vera, 2021).

3.3.4. Unidad de análisis

La constituye un trabajador que se desempeña dentro del área asistencial de un Hospital de nivel III en Lima y que conforma la población de este trabajo de investigación.

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

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

Como técnica para recolección de datos se usó la encuesta, ya que esta técnica es la más adecuada para para obtener la información o característica, que el individuo esté dispuesto en darnos a conocer.(Monje, 2011), esta se hizo de forma mixta, una parte de manera virtual con el formulario en línea Form de Google y otra parte con un formulario físico de esta manera tratamos de obtener un mayor número de muestras. El formulario virtual y asi como los físicos se muestran en los anexos 5, 6 y 7.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Los datos de la variable salario emocional fueron recolectados gracias al empleo del cuestionario del salario emocional de Salvador Moreno denominado instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19 (Salvador-Moreno et al., 2021) en la ciudad de Quito, el objetivo inicial de este instrumento fue el de medir el SE en el tiempo que hubo la covid -19 sin embargo su utilidad sigue vigente, consta de tres dimensiones que son:

El instrumento usado para medir la motivación laboral fue la Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein adaptada y validada por Calle, D., Gálvez E. el 2017. Este instrumento fue adaptado y validado para el medio nacional por calle y Gálvez y reactualizado en el año 2019 por Halanocca y Rupay en un trabajo de tesis de post grado.

Figura 4

Ficha técnica salario emocional

ficha técnica del instrumento para medir el salario emocional	
Nombre	: Instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19
Autor (s)	: Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo
Lugar	: Quito-Ecuador
Fecha	:2021
Objetivo	: medir el salario emocional y validar el instrumento creado para la inserción del salario emocional ante la COVID-19
Tiempo	:15 minutos
Margen de error	:0.05

Figura 5

Ficha técnica motivación laboral

Ficha técnica del instrumento para medir la Motivación

Nombre:	Escala de Motivación de Steers R y Braunstein
Autor (s):	Steers R y Braunstein D, (1976)
Adaptado y validado por:	Calle, D; Gálvez, E; (2017) en el artículo "Relationship between the motivation and work satisfaction with the quality of care in a teaching hospital of the ministry of health" Perú.
Validado por:	Halanocca, S; Palomino, L; Rupay K; (2019) Tesis de Posgrado en Gerencia de Servicios de Salud.
Lugar:	Lima, Perú
Fecha:	2019
Objetivo:	Medir el nivel de Motivación
Tiempo:	15 minutos
Margen de error:	0.05

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.

Validación de los instrumentos.

Se refiere al grado real con que un instrumento va a medir una variable (Hernández et al., 2014). Para determinar la validación del instrumento salario emocional fue sometido por los autores a juicio de tres expertos profesionales con maestrías en Gestión de Talento Humano en el país de origen (Ecuador) dando su conformidad en cuanto a relevancia, suficiencia y claridad del cuestionario. La validación al ámbito nacional se hizo sometiéndola a juicio de tres expertos con maestría en gestión, quienes consideraron aplicable ya que de acuerdo a su contenido presentan evidencia de validez. (ver anexos 9,11 y 13).

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Alcides Cuya P.	si	si	si	aplicable
Mg. Rosaura Sandoval C.	si	si	si	aplicable
Mg. Luisa Guisado P.	si	si	si	aplicable

Confiabilidad de los instrumentos.

Estos instrumentos utilizados para recolectar los datos contienen ítems de acuerdo a la escala de Likert y su consistencia se determinó utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach.

En cuanto a la fiabilidad de la variable salario emocional, los autores realizaron una prueba piloto a 300 empleados de una institución estatal, quienes, cabe aclarar, no fueron incluidos en la investigación. Los resultados con el Alfa Cronbach dieron una confiabilidad de 0.925, que da una alta confiabilidad por cuanto es un valor muy cercano de 1.

Respecto al instrumento que mide la motivación de Steers R. y Braunstein para la variable motivación (Calle y Gálvez, 2017) adaptaron este cuestionario al hacer una investigación en un Hospital de docencia del miinisterio de salud y posteriormente Halanocca et al.(2019) Adaptando y validando este instrumento en su estudio realizado en una institución de salud obteniendo un Alfa Cronbach de 0.79.

3.5. Procedimiento

Para el procedimiento del recojo de datos primero se estableció contacto con los responsables de la institución, en este caso el responsable del área de capacitación a quién se le explicó respecto al tema de estudio dándole la debida información y solicitándole su colaboración y autorización respectiva. Posteriormente se solicitó la colaboración del personal asistencial para participar

de esta investigación y su autorización quedó registrada en el documento mediante su firma y el registro de sus datos.

El tiempo que duró la aplicación de los instrumentos fue de 15 días, posteriormente se hizo un análisis estadístico con esta información luego se mostraron los resultados, discusiones y se sacaron conclusiones, a partir de las cuales se hicieron las respectivas recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos.

Una vez obtenidos los datos se procede a descargarlos con el uso del programa Excel para su tabulación a partir del cual se obtuvieron las tablas y gráficos de distribución, para determinar la correlación de ambas variables se utilizó el Coeficiente de regresión logística ordinal que se utiliza para evaluar la influencia, ya que son dos variables cualitativas y ordinales es decir que se pueden ordenar por rangos.

Asimismo, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25 considerando un nivel de significancia $\alpha=.05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta la H_0 ; si $p < \alpha$; se rechaza la H_0 .

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación sigue los lineamientos de principios éticos de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo.

Previo al inicio de la aplicación de los cuestionarios se informó a las autoridades correspondientes de la institución de salud donde se realizó nuestra investigación solicitando los permisos correspondientes, asimismo se solicitó la autorización del personal que participó respetando su derecho a libre participación mediante firma del consentimiento informado y al principio de confidencialidad que requiere tener toda información personal.

Cumpliendo de manera escrupulosa con la ética en la investigación acorde con los acuerdos de Helsinki que dan protección a la persona en su bienestar, así como su dignidad en toda investigación científica (Manzini, 2000)

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

De la tabla 4 se observa que un 70.2 % del personal asistencial de salud de un Hospital de nivel III de Lima, percibe que su nivel de salario emocional es medio, un 23.4% que es alto y solamente el 6.4% que es bajo, asimismo observamos que el ambiente es considerado en un 53.2% de los trabajadores como medio y la misma tendencia perciben los trabajadores respecto a las dimensiones desarrollo y flexibilidad que la califican mayormente como de nivel medio, cabe resaltar que la dimensión mejor calificada fue el desarrollo ya que el 19.1% de trabajadores la percibieron como de nivel alto, es de notar que el 30.9% de trabajadores tiene una percepción baja de la dimensión ambiente constituyéndose este en la dimensión peor calificada

Tabla 4

Nivel de salario emocional, según sus dimensiones

	Salario emocional		Ambiente		Desarrollo		Flexibilidad	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	6	6.4	29	30.9	27	28.7	28	29.8
Medio	66	70.2	50	53.2	49	52.1	50	53.2
Alto	22	23.4	15	16.0	18	19.1	16	17.0
Total	94	100	94	100	94	100	94	100

De la tabla 5 se pueden observar que el 62.8% del personal asistencial de un hospital nivel III de Lima presenta un nivel alto de motivación laboral seguido de un 37.2% de nivel parcial alto, en cuanto a sus dimensiones el logro con 59.6% aparece como la mejor calificada con un nivel alto, seguida de un 37.2% de la afiliación, del mismo modo los resultados nos muestran que las dimensiones poder y afiliación alcanzan sus mayores valores en el nivel parcial alto. Es de notar que solo el 1.1% de los trabajadores presentan un nivel de afiliación parcial bajo siendo este el porcentaje más bajo de las dimensiones.

Tabla 5

Nivel de motivación laboral, según sus dimensiones

	Motivación laboral		Logro		Poder		Afiliación	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Parcial bajo					4	4.3	1	1.1
Regular			3	3.2	24	25.5	18	19.1
Parcial alto	35	37.2	35	37.2	46	48.9	40	42.6
Alto	59	62.8	56	59.6	20	21.3	35	37.2
Total	94	100	94	100	94	100	94	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Antes de realizar la contrastación de la hipótesis se hizo la prueba de normalidad cuyos resultados se muestran en el anexo 14. Dado que los datos no presentan una distribución normal se empleó una prueba no paramétrica específicamente la prueba de regresión logística ordinal para poder medir la influencia de nuestra variable independiente salario emocional sobre la variable dependiente motivación laboral ya que estas dos variables son cualitativas y ordinales, basándonos en el software SPSS 25.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

En la tabla 6 se presentan los resultados de la prueba regresión logística ordinal que empleamos para contrastar la hipótesis general. Según reporte del programa indica que el salario emocional influye en la motivación laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital nivel III de Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 118,375 y p valor = .000 < α = .05, se rechaza la hipótesis nula. La prueba Pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = .717 que nos indica que la variable salario emocional influye en un 71.7% sobre la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en lima.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del salario emocional en la motivación laboral

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Salario emocional	118.375	39	.000	.716	Cox y Snell
				.717	Nagelkerke
				.189	McFadden

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Del reporte del programa SPSS se indica que el ambiente influye en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 119.549 y p valor = .000 < α = .05, se rechaza la hipótesis nula. La prueba Pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = .721 que indica que el ambiente influye en un 72.1% en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del ambiente en la motivación laboral

Contraste de razón de verosimilitud					
	Chi-cuadrado	gl	Sig	.	Pseudo R cuadrado
ambiente	119.549	20	.000	.720	Cox y Snell
				.721	Nagelkerke
				.190	McFadden

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

El reporte del programa SPSS nos indica que el desarrollo profesional influye en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 154.222 y p valor = .000 < α = .05, se rechaza la hipótesis nula. La prueba Pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = .807 que indica que el desarrollo profesional influye en un 80.7 % en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del desarrollo profesional en la motivación laboral

Contraste de razón de verosimilitud					
	Chi-cuadrado	gl	Sig		Pseudo R cuadrado
Desarrollo profesional	154.222	24	.000	.806	Cox y Snell
				.807	Nagelkerke
				.246	McFadden

4.2.4. contrastación de la hipótesis específica 3

Del reporte del programa SPSS nos indica que la variable flexibilidad ejerce influencia en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 46.434 y p valor = .004 < α = .05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada. La prueba Pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = .390 que indica que la flexibilidad influye solamente en un 39% en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la flexibilidad en la motivación laboral

Contraste de razón de verosimilitud					
	Chi-cuadrado	gl	Sig .	Pseudo R cuadrado	
Flexibilidad	46.434	24	.004	.390	Cox y Snell
				.390	Nagelkerke
				.074	McFadden

V. DISCUSION

En un ambiente de trabajo donde el personal asistencial está expuesto a riesgos de contagio y en condiciones que muchas veces no son las más adecuadas con escasos incentivos no económicos y que a pesar de ello se esfuerza por cumplir con sus actividades de atención es que se plantea como objetivo establecer cual es la influencia del salario emocional en la motivación laboral de los trabajadores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.

Se demostró la hipótesis general de la investigación ya que efectivamente los análisis muestran que el salario emocional influye en un 71.7% en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima. Así se confirma el concepto tórico de Abraham Maslow que dice que las necesidades de orden social y sobre todo las que se refieren a la estima se encuentran en relación a la satisfacción de las necesidades intrínsecas, como el reconocimiento, el prestigio y el estatus, y se encuentran muy ligadas a las recompensas extra monetarias. (Maslow, citado en Chiavenato, 2009).

La confirmación de los resultados coincide a nivel internacional con Padilla (2016) que en un estudio de diseño experimental en el que se implementó componentes de salario emocional en los trabajadores de una institución estatal, en Ecuador, reportó el incremento de la motivación laboral de un 52% a 86%. Por otro lado Arce y Benavides (2020) en un estudio en una institución superior en Guayaquil encontraron una relación de intensidad moderada al relacionar salario emocional con el compromiso de los trabajadores y la institución, en la misma tendencia los resultados Hernández y Osorio (2016) en su investigación en la llamada generación del milenio en Colombia, para determinar qué medidas de salario emocional han dado un impacto positivo en la motivación de sus trabajadores, las que se miden por el bajo nivel de rotación, muestran 16% más de permanencia, mayor a dos años, que los trabajadores de empresas que no aplican salario emocional.

Al ser muy escasos los antecedentes que estudian la influencia del salario emocional sobre la motivación laboral se procedió a hacer un contraste con los

resultados obtenidos en reportes de investigaciones correlacionales ya que estos son los que más se han descrito en relación a nuestras variables en estudio.

En ese sentido, este estudio concuerda con Ortiz (2021) quién desarrolló una investigación para mejorar el clima organizacional de una empresa privada en Ecuador, utilizando como método de recolección de datos la encuesta donde el promedio de empleados que se muestran satisfechos, en un nivel de intensidad medio, con introducción de medidas de salario emocional. comprobando de esta manera la efectividad de este tipo de incentivos

En cuanto a los antecedentes nacionales los resultados del presente estudio coinciden con los de Guevara (2018) que realizó un estudio para investigar la relación del salario emocional con la efectividad en un hospital en la provincia de Sullana dando como conclusiones que el salario emocional en sus formas de incentivos laborales, no existe en esta institución, dando cuenta de la carencia de factores que motiven a sus trabajadores lo cual se ve reflejado en el incumplimiento de sus tareas y desmotivación en el trabajo, lo que justifica el empleo de SE como medidas que motiven al trabajador a cumplir con los objetivos .

Asimismo, coincide con el estudio de Rodríguez (2021) que en su estudio determinó la relación del salario emocional en el rendimiento de los trabajadores dado que sus resultados estadísticos muestran un coeficiente de .78 lo que se interpreta como una relación positiva y significativa de los incentivos no económicos sobre todo en lo que respecta a la motivación que se orienta al logro de los resultados. En ese sentido también muestra coincidencia con Valderrama (2022) quien investigando la influencia del salario emocional en los efectivos de la policía nacional en Tarapoto, reportando una relación en la medida en que el 46% de sus efectivos perciben un nivel medio de salario emocional lo que está en relación al 45% de motivación relacionadas a factores intrínsecos, (Herzberg, 2003) menciona que los factores que más motivan al individuo a conseguir sus objetivos son intrínsecos y están relacionados al reconocimiento y al logro en el trabajo.

Minchán (2017) en una investigación en el personal del ministerio de la mujer sobre como salario emocional se relaciona con retención del talento humano reporta que un 26% de trabajadores percibe al salario emocional como adecuado,

este trabajo utiliza como indicador la motivación de los trabajadores a mantenerse en la empresa y de acuerdo a sus resultados indica que la retención del talento humano es eficiente. En base a lo expresado por Maytorena, (2022) nos explica que si bien las causas de la rotación del personal son diversas, éstas pueden disminuir con la introducción de salario emocional. En la misma tendencia coincide con Rodríguez (2020) que realizó un trabajo sobre la relación del salario emocional con los niveles de efectividad con los empleados de la municipalidad de Piura, donde halló coeficiente .292 que si bien tiene significancia, es muy bajo como para aceptar su hipótesis, sin embargo, esta relación si mostró mayor significancia en cuanto a la motivación para la eficiencia en el trabajo, cuyo coeficiente fue de .306.

En cuanto a las hipótesis específicas se obtuvo que la dimensión que más influencia tiene sobre la motivación laboral es el desarrollo profesional con un porcentaje de 80.7%. Gay (2006) justamente menciona que se denomina emocional porque busca adicionar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos del individuo, sobre todo, en los que generan mayor motivación como la autoestima y la autorrealización los que se ubican en la parte más alta de la pirámide de Maslow.

Respecto a los resultados obtenidos a nivel internacional, se ve que guardan relación con los de Padilla (2016) puesto que su investigación indica un 90% de influencia lo que muestra el fuerte impacto de esta dimensión desarrollo. De la misma manera Hernández y Osorio (2016) reportan que esta dimensión, la que encuentra bajo la forma de capacitación de personal, se presenta en un 60% de las empresas en estudio, en Colombia, y ejerce una influencia de 92%. En la investigación de Arce y Benavides (2020) que sí bien, ésta no fue, la dimensión que más se relaciona, su coeficiente .456 indica una correlación de nivel baja. Como señala Cota y Rivera (2017) la capacitación motiva y da beneficios al desarrollo personal y profesional del individuo.

A nivel nacional la investigación de Valderrama (2022) muestra un 44% de trabajadores que perciben un nivel alto de la dimensión desarrollo y concluye que, las medidas que se tomen respecto al SE van a influir de manera significativa en los efectivos policiales. Minchán (2017) también encuentra una relación positiva y moderada.

En cuanto a la dimensión ambiente el resultado de esta investigación mostró que este componente es percibido por 53.2% de los trabajadores como de nivel medio y muestra una influencia de 72.1% sobre la motivación laboral, siendo el ambiente el conjunto de percepciones que tiene el empleado, sobre el conjunto de factores y situaciones que lo rodean (Domínguez et ál., 2013), es sabido que las condiciones no son las más adecuadas para el desempeño de los trabajadores en el sector salud lo que se ve reflejado en este resultado. Por otra parte Cabrera (2016) investigó el clima laboral en la motivación laboral en el Hospital regional de Maynas Maynas y reportó que un 40% de servidores percibían un ambiente de trabajo favorable y que esta tiene relación significativa.

De otro lado Ayquipa (2017) realizó un estudio en los trabajadores de la municipalidad de los olivos investigando la relación del ambiente de trabajo y la motivación reportando que el 69% de trabajadores perciben un nivel de ambiente de trabajo alto aunque de los análisis de datos la correlación con la motivación laboral es baja. Sin embargo, esta percepción no concuerda con los resultados de Guevara (2018) en que los trabajadores perciben un nivel de insatisfacción con el ambiente de trabajo, la investigación de este autor se realizó en la provincia de Sullana esto se puede deber al descuido de las autoridades que destinan bajos presupuestos a las zonas más alejadas de la capital.

En el ámbito internacional se pueden comparar con los resultados de Padilla (2016) en un estudio donde se introdujeron estrategias de SE, se incrementa la motivación sobre los factores intrínsecos de un 64% a 87%. En otro estudio de tipo relacional realizado en Quito por Mejía (2022) que investiga los componentes del SE en una población de enfermeras encontró que 53% de la población perciben esta dimensión ambiente, de nivel regular siendo un resultado muy similar a este estudio.

Resultados similares encontraron Hernández y Osorio (2016) en su investigación en que el 30% de encuestados manifiesta al ambiente adecuado los motiva a no dejar el trabajo actual por otro. En la misma tendencia Ortiz (2021) coincide con estos valores donde el promedio de los empleados considera el ambiente como de nivel medio, y este es un factor muy importante del salario emocional con una gran influencia en la motivación que debe de ser reforzado en

muchas instituciones de salud, esto se expresa en el trato justo, el reconocimiento, la preocupación que debe tener un buen líder para sus empleados, quienes deben tomar conciencia que ellos representan la empresa ante los trabajadores. (Temple, 2007)

Respecto a la dimensión Flexibilidad de acuerdo a los resultados emitidos por el programa SPSS se observó que 53% de servidores perciben que esta dimensión es de nivel medio siendo con 39% la dimensión que menos influencia ejerce sobre la motivación laboral. La flexibilidad es una herramienta que lo que busca es aportar satisfacción a las necesidades de los individuos sobre todo a nivel de la autorrealización Gay (2006). Esto se refleja en la ausencia de horarios flexibles ya que las jornadas de trabajo tienen un control riguroso, que muchas veces no dan espacio para jornadas de capacitación, muy requeridas por los servidores de salud, pero poco atendidas, así como también esta en relación a la conciliación que debe haber en la vida familiar con la laboral.

Contrastando los resultados obtenidos para esta dimensión a nivel internacional se tiene que Padilla (2016) reporta que después de que la institución en estudio introdujo estrategias de SE, la percepción de los trabajadores sobre la presencia de la flexibilidad en los horarios en la institución se incrementó de 80% a 91% y que estos influyen en los factores intrínsecos de la motivación en un 87% lo que constituye un valor muy alto en comparación al presente estudio. contrastando con los resultados de Mejía (2022) se observa que concuerdan en cuanto a la percepción de los trabajadores de un hospital público de Quito donde el 44% percibe que esta dimensión es regular sin embargo los resultados arrojan un coeficiente de .32 que a pesar de ser significativa es de intensidad baja.

Arce y Benavides (2020) en su investigación correlacional en una institución de educación superior en Guayaquil hallaron una relación de significancia de intensidad baja. En relación a Fernández y Osorio (2016) que como se mencionó anteriormente estudiaron el impacto de las medidas de SE en empresas colombianas reporta que el 40% manifiesta contar con este beneficio y la relación de flexibilidad con la motivación a permanecer en el trabajo se expresa en un coeficiente .485 que indica una relación positiva y de intensidad baja.

A nivel nacional en relación a la investigación de Guevara (2018) en un hospital de apoyo de Sullana los encuestados manifiestan una percepción baja de esta dimensión, con lo que el autor manifiesta que los incentivos relacionados a la flexibilidad son muy escasos. Del análisis del SPSS muestra un coeficiente de correlación .252 lo que indica una intensidad de relación muy baja. De otro lado Rodríguez (2021) en su trabajo de investigación relacionado a trabajadores en el rubro de transporte de mercancías peligrosas en la ciudad de Trujillo, da cuenta de sus resultados por los cuales reporta una relación de esta dimensión y el rendimiento laboral hallando un coeficiente de relación de .60 lo que indica una intensidad de la relación moderada.

Valderrama (2022) por su parte en su estudio en efectivos de la policía nacional en Tarapoto, obtiene como resultados que el 46.9% de los efectivos perciben un nivel de flexibilidad alto algo que concuerda con el presente estudio, sin embargo, su coeficiente de relación .821 muestra una relación de intensidad alta.

La principal limitación de este estudio fue el muestreo utilizado, ya que, debido al poco número de muestras, no se pudo realizar un estudio probabilístico, debido a ello no puede generalizarse a otras poblaciones, esto se debió en parte a la poca colaboración de los encuestados para participar de esta investigación.

Otra limitación fue el poco número de investigaciones que se encontró respecto al salario emocional en la motivación laboral, en el sector salud, y sobre todo de tipo correlacional causal, que permitan contrastar estos resultados de una forma más precisa, por ello se utilizó estudios de tipo correlacional simple.

La importancia del estudio queda demostrada por la información hallada sobre cómo influye el salario emocional en la motivación laboral de trabajadores asistenciales en un hospital nivel III en Lima así como también cada una de sus dimensiones, realizados con instrumentos confiables y válidos, los resultados de esta investigación sirven como antecedente para posteriores investigaciones para investigaciones que deseen investigar las mismas variables así como también para incrementar la base teórica

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** El salario emocional influye en un 71.7% en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.
- Segundo:** El ambiente influye en un 72.1% en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.
- Tercero:** El desarrollo profesional influye en un 80.7% en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.
- Cuarto:** La flexibilidad influye en un 39% en la motivación laboral de los servidores asistenciales de un hospital nivel III en Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Partiendo de los resultados de esta investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

- Primero:** repetir las investigaciones para comprobar los resultados con teniendo en cuenta una mayor población y emplear un muestreo probabilístico.

- Segundo:** utilizar esta información para que el gestor pueda sustentar la necesidad de introducir mejoras en cuanto al ambiente e infraestructura ya que es comprobada la influencia que ejerce en la motivación de los servidores de este establecimiento de salud

- Tercero:** realizar una nueva investigación que pueda medir cuánto dura el efecto de estas compensaciones de salario emocional en la motivación laboral en el transcurso del tiempo.

- Cuarto:** que el gestor de la institución tome en cuenta esta información para activar programas de capacitación y desarrollo profesional.

- Quinto:** Que el gestor en base a esta investigación pueda introducir en coordinación con bienestar del personal medidas orientadas a la flexibilidad y conciliación de la actividad laboral y familiar y así retener al personal.

REFERENCIAS

- Alvarado, L., Pérez, C., & Urrego, D. (2011). *Evaluación del compromiso del empleado como factor esencial en el cumplimiento de la estrategia de las Pymes en la UPZ San Cristóbal, localidad de Usaqué en la ciudad de Bogotá [Tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura]*. Repositorio <https://n9.cl/k87bv>
- Andrade, S. M. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 9, 12-31. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(1), 47-55. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Arce, A. & Benavides, G. G. (2020). *El Salario Emocional y su incidencia en el Compromiso Organizacional del Área Administrativa de una Institución de Educación Superior [Tesis de Maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]*. Repositorio institucional. <https://acortar.link/JWUAKf>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (6 ta). Editorial Episteme, C.A. <https://n9.cl/omvbd>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Astorga, M. C. M., & Silva, M. J. F. (2019). Remy: Ejemplo de motivación de logro y emprendimiento. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v2.1904>

- Ayquipa, F. E. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23500>
- Cabrera, D. I. (2016). *El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38133>
- Calle, D. A., & Gálvez, E. G. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud. *Tzhoecoen*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.26495/rtzh179.322923>
- Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *UCJC Business and Society Review*, 1(5). <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/524>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da ed.). Mc Graw-Hill
<https://n9.cl/43hal>
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. *Universidad Autónoma del Carmen*. <https://acortar.link/ONOXPu>
- Cota, J. A., & Rivera, J. R. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. <https://n9.cl/6eueb>
- Domínguez, L. R., Ramírez, Á. F., & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Egüaras, F. (2022). El salario emocional. Jurisdicción social: *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 236, 5-35.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654346>
- García, M., & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, 19, 11-30.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112754>

- Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 33, 44-47.
<https://acortar.link/R9k9Tw>
- Gil, V. D., Betancur, J. D., Quintero, L. F., Puerta, I. C., & Santacruz, C. Q. L. (2019). Development of an Emotional Salary Model: A Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18.
<https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>
- Gómez, C. (2011). El salario emocional. *revista académica*.
<https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/291>
- González, F., & De Avise, A. D. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de negocios del IEEM*, 80. <https://acortar.link/CFMC8A>
- Guevara, P. M. (2018). *La relación salario emocional y la efectividad en el área administrativa del Hospital II de Apoyo de la Provincia de Sullana—2017* [Tesis de grado Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46352>
- Halanocca, S. E., Palomino, L. A., & Rupay, K. E. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud* [Tesis de Maestría ESAN].
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
- Hernández, R. A., & Osorio, L. F. (2016). El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia.
<https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/1655>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México. <https://n9.cl/ukxy>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill. <https://n9.cl/4dyi9>

- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?. *Harvard Business Review*, 81(1), 67-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
- López, C., Chávez M., Peña, M. C., & Guevara, J. L. (2018). Valor Percibido Por El Empleado Sobre Su Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(03), 95-105. <https://papers.ssrn.com/abstract=3244116>
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334. <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Maytorema, A. (2022, julio 20). Salario emocional: Clave ante la rotación de personal. *Revista Espejo*. <https://revistaespejo.com/reflexiones/salario-emocional-clave-ante-la-rotacion-de-personal/>
- Mejía, M. Y. (2022). *Salario emocional y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Quito. Ecuador, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98316>
- Minchán, O. L. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>
- Monje, C. A. (2011). Cuantitativa y cualitativa Guía didáctica. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-lainvestigacion.pdf>.
- Muñoz, M. E., & Robles, R. E. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 2(16), Article 16. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159>
- Ortiz, M. E. (2021). *Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa Pydaco cia. Ltda. Ecuador– 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57770>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Padilla, K. P. (2016). *El salario emocional y su influencia en la motivación laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia* [Tesis de Maestría, Quito: UCE]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7319>
- Paredes, R. (2006). El salario emocional como herramienta productiva. Ponencia presentada en el Lima, Perú. Primer Encuentro Latinoamericano de Gestión Humana, Lima-Perú. <https://n9.cl/7cusr>
- Quintero A., L. F., Betancur, J. D., & Gómez, R. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. <https://goo.su/LRnEuE3>
- Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biométrica*, 221, 227. <https://n9.cl/lt1fb>
- Rodriguez, L. A. (2021). *Salario emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de transportes de mercancías peligrosas en tiempos de pandemia* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72925>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rubio, L., & Baz, V. (2015). *El poder de la competitividad*. Fondo de cultura económica. <https://n9.cl/qlykl>
- Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Sánchez, R. V. G. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), Article 8. <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceanicas. <https://es.scribd.com/document/374265970/116079742-Administracion-de-Organizaciones-Cap-1-al-6-de-Ricardo-Solana-pdf>
- Temple, I. (2007, agosto 23). Administra tu carrera y tu marca personal. *El Comercio Perú*. <https://elcomercio.pe/blog/empresariodetuempleo/2007/08/el-salario-emocional/>
- Valderrama, Y. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú—Comisaría Tarapoto, año 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97856>
- Vera, P. (2021). *Manual de introducción a la metodología de la investigación en Psicología*. Autores editores.com.

Anexo 1. Matriz de consistencia

SALARIO EMOCIONAL EN LA MOVITACION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL NIVEL III LIMA 2023						
Problemas generales	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Salario Emocional			
¿Cuál es la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima?	Determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima.	El salario emocional influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III de Lima.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Ambiente laboral	Cultura		
Clima	Escala ordinal politómica (1) nunca (2) casi nunca (3) algunas veces (4) frecuentemente (5) casi siempre (6) siempre					
Nivel y rangos		Amb. Laboral Bajo (6-25) Medio (26-29) Alto (30-36) Desarrollo profes. Bajo (6-19) Medio (20-25) Alto (26-36) Flexibilidad Bajo (6-22) Medio (23-27) Alto (28-36)				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica	Variable 2: Motivación laboral			
¿Cuál es la influencia del ambiente en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima?	Determinar la influencia del ambiente en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima.	El ambiente influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III de Lima.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Desarrollo profesional	Capacitaciones		
Retroalimentación	Flexibilidad	3,6,9,11,14,15				
Licencias			Nivel y rangos			
Flexibilidad	logro Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12 Poder Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12					
¿Cuál es la influencia del desarrollo profesional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima?	Determinar la influencia del desarrollo profesional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima.	El desarrollo profesional influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III de Lima.	Variable 2: Motivación laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Logro	Necesidad de sobresalir		
Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	2,5,8,14				
¿Cuál es la influencia de la flexibilidad en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima?	Determinar la influencia de la flexibilidad en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima.		La flexibilidad influye significativamente en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III de Lima.	Afiliación	Necesidad de afección con personas cercanas	3,6,9,12,15
		logro Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12 afiliación Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12				
Diseño de investigación:		Escenario de estudio y participantes	Técnicas e instrumentos		Rigor científico	Método de análisis de datos
Enfoque: Cuantitativo Tipo: correlacional causal, transversal y. Diseño: No experimental		Escenario: Hospital nivel III Lima Participantes: Personal asistencial	Técnica: Encuesta Instrumentos: cuestionario del salario emocional Test de motivación laboral			SPSS versión 25

Anexo 2. Operacionalización de la variable salario emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Ambiente laboral	Cultura Clima Preocupación del empleador	1,4,5,7,17,12	Escala ordinal politémica (1) nunca (2) casi nunca (3) algunas veces (4) frecuentemente (5) casi siempre (6) siempre	Amb. Laboral Bajo (6-25) Medio (26-29) Alto (30-36)
Desarrollo profesional	Capacitaciones Retroalimentación Licencias	2,8,10,13,16,18		Desarrollo profes. Bajo (6-19) Medio (20-25) Alto (26-36)
flexibilidad	flexibilidad	3,6,9,11,14,15		Flexibilidad Bajo (6-22) Medio (23-27) Alto (28-36)

Anexo 3. Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Dimensión 1: Logro	Necesidad de sobresalir	1,4,7,10,13	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de cinco posiciones desde 1 = nunca, hasta 5 = siempre.	logro Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12
Dimensión 2: Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera	2,5,8,14,11		Poder Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12
Dimensión 3: Afiliación	Necesidad de afectación con personas cercanas	3,6,9,12,15		afiliación Alto=21-25 Parcial alto=17-20 Regular=13-16 Parcial bajo= 9-12

Anexo 4. Cálculo de la muestra

N= 188 (universo) Z = 95% nivel de confianza) E = .05 (error de estimación)

P = .5 (probabilidad a favor Q = .5 (probabilidad en contra)

Se consideró un valor de p =.5 y un nivel de confianza de 95% dando como resultado un tamaño muestral de 127 trabajadores que cumplan con los criterios estimados de inclusión y exclusión

Figura 6

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Anexo 5. Cuestionario del salario emocional

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () / Femenino ()

INSTRUCCIONES

Por favor, de acuerdo con la siguiente clave y en base a tu punto de vista, marca con una X la respuesta que consideres adecuada de las siguientes dieciocho afirmaciones.

siempre: 6 puntos, **casi siempre:** 5 puntos, **frecuentemente:** 4 puntos, **algunas veces:** 3 puntos, **casi nunca:** 2 puntos, **nunca:** 1 punto.

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN					
		1	2	3	4	5	6
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal						
2	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal						
3	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal						
4	La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal						
5	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo						
6	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal						
7	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan						
8	Existen posibilidades de ascenso por méritos						
9	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo						
10	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores						
11	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.						
12	Te sientes alegre de ser parte de esta empresa						
13	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial						
14	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo						
15	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar.						
16	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa						
17	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros						
18	Se presentará la renuncia crees que te pedirían que te quedes						

Anexo 6. Test de motivación laboral

Marque los recuadros teniendo en cuenta lo siguiente: los números del 1 al 5 son los valores de cada ítem, estos corresponden a las siguientes afirmaciones: **siempre**: 5 puntos, **casi siempre**: 4 puntos, **eventualmente**: 3 puntos, **casi nunca**: 2 puntos, **nunca**: 1 punto

N°	ITEM	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta testar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quién estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas mas que trabajar solo(a)					

Anexo 7. Consentimiento informado en Google form

Consentimiento Informado

Preguntas Respuestas 40 Configuración

Consentimiento Informado

Salario Emocional en el personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima 2023.

Investigador: José Máximo Sandoval Campos

Propósito del estudio
Les invitamos a participar en la investigación titulada : Salario Emocional en el personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima 2023 cuyo objetivo es Determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la carrera profesional de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus los Olivos aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad .
Los resultados van a permitir el conocimiento del estado del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de esta institución de salud y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso medidas de estímulo basadas en el salario emocional.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Sandoval campos José M.
email: jsandovalcam@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vega Guevara Miluska
email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Anexo 8. Consentimiento Informado

Título de la investigación: El salario Emocional en el personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima 2023.

Investigador: José Máximo Sandoval Campos

Propósito del estudio

Les invitamos a participar en la investigación titulada : El salario Emocional en el personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima 2023 cuyo objetivo es Determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III de Lima, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la carrera profesional de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus los Olivos aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Nacional Dos de Mayo.

Los resultados van a permitir el conocimiento del estado del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de esta institución de salud y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso medidas de estímulo basadas en el salario emocional.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Hospital Nacional Dos de Mayo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Sandoval campos José M. email: jsandovalcam@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vega Guevara Miluska email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: -----

Fecha y hora: -----

Anexo 9, Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Cuestionario de Salario emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Rosaura Sandoval Campos
Grado profesional:	Maestría con mención en Gestión pública (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública en Ministerio Público.
Institución donde labora:	Ministerio Público
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

-
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario del salario emocional.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del salario emocional
Autor:	Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo (2021) Quito- Ecuador.
Procedencia:	Validado por el tesista José M. Sandoval Campos para determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de salud en Lima, 2023.
Administración:	Individual y/ o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional Nivel III.
Significación:	El cuestionario evalúa estas 3 dimensiones: Ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad, contando cada una de 6 ítems haciendo un total de 18 preguntas. El objetivo es evaluar la percepción de estas dimensiones por parte del trabajador de salud para luego determinar la influencia de estas en la motivación laboral que presenta dicho personal.

4 Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario salario emocional	1. Ambiente laboral	1. Son condiciones dadas por el empleador en relación a la cultura, el clima, y las preocupaciones que se brindan al colaborador.
	2. Desarrollo profesional	2. Capacitaciones y retroalimentación dada por el empleador.
	3. Flexibilidad	3. Se refiere al equilibrio de tiempo que se logra entre la vida personal y laboral

5.-Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario salario emocional elaborado por Salvador-Moreno, TorrensPérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo en el año 2021 Quito - Ecuador, para su aplicación en el personal asistencial de salud de un hospital nivel III en Lima, por el Tesista José Máximo Sandoval Campos. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad.

- Primera dimensión: Ambiente
- Objetivos de la Dimensión: Medir las condiciones gratificantes por parte del empleador, relacionadas con el confort, cultura y preocupación del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima y cultura	1,5,17,12	4	3	4	
Preocupación del empleador	4,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimación por las capacitaciones y la retroalimentación positiva por parte de los jefes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	2,18,16	4	4	4	
Retroalimentación	8,10,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Flexibilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir aspectos organizacionales en relación a la flexibilización y licencias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	13,14,15	4	4	4	
Liderazgo	16,17,18	4	4	4	



Mg. Rosaura Sandoval Campos

Firma de Experto

DNI 08642713

Anexo 10 Reporte de sunedu para experto 1

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANDOVAL CAMPOS, ROSAURA DNI 08642713	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/05/2014 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SANDOVAL CAMPOS, ROSAURA DNI 08642713	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 24/05/93 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Anexo 11. Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Cuestionario de Salario emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Cuya Palomino Alcides Florencio.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública en Ministerio Público, Ministerio de educación.
Institución donde labora:	Ministerio Público
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario del salario emocional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del salario emocional
Autor:	Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo (2021) Quito- Ecuador.
Procedencia:	Validado por el tesista José M. Sandoval Campos para determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de salud en Lima, 2023.
Administración:	Individual y/ o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional Nivel III.
Significación:	El cuestionario evalúa estas 3 dimensiones: Ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad, contando cada una de 6 ítems haciendo un total de 18 preguntas. El objetivo es evaluar la percepción de estas dimensiones por parte del trabajador de salud para luego determinar la influencia de estas en la motivación laboral que presenta dicho personal.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario salario emocional	1. Ambiente laboral	1. son condiciones dadas por el empleador en relación a la cultura, el clima, y las preocupaciones que se brindan al colaborador
	2. Desarrollo profesional	2. capacitaciones y retroalimentación dada por el empleador.
	3. Flexibilidad	3. Se refiere al equilibrio de tiempo que se logra entre la vida personal y laboral

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario salario emocional elaborado por Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo en el año 2021 Quito Ecuador, para su aplicación en el personal asistencial de salud de un hospital nivel III en Lima, por el Tesista José Máximo Sandoval Campos. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad.

- Primera dimensión: Ambiente
- Objetivos de la Dimensión: Medir las condiciones gratificantes por parte del empleador, relacionadas con el confort, cultura y preocupación del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima y cultura	1,5,17,12	4	3	4	
Preocupación del empleador	4,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimación por las capacitaciones y la retroalimentación positiva por parte de los jefes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	2,18,16	4	4	4	
Retroalimentación	8,10,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Flexibilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir aspectos organizacionales en relación a la flexibilización y licencias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	13,14,15	4	4	4	
Liderazgo	16,17,18	4	4	4	



Mg. Alcides Florencio Cuya Palomino

Firma del evaluador

DNI 25698028

Anexo 12. Reporte sunedu experto 2

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CUYA PALOMINO, ALCIDES FLORENCIO DNI 25698028	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/11/2013 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CUYA PALOMINO, ALCIDES FLORENCIO DNI 25698028	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 18/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
CUYA PALOMINO, ALCIDES FLORENCIO DNI 25698028	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 30/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>

Anexo 13. Evaluación por juicio de expertos 3



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "...Cuestionario de Salario emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	GUIZADO PINO LUISA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	.	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario del salario emocional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario del salario emocional
Autor:	Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo (2021) Quito- Ecuador.
Procedencia:	Validado por el tesista José M. Sandoval Campos para determinar la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de salud en Lima, 2023.
Administración:	Individual y/ o grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional Nivel III.
Significación:	El cuestionario evalúa estas 3 dimensiones: Ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad, contando cada una de 6 ítems haciendo un total de 18 preguntas. El objetivo es evaluar la percepción de estas dimensiones por parte del trabajador de salud para luego determinar la influencia de estas en la motivación laboral que presenta dicho personal.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuestionario salario emocional	1. Ambiente laboral	1. son condiciones dadas por el empleador en relación a la cultura, el clima, y las preocupaciones que se brindan a el colaborador
	2. Desarrollo profesional	2. capacitaciones y retroalimentación dada por el empleador.
	3. Flexibilidad	3. Se refiere al equilibrio de tiempo que se logra entre la vida personal y laboral

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario salario emocional elaborado por Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, Noroña-Salcedo en el año 2021 Ecuador, para su aplicación en el personal asistencial de salud de un hospital nivel III en Lima, por el Tesista José Máximo Sandoval Campos. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Ambiente, desarrollo profesional, flexibilidad.

- Primera dimensión: Ambiente
- Objetivos de la Dimensión: Medir las condiciones gratificantes por parte del empleador, relacionadas con el confort, cultura y preocupación del colaborador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima y cultura	1,5,17,12	4	3	4	
Preocupación del empleador	4,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Medir la estimación por las capacitaciones y la retroalimentación positiva por parte de los jefes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	2,18,16	4	4	4	
Retroalimentación	8,10,13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Flexibilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir aspectos organizacionales en relación a la flexibilización y licencias.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad	13,14,15	4	4	4	

Liderazgo	16,17,18	4	4	4	
-----------	----------	---	---	---	--

Luisa Pino
 M.I. FEDERICO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
 para el Servicio de Sangre y Hematología
 FIRMA DEL EVALUADOR
 Lic. LUISA GUIZADO PINO
 DNI 06575965

Anexo 14. Reporte sunedu experto 3

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GUIZADO PINO, ALBERTA LUISA DNI 06575965	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/04/2015 Fecha egreso: 14/01/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUIZADO PINO, ALBERTA LUISA DNI 06575965	BACHILLER EN TECNOLOGÍA MÉDICA Fecha de diploma: 23/08/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
GUIZADO PINO, ALBERTA	LICENCIADO EN TECNOLOGÍA MÉDICA ESPECIALIDAD DE LABORATORIO	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO

Anexo 15. Prueba de normalidad


Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
motivacionlab	,064	94	,200*	,988	94	,521
salarioem	,097	94	,028	,971	94	,037
ambiente	,056	94	,200*	,982	94	,229
desarrollo	,115	94	,004	,965	94	,014
flexibilidad	,109	94	,008	,967	94	,018

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

RESULTADO TURNITIN ACTUALIZADO AL 13-07-2023



🔍 💬 🔔 👤

Mis envíos

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
Turnitin de prueba 3 - Sección 1	3 jul 2023 - 01:09	10 ago 2023 - 01:09	10 ago 2023 - 01:09	100

🔄 Refrescar Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
📄 Ver Recibo Digital	TSIS_J_SANDOVAL_MGSS-TURNITIN	2130808914	13/07/2023 20:16	13% █	--	Entregar Trabajo 📄 ⌵ --



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Dos de Mayo

Departamento de patología
clínica y anatomía patológica
servicio de anatomía patológica

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EL MÉDICO JOSE LUIS CABANILLAS LAPA JEFE DEL SERVICIO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, NIVEL III.

HACE CONSTAR QUE

Don JOSE MAXIMO SANDOVAL CAMPOS, identificado con DNI 08477343, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, desarrolló en el servicio de Anatomía Patológica del Hospital Nacional Dos de Mayo la aplicación de este instrumento para ejecutar su trabajo de investigación (Tesis) titulado:

“SALARIO EMOCIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD EN UN HOSPITAL NIVEL III EN LIMA, 2023”

Los instrumentos aplicados fueron:

- Salario emocional: 18 Ítems.
- Motivación laboral: 15 Ítems.

Por tal motivo se le facilitó el acceso en dicha institución para la ejecución del estudio antes mencionado.


Lima 17 julio de 2023.


MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional "Dos de Mayo"

DR. JOSE LUIS CABANILLAS LAPA
Jefe del Servicio de Anatomía Patológica
C.M.P. 205823 RNE 12888

Parte 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN DE PRUEBA PARA LA TESIS FINAL 2 - Parte 1	15 jul 2023 - 20:18	10 ago 2023 - 20:18	10 ago 2023 - 20:18	100

 Refrescar Envíos

	Titulo del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
 Ver Recibo Digital	dos	2133428796	18/07/2023 23:40	14% 	--	Entregar Trabajo  --



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SALARIO EMOCIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL NIVEL III EN LIMA, 2023", cuyo autor es SANDOVAL CAMPOS JOSE MAXIMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 19:54:44

Código documento Trilce: TRI - 0599807