



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Salario emocional en la satisfacción laboral del personal
asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Real Calvo, Yeyson Yeferson (orcid.org/0009-0008-6641-7972)

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

Esta tesis lo dedico a mis padres, quienes me inculcaron sabiduría, valores, y principios éticos. Que en todo momento estuvieron apoyándome en mi salud, en el trazo profesional, además a mis hermanos quien son el pilar de mi vida y sueños.

Agradecimiento

Brindo mis agradecimientos a mis asesores quienes me brindaron en todo momento el motivo para realizar mi tesis de manera satisfactoria. A la Universidad Cesar Vallejo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica de instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica del Instrumento. Salario Emocional	18
Tabla 2 Ficha técnica del Instrumento. Satisfacción Laboral.	18
Tabla 3 Confiabilidad de Cronbach del salario emocional	19
Tabla 4 Confiabilidad de Cronbach de la satisfacción laboral	20
Tabla 5 Nivel de salario emocional, según sus dimensiones.	22
Tabla 6 Nivel de Satisfacción laboral, según sus dimensiones.	23
Tabla 7 Pruebas de normalidad a las dimensiones de cada variable y sus dimensiones.	24
Tabla 8 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del salario emocional y satisfacción laboral.	25
Tabla 9 Determinación del ajuste de los datos para el factor estratégico y satisfacción laboral.	26
Tabla 10 Determinación del ajuste de los datos para el factor motivacional y satisfacción laboral.	27
Tabla 11 Determinación del ajuste de los datos para el factor humano y satisfacción laboral.	28
Tabla 12 Determinación del ajuste de los datos para el factor creación y satisfacción laboral.	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Fórmula de muestreo.	16

Resumen

El objetivo del estudio fue señalar si existe relación entre las dimensiones salario emocional y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash. La investigación es tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Se utilizaron dos encuestas para el salario emocional el instrumento Encuesta Salario Emocional y también para la satisfacción el instrumento Escala de Satisfacción Laboral y con muestra de 108 participantes el cual se utilizó un muestreo de tipo probabilístico aleatoria simple. Los resultados mostraron que el 98% del personal considera que el salario emocional alto, mientras que de igual forma el 98% evidenció un nivel de satisfacción laboral alto. Finalmente se concluye en este estudio que existe influencia significativa de la satisfacción laboral y el salario emocional y; así mismo, existe influencia con las dimensiones salario emocional en el personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Palabras clave: Gestión en Salud, salario emocional, satisfacción laboral.

Abstract

The objective of the study was to indicate if there is a relationship between the emotional salary dimensions and job satisfaction of the care staff of a II-1 hospital in Ancash. The research is basic type, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and non-causal correlational design. Two surveys were used for emotional salary, the Emotional Salary Survey instrument and also for satisfaction, the Job Satisfaction Scale instrument and with a sample of 108 participants, which used a simple random probabilistic sampling. The results showed that 98% of the personnel consider that the emotional salary is high, while likewise 98% showed a high level of job satisfaction. Finally, it is concluded in this study that there is a significant influence of job satisfaction and emotional salary and; Likewise, there is an influence with the emotional salary dimensions in the care staff of a II-1 hospital in Ancash.

Keywords: Health management, emotional salar, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto mundial, Tarigan et. al (2021) señalan que en las instituciones públicas la nueva tendencia laboral es la prestación de servicios de calidad lo cual exige una gestión estratégica de salario emocional donde se estimule el compromiso de los empleados con los objetivos organizacionales. En ese sentido, Marshall (2020) señala que es un desafío constante la retención del talento humano donde las organizaciones otorgan beneficios a sus colaboradores por lo cual es necesario que implementen sistemas compensatorios con el fin de lograr la satisfacción laboral. Además, Faiza et. al (2019) menciona que el salario emocional es un proceso que incorporan las áreas de recursos humanos con la finalidad de mantener al grupo laboral satisfecho laborando bajo condiciones óptimas de un clima estable y en armonía dentro de las organizaciones.

En el área de Latinoamérica, Bernal et. al (2021) sostienen que las condiciones de trabajo precarios en servicios de salud afectan el bienestar integral del personal por lo que es necesario identificar los derechos de los trabajadores para exigir las mínimas condiciones de atención a los pacientes. Por su parte, Cabay et. al (2022) indica que en un hospital de Ecuador el personal presentó una actitud de disconformidad frente a las políticas de salario emocional ejercido por los jefes superiores donde sienten que no se preocupan por su bienestar produciendo una insatisfacción laboral. También, Salas et. al (2021) sostienen que en Chile las condiciones del personal de salud son complejas en relación con la asignación de tareas, distribución del tiempo y sobrecarga laboral donde las demandas emocionales y ambientales se constituyen como una problemática psicosocial.

En el contexto nacional, señala Salazar (2020) que el personal asistencial de salud es frecuentemente ignorado en cuanto a la toma de decisiones donde una mala gestión minimiza los aspectos remunerativos y emocionales generando una baja satisfacción laboral. En ese sentido, Mendoza et. al (2022) sostiene que en los centros de atención sanitaria se debe brindar condiciones de forma integral para evitar la sobrecarga laboral y el deterioro de sus labores cotidianas enfatizando en la motivación, necesidades, recompensa o incentivos y voluntad del personal.

Asimismo, Millones (2022) puntualiza que cuando en los centros hospitalarios las condiciones psicológicas laborales como el bienestar emocional son inadecuadas dando como efecto una baja satisfacción en relación con su trabajo mostrando una disminución en la calidad de atención a los usuarios. Por su parte, Del Socorro (2023) indica que en los centros de establecimientos de salud se presenta en el personal una desmotivación en sus labores pues los consideran rutinarios enfatizando en que se debe designar tareas con mayor dinamismo y responsabilidad que permita desarrollar sus destrezas.

En el contexto local, los trabajadores asistenciales de un hospital II-1 de Ancash el cual es un establecimiento de salud que brinda atención ambulatoria, de emergencia y de hospitalización a los usuarios demandantes del servicio, en el que se pudo evidenciar diversos factores que afectan al desempeño del personal asistencial, más aún si se trata de un servicio estatal donde los colaboradores no cuentan inadecuadas condiciones de trabajo, falta de equipamiento tecnológico actualizado, políticas laborales no compensatorias, escasas capacitaciones que les brinde oportunidades de desarrollo individual y organizacional, así también los niveles altos de estrés a causa de la demanda del servicio, los conflictos internos provocados por una deficiente comunicación entre los colaboradores, el desequilibrio entre la vida personal y profesional ocasionando una afectación en el bienestar y salario emocional evidenciándose en una percepción de índices altos de insatisfacción laboral lo cual afecta directamente al alcance de los objetivos establecidos por la institución sanitaria.

El desarrollo de esta investigación es importante porque ayudará a la búsqueda de soluciones a las deficiencias encontradas en la institución de salud principalmente a la falta de implementación de políticas de salario emocional lo cual repercute en el nivel de satisfacción laboral del personal lo que permitirá mejorar el ambiente laboral garantizando el bienestar emocional de los colaboradores con el fin de lograr alcanzar las metas institucionales.

En ese sentido se planteara como problema general: ¿Cómo influye el salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital

II-1 de Ancash, 2023? ; y como problemas específicos: (i) ¿ Cómo influye el factor estratégico en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023?; (ii) ¿ Cómo influye el factor motivacional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023?; (iii) ¿ Cómo influye el factor humano en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023?; (iv) ¿ Cómo influye el factor creación de valor en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023?

El presente trabajo de investigación se justifica por su importancia teórica ya que se sumará al conocimiento y doctrina con una finalidad académica (Bernal,2016). Es importante en la incorporación de nueva información relacionada al tema, en donde se sustentará en un conocimiento valido, científico el cual podrá ser utilizado para la elaboración de posteriores estudios. En su implicancia social, es de relevancia debido a que la comunidad será beneficiada con los resultados (Hernández et. al ,2014). Por ello busca responder a la identificación del personal laboral que pueda sentirse insatisfecho para promover cambios por parte de las autoridades en el clima organizacional, así como también desarrollar capacitaciones con el objetivo de promover una mayor interacción social. Desde su implicancia práctica, describe el modo en que los resultados de esta investigación van a servir como guía de cambio de la realidad del ámbito de estudio (Baena, 2017). Por tanto, responde a la mejora de la calidad de atención, basado en una mejor comunicación y clima laboral en donde la institución puede plantear estrategias de mejora en el trato al personal asistencial mejorando las condiciones laborales.

Desde su justificación metodológica, radica en la utilización del método científico, así como la búsqueda y revisión bibliográfica los cuales servirán para poder extraer información además se utilizarán instrumentos validados lo cual garantiza su estructura y diseño (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar cómo influye el salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023 ; y como objetivos específicos: (i) Determinar cómo influye el

factor estratégico en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023 ;(ii) Establecer de qué manera el factor motivacional influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023; (iii) Determinar cómo influye el factor humano en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023; (iv) Determinar cómo influye el factor creación de valor en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023.

Se propone como hipótesis general: El salario emocional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023; y como hipótesis específicas: (i) El factor estratégico influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023; (ii) El factor motivacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023; (iii) El factor humano influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023; (iv) El factor creación de valor influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se realizó la revisión de la literatura de estudios previos con el fin de comprender las variables indagadas y que sirven de guía resolutive al problema actual.

A nivel internacional como antecedentes se tiene a: Rostami et. al (2021) realizaron un estudio el que presentaba como objetivo evaluar el control en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores del sector salud. Su metodología fue de un estudio descriptivo. Se determinó una muestra de 480 profesionales que formaban parte del personal asistencial en cuatro hospitales de Ardabil, Irán. Los instrumentos de investigación incluyeron el cuestionario de información demográfica, el cuestionario NASA-TLX, el cuestionario del índice de descripción del trabajo (JDI) y la encuesta de control del trabajo. Resultando que, en comparación con los trabajadores administrativos, la carga emocional en el trabajo fue mayor en obstetras y licenciadas en enfermería siendo esta significativa ($P < 0,001$). Las enfermeras y obstetras tenían una satisfacción laboral sustancialmente mayor que los trabajadores administrativos ($P < 0,001$). Se concluye que la correlación entre la satisfacción laboral y la carga mental fue negativa y significativa ($r = -0,22$).

Kim et. al (2021) plantearon como propósito un estudio para evaluar los indicadores de la contribución emocional y la satisfacción del personal del área asistencial medica en Uganda y Zambia. De enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se determinó una muestra participante de 1134 trabajadores los cuales respondieron a un cuestionario. Resultando que se la mayor parte fueron participantes de sexo femenino (68.3%), siendo el 32.4% licenciados en enfermería de los cuales la gran mayoría trabaja en el área estatal, un 52,3 % de los participantes sentía un buen nivel de satisfacción y el 42,8 % sentía que debía laborar por una buena cantidad de años en dichas instituciones nacionales. Dentro de las intervinientes evaluadas el nivel de satisfacción y aceptación a nivel de la remuneración fue en un 20.57%, además la buena actitud y el respeto se evidencio en un 71.52% además los médicos informaron menor intención de quedarse que

las enfermeras. Se concluye que el nivel de satisfacción fue alto en los participantes.

Yeh et. al (2020) presentaron en su investigación evaluar el efecto del trabajo emocional sobre la satisfacción laboral. De enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Se realizó un estudio a una muestra de 864 miembros del personal asistencial en salud donde se utilizaron escalas para el trabajo emocional, el sueño, los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral y los datos de desempeño laboral se obtuvieron de los registros mantenidos por recursos humanos. Resultando que los aspectos laborales internos tuvieron correlación significativa negativa con la satisfacción laboral ($\gamma = -0,167$, $p < 0,001$) y los aspectos laborales externos está significativa y positivamente correlacionada con la satisfacción ($\gamma = 0,199$, $p < 0,001$). Los resultados indican que los problemas de sueño se correlaciono significativa y positivamente con problemas de sueño ($\gamma = 0,092$, $p = 0,025$). Se concluyó que existe una correlación significativa entre el trabajo emocional y el desempeño laborales.

Muñoz y Robles (2019) realizaron un estudio que tuvo por objetivo identificar la relación entre el salario emocional y la satisfacción del personal asistencial de salud en un hospital estatal en Ecuador. Su metodología se basó en un alcance descriptivo explicativo y correlacional. Se determinó a una muestra participante de 163 personas de acuerdo a los sectores de trabajo en dicha institución los cuales respondieron a un cuestionario validado donde se pudo evaluar los factores familiares, laborales, relaciones interpersonales, horarios, carga, entre otros múltiples indicadores que pueden influir en la satisfacción. Hallándose como resultados que el 47.85% de los evaluados no presentan ningún tipo de problema en el hogar a pesar de la jornada laboral, por otro lado, el 43.56% registro sentirse desanimado en algunas ocasiones, el 3,07% es continua su desmotivación y el 5.52% casi siempre, en cuanto a la dificultad laboral que se encuentra en las responsabilidades del personal, el 39.26% manifestó que no le parece que influya en su situación emocional, el 53.37% en algunas ocasiones donde un 76,07% del personal se ha visto amedrentado por las ordenes de algún jefe superior alguna vez

dentro de sus labores. Se concluye que existe relación entre las variables indagadas en el personal de enfermería.

Wu et. al (2018) realizaron una investigación el cual tuvo como objetivo la evaluación del impacto del trabajo emocional y la competencia en la satisfacción laboral de las enfermeras. Los datos se recopilaron mediante el uso de un cuestionario de información general de diseño propio, un cuestionario de satisfacción laboral (McCloskey/Mueller Satisfaction Scale), y un cuestionario sobre el estrés o el estrés laboral de las enfermeras. Para el presente estudio participaron un tamaño muestral de 337 profesionales, los cuales completaron los cuestionarios. Los resultados de la encuesta mencionaron que los participantes obtuvieron una regular satisfacción laboral considerada promedio ($24,77 \pm 5,23$), dentro de las experiencias en el trabajo que puedan haber impactado al personal se registró un puntaje considerado alto ($55,08 \pm 9,63$) estrés laboral moderado ($86,84 \pm 21,12$), y un nivel de competencia entre los trabajadores alto ($195,77 \pm 37,61$). De esta manera, se demostró que los indicadores como experiencia, respeto, buenas relaciones de trabajo, nivel socioeconómico, carga laboral y turnos de trabajo administrados fueron relevantes al momento de evaluar la satisfacción ($P < 0.05$). Se concluye que la mejora del trabajo emocional repercute positivamente en la competencia del personal a nivel de la satisfacción laboral.

En referencia de los antecedentes nacionales se tiene a la indagación de Mayta y Paucar (2022) realizaron un estudio el cual tuvo como finalidad identificar el salario emocional y la relación con el nivel de satisfacción en trabajadores de una empresa de prestación de servicios. De tipo aplicada, estructurado en un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y con un diseño no experimental. En cuanto a su muestra se determinó a 48 colaboradores los cuales respondieron a cuestionarios con respuestas en escala de Likert el cual estuvo compuesto por treinta y ocho ítems. Hallándose como resultado estadístico de Spearman ($Rho = 0.866$). De lo cual se concluye que se establece una correlación positiva y significativa entre dichas variables.

Entre tanto, Valderrama (2023) en su estudio tuvo como finalidad establecer la correspondencia que existe entre el salario emocional y la satisfacción laboral del personal de una institución pública de Tarapoto. De enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y con un diseño no experimental y transversal. La muestra participante fue de 130 participantes los cuales respondieron a un cuestionario. Los resultados mostraron una correlación de Spearman ($Rho=0.789$). Concluyendo que se demuestra una vinculación significativa entre los factores examinados.

Así también, Cruzalegui et. al (2021) realizaron un estudio con la finalidad de determinar el nivel de inteligencia emocional y relacionarlo con la satisfacción laboral del personal asistencial de una clínica privada en Lima. De enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de un diseño no experimental. En cuanto a la muestra participante fue formada por 80 trabajadores, los cuales respondieron a los instrumentos en base a cuestionarios validados con el fin de recopilar la información deseada. Obteniéndose un resultado estadístico de Spearman ($Rho=0.431$). En función a los hallazgos se concluye que existe una correlación positiva y significativa entre dichas variables indagadas.

Entre tanto, Anaya et al. (2020) realizaron una investigación con el propósito de determinar el nivel de relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en una empresa privada en la ciudad de Lima. Se basó en un alcance correlacional y con un diseño de tipo no experimental y transversal. Se determinó una muestra probabilística de 377 participantes. Se utilizó un cuestionario con una escala valorativa Likert en donde se repartieron los ítems con el objetivo de recolectar los datos. Los resultados mostraron una correlación de Spearman ($Rho=0.727$). De lo cual se concluye que existe una relación significativa entre las variables indagadas.

Por otro lado, Machco (2022) planteó como objetivo en trabajo de investigación definir la forma en que la motivación influye en la satisfacción laboral del personal del hospital de Chancay. De enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. Se determinó una muestra de 171 colaboradores los cuales respondieron al instrumento del cuestionario con escala

tipo Likert. Obteniéndose un resultado estadístico de Spearman ($Rho=0.919$). De lo cual se concluye que la motivación influye en la satisfacción del personal.

En el proceso de realizar el desarrollo de la investigación se procedió a la búsqueda de aspectos conceptuales y teóricos lo cual nos ayudara en la comprensión de las variables indagadas. En relación con la primera variable salario emocional se tomó en cuenta el Modelo Teórico de las Expectativas de Vroom el cual reconoce la importancia de las diversas necesidades y motivaciones individuales donde se basa en un concepto de sinergia de objetivos personales y organizacionales por lo que es necesario que se conozca los intereses de la persona y un sistema de recompensas (Mendez, 2014).

En cuanto a las definiciones y conceptos de la primera variable salario emocional se consideró como autor principal a Quintero & Betancur (2021) quien sostiene que es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y la mejora continua de la calidad de vida de los empleados. En ese sentido, Rubio et. al (2020) señala que es una contraprestación reciproca que busca la salud emocional de los componentes intrínsecos y externos del trabajo, que generan diversas emociones positivas, contribuyen a la creación de entornos saludables. Asimismo, Martinez et. al (2023) menciona que las políticas laborales requieren de un esquema de compensaciones de tipo emocional donde se busca la satisfacción del trabajador tomando la decisión de continuar o no en la organización. Por su parte, Madero (2019) sostiene que se da cuando las entidades implementan programas de incentivos laborales con el fin de lograr que el trabajador se sienta fidelizado, cuente con un ambiente agradable y oportunidades de desarrollo que genere un balance entre su vida y trabajo. Según, Rubio & Varon (2018) refiere que está relacionado con una retribución que busca un empleado con la motivación para cumplir los requisitos individuales, familiar y profesional del colaborador mejorando la calidad de vida y estableciendo la conciliación laboral.

La variable salario emocional fue analizada bajo el modelo teórico de Quintero & Betancur (2018) basado en la teoría de dos factores de Herzberg (1959)

y de este modo explican que el salario consiste en una compensación no económica que complementa la compensación monetaria que primero reconoce las necesidades humanas. Está relacionado con la retención de personal donde las organizaciones implementan prestaciones de índole emocional como capacitación, comunicación fluida con liderazgo, reconocimiento logrando el sentido de pertenencia a largo plazo y mejorar la imagen de la entidad al valorar el capital humano, de acuerdo a Quintero & Betancur (2021) el salario emocional plantea cuatro dimensiones las cuales son: factor estratégico, factor motivacional, factor humano y factor creación de valor.

En cuanto a la primera dimensión factor estratégico, Quintero & Betancur (2021) sostuvo que es un conjunto de actividades que establecen el direccionamiento estratégico de la organización, modos de trabajo y planificación orientada al bienestar y satisfacción del colaborador. Del mismo modo, Simancas et. al (2018) indica que la dinámica cambiante de las organizaciones exige que se incorpore una reestructuración organizacional que se centre en diseñar políticas y programas de mejora de productividad enfocados en los colaboradores. También, Cordero et. al (2022) refiere que una estrategia planificada donde se realiza un diagnóstico de las necesidades de los trabajadores estableciendo un dialogo abierto con el fin de generar satisfacción laboral y así poder alcanzar los objetivos trazados.

Con respecto a la segunda dimensión factor motivacional, Quintero & Betancur (2021) indica que son los aspectos y elementos que estimulan al individuo a realizar cualquier actividad, tarea o labor con un alto grado de significado personal y organizacional buscando afianzar el vínculo emocional entre colaborador, entidad y familia. Según, Parrales et. al (2022) menciona que se refiere a la comodidad e impulso de los trabajadores con el fin de alcanzar el desarrollo y ejecución de las labores o funciones que tengan que desempeñar.

Asimismo, la tercera dimensión factor humano, Quintero & Betancur (2021) sostiene que son acciones y estrategias que se centran en reconocer a la persona como lo más primordial dentro de la dinámica organizacional lo cual favorece la

identidad personal y social del empleado al interior y exterior de la entidad. Del mismo modo, Yupanqui (2022) indica que la gestión organizacional debe enfocarse en la planificación del personal tomando en cuenta el desarrollo y crecimiento laboral fortaleciendo el nivel de conocimiento y habilidades del empleado.

Y por último, la cuarta dimensión factor creación de valor, Quintero & Betancur (2021) refieren que es el diseño y aplicación de estrategias que integren los procesos de la organización hacia la optimización de los recursos disponibles de forma que los resultados redunden en la satisfacción del usuario, empleados y comunidad en general. Por su parte, Diaz & Toscano (2022) refiere que el personal desarrolle un nivel elevado de competencias y habilidades con lo cual efectuara sus tareas asignadas de forma eficiente con el fin de generar un valor agregado en la organización.

En cuanto a las conceptualizaciones de la segunda variable satisfacción laboral se consideró como autor principal a Vallejo (2010) quien señala que es un conjunto de situaciones que van a determinar el grado de adaptación y motivación del colaborador al entorno organizacional y en la medida que se controle las situaciones adversas se obtendrá empleados satisfechos y productivos. Por su parte, Caceres (2021) refiere que es una situacional motivacional positiva que se mide con el grado de reconocimiento de los trabajadores como parte de la unidad organizacional el cual puede ser influenciado por el entorno laboral, asertividad y el desarrollo de nuevos. Según, Mamani et. al (2023) manifiesta que indica que la satisfacción laboral depende de la forma de liderazgo que implemente el directivo de una organización puesto que incrementara la confianza entre los miembros de la entidad brindándoles estabilidad y bienestar.

También, Amasifuen et. al (2022) indica que la satisfacción en el trabajo depende de la actitud de agrado del empleado frente a sus labores adaptándose de forma positiva al entorno organizacional y percibe una serie de compensaciones emocionales, sociales y económicas en función a sus expectativas. Asimismo, Castro et. al (2022) refiere que es un indicador y estándar de actitud para el

desempeño de la atención médica y la calidad de la atención brindada del empleado hacia su entorno de trabajo.

La variable satisfacción laboral fue analizada bajo el modelo teórico de Vallejo (2010) y su evaluación por el modelo de cuestionario realizado por Muchinsky (2000) el cual indica que “La satisfacción en el trabajo es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo”; donde sustenta que el empleado se siente satisfecho en su labor cuando logra obtener unas óptimas condiciones de trabajo; y por otro lado siente un factor motivacional ligado a su bienestar emocional y su realización individual y profesional (Padovan, 2020). De acuerdo con Vallejo (2010) bajo el modelo teórico de Muchinsky sobre la satisfacción laboral plantea cuatro dimensiones las cuales son: reto del trabajo, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Sobre la primera dimensión reto del trabajo, Vallejo (2010) sostiene que es cuando la optimización de los recursos disponibles de forma que los resultados redunden en la satisfacción del usuario. En ese sentido, Ribes et. al (2018) menciona que está relacionado con el grado de desempeño por la cual el colaborador evalúa los puestos laborales en función a sus competencias ampliando su horizonte al efectuar tareas que implique superar sus retos.

En cuanto a la segunda dimensión recompensas equitativas, Vallejo (2010) indica que es un sistema de políticas salariales y de promoción claro y coherente basado en los requisitos del puesto, las competencias de la persona y el nivel salarial de la entidad. Asimismo, Zuta (2019) justicia sostiene que las entidades deben tomar en consideración las funciones y tareas que efectúa cada colaborador examinando el esfuerzo, las habilidades, experiencia que poseen con el fin de que la asignación remunerativa sea equitativa.

Asimismo, la tercera dimensión condiciones favorables de trabajo, Vallejo (2010) puntualiza que se da cuando la persona se preocupa por su bienestar personal y las facilidades para efectuar un óptimo trabajo con un entorno laboral seguro y cómodo. Del mismo modo, Sabastizagal et. al (2020) refiere que la

adecuación apropiada de un ambiente físico en el escenario del trabajo propiciara en el empleado un mejor estado de ánimo lo que impactara favorablemente en la satisfacción laboral.

Y finalmente, la cuarta dimensión colegas cooperadores, Vallejo (2010) menciona que se obtiene cuando el individuo satisface sus exigencias de un trato individual en el que los compañeros dan compañerismo y respaldo. Por su parte, Giraldo et. al (2019) indica que el factor solidaridad y el sentido de pertenencia que tengan los empleados hace posible que exista mayor cohesión en el grupo organizacional alineando las conductas, valores y actitudes hacia la satisfacción del logro de las metas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

En el estudio se utilizará un enfoque cuantitativo, señalando que es un proceso de datos secuenciales numéricas usando la estadística mediante tablas y figuras permitiendo analizar los resultados de manera objetiva (Ñaupas, et. al. 2018).

La investigación es de tipo básica se caracteriza por partir de un marco teórico y apuntar a ampliar nuestra comprensión de las ciencias naturales. Por lo tanto, el presente estudio aportará un nuevo conocimiento en el análisis del salario emocional y la satisfacción laboral (Nicomedes, 2018)

El nivel de la investigación fue correlacional-causal, su finalidad es comprender el grado de asociación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra, donde su causalidad es aquello que se considera como fundamento y origen (Gómez, 2020).

El diseño es de carácter no experimental. refiriéndose a que no habrá manipulación de variables, así como también no existirá alguna intervención directa (Neill, et al. 2018)

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Salario emocional

Definición conceptual: Es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y la mejora continua de la calidad de vida de los empleados (Quintero & Betancur ,2021).

Definición operacional: La variable salario emocional se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones.

Dimensiones: Factor estratégico, factor motivacional, factor humano, factor creación de valor.

Indicadores: Objetivos, organización, habilidades, información oportuna, sueldo adecuado, necesidades primordiales, rotación del personal, condiciones físicas, relación con la autoridad, eficacia, solidaridad, satisfacción, cultura institucional, opinión libre.

Escala de medición: Ordinal.

3.2.2 Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es un conjunto de situaciones que van a determinar el grado de adaptación y motivación del colaborador al entorno organizacional y en la medida que se controle las situaciones adversas se obtendrá empleados satisfechos y productivos (Vallejo, 2010).

Definición operacional: La variable satisfacción laboral se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones.

Dimensiones: Reto del trabajo, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo, colegas cooperadores.

Indicadores: Objetivos, organización, habilidades, información oportuna, sueldo adecuado, necesidades primordiales, rotación del personal, condiciones físicas, relación con la autoridad, eficacia, solidaridad, satisfacción, cultura institucional, opinión libre.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Hernández et al. (2014) define a la población como un conjunto compuesto por elementos, individuos o unidades que comparten características similares y que pueden ser utilizados como unidades de muestreo. En el presente estudio, la población estuvo constituida por los 108 trabajadores asistenciales que prestan servicios en un hospital II-1 ubicado en la Región Ancash.

Criterios de inclusión: Se incluyeron a los trabajadores que tengan un mínimo de dos años laborando en la institución y se desempeñen en la tarea asistencial, personal con condición laboral de nombrado y que deseen participar de forma voluntaria en la aplicación de los instrumentos.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal con condición laboral de contrato por terceros, personal que se encuentra de vacaciones o licencia ya sea por enfermedad o maternidad y los que no deseen participar de forma voluntaria de la encuesta

Figura 1

Fórmula de muestreo.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N(E)^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- Z= Nivel de confianza.
- N= Población
- p = Probabilidad favorable
- q = Probabilidad contraria
- E = Margen de error
- n = Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 108}{108 (0.5)^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

3.3.2 Muestra y Muestreo

La muestra fue de 108 participantes en la que se utilizó la técnica de muestreo de tipo probabilístico aleatoria simple. Asimismo, Otzen & Manterola (2017) refiere que es aquella que busca obtener una muestra representativa de la población implica la selección de los participantes de la población de manera aleatoria y con igual probabilidad de ser seleccionados.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación fueron los trabajadores asistenciales de un hospital II-1 de la Región Ancash.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos en la investigación es la encuesta la cual permite una estandarización y transmisión de datos en forma ordenada siguiendo parámetros establecidos y se caracteriza por el uso de interrogatorios directos que abordara problemas observados, evaluando las necesidades y estableciendo puntos de referencia para comparaciones y análisis futuros (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Se consideró un instrumento de cuestionario caracterizada por respuestas directas para obtener la opinión directa de los participantes sobre un tema específico. Por su parte, Bernal (2016) indica que es un conjunto de preguntas sobre las variables indagadas formuladas para obtener los datos necesarios de acuerdo con los objetivos del estudio.

Tabla 1

Ficha técnica del Instrumento. Salario Emocional

Nombre:	Evaluación del salario emocional
Autor Base:	Betancur Arias y Quintero Arango (2018)
Adaptado y Validado Perú por:	Real Calvo, Yeyson Yeferson (2023)
Objetivo:	Realizar la aplicación de la encuesta sobre el salario emocional a los trabajadores
Dimensiones:	D1: Factor estratégico. D2: Factor emocional. D3: Factor humano. D4: Factor creación de valor.
Normativa: Escala de Likert	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.

Tabla 2

Ficha técnica del Instrumento. Satisfacción Laboral.

Nombre:	Evaluación de la satisfacción laboral.
Autor Base:	Vallejo Calle, Olga Elena (2010)
Adaptado y Validado Perú por:	Real Calvo, Yeyson Yeferson (2023)
Objetivo:	Realizar la aplicación de la encuesta sobre la satisfacción emocional a los trabajadores
Dimensiones:	D1: Reto de trabajo. D2: Recompensas equitativas. D3: condiciones favorables de trabajo. D4: Colegas cooperativos.
Normativa: Escala de Likert	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre 5: Siempre.

3.4.3 Validez y confiabilidad

3.4.3.1 Instrumento: Evaluación del Salario emocional

3.4.3.1 Validez de contenido:

La validez del instrumento fue determinada a partir de la investigación de Quintero (2021) la cual se adaptó a la presente investigación que realizó el juicio de 3 expertos con grado de maestría, que indicaron que eran aplicables.

3.4.3.2 Confiabilidad del instrumento:

La confiabilidad de este instrumento fue realizada para la investigación aplicando el instrumento, se utilizó el cuestionario del salario emocional, el cual obtuvo como resultado un Alfa/Cronbach de .933.

Tabla 3

Confiabilidad de Cronbach del salario emocional

Confiabilidad del salario emocional	
Alfa/Cronbach	N/elementos
,933	18

3.4.3.2 Instrumento: Evaluación del Satisfacción laboral

3.4.3.2.1 Validez de contenido:

La validez del instrumento fue determinada a partir de la investigación de Vallejo (2010) la cual se adaptó a la presente investigación que realizó el juicio de 3 expertos con grado de maestría, que indicaron que eran aplicables.

Tabla 4

Confiabilidad de Cronbach de la satisfacción laboral

Confiabilidad del satisfacción laboral	
Alfa/Cronbach	N/ elementos
,921	14

3.4.3.2 Confiabilidad de la Instrumento:

La confiabilidad de este instrumento fue realizada para la investigación aplicando el instrumento, se utilizó el cuestionario de la satisfacción laboral, el cual obtuvo como resultado un Alfa/Cronbach de .921.

3.5 Procedimientos

En lo referente al desarrollo de la investigación inicialmente se procesó a determinar las variables de estudio, seguidamente para la elaboración del marco teórico se basará en la consulta y revisión sistemática de la literatura existente sobre el estudio, tanto en fuentes primarias como secundarias, con el propósito de establecer una base conceptual sólida en el estudio. Después, se elaborarán los instrumentos de recolección de datos que se aplicarán a los participantes del objeto de estudio con previa coordinación y/o autorización de las autoridades correspondientes. Finalmente, se llevará a cabo el análisis de los datos obtenidos, utilizando técnicas estadísticas descriptivas que son útiles en identificar patrones y tendencias en los datos recopilados.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio los datos obtenidos fueron ordenados en una hoja de cálculo en Excel, en donde se transportarán a tablas codificadas posteriormente se utilizará el sistema SPSS versión 26, el cual será el encargado de realizar el análisis descriptivo basado en tablas de frecuencia y diagramas aplicándose pruebas de

contrastación de hipótesis y luego un análisis inferencial. Se utilizará el estadístico de prueba de regresión logística ordinal, en el cual se identificará a los factores para evaluar la relación correspondiente.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio se considerará principios éticos en la metodología en la que se respetará las citas y referencias de acuerdo con las normas APA y las regulaciones de la universidad. El principio de beneficencia, se buscará siempre el bienestar del individuo sobre cualquier indicador evaluado. En cuanto al principio de no maleficencia, se cumplirá con un estricto respecto a los principios y protocolos donde no se expondrá al participante a ningún tipo de riesgo. En la fase de recolección de información de los instrumentos se respetará la confidencialidad e identidad de los trabajadores al realizar los cuestionarios de manera anónima. Así también en el principio de autonomía el participante brindará su consentimiento informado sin ser coaccionados ni manipulados. Respecto al principio de justicia, los individuos tendrán los mismos derechos y serán tratados por igual bajo la normativa y procedimientos propios de la investigación según corresponda.

IV. RESULTADOS

A continuación, se describen los resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos descritos en la investigación.

4.1. Resultados con análisis descriptivos

En la tabla 3, la variable salario emocional en los participantes. En total, el 97.6% de los participantes percibió un salario emocional alto, mientras que el 2.4% percibió un salario emocional medio. No hubo participantes que percibieran un salario emocional bajo. Para la dimensión del factor estratégico, el 92.9% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto en esta dimensión, mientras que el 5.9% respondió que es medio y el 1.2% que es bajo. En la dimensión del factor motivacional, el 95.3% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto, mientras que el 4.7% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. En la dimensión del factor humano, el 92.9% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto, mientras que el 7.1% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. Para la dimensión del factor creación de valor, el 85.9% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto, mientras que el 14.1% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo.

Tabla 5

Nivel de salario emocional, según sus dimensiones.

	Salario emocional		Factor estratégico		Factor motivacional		Factor humano		Factor creación de valor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	2	2.4%	5	5.9%	4	4.7%	6	7.1%	12	14.1%
Alto	83	97.6%	79	92.9%	81	95.3%	79	92.9%	73	85.9%
Total	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%

En la tabla 4, en la variable Satisfacción laboral en los participantes. En total, el 97.6% de los participantes percibió un salario emocional alto, mientras que el 2.4% percibió un salario emocional medio. No hubo participantes que percibieran un salario emocional bajo. Las dimensiones son el reto del trabajo, las recompensas equitativas, las condiciones favorables de trabajo y los colegas cooperadores. Cada dimensión tiene una baremación que va desde un mínimo hasta un máximo, y se han agrupado las respuestas en tres categorías: bajo, medio y alto. Para la dimensión del reto del trabajo, el 83.5% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta en esta dimensión, mientras que el 15.3% respondió que es medio y el 1.2% que es bajo. En la dimensión de las recompensas equitativas, el 95.3% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta, mientras que el 4.7% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. En la dimensión de las condiciones favorables de trabajo, el 91.8% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta, mientras que el 7.1% respondió que es medio y el 1.2% que es bajo. Para la dimensión de los colegas cooperadores, el 90.6% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta, mientras que el 9.4% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo.

Tabla 6

Nivel de Satisfacción laboral, según sus dimensiones.

	Satisfacción laboral		Reto del trabajo		Recompensas equitativas		Condiciones favorables de trabajo		Colegas cooperadores	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%
Medio	2	2.4%	13	15.3%	4	4.7%	6	7.1%	8	9.4%
Alto	83	97.6%	71	83.5%	81	95.3%	78	91.8%	77	90.6%
Total	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%

4.2. Contrastación de hipótesis

En la tabla 5 se presentan los resultados de las pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones, utilizando el estadístico de Kolmogórov-Smirnov y la corrección de significación de Lilliefors. Se observa que, para todas las variables y sus dimensiones, el valor de significación (Sig.) es menor que 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, se puede afirmar que las variables y sus dimensiones no siguen una distribución normal en la muestra analizada.

Tabla 7

Pruebas de normalidad a las dimensiones de cada variable y sus dimensiones.

	Kolmogorov-smirnov ^a		
	Estadístico	N	Sig.
Salario emocional	0.296	85	0.000
Factor estratégico	0.341	85	0.000
Factor motivacional	0.298	85	0.000
Factor humano	0.372	85	0.000
Factor creación de valor	0.290	85	0.000
Satisfacción laboral	0.290	85	0.000
Reto del trabajo	0.288	85	0.000
Recompensas equitativas	0.244	85	0.000
Condiciones favorables de trabajo	0.372	85	0.000
Colegas cooperadores	0.290	85	0.000

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

En la tabla 6, según los datos obtenidos, el salario emocional depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=115,098 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke = 0,935 lo que indica el salario emocional que influyeron con un 93% en la satisfacción laboral personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del salario emocional y satisfacción laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
El salario emocional y la satisfacción Laboral	Chi- cuadrado	gl	sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
	115,098	84	,000	,935

4.2.2. Contratación de la hipótesis específica 1

En la tabla 7, según los datos obtenidos, el factor estratégico depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=50,234 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke = 0,665 lo que indica el factor estratégico que influyeron con un 66% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el factor estratégico y satisfacción laboral.

Contraste de razón de verosimilitud			
El factor estratégico y la satisfacción Laboral	Chi- cuadrado	gl	Pseudo R cuadrado
			Nagelkerke
	50,234	84	,000
			,665

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 8, según los datos obtenidos, el factor motivacional depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=50,234 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke = 0,760 lo que indica el factor motivacional que influyeron con un 76% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el factor motivacional y satisfacción laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
El factor motivacional y la satisfacción Laboral	Chi- cuadrado	gl	sig.	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
		34,123	84	,000

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 9, según los datos obtenidos, el factor humano depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=27,765 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke = 0,701 lo que indica el factor humano que influyeron con un 70% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Tabla 11

Determinación del ajuste de los datos para el factor humano y satisfacción laboral.

Contraste de razón de verosimilitud				
El factor humano y la satisfacción Laboral	Chi- cuadrado	gl	sig.	Pseudo R cuadrado
				Nagelkerke
	27,765	84	,000	,701

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 10, según los datos obtenidos, el factor creación depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=45,432 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke = 0,517 lo que indica el factor creación que influyeron con un 52% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Tabla 12

Determinación del ajuste de los datos para el factor creación y satisfacción laboral.

Contraste de razón de verosimilitud			
El factor creación y la satisfacción Laboral	Chi- cuadrado	gl	sig.
	Pseudo R cuadrado Nagelkerke		
	45,432	84	,000
			,517

V. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral utilizando una muestra de 108 participantes trabajadores asistenciales de un hospital II-1 de la Región Ancash.

médico especializado. Lima, 2023. Con respecto al objetivo general fue determinar cómo influye el salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. A ello se tiene los resultados de la hipótesis el salario emocional depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=115,098 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke=0,935 lo que indica el salario emocional que influyeron con un 93% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. Además, la variable salario emocional en los participantes. En total, el 97.6% de los participantes percibió un salario emocional alto, mientras que el 2.4% percibió un salario emocional medio. No hubo participantes que percibieran un salario emocional bajo. Las dimensiones son el factor estratégico, el factor motivacional, el factor humano y el factor creación de valor. Cada dimensión tiene una baremación que va desde un mínimo hasta un máximo, y se han agrupado las respuestas en tres categorías: bajo, medio y alto. En la variable Satisfacción laboral en los participantes. En total, el 97.6% de los participantes percibió un salario emocional alto, mientras que el 2.4% percibió un salario emocional medio. No hubo participantes que percibieran un salario emocional bajo. Las dimensiones son el reto del trabajo, las recompensas equitativas, las condiciones favorables de trabajo y los colegas cooperadores. Cada dimensión tiene una baremación que va desde un mínimo hasta un máximo, y se han agrupado las respuestas en tres categorías: bajo, medio y alto. Para la dimensión del reto del trabajo, el 83.5% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta en esta dimensión, mientras que el 15.3% respondió que es medio y el 1.2% que es bajo. En la dimensión de las recompensas equitativas, el 95.3% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta, mientras que el 4.7% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. En la dimensión de las

condiciones favorables de trabajo, el 91.8% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta, mientras que el 7.1% respondió que es medio y el 1.2% que es bajo. Para la dimensión de los colegas cooperadores, el 90.6% de los encuestados respondió que tienen una satisfacción laboral alta, mientras que el 9.4% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. Del mismo coincide en la investigación Rostami et. al (2021) Su metodología fue de un estudio descriptivo, resultando que, en comparación con los trabajadores administrativos, la carga emocional en el trabajo fue mayor en obstetras y licenciadas en enfermería siendo esta significativa ($P < 0,001$). Las enfermeras y obstetras tenían una satisfacción laboral sustancialmente mayor que los trabajadores administrativos ($P < 0,001$). Se concluye que la correlación entre la satisfacción laboral y la carga mental fue negativa y significativa ($r = -0,22$). En el mismo sentido, Kim et. al (2021) estudio con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Dentro de las intervinientes evaluadas el nivel de satisfacción y aceptación a nivel de la remuneración fue en un 20.57%, además la buena actitud y el respeto se evidencio en un 71.52% además los médicos informaron menor intención de quedarse que las enfermeras. Se concluye que el nivel de satisfacción fue alto en los participantes.

Con respecto al primer objetivo específico 1 fue determinar cómo influye el factor estratégico en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. A ello se tiene los resultados de la hipótesis el factor estratégico depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=50,234 y el p valor=,000 $< \alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke=0,665 lo que indica el factor estratégico que influyeron con un 66% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. Para la dimensión del factor estratégico, el 92.9% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto en esta dimensión, mientras que el 5.9% respondió que es medio y el 1.2% que es bajo. Del mismo modo se tiene el antecedente Yeh et. al (2020) estudio con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo Resultando que los aspectos laborales internos tuvieron correlación significativa negativa con la satisfacción laboral ($\gamma = -0,167$, $p < 0,001$) y los aspectos laborales externos está significativa y

positivamente correlacionada con la satisfacción ($\gamma = 0,199$, $p < 0,001$). Los resultados indican que los problemas de sueño se correlaciono significativa y positivamente con problemas de sueño ($\gamma = 0,092$, $p = 0,025$). Se concluye que existe relación significativa entre los aspectos laborales y el desempeño laboral. Y en la misma línea, Muñoz y Robles (2019) en cuanto a su metodología fue de alcance descriptivo explicativo y correlacional, hallándose como resultados que el 47.85% de los evaluados no presentan ningún tipo de problema en el hogar a pesar de la jornada laboral, por otro lado, el 43.56% registro sentirse desanimado en algunas ocasiones, el 3,07% es continua su desmotivación y el 5.52% casi siempre, en cuanto a la dificultad laboral que se encuentra en las responsabilidades del personal, el 39.26% manifestó que no le parece que influya en su situación emocional, el 53.37% en algunas ocasiones donde un 76,07% del personal se ha visto amedrentado por las ordenes de algún jefe superior alguna vez dentro de sus labores. Se concluye que existe relación entre las variables indagadas en el personal de enfermería.

Con respecto al segundo objetivo específico 2 fue establecer de qué manera el factor motivacional influye en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. A ello se tiene los resultados de la hipótesis el factor motivacional depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=50,234 y el p valor=,000 $< \alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke=0,760 lo que indica el factor motivacional que influyeron con un 76% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. En la dimensión del factor motivacional, el 95.3% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto, mientras que el 4.7% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. Coincidiendo en la investigación Wu et. al (2018) Los resultados de la encuesta mencionaron que los participantes obtuvieron una regular satisfacción laboral considerada promedio ($24,77 \pm 5,23$), dentro de las experiencias en el trabajo que puedan haber impactado al personal se registró un puntaje considerado alto ($55,08 \pm 9,63$) estrés laboral moderado ($86,84 \pm 21,12$), y un nivel de competencia entre los trabajadores alto ($195,77 \pm 37,61$). De esta manera, se demostró que los indicadores como

experiencia, respeto, buenas relaciones de trabajo, nivel socioeconómico, carga laboral y turnos de trabajo administrados fueron relevantes al momento de evaluar la satisfacción ($P < 0.05$). Se concluye que la mejora del trabajo emocional repercute positivamente en la competencia del personal a nivel de la satisfacción laboral. Y Mayta y Paucar (2022) estudio de tipo aplicada, estructurado en un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y con un diseño no experimental, hallándose como resultado estadístico de Spearman ($Rho = 0.866$). De lo cual se concluye que se establece una correlación positiva y significativa entre dichas variables. El presente trabajo aporta a la indagación mostrando la relevancia de la implementación de políticas de salario emocional debido a que el reto organizacional es el de implementar sistemas de recompensas equitativas junto a condiciones laborales a favor del empleado y una constante capacitación lo que beneficiara al ambiente de trabajo buscando la mejora continua y logro de metas. El antecedente Valderrama (2023) estudio de enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y con un diseño no experimental y transversal, los resultados mostraron una correlación de Spearman ($Rho = 0.789$). Concluyendo que se demuestra una vinculación significativa entre los factores examinados. Esta indagación aporta al estudio en el sentido de que se debe reforzar los procesos de mejoramiento en la planificación estratégica que genere un valor agregado de salario emocional donde los colaboradores demuestren satisfacción laboral promoviendo canales de comunicación interna, mejorando las capacitaciones y oportunidades de crecimiento profesional donde los directivos manejen una visión de liderazgo y responsabilidad generando compromiso en las tareas y obligaciones de los empleados.

Con respecto al tercer objetivo específico 3 fue determinar cómo influye el factor humano en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. A ello se tiene los resultados de la hipótesis el factor humano depende de la satisfacción laboral, basado en $Chi-cuadrado = 27,765$ y el p valor $= ,000 < \alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke $= 0,701$ lo que indica el factor humano que influyeron con un 70% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. En la dimensión del factor

humano, el 92.9% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto, mientras que el 7.1% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. Planteándose como antecedente, Cruzalegui et. al (2021) estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de un diseño no experimental. Obteniéndose un resultado estadístico de Spearman ($Rho=0.431$). En función a los hallazgos se concluye que existe una correlación positiva y significativa entre dichas variables indagadas. El presente trabajo aporta a la investigación reflejando el rol vinculante de la salud emocional con la satisfacción del personal, en la cual se debe efectuar acciones con el fin de generar un óptimo clima laboral lo cual incide favorablemente en el factor actitudinal de los empleados conllevando al logro de objetivos de la organización.

Con respecto al cuarto objetivo específico 4 fue determinar cómo influye el factor creación de valor en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. A ello se tiene los resultados de la hipótesis el factor creación depende de la satisfacción laboral, basado en Chi-cuadrado=45,432 y el p valor=,000 < $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostro un coeficiente de Nagelkerke=0,517 lo que indica el factor creación que influyeron con un 52% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023. Para la dimensión del factor creación de valor, el 85.9% de los encuestados respondió que tienen un salario emocional alto, mientras que el 14.1% respondió que es medio y ningún encuestado respondió que es bajo. Anaya y Astuhuaman (2020) En cuanto a su metodología se basó en un alcance correlacional y con un diseño de tipo no experimental y transversal. Se determinó una muestra probabilística de 377 participantes. Se utilizó un cuestionario con una escala valorativa Likert en donde se repartieron los ítems con el objetivo de recolectar los datos. Los resultados mostraron una correlación de Spearman ($Rho=0.727$). De lo cual se concluye que existe una relación significativa entre las variables indagadas. El presente trabajo aporta a la indagación mostrando la influencia del salario emocional en el grado de bienestar del individuo donde un buen clima laboral con presencia de una adecuada comunicación e integración entre los miembros integrantes de la plana laboral repercutirá en una mayor satisfacción del trabajador. Por otro lado, Machco (2022) estudio de enfoque

cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental. Se determinó una muestra de 171 colaboradores los cuales respondieron al instrumento del cuestionario con escala tipo Likert. Obteniéndose un resultado estadístico de Spearman ($Rho=0.919$). De lo cual se concluye que la motivación influye en la satisfacción del personal. El presente trabajo aporta a la investigación, en el sentido de que es importante que la organización brinde incentivos y beneficios donde se atiendan sus requerimientos y demandas, así como también brindándole un reconocimiento por su labor con el fin de que el personal se encuentre motivado lo que elevara su satisfacción en el entorno de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El salario emocional influyó con un 93% en la satisfacción laboral personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Segunda: El factor estratégico influyó con un 66% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Tercera: El factor motivacional influyó con un 76% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Cuarta: El factor humano influyó con un 70% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

Quinta: El factor creación influyó con un 52% en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Dado que influencia significativa en la satisfacción laboral y el salario emocional en el personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash donde el valor $r= 0.935$, se sugiere continuar con la misma política organizacional.

Segunda: Dado que influencia significativa en la satisfacción laboral y el factor estratégico en el personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash donde el valor $r= 0.665$, se sugiere continuar con el plan estratégico de la empresa en la conservación de la satisfacción de los empleados.

Tercera: Dado que influencia significativa en la satisfacción laboral y el factor motivacional en el personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash donde el valor $r= 0.760$, se sugiere mantener o agregar el incentivo al trabajo con el fin de conservar la motivación de los trabajadores.

Cuarta: Dado que influencia significativa en la satisfacción laboral y el factor humano en el personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash donde el valor $r= 0.701$, se sugiere mantener la comunicación entre los trabajadores sobre sus bonificaciones y derechos salariales.

Quinta: Dado que influencia significativa en la satisfacción laboral y el factor creación en el personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash donde el valor $r= 0.517$, se sugiere mantener la creación de nuevas metas y estudios científicos remunerativos.

REFERENCIAS

- Amasifuen, L., Cardenas, J., & Troya, D. (2022). Climate and job satisfaction in State organization. *Revista Gestionar*, 3(1), 89-102. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Anaya, F., & Astuhuaman, J. (2020). El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019. [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654493/AnayaB_F.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación *Serie integral por competencias* (3era ed.). Grupo editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bernal, I., Ruiz, L., & Pastrana, J. (2021). Organizational commitment of health professionals to Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Cabay, K., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Relationship between job stress and job satisfaction of the administrative staff of the General Hospital Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1), 1-15. Obtenido de <https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381/pdf>
- Caceres, L. (2021). Humanistic management of public administration for the promotion of emotional intelligence. *Business Innova Sciencis*, 8-18. Obtenido de <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/28>

- Castro, V., Toxqui, M., Alvarez, I., Vega, A., & Dimas, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Revista Científica De Enfermería*, 2(2), 21-29. doi:<https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
- Cordero, D., Beltran, N., & Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 132-149. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Cruzalegui, P., Cochán, S., Alomia, D., & Geraldo, L. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 96-107. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.240>
- Del Socorro, Y. (2023). The importance of management skills to improve job satisfaction in the health sector of Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11256-11273. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5451
- Díaz, A., & Toscano, J. (2022). Human capital and the productivity of companies. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 1-8. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/torreon/article/view/13427/15549>
- Faiza, M., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. (2019). An examination of sustainable HRM practices on Job Performance: an application of training as a moderator. *Sustainability*, 11(8), 2263. doi:<https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Giraldo, P., Monroy, F., & Santamaria, L. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. *[Universidad Católica de Colombia]*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>
- Gómez Chipana, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478–483.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kim, M., Arsenault, C., Atuyambe, L., & Kruk, M. (2021). Predictors of job satisfaction and intention to stay in the job among health-care providers in Uganda and Zambia. *International Journal for Quality in Health Care*, 33(3), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1093/intqhc/mzab128>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales De Psicología*, 33(3), 697-707. doi:<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Machco, M. (2022).. *Motivación laboral y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, en el Hospital de Chancay - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion] Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6948/TESIS%20MACHCO%20MANSILLA%20MERY%20KARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Madero, S. (2019). A Retention Model for Millennials, from a Mexican Perspective. *Investigacion Administrativa*, 48(124), 1-19. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v48n124/2448-7678-ia-48-124-00001.pdf>
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2023). Organizational commitment, job satisfaction, and their impact on employee performance. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153-172. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

- Marshall, C. (2020). Analysis of a comprehensive wellness program's impact on job satisfaction in the workplace. *Revista Internacional de Hospitalidad*, 34(2), 221-241. doi:<https://doi.org/10.1108/IHR-05-2020-0014>
- Martinez, R., Segovia, A., & Partida, A. (2023). Factores del salario emocional que inciden en la retención personal de la generación X y Y del área metropolitana de Monterrey. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 16(16), 1266-1283. Obtenido de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/2167/1971>
- Mayta, R., & Paucar, C. (2022). Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora. *[Universidad de Lima]*. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16011>
- Mendez, J. (2014). Estudio de los Modelos de la Motivación. *[Instituto Tecnológico de Costa Rica]*. Costa Rica. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Roger-Mendez/publication/257068782_Modelos_de_la_Motivacion/links/0a85e5340c36fcbeb4000000/Modelos-de-la-Motivacion.pdf
- Mendoza, E., Guerrero, M., Carhuacho, I., Nolazco, F., & Silva, D. (2022). Determinants of job satisfaction in a health facility during the state of health emergency, Peru. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 122-134. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Millones, M. (2022). Working conditions and job satisfaction of the nurses of the Hospital Complex PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-50. doi:<https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz, M., & Robles, R. (2019). Emotional salary in the work performance of nursing staff: Case of the Emergency Area of a Public Hospital of the

- Province of Los. *Revista Mapa*, 2(1+), 12-29. Obtenido de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/download/159/182/580>
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigacion cientifica* (1 ed.). Machala: Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Nicomedes, T. (2018). Tipos de Investigacion. *Repositorio USDG*, 1-4. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/250080756>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodologia de la Investigacion.Cuantitativa-Cualitativa y Redaccion de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Labor Motivation as an Effective Tool for the Better Development of Organizations. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177-186. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383369.pdf>
- Quintero Arango, L. F., Betancur Arias, J. D. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. Revisar y corregir. *Revista Espacios*, v. 39, n. 41. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Quintero, L., & Betancur, J. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Medellin: Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. Obtenido de https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660_Factores_para_el_diseño_de_políticas_de_salario_emocional.pdf

- Rostami, F., Babaei, A., Teimori, G., Jahangirimehr, A., Mehri, Z., & Feizi, M. (2021). Mental Workload and Job Satisfaction in Healthcare Workers: The Moderating Role of Job Control. *Fronteras en la salud pública*, 9(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.683388>
- Rubio, G., & Varon, A. (2018). Value That Subrogates Emotional Salary As A Practice Of Internal Corporate Social Responsibility In Cooperative Governance. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*(1), 87-100. Obtenido de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/RIESISE/article/view/3585>
- Rubio, S., Aranda, C., Gonzalez, R., & Gomez, R. (2020). The concept of emotional salary. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. doi:<https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. doi:<https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S., & Narvaez, A. (2021). Conceptions about Quality of Work Life in organizations. 21(2), 209-227. doi:<https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Salazar, L. (2020). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3677-3700. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558
- Simancas, R., Silvera, A., Garces, L., & Hernandez, H. (2018). Humane capital Administration: Business Productivity factor in Small and medium enterprises in Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-388. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., & Jie, F. (2021). Total reward system, job satisfaction and employee productivity on company financial

- performance: evidence from Indonesian generation z workers. *Journal of Asia Business Studies*, 17(3), 689-709.
- Valderrama, Y. (2023). Salario emocional y satisfacción laboral en cen los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022 . [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97856>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfaccion laboral :Utopia o Realidad*. Colombia: EDUCOSTA. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide crosssectional survey. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 383-389. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>
- Yeh, S., Chen, S., Yuan, K., Chou, W., & Wan, T. (2020). Emotional Labor in Health Care: The Moderating Roles of Personality and the Mediating Role of Sleep on Job Performance and Satisfaction. *Frontiers in Psychology*. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.574898>
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (8 ed., Vol. 1). Cordoba: Brujas. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/01/LIBRO-T%C3%A9cnicas-para-investigar-1.pdf>
- Yupanqui, R. (2022). Human talent management as a strategy for optimal job performance: a systematic review study. *Revista de Ciencias Empresariales (BIS)*, 3(3), 61-76. Obtenido de <http://www.innovacienciasbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>
- Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THEMIS Revista De Derecho*, 75, 63-74. doi:<https://doi.org/10.18800/themis.201901.005>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia 01: Salario emocional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y <u>la mejora</u> continua de la calidad de vida de los empleados (Quintero & Betancur ,2021)	La variable salario emocional se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones: factor estratégico, factor motivacional, factor humano, factor creación de valor	D1: Factor estratégico	- Estructura organizacional flexible	1	Ordinal	Alta
			- Estilo de liderazgo	2		
			- Condiciones de trabajo	3		
			- Clima organizacional	4		
		D2: Factor motivacional	- Auto superación	5	(4): Casi siempre	Media
			- Reconocimientos laborales	6		
			- Crecimiento profesional	7		
			- Política de remuneración	8		
			- Flexibilidad laboral	9		
		D3: Factor humano	- Oportunidad de ascensos	10	(2): Casi nunca	Baja
			- Oportunidad de capacitación	11		
			- Compromiso	12		
			- Actitud personal	13		
			- Fidelización	14		
		D4: Factor creación de valor	- Bonificaciones	15	(1): <u>Nunca</u>	
			- Compensaciones	16		
			- Retención de talentos	17		
			- Presupuesto para capacitación	18		

Matriz de consistencia 02: Satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Es un conjunto de situaciones que van a determinar el grado de adaptación y motivación del colaborador al entorno organizacional y en la medida que se controle las situaciones adversas se obtendrá empleados satisfechos y productivos (Vallejo , 2010)	La variable satisfacción laboral se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones: reto del trabajo, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo, colegas cooperadores	D1: Reto del trabajo	- Objetivos	1	Ordinal	Alta
			- Organización	2		
			- Habilidades	3		
			- Información oportuna	4		
		D2: Recompensas equitativas	- Sueldo adecuado	5	(4): Casi siempre	Media
			- Necesidades primordiales	6		
			- Rotación del personal	7		
		D3: Condiciones favorables de trabajo	- Condiciones físicas	8	(2): Casi nunca	Baja
			- Relación con la autoridad	9		
			- Eficacia	10		
		D4: Colegas cooperadores	-		(1): Nunca	
			- Solidaridad	11		
			- Satisfacción	12		
			- Cultura institucional	13		
			- Opinión libre	14		

2. Tabla de Operacionalización de Variables.

Título	Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023.
Enfoque de investigación	Enfoque cuantitativo
Tipo de investigación	Básica
Diseño de investigación	Diseño no experimental, transversal y correlacional causal
Variable 1	Salario Emocional
Definición conceptual	Es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y la mejora continua de la calidad de vida de los empleados (Quintero & Betancur ,2021).
Definición operacional	La variable salario emocional se medirá a través de un cuestionario basado en las dimensiones.
Dimensiones	Indicadores
Factor estratégico	Estructura organizacional flexible, Estilo de liderazgo, Condiciones de trabajo y Clima Organizacional
Factor motivacional	Auto superación, Reconocimientos laborales, Crecimiento profesional, Política de remuneración y Flexibilidad laboral
Factor humano	Oportunidad de ascensos, Oportunidad de capacitación, Compromiso, Actitud personal, Fidelización
Factor creación de valor	Bonificaciones, Compensaciones, Retención de talentos y Presupuesto para capacitación
Variable 2	Satisfacción Laboral
Definición conceptual	Es un conjunto de situaciones que van a determinar el grado de adaptación y motivación del colaborador al entorno organizacional y en la medida que se controle las situaciones adversas se obtendrá empleados satisfechos y productivos (Vallejo, 2010).
Definición operacional	La variable satisfacción laboral se medirá a través de un cuestionar o basado en las dimensiones
Dimensiones	Indicadores
Reto del trabajo	Objetivos, Organización, Habilidades y Información oportuna
Recompensas equitativas	Sueldo adecuado, Necesidades primordiales y Rotación del personal
Condiciones favorables de trabajo	Condiciones físicas, Relación con la autoridad y Eficacia
Colegas cooperadores	Solidaridad, Satisfacción, Cultura institucional y Opinión libre

3. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SALARIO EMOCIONAL

La participación es anónimas, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos académicos de investigación, la información consignada en todo momento se reservará y guardar la privacidad de los datos.

Lee con atención, la competencia que se presentan en cada dimensión e Items y selección una opción según su criterio, veracidad y honestidad marcando con un aspa (X) en la escala ordinal.

Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	N	Ítems					
			1	2	3	4	5
Factor estratégico	1	En el hospital existe una adecuada estructura organizacional flexible en favor de los trabajadores asistenciales.					
	2	En el hospital considero que es importante que el personal mantenga un estilo de liderazgo permanente.					
	3	Dentro del hospital los trabajadores cumplen las condiciones de trabajo de manera satisfactoria.					
	4	Considera dentro del hospital existe un buen clima organizacional entre las distintas áreas.					
Factor motivacional	5	Dentro de la institución en mis funciones profesionales brindo mi potencial al máximo, me auto supero.					
	6	En el hospital recibe reconocimientos o incentivos por el trabajo que realiza de manera dedicada					
	7	En el hospital considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral					
	8	En el hospital recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza					

	9	En el hospital existe una flexibilización en los horarios de entrada y salida.					
Factor humano	10	En el hospital esta acuerdo usted con la oportunidad de ascenso dentro de la institución					
	11	Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted					
	12	En el hospital puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen					
	13	En el hospital es usted proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo					
	14	Usted es una persona comprometida con su labor, fiel con su funciones.					
Factor creación de valor	15	Recibe bonificaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital					
	16	Recibe compensaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital					
	17	Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo					
	18	Considera que debe haber un presupuesto para las capacitaciones del personal					
	TOTAL						



**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
SATISFACCIÓN LABORAL**

La participación es anónimas, voluntaria y confidencial. Los resultados obtenidos serán utilizados únicamente con propósitos académicos de investigación, la información consignada en todo momento se reservará y guardar la privacidad de los datos.

Lee con atención, la competencia que se presentan en cada dimensión e Items y selección una opción según su criterio, veracidad y honestidad marcando con un aspa (X) en la escala ordinal.

Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensiones	Ítems					
		1	2	3	4	5
Reto del trabajo	1. Cumple con los objetivos planteados a su función	1				
	2. Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral	2				
	3. Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor	3				
	4. Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor	4				
Recompensas equitativas	5. Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo	5				
	6. Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza	6				
	7. Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución	7				
Condiciones favorables de trabajo	8. El trabajo en mi servicio está bien organizado	8				
	9. Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores d	9				
	10. Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz	10				
Colegas	11. Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos	11				

cooperadores	12. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	1				
	13. Existe una cultura institucional en favor de la entidad pública.	1				
	14. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	1				
TOTAL						

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Real Calvo, Yeyson Yeferson estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la influencia entre el Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder un/ unos cuestionarios de Salario emocional y satisfacción laboral, esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a, Real Calvo, Yeyson Yeferson, al siguiente email: Yreal@ucvvirtual.edu.pe

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor: Real Calvo, Yeyson Yeferson

Firma del autor.

Yo acepto preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida
Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash,
2023

Firma y nombre del participante

4. Validez de juicio expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Frank Julio Carrión Molina

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo del tesista: Real Calvo, Yeyson Yeferson

DNI: 70511123

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Frank Julio Carrión Molina
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Firma	 FRANK JULIO CARRIÓN MOLINA CIRUJANO DENTISTA Mg SALUD PÚBLICA COP 32117

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario salario emocional
Autor (a):	Adaptado por Real Calvo Yeyson Yeferson
Objetivo:	Definir el salario emocional
Administración:	Trabajadores de una institución
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional II-1 Ancash
Dimensiones:	D1: Factor estratégico D2: Factor motivacional D3: Factor humano D4: Factor creación de valor
Escala:	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.
Cantidad de ítems:	18 ítems
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario Salario Emocional” elaborado por Real Calvo Yeyson Yeferson, 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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Salario Emocional

Definición de la variable:

Sostiene que es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y la mejora continua de la calidad de vida de los empleados (Quintero y Betancur, 2021).

Dimensión 1: Factor estratégico

Definición de la dimensión:

Sostuvo que es un conjunto de actividades que establecen el direccionamiento estratégico de la organización, modos de trabajo y planificación orientada al bienestar y satisfacción del colaborador (Quintero y Betancur, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En el hospital existe una adecuada estructura organizacional flexible en favor de los trabajadores asistenciales.	1.	4	4	4	
En el hospital considero que es importante que el personal mantenga un estilo de liderazgo permanente.	2.	4	4	4	
Dentro del hospital los trabajadores cumplen las condiciones de trabajo de manera satisfactoria.	3.	3	4	4	
Considera dentro del hospital existe un buen clima organizacional entre las distintas áreas.	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Factor motivacional

Definición de la dimensión:

Menciona que se refiere a la comodidad e impulso de los trabajadores con el fin de alcanzar el desarrollo y ejecución de las labores o funciones que tengan que desempeñar (Parrales et. al 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Dentro de la institución en mis funciones profesionales brindo mi potencial al máximo, me auto supero.	5.	4	4	4	
En el hospital recibe reconocimientos o incentivos por el trabajo que realiza de manera dedicada	6.	3	3	3	
En el hospital considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral	7.	4	4	4	
En el hospital recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza	8.	4	3	4	
En el hospital existe una flexibilización en los horarios de entrada y salida.	9.	3	4	4	

Dimensión 3: Factor humano

Definición de la dimensión:

Indica que que la gestion organizacional debe enfocarse en la planificacion del personal tomando en cuenta el desarrollo y crecimiento laboral fortaleciendo el nivel de conocimiento y habilidades del empleado (Yupanqui, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En el hospital este acuerdo usted con la oportunidad de ascenso dentro de la institución	10.	4	3	3	
Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted	11.	3	4	4	
En el hospital puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen	12.	4	4	3	
En el hospital es usted proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo.	13.	4	4	4	
Usted es una persona comprometida con su labor, fiel con sus funciones.	14.	4	4	4	

Dimensión 4: Factor de creación de valor

Definición de la dimensión:

Refiere que el personal desarrolle un nivel elevado de competencias y habilidades con lo cual efectuara sus tareas asignadas de forma eficiente con el fin de generar un valor agregado en la organización (Diaz y Toscano, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe bonificaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital	15.	4	4	4	
Recibe compensaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital	16.	3	4	4	

Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo	17.	4	4	4	
Considera que debe haber un presupuesto para las capacitaciones del personal	18.	4	4	3	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Frank Julio Carrión Molina
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Firma	 FRANK JULIO CARRIÓN MOLINA CIRUJANO DENTISTA Mg SALUD PUBLICA COP 32117

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario satisfacción laboral
Autor (a):	Adaptado por Real Calvo Yeyson Yeferson
Objetivo:	Definir la satisfacción laboral
Administración:	Dirigido a los usuarios
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Hospital Nacional II-1 Ancash
Dimensiones:	D1: Reto del trabajo D2: Recompensas equitativas D3: Condiciones favorables de trabajo D4: Colegas cooperadores
Escala:	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.
Cantidad de ítems:	14 ítems
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario Salario Emocional” elaborado por Real Calvo Yeyson Yeferson, 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	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Es una situacional motivacional positiva que se mide con el grado de reconocimiento de los trabajadores como parte de la unidad organizacional el cual puede ser influenciado por el entorno laboral, asertividad y el desarrollo de nuevos (Caceres, 2021)

Dimensión 1: Reto del trabajo

Definición de la dimensión:

Es cuando la optimización de los recursos disponibles de forma que los resultados redunden en la satisfacción del usuario (Vallejo, 2010)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple con los objetivos planteados a su función	1.	4	4	4	
Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral	2.	4	4	4	
Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor	3.	3	4	4	
Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensas equitativas

Definición de la dimensión:

Sostiene que las entidades deben tomar en consideración las funciones y tareas que efectúa cada colaborador examinando el esfuerzo, las habilidades, experiencia que poseen con el fin de que la asignación remunerativa sea equitativa (Zuta, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo	5.	4	4	4	
Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza	6.	3	3	3	
Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución	7.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo

Definición de la dimensión:

Refiere que la adecuación apropiada de un ambiente físico en el escenario del trabajo propiciara en el empleado un mejor estado de ánimo lo que impactara favorablemente en la satisfacción laboral (Sabastizagal, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El trabajo en mi servicio está bien organizado	8.	4	3	3	
Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores	9.	3	4	4	
Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz	10.	4	4	3	

Dimensión 4: Colegas cooperadores

Definición de la dimensión:

El factor solidaridad y el sentido de pertenencia que tengan los empleados hace posible que exista mayor cohesión en el grupo organizacional alineando las conductas, valores y actitudes hacia la satisfacción del logro de las metas (Giraldo et al., 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos	11.	4	4	4	
Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	12.	3	4	4	
Existe una cultura institucional en favor de la entidad pública.	13	4	4	4	
El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	14.	4	4	3	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Sandra Karina Oquendo Olivera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

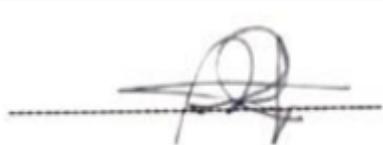
Firma:



Nombre completo del tesista: Real Calvo, Yeyson Yeferson

DNI: 70511123

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Sandra Karina Oquendo Olivera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Areas de experiencia profesional:	Metodólogo Maestro
Institución donde labora:	Hospital Regional de Santiago
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	09596561
Firma	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario salario emocional
Autor (a):	Adaptado por Real Calvo Yeyson Yeferson
Objetivo:	Definir el salario emocional
Administración:	Trabajadores de una institución
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Hospital Nacional II-1 Ancash
Dimensiones:	D1: Factor estratégico D2: Factor motivacional D3: Factor humano D4: Factor creación de valor
Escala:	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.
Cantidad de ítems:	18 ítems
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario Salario Emocional” elaborado por Real Calvo Yeyson Yeferson, 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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Salario Emocional

Definición de la variable:

Sostiene que es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y la mejora continua de la calidad de vida de los empleados (Quintero y Betancur, 2021).

Dimensión 1: Factor estratégico

Definición de la dimensión:

Sostuvo que es un conjunto de actividades que establecen el direccionamiento estratégico de la organización, modos de trabajo y planificación orientada al bienestar y satisfacción del colaborador (Quintero y Betancur, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En el hospital existe una adecuada estructura organizacional flexible en favor de los trabajadores asistenciales.	1.	4	4	4	
En el hospital considero que es importante que el personal mantenga un estilo de liderazgo permanente.	2.	4	4	4	
Dentro del hospital los trabajadores cumplen las condiciones de trabajo de manera satisfactoria.	3.	3	4	4	
Considera dentro del hospital existe un buen clima organizacional entre las distintas áreas.	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Factor motivacional

Definición de la dimensión:

Menciona que se refiere a la comodidad e impulso de los trabajadores con el fin de alcanzar el desarrollo y ejecución de las labores o funciones que tengan que desempeñar (Parrales et. al 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Dentro de la institución en mis funciones profesionales brindo mi potencial al máximo, me auto supero.	5.	4	4	4	
En el hospital recibe reconocimientos o incentivos por el trabajo que realiza de manera dedicada	6.	3	3	3	
En el hospital considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral	7.	4	4	4	
En el hospital recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza	8.	4	3	4	
En el hospital existe una flexibilización en los horarios de entrada y salida.	9.	3	4	4	

Dimensión 3: Factor humano

Definición de la dimensión:

Indica que que la gestion organizacional debe enfocarse en la planificacion del personal tomando en cuenta el desarrollo y crecimiento laboral fortaleciendo el nivel de conocimiento y habilidades del empleado (Yupanqui, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En el hospital este acuerdo usted con la oportunidad de ascenso dentro de la institución	10.	4	3	3	
Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted	11.	3	4	4	
En el hospital puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen	12.	4	4	3	
En el hospital es usted proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo.	13.	4	4	4	
Usted es una persona comprometida con su labor, fiel con sus funciones.	14.	4	4	4	

Dimensión 4: Factor de creación de valor

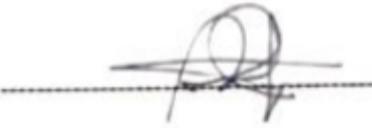
Definición de la dimensión:

Refiere que el personal desarrolle un nivel elevado de competencias y habilidades con lo cual efectuara sus tareas asignadas de forma eficiente con el fin de generar un valor agregado en la organización (Diaz y Toscano, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe bonificaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital	15.	4	4	4	
Recibe compensaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital	16.	3	4	4	

Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo	17.	4	4	4	
Considera que debe haber un presupuesto para las capacitaciones del personal	18.	4	4	3	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Sandra Karina Oquendo Olivera
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Metodólogo Maestro
Institución donde labora:	Hospital Regional de Santiago
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
DNI	09596561
Firma	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario satisfacción laboral
Autor (a):	Adaptado por Real Calvo Yeyson Yeferson
Objetivo:	Definir la satisfacción laboral
Administración:	Dirigido a los usuarios
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional II-1 Ancash
Dimensiones:	D1: Reto del trabajo D2: Recompensas equitativas D3: Condiciones favorables de trabajo D4: Colegas cooperadores
Escala:	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.
Cantidad de ítems:	14 ítems
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario Salario Emocional” elaborado por Real Calvo Yeyson Yeferson, 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	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Es una situacional motivacional positiva que se mide con el grado de reconocimiento de los trabajadores como parte de la unidad organizacional el cual puede ser influenciado por el entorno laboral, asertividad y el desarrollo de nuevos (Caceres, 2021)

Dimensión 1: Reto del trabajo

Definición de la dimensión:

Es cuando la optimización de los recursos disponibles de forma que los resultados redunden en la satisfacción del usuario (Vallejo, 2010)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple con los objetivos planteados a su función	1.	4	4	4	
Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral	2.	4	4	4	
Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor	3.	3	4	4	
Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensas equitativas

Definición de la dimensión:

Sostiene que las entidades deben tomar en consideración las funciones y tareas que efectúa cada colaborador examinando el esfuerzo, las habilidades, experiencia que poseen con el fin de que la asignación remunerativa sea equitativa (Zuta, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo	5.	4	4	4	
Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza	6.	3	3	3	
Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución	7.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo

Definición de la dimensión:

Refiere que la adecuación apropiada de un ambiente físico en el escenario del trabajo propiciara en el empleado un mejor estado de ánimo lo que impactara favorablemente en la satisfacción laboral ([Sabastizagal, 2020](#))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El trabajo en mi servicio está bien organizado	8.	4	3	3	
Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores	9.	3	4	4	
Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz	10.	4	4	3	

Dimensión 4: Colegas cooperadores

Definición de la dimensión:

El factor solidaridad y el sentido de pertenencia que tengan los empleados hace posible que exista mayor cohesión en el grupo organizacional alineando las conductas, valores y actitudes hacia la satisfacción del logro de las metas ([Giraldo et al., 2019](#))

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos	11.	4	4	4	
Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	12.	3	4	4	
Existe una cultura institucional en favor de la entidad pública.	13	4	4	4	
El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	14.	4	4	3	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Luisa Mirtha Estrada Chiroque

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “**Salario emocional en la satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre completo del tesista: Real Calvo, Yeyson Yeferson

DNI: 70511123

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luisa Mirtha Estrada Chiroque
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Centro de Salud San Juan
Institución donde labora:	Hospital Regional de Santiago
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
DNI	40028388
Firma	 <hr style="width: 20%; margin: auto;"/> Luisa Estrada Chiroque DNI. 40028388

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario salario emocional
Autor (a):	Adaptado por Real Calvo Yeyson Yeferson
Objetivo:	Definir el salario emocional
Administración:	Trabajadores de una institución
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional II-1 Ancash
Dimensiones:	D1: Factor estratégico D2: Factor motivacional D3: Factor humano D4: Factor creación de valor
Escala:	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.
Cantidad de ítems:	18 ítems
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario Salario Emocional” elaborado por Real Calvo Yeyson Yeferson, 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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Salario Emocional

Definición de la variable:

Sostiene que es aquel conformado por compensaciones no económicas complementarias a la remuneración monetaria donde se reconoce primordialmente las necesidades y la mejora continua de la calidad de vida de los empleados (Quintero y Betancur, 2021).

Dimensión 1: Factor estratégico

Definición de la dimensión:

Sostuvo que es un conjunto de actividades que establecen el direccionamiento estratégico de la organización, modos de trabajo y planificación orientada al bienestar y satisfacción del colaborador (Quintero y Betancur, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En el hospital existe una adecuada estructura organizacional flexible en favor de los trabajadores asistenciales.	1.	4	4	4	
En el hospital considero que es importante que el personal mantenga un estilo de liderazgo permanente.	2.	4	4	4	
Dentro del hospital los trabajadores cumplen las condiciones de trabajo de manera satisfactoria.	3.	3	4	4	
Considera dentro del hospital existe un buen clima organizacional entre las distintas áreas.	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Factor motivacional

Definición de la dimensión:

Menciona que se refiere a la comodidad e impulso de los trabajadores con el fin de alcanzar el desarrollo y ejecución de las labores o funciones que tengan que desempeñar (Parrales et. al 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
-------------	------	----------	------------	------------	----------------

					Recomendaciones
Dentro de la institución en mis funciones profesionales brindo mi potencial al máximo, me auto supero.	5.	4	4	4	
En el hospital recibe reconocimientos o incentivos por el trabajo que realiza de manera dedicada	6.	3	3	3	
En el hospital considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral	7.	4	4	4	
En el hospital recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza	8.	4	3	4	
En el hospital existe una flexibilización en los horarios de entrada y salida.	9.	3	4	4	

Dimensión 3: Factor humano

Definición de la dimensión:

Indica que que la gestion organizacional debe enfocarse en la planificación del personal tomando en cuenta el desarrollo y crecimiento laboral fortaleciendo el nivel de conocimiento y habilidades del empleado (Yupanqui, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En el hospital este acuerdo usted con la oportunidad de ascenso dentro de la institución	10.	4	3	3	
Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted	11.	3	4	4	
En el hospital puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen	12.	4	4	3	
En el hospital es usted proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo.	13.	4	4	4	
Usted es una persona comprometida con su labor, fiel con sus funciones.	14.	4	4	4	

Dimensión 4: Factor de creación de valor

Definición de la dimensión:

Refiere que el personal desarrolle un nivel elevado de competencias y habilidades con lo cual efectuara sus tareas asignadas de forma eficiente con el fin de generar un valor agregado en la organización (Diaz y Toscano, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe bonificaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital	15.	4	4	4	
Recibe compensaciones remunerativas por la labora que desempeña en el hospital	16.	3	4	4	

Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo	17.	4	4	4	
Considera que debe haber un presupuesto para las capacitaciones del personal	18.	4	4	3	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Luisa Mirtha Estrada Chiroque
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Area de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Centro de Salud San Juan
Institución donde labora:	Hospital Regional de Santiago
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
DNI	40028388
Firma	 <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">Luisa Estrada Chiroque DNI. 40028388</p>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario satisfacción laboral
Autor (a):	Adaptado por Real Calvo Yeyson Yeferson
Objetivo:	Definir la satisfacción laboral
Administración:	Dirigido a los usuarios
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional II-1 Ancash
Dimensiones:	D1: Reto del trabajo D2: Recompensas equitativas D3: Condiciones favorables de trabajo D4: Colegas cooperadores
Escala:	1: Nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.
Cantidad de ítems:	14 ítems
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario Salario Emocional” elaborado por Real Calvo Yeyson Yeferson, 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	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	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.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción laboral

Definición de la variable:

Es una situacional motivacional positiva que se mide con el grado de reconocimiento de los trabajadores como parte de la unidad organizacional el cual puede ser influenciado por el entorno laboral, asertividad y el desarrollo de nuevos (Caceres, 2021)

Dimensión 1: Reto del trabajo

Definición de la dimensión:

Es cuando la optimización de los recursos disponibles de forma que los resultados redunden en la satisfacción del usuario (Vallejo, 2010)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumple con los objetivos planteados a su función	1.	4	4	4	
Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral	2.	4	4	4	
Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor	3.	3	4	4	
Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor	4.	4	4	4	

Dimensión 2: Recompensas equitativas

Definición de la dimensión:

Sostiene que las entidades deben tomar en consideración las funciones y tareas que efectúa cada colaborador examinando el esfuerzo, las habilidades, experiencia que poseen con el fin de que la asignación remunerativa sea equitativa (Zuta, 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo	5.	4	4	4	
Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza	6.	3	3	3	
Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución	7.	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo

Definición de la dimensión:

Refiere que la adecuación apropiada de un ambiente físico en el escenario del trabajo propiciara en el empleado un mejor estado de ánimo lo que impactara favorablemente en la satisfacción laboral (Sabastizagal, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El trabajo en mi servicio está bien organizado	8.	4	3	3	
Los directivos y/o jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores	9.	3	4	4	
Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz	10.	4	4	3	

Dimensión 4: Colegas cooperadores

Definición de la dimensión:

El factor solidaridad y el sentido de pertenencia que tengan los empleados hace posible que exista mayor cohesión en el grupo organizacional alineando las conductas, valores y actitudes hacia la satisfacción del logro de las metas (Giraldo et al., 2019)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo en general estamos dispuestos a ayudarnos	11.	4	4	4	
Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan	12.	3	4	4	
Existe una cultura institucional en favor de la entidad pública.	13	4	4	4	
El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.	14.	4	4	3	

7. Confiabilidad de Instrumentos de Cronbach

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
 - Estadísticas

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.
DATASET CLOSE ConjuntoDatos1.
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
  VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
  /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
  
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	85	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	85	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	18

Estadísticas de total de elemento

```
/VARIABLES=VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	85	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	85	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital II-1 de Ancash, 2023.", cuyo autor es REAL CALVO YEYSON YEFERSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 22- 07-2023 11:16:37

Código documento Trilce: TRI - 0609629