



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTION  
DEL TALENTO HUMANO**

**Salario emocional y compromiso organizacional en  
profesionales de enfermería en una entidad pública del sector  
salud – Cusco, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Cahuana Espinoza, Lady Roxana ([orcid.org/0000-0002-3248-0542](https://orcid.org/0000-0002-3248-0542))

**ASESORES:**

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira ([orcid.org/0000-0002-6453-893X](https://orcid.org/0000-0002-6453-893X))

Mg. Vera La Torre, Jose Luis ([orcid.org/0000-0003-2864-0926](https://orcid.org/0000-0003-2864-0926))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios y María Santísima por haberme permitido lograr mis metas anheladas.

A mi familia por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis maestros, asesores de la Universidad Cesar Vallejo por ser motivadores a la excelencia.

A mis compañeros Magaly, Alejandra, Oliver y Marjorie por la lucha constante en el logro de nuestra meta anhelada.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario Emocional y Compromiso Organizacional en Profesionales de Enfermería en una entidad Pública del Sector Salud - Cusco,2023", cuyo autor es CAHUANA ESPINOZA LADY ROXANA, 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, 05 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA <b>DNI:</b> 09634909 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 00:39:45

Código documento Trilce: TRI - 0641764

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAHUANA ESPINOZA LADY ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario Emocional y Compromiso Organizacional en Profesionales de Enfermería en una entidad Pública del Sector Salud - Cusco,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LADY ROXANA CAHUANA ESPINOZA <b>DNI:</b> 41362839 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3248-0542	Firmado electrónicamente por: LCAHUANA438 el 05- 08-2023 22:21:44

Código documento Trilce: TRI - 0641765

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1.Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2.Variables y operacionalización	15
3.3.Población, (criterios de selección)muestra y muestreo,unidad de analisis	17
3.4.Técnicas e Instrumentos de Recolección	19
3.5.Procedimientos	22
3.6.Método de análisis de datos	23
3.7.Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Salario emocional Juicio de expertos	20
Tabla 2 Cuestionario Salario emocional	21
Tabla 3 Compromiso organizacional Juicio de expertos	21
Tabla 4 Cuestionario Compromiso organizacional	22
Tabla 5 Niveles de salario emocional	25
Tabla 6 Niveles de dimensión Ambiente	26
Tabla 7 Niveles de dimensión desarrollo profesional	26
Tabla 8 Niveles de dimensión flexibilidad	27
Tabla 9 Niveles de compromiso organizacional	28
Tabla 10 Niveles de dimensión compromiso afectivo	28
Tabla 11 Niveles de dimensión compromiso de continuidad	29
Tabla 12 Niveles de dimensión compromiso normativo	30
Tabla 13 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	31
Tabla 14 Prueba de correlación Rho entre salario emocional y compromiso organizacional	32
Tabla 15 Prueba de correlación Rho entre ambiente y compromiso organizacional	32
Tabla 16 Prueba de correlación Rho entre desarrollo profesional y compromiso organizacional	33
Tabla 17 Prueba de correlación Rho entre flexibilidad y compromiso organizacional	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	15



## RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar la relación que tiene el salario emocional y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023. La metodología es un enfoque cuantitativo, tipología aplicada con esquema transversal. En cuanto al diseño, se plantea el nivel descriptivo y correlacional no experimental. Para la recopilar información se planteó la técnica de encuesta a una muestra probabilística de 163 profesionales mediante el cuestionario de salario emocional de Salvador et al. (2021) y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptada por Neyra et al. (2020) que fueron validados y obtuvieron coeficientes de confiabilidad  $\alpha=0.737$  y  $\alpha=0.938$  respectivamente. Como resultados de la descripción principal, el 77.3% de encuestados consideran que la institución les da un bajo salario emocional mientras y el 59.5% tiene un compromiso organizacional medio o regular. Se concluye determinando la existencia de correlación directa y significativa entre las variables, según el resultado de la prueba de correlación con un p-valor=0.00 y el coeficiente Rho=0.596. Del mismo modo se verifica, la existencia de correlación entre las dimensiones del salario emocional y el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** *Compromiso organizacional, Desarrollo profesional, Salario emocional.*

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between emotional salary and organizational commitment among nursing professionals in a public health sector entity – Cusco, 2023. The methodology is a quantitative approach, applied typology with a cross-sectional scheme. Regarding the design, the descriptive and non-experimental correlational level is considered. To collect information, the survey technique was proposed to a probabilistic sample of 163 professionals using the emotional wage questionnaire of Salvador et al. (2021) and the scale of Organizational Commitment of Meyer and Allen adapted by Neyra et al. (2020) which were validated and obtained reliability coefficients  $\alpha=0.737$  and  $\alpha=0.938$ , respectively. As a result of the main description, 77.3% of respondents consider that the institution gives them a low emotional salary while 59.5% have a medium or regular organizational commitment. It is concluded by determining the existence of a direct and significant correlation between the variables, according to the result of the correlation test with a p-value=0.00 and the Rho coefficient=0.596. Similarly, the existence of a correlation between the dimensions of emotional salary and organizational commitment is verified.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Professional Development, Emotional Salary.*

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la estabilidad laboral en América latina significa un privilegio que solo un reducido sector tiene, la realidad es que existe una alta rotación del personal, lo que afecta el compromiso de los trabajadores. (CEPAL, 2020). De la misma forma, la OPS expone la gran reorganización que se realizó en países Latinoamericanos para enfrentar el Covid- 19, donde personal del sector público de Salud en un promedio de 89% de casos fueron reasignados de sus puestos originales. Si bien se demostró un gran reconocimiento social por su labor enfrentando al COVID, en muchos casos estas reasignaciones no fueron respaldadas con términos de contratos mejorados o especiales (OPS, 2021).

El impacto negativo en el compromiso laboral tiene efectos tanto para la empresa como para el propio trabajador, Salvador (2019) denota que por una parte se reduce la productividad así como se afecta el bienestar del trabajador. Por su parte Jabari & Ghazzawi (2019) reconoce que el compromiso organizacional tiene efectos importantes en la retención del personal, evitando una alta rotación que reduce competitividad y genera gastos de captación y capacitación importantes en toda empresa.

Por su parte Salvador et al. (2021) destaca la sobreexposición a riesgos a la que fue dirigida el personal de salud en América latina, así mismo, manifiesta que el panorama laboral cambió drásticamente durante y después de esta crisis. Por esta razón el salario emocional resulta importante como promotor del compromiso en el personal de salud. Según el Banco Mundial el Covid-19 afectó gravemente la economía de varios países, especialmente latinoamericanos, esto genera mayor preocupación en el personal de todos los sectores, tal como el sector salud. (BM, 2020). Chen et al. (2015) indica que el incremento salarial no es suficiente para resolver el problema de compromiso para el personal de enfermería, viendo necesario enfocarse en factores no monetarios, tal como sería el salario emocional.

A nivel nacional Espinoza et al. (2021) manifiesta que en Perú no se cuenta con una correcta gestión de establecimientos de salud, donde solo un 14% de los establecimientos demuestran una gestión adecuada.

El 2018 se aprueba los lineamientos de política de recursos humanos en Salud 2018-2030. Inga & Rodríguez (2019) indican que esta normativa se aprueba

buscando generar mejores condiciones laborales, CO y fortalecimiento de las competencias del personal de APS, sin embargo, la aplicación de estas políticas se vio afectada por la problemática generada por el Covid-19, problema no previsto al crear el documento.

A nivel local, en la región Cusco ya se veía un personal que enfrentaba los problemas mencionados antes del Covid-19, la gestión de recursos humanos no generaba el compromiso deseado en trabajadores de las instituciones públicas. Del Mar (2015) quien analiza el CO en una institución de salud pública de Cusco de muestra que solo el 39.7% de trabajadores de esta institución tienen un alto CO, así mismo, se observa que el 61.5% de estos realizan sus labores por obligación impuesta por sus superiores más que por propia convicción o compromiso. Esta misma situación se repite en la institución de la presente investigación.

Se planteo el siguiente problema principal ¿Qué relación existe entre Salario Emocional y Compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023? Como problemas específicos, se plantean ¿Cuál es la relación entre el ambiente, el desarrollo profesional y la flexibilidad en el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023?

La justificación teórica de esta investigación se sustenta por la necesidad de incrementar el conocimiento del SE en el personal de salud del Cusco, que actualmente enfrenta situaciones adversas a su ambiente laboral que requieren de una mejor gestión de desarrollo profesional y flexibilidad laboral. Como justificación práctica se destaca la utilidad de los resultados para la toma de decisiones por parte de directivos de la institución para mejorar la calidad de gestión en recursos humanos. Por otra parte, la investigación plantea el estudio de ambas variables mediante el enfoque cuantitativo con encuestas considerando un análisis inferencial, sustentando su justificación metodológica por aportar como referencia para futuras investigaciones similares.

El objetivo principal es determinar la relación que tiene el salario emocional y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023. Sus correspondientes objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre el ambiente, el desarrollo

profesional y la flexibilidad en el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.

Se plantea como hipótesis general de la siguiente manera: El salario emocional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023. Como hipótesis específicas, el ambiente tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023. Como segunda se plantea: el desarrollo profesional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023, y finalmente, como tercera: la flexibilidad tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.

La investigación se desarrolla empezando con el capítulo I en el que se describe la problemática alrededor de las variables de estudio en sus contextos internacional, nacional y local, así como la justificación y los problemas, objetivos e hipótesis planteados. En el capítulo II se presenta el marco teórico teniendo en cuenta los antecedentes, conceptos, teorías y epistemología de las variables. En el capítulo III se presenta la metodología describiendo el diseño, tipo de investigación, selección de la muestra y muestreo, así como los instrumentos de investigación. En el capítulo IV se presentan los resultados mediante estadística descriptiva e inferencial. En el capítulo V se contrastan los resultados con los antecedentes y teorías de la investigación, así mismo se exponen las fortalezas y debilidades identificadas durante todo el proceso. Finalmente, en los capítulos VI y VII se presentan las conclusiones y recomendaciones respectivamente, en base al análisis previo y respondiendo a cada objetivo planteado.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio expone antecedentes, teorías y enfoques conceptuales tanto a nivel internacional y nacionales con respecto a las variables en estudio las cuales son importantes para la investigación.

En el aspecto internacional, Nava et al. (2022) en su artículo sobre la predisposición de trabajadores y su relación con el CO, cuyo objetivo plantear un modelo predictivo para estimar el CO según la predisposición de colaboradores. Para el estudio se considera una metodología de estudios de casos y control, cuantitativo, con diseño no experimental, de alcance causal mediante el método de mínimos cuadrados parciales, la técnica de recolección por medio de cuestionarios dirigidos a trabajadores de una industria maquiladora como instrumentos de recolección de datos, estos instrumentos fueron diseñados por el autor contando con 38 ítems en total. La muestra se conformó por 104 empleados, cantidad que conforma a toda la población, siendo una muestra censal. Como principales resultados los autores inicialmente comprueban la validez del instrumento con valores Alfa de Cronbach mayores a 0.7 para cada variable. Concluyen con el modelo hallado que resulta con coeficiente determinación  $R^2=0.54$  siendo este moderado.

Por su parte, en el artículo de Baltazar et al. (2022) sobre la relación entre desempeño laboral, compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud tiene el objetivo de identificar la relación entre las variables mencionadas. La metodología analítica, cuantitativo de diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional, la muestra se conformó 125 profesionales consultados mediante encuestas conformados por 23 administrativos, 32 médicos, 22 odontólogos y 48 enfermeras. El número de muestra se definió de manera probabilística de una población de 340 trabajadores, los instrumentos se conformaron por el cuestionario de Denison de cultura organizacional sobre compromiso y mediante el uso de prueba de inteligencia emocional como instrumentos de, test de satisfacción laboral de García y el cuestionario de desempeño laboral de Núñez, como resultado principal los autores determinan que se encuentra relación principalmente con las dimensiones calidad y relaciones interpersonales del desempeño laboral, mientras que la dimensión trabajo en equipo

muestra relación solo con la dimensión satisfacción de la variable satisfacción laboral. Los autores concluyen determinando que las variables tienen una relación directa

En el artículo, Del Estal & Melián (2022) sobre la importancia del compromiso organizacional afectivo del personal de sanidad en atención primaria tiene el objetivo de determinar cómo afecta el compromiso de los profesionales sanitarios a la satisfacción de los pacientes, la metodología es observacional, cuantitativo, observacional y de corte transversal. El Diseño es no experimental de alcance descriptivo. La muestra se conformó por 617 profesionales de sanidad determinada de manera no probabilística de 1134 profesionales como población cuestionarios autoadministrados y encuestas telefónicas como instrumentos de recolección de datos. Como principal resultado, regresión lineal múltiple, observó, el compromiso de los trabajadores influye significativamente en la satisfacción del paciente, el valor  $R^2=0.36$ . Cabe resaltar que se incluyeron variables como presupuesto por paciente y cantidad de pacientes por profesional, las cuales obtuvieron un valor de significancia menor que el de compromiso en el modelo de regresión. Los autores concluyen confirmando su hipótesis al determinar que la satisfacción de los pacientes es afectada por el compromiso de los trabajadores.

En el artículo de Pérez et al. (2022) sobre el bienestar y el CO en trabajadores cuyo objetivo es determinar la relación entre las variables. Metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de alcance descriptivo - correlacional, la muestra se conformó por 289 participantes en una institución de salud ubicada en Colombia determinada de manera no probabilística de más de 65000 pacientes de la institución. Como instrumentos se aplicaron la escala de bienestar de empleados de Khoreva y Wechtler's, así como la escala de compromiso organizacional de Vázquez. Entre los principales resultados. El valor  $R^2$  del modelo predictivo planteado es de 0.505, demostrando que el bienestar es regularmente influenciado por el CO en la muestra seleccionada. Los autores concluyen afirmando que el compromiso organizacional está afectado en gran medida por su percepción ética y social acerca de la institución en la que se encuentran.

Por su parte en el artículo de Salvador et al. (2021) acerca de la validación de un instrumento de medición del salario emocional tiene el objetivo plantear un

instrumento para medir la calidad de esta variable en trabajadores influenciados por el contexto del Covid-19. El autor plantea una metodología integral, considerando constructos gerenciales y psicológicos de la variable, cuantitativo, el diseño es no experimental y transversal, la encuesta fue validada considerando una población de 300 personas a las que se les aplicó el instrumento de las cuales finalmente se consideraron los datos de 207 encuestas sin respuestas dobles o vacías, determinadas como la muestra de estudio. Como resultados se confirma que el instrumento diseñado es válido para la medición de la variable, el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.925 mientras que la consistencia interna se confirmó según el mismo coeficiente considerando 3 factores o dimensiones del instrumento, el factor 1 (ambiente) registra un coeficiente  $\alpha = 0.97$ , el factor 2 (desarrollo profesional) registra un coeficiente  $\alpha = 0.96$  y el factor 3 (flexibilidad) registra un coeficiente de  $\alpha = 0.98$ . El autor concluye confirmando la confiabilidad del instrumento para medir la variable

Como referencias nacionales los autores Quispe & Paucar (2020) en su artículo tienen el objetivo de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores en una institución pública peruana, la metodología utilizada es analítica-sintética, cuantitativo con diseño explicativo. Los autores aplican como instrumento cuestionarios auto aplicados con escala Likert. La muestra se conformó por 114 trabajadores de 256 definidos como la población, según los resultados hallados se comprueba la existencia de un grado de asociación importante entre las variables. Se observa que los trabajadores satisfechos con su trabajo muestran hasta 3.39 más compromiso organizacional que el resto. El autor concluye determinando que existe relación directa entre las variables de estudio.

El autor Gabini (2020) cuyo objetivo es determinar la influencia del compromiso organizacional en la satisfacción laboral y la relación trabajo-familia que se genera en trabajadores de organizaciones del sector terciario, plantea una metodología asociativa-explicativa, cuantitativo, con diseño transversal cuya recolección de datos se realizó a partir de encuestas diseñadas y validadas como instrumentos aptos para la recolección de datos. Estas fueron dirigidas a una muestra de 376 trabajadores determinada de manera no probabilística de una población de 750, cuya designación fue de manera no probabilística. Entre los principales resultados se observa que los tres tipos de compromiso organizacional



planteados por el autor (afectivo, de continuidad y normativo) muestran correlación con la satisfacción laboral con una probabilidad de error del 5%. Es decir, el p-valor es menor a 0.05 en todos los casos. El autor concluye determinando que el compromiso afectivo es el factor más determinante tanto para la satisfacción laboral como para la articulación trabajo familia.

Así mismo Palomino & Margot (2019) tienen el objetivo de determinar la existencia de correlación entre el CO y diferentes tipos de contratos laborales, la metodología es observacional con enfoque cuantitativo, con Diseño descriptivo-correlacional, el estudio está conformado por una muestra de 170 trabajadores de los cuales 84 cuentan con contratos estables y 86, la muestra fue determinada de manera censal, conformada por toda la población, el estudio plantea el análisis de asociación al coeficiente Rho de Spearman para el análisis de datos cuantitativos y pruebas chi cuadrado y tau-C de Kendall para variables ordinales y cualitativas. El instrumento aplicado fue el inventario de CO de Meyer y Allen. Como resultados se observa que no existen diferencias significativas entre las variables, así mismo, existe evidencia de un grado relativamente mayor de compromiso por parte de trabajadores con contratos estables. El autor concluye determinando que los trabajadores con contrato estable mostraban niveles más altos de compromiso.

Por su parte Alarcón (2020) en su artículo tiene el objetivo de describir el compromiso organizacional y determinar la relación existente con el clima organizacional en trabajadores del sector pública según sus condiciones como contratados o nombrados. La metodología es analítica , cuantitativo, con diseño correlacional, la recolección de datos se realizó a partir de cuestionarios, el instrumento aplicado es el cuestionario de Litwin y Stringer para medir el clima organizacional y el de Meyer y Allen para el compromiso, la muestra se conformó por a 125 trabajadores que constituyen el total de la población siendo una muestra censal, como principales resultados se observa que el personal nombrado tiene mayor compromiso y satisfacción frente al clima laboral en la institución, como conclusión se determina la existencia de correlación entre las variables con un p-valor > 0.05.

Por otro lado, Castillo et al. (2022) en el artículo sobre el compromiso organizacional y su relación con el síndrome de burnout en un hospital del sector público peruano tiene el objetivo de determinar la relación entre las variables. La

metodología es inductiva, el enfoque es cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional y transversal. La muestra se definió de manera censal conformada por los 153 trabajadores del área administrativa y asistencial considerando como criterio de inclusión su permanencia en la institución por más de 3 meses antes de la aplicación del instrumento para ambas variables fue el cuestionario, siendo utilizado el de Allen y Meyer para el CO. Entre los principales resultados se observa el 21% de trabajadores muestran un CO alto. El autor concluye determinando la correlación entre las variables, donde se observa que existe correlación indirecta según la prueba Rho de Spearman con un  $p-v=0.007$  y un coeficiente  $Rho=-0.135$ .

Con respecto a la variable salario emocional, Torres & Gutiérrez (2022) definen que el salario emocional está conformado por las compensaciones no monetarias que se generan en orden de la necesidad de complementar el salario físico como sueldo, bonos o beneficios y así mejorar la calidad de vida como el clima organizacional en las instituciones. Los autores distinguen algunos factores asociados al salario emocional como el reconocimiento, seguridad en el empleo y la autoestima. Así mismo, algunos tipos de salario emocional como la flexibilidad de horarios de trabajo, otorgamiento de horas libres o mejoramiento de las condiciones laborales.

El salario emocional muestra ser importante y necesario para la satisfacción de los trabajadores, llegando a ser un factor determinante, por lo cual puede llegar a afectar la motivación en los trabajadores. (Carpio & Urbano, 2021). Autores como Díaz et al. (2023), Gil et al. (2019) y Enríquez & López (2020) indican que el salario emocional también tiene un potencial impacto en el desempeño, satisfacción y el clima de las organizaciones.

Por su parte Rodríguez (2020) manifiesta que el salario emocional forma parte importante de las condiciones laborales en las instituciones públicas o privadas, llegando a ser una limitante mayor que el propio sueldo o remuneración para la satisfacción de los trabajadores. En este sentido, el autor indica que el salario emocional es un factor de competitividad en las empresas actuales.

El principal enfoque del salario emocional es el enfoque organizacional, puesto que se basa en el análisis de las políticas de recursos humanos y su efecto en la conformidad de los trabajadores, respecto al clima organizacional, liderazgo, flexibilidad de horarios y percepción de estabilidad laboral de los trabajadores.

Torrez & Gutiérrez (2022) manifiestan que el salario emocional es un factor de competitividad empresarial y que las compensaciones monetarias no son suficientes para la satisfacción y bienestar de los trabajadores, por lo cual, es importante considerar formas de retribución como flexibilidad en los horarios o recompensas no monetarias.

Por su parte Mercado (2022) en el estudio de la teoría humanista de Carl Rogers, indica que este enfoque, plantea el estudio de las personas y sus comportamientos centrándose en la individualidad de cada ser, en este sentido, cada persona tiene la tendencia a reconocerse según sus ideales, valores y percepciones propias siendo estas diferentes a las de las demás, este proceso es denominado el self entendido, por otra parte cada persona también tiene una autoconcepción anhelada específica según sus ideales, es decir, busca realizarse teniendo en cuenta diferentes valores y rasgos según su criterio de priorización, a este proceso se le reconoce como el self ideal. Con respecto al salario emocional, cada persona percibe de forma distinta su situación con respecto a la estabilidad laboral en su centro de labor, flexibilidad de sus horarios o reconocimiento en su trabajo, sin embargo, desde el enfoque humanista, estos factores juegan un papel trascendental en la autopercepción de cada individuo. Esta teoría pertenece a la corriente psicológica de la psicología humanista, centrada en la autorrealización, el potencial humano y la experiencia subjetiva.

La teoría de los dos factores sobre el salario emocional manifiesta que las personas requieren de estímulos para cumplir con sus labores, los cuales pueden depender de factores propios o externos. Los factores propios de cada persona se generan por su propia automotivación, si bien este factor no representa un salario emocional administrado por su centro de labor, puede ser limitado por su entorno como el clima laboral, por lo cual es importante que las empresas inviertan en mejorar el ambiente laboral como parte de sus prioridades. Los factores externos no son controlados por cada persona, y se generan a partir de los ascensos, reconocimiento y responsabilidades asignadas, estos factores son motivacionales, y dependen directamente de la empresa o la gestión de recursos humanos. (Quintero & Betancur, 2018).

Con respecto a las dimensiones del salario emocional, Salvador et al. (2021) quienes realizan un estudio sobre la variable teniendo en cuenta su experiencia y

lo previamente desarrollado por diferentes autores. Define tres conceptos relevantes que engloban el estudio del salario emocional, siendo estos el ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad.

Con respecto a la dimensión ambiente, se reconoce como los factores asociados a las condiciones laborales que genera el empleador en busca de un incremento en el confort de los trabajadores, tal como el clima y la cultura percibido en la organización. La dimensión desarrollo profesional se refiere a la implicación que perciben los trabajadores de la empresa en su propio desarrollo, por lo cual se observa si se invierte en capacitaciones y si se genera retroalimentación positiva por parte de los directivos, lo que a su vez demuestra su interés. La dimensión flexibilidad se refiere a las normas internas que estén relacionadas a los horarios, permisos o licencias y flexibilización en la asignación de turnos. (Salvador et al., 2021).

Con respecto a la variable compromiso organizacional, esta representa un factor determinante para la competitividad de una empresa, puesto que implica un manejo eficiente de parte de los directivos y una correcta organización de un equipo de trabajo para impulsar el aprendizaje y compromiso de los trabajadores, lo cual a su vez incrementa los resultados de su labor (Neyra et al., 2020). Según Hanaysha (2016) el compromiso organizacional es un constructo muy estudiado debido a su importancia en toda organización, lo cual se entiende al reconocer a los empleados como uno de los recursos más relevantes para el desempeño y éxito empresarial.

Cárdenas et al. (2022) define el compromiso organizacional como una predisposición positiva del personal hacia su centro de labor, lo cual se genera a partir de una percepción de justicia, apego, aceptación y confianza con los objetivos y dinámicas por parte de los trabajadores, generando mayor productividad y representando una ventaja competitiva en la empresa. El compromiso organizacional puede tener efectos importantes en el logro de objetivos de una institución, puesto que, con un alto grado de compromiso, los trabajadores alinean los valores y objetivos institucionales con sus valores y objetivos personales.

El compromiso organizacional también es conceptualizado por Araya et al. (2020) como un factor de involucramiento en el personal según el cual cada individuo responde a sus responsabilidades. Según el tipo de trabajo y las exigencias físicas o emocionales que generen, el compromiso organizacional

puede ser un factor de gran importancia, puesto que las labores más exigentes requieren de mayor calidad en las funciones desarrolladas. Por su parte Nikpour (2016) lo define como el grado relativo de involucramiento que el empleado tiene con la organización.

Debido a la complejidad del compromiso organizacional, el cual presenta factores actitudinales, conductuales, psicológicos y contextuales que influyen en el compromiso de las personas hacia su centro de trabajo, tales como la satisfacción en el trabajo, desempeño laboral, automotivación y calidad de liderazgo respectivamente, el enfoque de su estudio es multidimensional. (Betanzos & Paz, 2019)

Una de las principales teorías del compromiso organizacional es la de identificación social o teoría de valores personales y empresariales, la cual manifiesta que una persona demuestra un alto o bajo grado de compromiso con la organización según su conexión social, teniendo en cuenta sus objetivos y valores, puesto que mientras más se encuentren alineados con los objetivos y valores propios se genera mayor compromiso organizacional. Esta teoría integra el estudio de comportamientos y actitudes en los trabajadores y los autores principales y creadores de la base de esta perspectiva son Meyer y Allen. Si bien es esta teoría la más utilizada para el estudio de esta variable, existen propuestas de mejora puesto que las de las tres dimensiones propuestas, se manifiesta un traslape conceptual en las dimensiones normativa y afectiva. (Ruiz, 2013).

En este sentido, se observa la importancia de incentivar la comunicación interna en las organizaciones, impulsando la participación y el reconocimiento de los trabajadores por sus ideas y por el cumplimiento de sus funciones mediante un correcto liderazgo como parte esencial de la empresa, así como por sus estrategias teniendo en cuenta su contexto social. Según Karriker & Hartman (2019) este tipo de motivación es reconocido como liderazgo intelectual, que puede significar un aporte importante en el compromiso de los trabajadores.

Por otra parte, la teoría del intercambio social indica que el compromiso organizacional resulta de las contribuciones de la organización, en forma de incentivos y beneficios con las contribuciones del empleado. Este intercambio genera un sentido de permanencia en el trabajador, por lo cual con el tiempo se crea un compromiso mayor y mayor dificultad para tomar la decisión de un cambio.

De esta teoría se genera el concepto de coste de abandono percibido, que representa las dificultades y factores negativos que acompañan a la renuncia y búsqueda de otro empleo. Así mismo, de esta teoría se genera la dimensión de continuidad del modelo de Meyer y Allen. (Betanzos & Paz, 2019).

Betanzos & Paz (2011) también desarrollan la teoría del vínculo afectivo del compromiso organizacional, en la cual se considera que los integrantes de una organización tienen un vínculo emocional dependiendo de su identificación con la organización, lo cual incrementa su nivel de implicancia con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta teoría está ligada a la dimensión afectiva de modelo de Meyer y Allen.

El estudio del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que se basa en la iniciativa, productividad, compromiso y demás comportamientos generados por factores que influyen en la variable, es analizado por el enfoque conductual, según este enfoque, los comportamientos pueden ser aprendidos y modificados y son el resultado del entorno y estímulos al que las personas son expuestas. En ese sentido, Alcázar (2020) bajo este enfoque demuestra como el compromiso organizacional puede ser influenciado por factores como el liderazgo y la recompensa.

Por otra parte, uno de los enfoques más utilizados para el estudio del compromiso organizacional es el enfoque multidimensional, puesto que esta variable muestra estar relacionada a diferentes factores, teniendo en cuenta la perspectiva interna del trabajador como sentido de pertenencia, valores propios, identificación, así como factores externos como liderazgo en la organización o alineación con los valores organizacionales.

Cabe resaltar que como principal referencia o modelo para la medición del compromiso organizacional se tiene el modelo tridimensional de Meyer y Allen en la que se tiene tres dimensiones: Compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Alcázar (2020) desarrolla este modelo recalcando que originalmente se contaba con 2 dimensiones (afectiva y normativa), propuestas por los mismos autores, sin embargo, se consideró importante agregar la dimensión de continuidad como complemento del modelo.

La dimensión de compromiso afectivo se refiere a el apego emocional o deseo subjetivo de permanencia en la organización, este compromiso se ve

altamente relacionado al tipo de liderazgo en la organización. Cuenca & López (2020) agregan que el compromiso afectivo está relacionado a la afiliación, apego, pertenencia y la percepción de realización personal de los trabajadores. Por su parte Ruiz (2013) indica que el compromiso afectivo implica la identificación con los valores organizacionales, así como mayor iniciativa, aceptación al cambio y satisfacción laboral.

La dimensión de compromiso normativo se refiere a el deber moral percibido por el trabajador en continuar con la empresa, resultado de la inversión que la empresa tuvo en ellos, tal como prestaciones o entrenamiento que incrementan subdesarrollo profesional. Autores como Nava et al. (2022) manifiestan que una de las principales problemáticas para la medición del compromiso organizacional mediante el modelo tridimensional de Meyer y Allen es el solapamiento de esta dimensión con la dimensión afectiva. Sin embargo, este modelo aún es muy utilizado en varias investigaciones.

La dimensión de compromiso de continuidad se refiere generado por la necesidad de permanencia en la organización al evaluar los costos o riesgos que implican un cambio o renuncia, este concepto es definido como costo de permanencia o coste personal de abandono. Con respecto a los valores empresariales, no se espera identificación o compromiso sino mera aceptación, así mismo, esta dimensión de compromiso muestra bajos niveles de relación con el desempeño en comparación con el normativo y afectivo (Ruiz, 2013).

### III. METODOLOGÍA

El marco metodológico es un conjunto de procedimientos interrelacionados entre sí que busca generar conocimientos en base a unas pautas claramente definidas con la finalidad de asegurar la validez de sus resultados (Hernández & Mendoza, 2018).

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Se consideró el presente trabajo de tipología aplicada es mayormente realizada en los sectores productivos, puesto que genera conocimientos útiles para mejorar diferentes factores, teniendo impacto directo en el lugar en el que es aplicada e indirecto en la sociedad, puesto que aporta con el desarrollo. (Lozada ,2018). La investigación estará planteada con la finalidad de reconocer los niveles de CO y la importancia del SE para los profesionales de enfermería de una entidad pública del sector Salud, por lo que corresponde al tipo de investigación aplicada, puesto que los resultados servirán de base para plantear mejoras en la gestión de recursos humanos del sector público, resolviendo la problemática que se describe y reconociendo la situación de la institución.

El nivel de investigación es descriptivo-correlacional, puesto que se plantea detallar las características de cada variable y adicionalmente reconocer la existencia o no de correlación, para lo cual se plantea el manejo de estadística inferencial Hernández & Mendoza (2018) define que el nivel correlacional es el que le sigue a los niveles exploratorios y descriptivos, en el cual se busca conocer el grado de asociación de 2 variables

El método de investigación es inductivo, puesto que se plantea el estudio de una muestra cuyos resultados se generalizarán a la población conformando un estudio de lo particular a lo general, según Hernández & Mendoza (2018) el método inductivo consiste en la recolección de información sobre el fenómeno o constructo de estudio para establecer patrones que puedan generalizar los resultados a una población más amplia.

En cuanto al diseño Hernández & Mendoza (2018) considera que es no experimental, se limita a observar y registrar fenómenos de la forma natural en la que se presentan, recopilando información sobre sus características y realizando un posterior análisis.

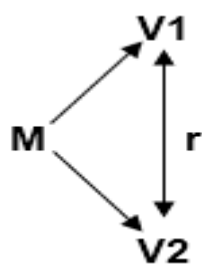


Con respecto a la recolección de datos, la investigación está definida bajo el diseño transversal, puesto que solo se realiza una medición de las mediante encuestas, sin contar con información en diferentes periodos o series de tiempo. Corona (2016) define que las investigaciones transversales cuentan con información recopilada en un solo momento, a diferencia de las longitudinales, donde se miden las variables en diferentes ocasiones.

Así también, el enfoque es cuantitativo, debido que ejerce una recolección de datos numéricos, a la vez que el análisis se conlleva mediante procedimientos estadísticos el diseño de investigación es correlacional.

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Fuente: Reyna & Sánchez (2019) diseño adaptado por Cahuana (2023)

Donde M es la muestra, V1 es la variable salario emocional, V2 representa a la variable compromiso organizacional y r es la relación entre las variables para lo cual se comprobará mediante análisis inferencial

Cabe resaltar que el principal aporte que se pretende obtener al demostrar que las variables si presentan correlación directa y significativa es concientizar en la necesidad de mejorar la calidad de salario emocional en los trabajadores

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Salario emocional**

##### **Definición conceptual:**

El salario emocional cataloga a la empresa como un lugar bueno para trabajar, además, es un instrumento facilitador para la conciliación entre la vida laboral y personal del empleado (Espinoza & Toscano, 2020, p.76). Por su parte Rodríguez (2020) manifiesta que el SE es un factor de competitividad empresarial, llegando a

representar igual o mayor importancia que el sueldo o remuneración. De esta forma el salario emocional es reconocido como un factor importante para las empresas. Los autores Torres & Gutiérrez (2022) distinguen factores relevantes del salario emocional, tales como la seguridad del empleo, autoestima y el reconocimiento. El SE consta de condiciones o recompensas que favorecen al empleado e incentivan su permanencia y bienestar de la empresa, tales como la flexibilidad de los horarios de trabajo, mejoramiento de condiciones laborales y otorgamiento de horas libres.

**Definición operacional:** Las dimensiones que conforma el estudio plantea tres: Ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad. (Salvador et al.,2021).

**Indicadores:** Está conformada por condiciones gratificantes, criterios de confort, capacitaciones, preocupación por el colaborador, flexibilización y licencias. (Salvador et al.,2021).

**Escala de medición:** La escala para medir esta variable corresponde a la escala ordinal, indicando que esta cuenta con un orden para cada alternativa. (Hernández & Mendoza ,2018).

## **Variable 2: Compromiso organización**

### **Definición conceptual:**

El Compromiso Organizacional es uno de los indicadores que utiliza la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. (Alarcón, 2020, p.238).Desde la perspectiva del trabajador, Cárdenas et al. (2022) manifiesta que el compromiso organizacional es la predisposición de las personas a cumplir con las metas de la organización, lo que genera mayor productividad y satisfacción con su trabajo. Por su parte Araya et al. (2020) indican que el compromiso organizacional es un factor de involucramiento según el cual cada trabajador se desenvuelve cumpliendo con sus funciones. Este factor puede ser más o menos importante según el tipo de trabajo en el que se encuentre el individuo, por lo general, en trabajos exigentes es necesario inculcar un mayor CO.

### **Definición operacional:**

El CO se define según lo propuesto por en el modelo tridimensional de medición, contando con las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo. (Meyer et al. , 1993).Posteriormente fue validado en el contexto peruano . (Neyra et al.,2020).

**Indicadores:** Se conforman por identificación, la felicidad, el deseo de permanencia, seguridad, estabilidad, la lealtad y la obligación. (Meyer et al,1993). Conforme al instrumento adaptado en Perú. (Neyra et al., 2020).

**Escala de medición:** La escala para medir esta variable corresponde a la escala ordinal, indicando que esta cuenta con un orden para cada alternativa. (Hernández & Mendoza ,2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** En este sentido, define al conjunto total de personas que conforman un estudio. (Hernández & Mendoza 2018). La población está conformada por 283 profesionales de Enfermería de una entidad pública del sector salud en Cusco, considerado como un grupo completo de individuos que comparten características comunes y son objeto de estudio en la presente investigación. Esta población puede ser descrita como personas mayores de edad económicamente activas con un grado de instrucción avanzado expuestas a riesgos de salud o contagios por la naturaleza de su trabajo.

#### **Criterios de inclusión:**

Arias et al. (2016) Refieren a las características que debe cumplir para ser considerado como parte de la investigación, en el caso las personas, suelen incluir la aceptación de su participación, edades, sexo, etc. La población del presente estudio se conforma por la muestra de profesionales de enfermería teniendo en cuenta como criterios de inclusión al personal que se encuentre registrado en planilla y labore como enfermera(o); no presentan ninguna inconveniente ni rechazo a contestar la encuesta planteada.

#### **Criterios de exclusión:**

Arias et al. (2016) Estos se definen como supuestos o características de los participantes que presentan el riesgo de alterar los resultados, dejándolos inelegibles para la investigación Como criterios de exclusión al personal que se encuentre laborando por un periodo menor de 6 meses en la institución.

#### **Muestra**

Conforma por un grupo de integrantes de una población que se define para la investigación bajo los criterios que el autor defina. (Hernández & Mendoza2018).Esta muestra representa un subgrupo de la población en el cual se

realizarán los estudios correspondientes Para definir la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas que según Peña et al. (2021) se conforma de la siguiente forma. Reemplazando los valores, se obtiene que la muestra estará conformada por un total de 163 profesionales de enfermería.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n= Muestra

N= Población (283)

Z= Parámetro del Nivel de Confianza (1.96)

e= Error de estimación máximo (5%)

p= Probabilidad de ocurrencia (0.5)

q= Probabilidad de no ocurrencia (0.5)

Fuente Peña et al. (2021)

### **Muestreo**

Como se observa en el procedimiento anterior, la muestra fue definida según criterios que aseguren la representatividad de los datos, es decir, los resultados podrán ser generalizados correspondiendo a un tipo de muestra probabilístico, los individuos participantes se definirán según números aleatorios correspondiendo a un muestreo aleatorio simple. Arias et al. (2016) ,indica que este tipo de muestreo se realiza por tablas de números aleatorios que puedes realizarse de manera manual o por programas como SPSS V 27.

### **Unidad de análisis**

Se Define que son los individuos, cosas, registros, o fenómenos que son materia de investigación, es decir, es la entidad observable que se estudia y analiza en detalle. (Hernández & Mendoza 2018) Por lo que este caso se estará evaluando al personal profesional de enfermería que laboran en el sector público de salud.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección**

Como técnica de recolección de datos se planteará el uso de la encuesta con la formulación de cuestionarios, los cuales serán dirigidas a los profesionales de enfermería definidos en la muestra, Hernández & Mendoza (2018) definen que la encuesta es la técnica para la recolección de información especialmente en ciencias sociales, mediante la cual se recopila información considerando el conocimiento empírico de los encuestados plasmado en los cuestionarios.

Los instrumentos son herramientas importantes en toda investigación, mediante estos se obtiene la información necesaria para responder a los objetivos planteados por medio de fichas de recolección de datos, encuestas, cuestionarios o test. (Hernández & Mendoza, 2018) El instrumento que se planteará en la investigación es el cuestionario, el cual se define como un listado de preguntas estructuradas y estandarizadas para reconocer información sobre un aspecto o variable (Nava et al., 2022).

Se utiliza el cuestionario de salario emocional ,como instrumento de recolección de datos, para la variable 1, se planteará instrumento de Salvador et al. (2021) que cuenta con 18 ítems, consta de 3 dimensiones y 6 indicadores (2 por dimensión). Cabe resaltar que el instrumento fue diseñado por los propios autores validado mediante su aplicación a 207 trabajadores contando con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.925. Los instrumentos de ambas variables tienen una escala de medición tipo Likert, correspondiendo a un diseño politómico. El instrumento de la variable salario emocional cuenta con 18 ítems y se encuentra publicado en el estudio del autor.

#### **Validez**

Se entiende por validez de un instrumento a su capacidad para medir de manera correcta un constructo para lo cual es necesario verificar que no exista la posibilidad de sesgo en las respuestas debido a preguntas inexactas o confusas (Peña et al., 2021).

En este sentido, la validez de un instrumento depende mucho de la forma en la que se encuentra diseñado, en ese sentido, cabe resaltar que el cuestionario para el SE del actual estudio será recopilado de Salvador et al. (2021) y cuenta con una escala Likert de 6 alternativas, este instrumento fue diseñado por 4 expertos

en la materia, quienes comprobaron su confiabilidad y validez como resultados de su investigación. Así mismo, para la presente investigación se contemplará el juicio de 3 expertos que reafirmaron la claridad, pertinencia y relevancia del instrumento, por lo que es aplicable.

**Tabla 1**

*Salario emocional Juicio de expertos*

Jueces	Grado académico	Viabilidad
Escalante Chilo, Yanet	Magister	Aplicable
Larrea Campos, José	Magister	Aplicable
Rodríguez Andia, Francisca	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Es el grado de coherencia interna que cuenta un instrumento según los resultados de sus ítems, es decir, la medida de relación que se presenta entre todos los ítems de un cuestionario. Un cuestionario es confiable y fiable si existe una medida alta de homogeneidad en sus respuestas, sin embargo, si la medida es muy alta puede significar la existencia de ítems redundantes. El principal estadístico que mide la confiabilidad es Alfa de Cronbach (Peña et al., 2021).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

La confiabilidad del instrumento de SE es confirmada inicialmente comprobada por Neyra et al. (2020) obteniendo un coeficiente  $\alpha$  de Cronbach de 0.925 en una muestra de 207 trabajadores, adicionalmente, se reafirmó la confiabilidad del instrumento para la presente investigación al aplicarla mediante una prueba piloto a 10 individuos, obteniendo un coeficiente  **$\alpha$  de Cronbach=0.737**.

**Tabla 2***Cuestionario Salario emocional*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
$\alpha$ de Cronbach	N° de ítems
0.737	18

El resultado de la prueba piloto aplicada con el cuestionario de Salario emocional muestra un coeficiente **Alfa de Cronbach  $\alpha=0.737$** . Lo cual demuestra que es un cuestionario confiable para la población del presente estudio, puesto que el valor es mayor al valor mínimo de referencia  $\alpha=0.7$  (Hernández & Mendoza, 2018).

Se utiliza el Cuestionario de compromiso organizacional, como instrumento para la variable 2 se planteará el cuestionario de CO Meyer et al. (1993) que fue posteriormente validado para su aplicación en el contexto peruano por Neyra et al. (2020) contando con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.910. El instrumento cuenta con 18 ítems, 3 dimensiones y 7 indicadores. Este instrumento cuenta con una escala Likert de 7 alternativas y también cuenta con la validación según el juicio de 3 expertos.

**Validez**

El instrumento fue revalidado por el juicio de 3 expertos, quienes confirmaron que es apto para medir el constructo de compromiso organizacional en los participantes de la muestra.

**Tabla 3***Compromiso organizacional Juicio de expertos*

Jueces	Grado académico	Viabilidad
Escalante Chilo, Yanet	Magister	Aplicable
Larrea Campos, José	Magister	Aplicable
Rodríguez Andia, Francisca	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Confiabilidad

El cuestionario para medir el CO confirma su confiabilidad según los resultados de Salvador et al. (2020) con un coeficiente  $\alpha$  de Cronbach=0.910 el cual se reafirma mediante la prueba piloto aplicada con un coeficiente  **$\alpha$  de Cronbach=0.938**, el diseño y el procedimiento para hallar el coeficiente de confiabilidad en ambos instrumentos se determina según la fórmula y se encuentra en los anexos.

**Tabla 4**

*Cuestionario Compromiso organizacional*

Estadísticas de confiabilidad	
$\alpha$ de Cronbach	N° de ítems
0.938	18

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento de investigación establece los pasos a seguir para responder a las preguntas planteadas, para lo cual se requiere el estudio previo, recolección de datos mediante el instrumento definido y la definición del proceso estadístico para resolver los objetivos de ser necesario. (Arias et al., 2016)

El procedimiento para la investigación empezó con la revisión de fuentes de estudio con un periodo máximo de 5 años, seguidamente se presentó la solicitud para la aplicación del instrumento en la institución, seguidamente, se aplicó la encuesta en los trabajadores contemplando inicialmente a 10 como prueba piloto, los resultados de la encuesta fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS v.27 comprobando la confiabilidad para medir los constructos. Una vez comprobada se aplicaron a toda la muestra generando una base de datos suficiente para el análisis descriptivo e inferencial. Las encuestas fueron aplicadas bajo supervisión del investigador y se realizaron de manera totalmente anónima, cabe resaltar que los resultados pueden ser generalizados por tratarse de una muestra probabilística. Los resultados de las encuestas fueron inicialmente verificados



comprobando que no existan respuestas dobles o preguntas sin contestar para contarlas como válidas para la investigación.

Con la información recopilada se genera una base de datos en Excel que se organizó según las variables, dimensiones y preguntas de cada participante en las dos encuestas, esta base fue posteriormente exportada al paquete estadístico SPSSv27, realizando un análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia e inferencial mediante pruebas de correlación Rho de Spearman

### **3.6. Método de análisis de datos**

Mencionan el alcance correlacional, para lo cual primero se define el tipo de distribución de la muestra con la finalidad de definir el tipo de coeficiente de correlación más adecuado, siendo probabilístico para muestra con distribución normal o no probabilístico para distribuciones no normales. (Hernández & Mendoza 2018).

La información recopilada será procesada mediante el paquete estadístico SPSS V.27, con la cual se realizará inicialmente un análisis descriptivo de cada variable conforme a sus dimensiones y escalas de medición mediante tablas y figuras descriptivas. Seguidamente se comprobó el tipo de distribución de los resultados, esto con la finalidad de elegir el tipo de estadística inferencial (paramétrica o no paramétrica) más adecuada para el análisis posterior. Finalmente se realizaron las pruebas de correlación para responder a las hipótesis determinando la existencia o no de correlación entre las variables según el Rho de Spearman. Para el análisis descriptivo se realizó la agrupación de datos considerando los baremos definidos por los autores originales de ambos instrumentos, quienes definen 3 grupos o niveles para cada variable según la suma de los puntajes del instrumento.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se definen los principales aspectos éticos como principios a considerar para la investigación científica. En este sentido, se tendrá en cuenta el respeto por las personas, responsabilidad, búsqueda del beneficio y la integridad científica. (Ames & Merino 2019).

Con la finalidad de asegurar estos principios se plantea realizar la investigación considerando aspectos importantes como la validación del permiso para aplicar las encuestas, anonimato de las encuestas, perspectiva neutral para la presentación de resultados y recomendaciones y el uso honesto de los datos.

Así mismo según los principios éticos de la universidad se verificará la originalidad de la investigación, evitando copiar el contenido de otros autores para lo cual se comprobará el porcentaje de coincidencia según el programa Turnitin. En ese sentido, se considerará la autoría de la información recabada de investigaciones citándola según las normas APA 7ma edición, para lo cual se presentará la bibliografía según los lineamientos de la norma.

## IV. RESULTADOS

### Estadística Descriptivo

Según lo indicado por Balestrini (2000) la estadística descriptiva realiza explicaciones y especificaciones de una población o muestra de estudio, a través de gráficos estadísticos como son las tablas o figuras. Dentro de este detalle se especifica las frecuencias y porcentajes de estudio.

Ante ello, de acuerdo con la aplicación de los instrumentos de medición de una muestra de 163 enfermeras, se expone los subsiguientes resultados.

**Tabla 5**

*Niveles de salario emocional*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	126	77,3	77,3	77,3
Medio	35	21,5	21,5	98,8
Alto	2	1,2	1,2	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

En la tabla 5 se visualiza los resultados de la variable 1 salario emocional. En este cuadro se determina que el 77.3% representa un bajo porcentaje de enfermeras representando por un del total, que consideran tener un nivel de salario emocional bajo, seguidamente se observa que el salario emocional es medio representado por 21.5% y mientras que solo el 1.2% considera que es alto. De esta forma se observa que la entidad no gestiona de manera adecuada el salario emocional siendo este un factor importante para los trabajadores, es decir, las enfermeras sienten que no están recibiendo un reconocimiento adecuado por su trabajo más allá de la remuneración económica. El salario emocional se refiere a las recompensas no monetarias.

**Tabla 6***Niveles de dimensión Ambiente*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	126	77,3	77,3	77,3
Medio	24	14,7	14,7	92,0
Alto	13	8,0	8,0	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

En la tabla 6 demuestra los resultados de la primera dimensión: ambiente, se observa que existe una mayor proporción de los encuestados que considera que es bajo, representando el 77.3% del total, mientras que el 14.7% considera que es medio y solo el 8% que es alto. La distribución de las categorías de esta dimensión es similar a la de la variable, en ese sentido, se puede determinar que las relaciones interpersonales en la institución, así como el apoyo emocional de parte de los colegas y superiores no son percibidas de buena forma por los trabajadores, generando inconformidad con este aspecto.

**Tabla 7***Niveles de dimensión desarrollo profesional*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	115	70,6	70,6	70,6
Medio	33	20,2	20,2	90,8
Alto	15	9,2	9,2	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

Los resultados de la tabla 7 demuestra los resultados de la dimensión desarrollo profesional, se observa mayor proporción de encuestados que califican este factor como bajo, siendo el 70.6% del total, seguidamente se observa que el

20.2% de ellos considera que el desarrollo personal percibido en la institución es medio y un 9.2% considera que es alto. Si bien sigue existiendo una distribución de respuestas similar, este factor muestra mayor cantidad de trabajadores que respondieron en las categorías medio y alto, siendo esta dimensión la que registra mejores puntuaciones, sin embargo, sigue observándose una predominancia de la categoría bajo. Se puede observar que la mayoría de las enfermeras no se encuentran conformes con respecto a el reconocimiento que reciben en la empresa y consideran tener una limitada línea de carrera en la institución.

**Tabla 8**

*Niveles de dimensión flexibilidad*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
	<b>a</b>	<b>e</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Bajo	123	75,5	75,5	75,5
Medio	24	14,7	14,7	90,2
Alto	16	9,8	9,8	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

Con respecto a la tabla 8 dimensión flexibilidad, se puede observar que la mayor proporción de los encuestados, es decir, el 75.5% considera que la flexibilidad en la institución es baja, mientras que el 14.7% considera que es media y solo un 9.8% considera que la flexibilidad es alta. En ese sentido, se observa que los trabajadores se encuentran mayormente disconformes con la gestión de los horarios, permisos, actividades recreativas, espacios y descansos en la institución, lo que representa un factor importante como parte del salario emocional.

**Tabla 9***Niveles de compromiso organizacional*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>a</b>	<b>a</b>	<b>e</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Bajo	38	23,3	23,3	23,3
Medio	97	59,5	59,5	82,8
Alto	28	17,2	17,2	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

De acuerdo con la tabla 9 de la variable 2 compromiso organizacional, se observa, que el 23.3% considera que tiene un compromiso bajo, categoría medio siendo el 59.5% del total y solo el 17.2% considera que cuenta con un compromiso laboral alto. Según estos resultados, se puede observar que los trabajadores se encuentran satisfechos con su situación e identificados hasta cierto punto con su empresa, sin embargo, aún existe una gran brecha que mejorar. Los trabajadores presentan diferentes opiniones al respecto, sin embargo, se observa cierta conformidad con respecto a las relaciones laborales en la organización, especialmente con los compañeros de trabajo.

**Tabla 10***Niveles de dimensión compromiso afectivo*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>a</b>	<b>a</b>	<b>e</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
Bajo	33	20,2	20,2	20,2
Medio	61	37,4	37,4	57,7
Alto	69	42,3	42,3	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

En la Tabla 10 dimensión compromiso afectivo, se observa que la mayor parte de los encuestados consideran tener un compromiso alto con la organización,

representando el 42.3% del total, seguidamente se observa que el 37.4% se encuentra en la categoría medio y solo el 20.2% tiene un compromiso afectivo bajo. Cabe resaltar que esta dimensión es la que presenta mejores resultados, siendo una de las fortalezas de la institución. Los trabajadores se encuentran conformes con respecto a su rol en el equipo de trabajo y muestran un vínculo emocional con la organización debido a las relaciones sociales entre trabajadores.

**Tabla 11**

*Niveles de dimensión compromiso de continuidad*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	63	38,7	38,7	38,7
Medio	78	47,9	47,9	86,5
Alto	22	13,5	13,5	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

Con respecto a la tabla 11 dimensión compromiso de continuidad, se observa que la mayor proporción de los trabajadores registran un compromiso de categoría medio, siendo el 47.9% del total, seguidamente, se observa que el 38.7% considera que la categoría o rango de compromiso es bajo, finalmente, se observa que solo un 13.5% considera que el compromiso es alto. En ese sentido, se puede identificar que existen perspectivas diferentes con respecto a la necesidad de permanencia de los trabajadores según la situación de cada uno, por lo que algunos el costo de oportunidad generado por la decisión de dejar la empresa es mayor que para otros.

**Tabla 12***Niveles de dimensión compromiso normativo*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	59	36,2	36,2	36,2
Medio	67	41,1	41,1	77,3
Alto	37	22,7	22,7	100,0
Total	163	100,0	100,0	

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

En la tabla 12 se visualiza la dimensión compromiso normativo, se puede observar una distribución donde la mayor parte de los trabajadores consideran tener un compromiso normativo medio, siendo el 41.1% del total, mientras que el 36.2% considera tener un compromiso normativo bajo y solo el 22.7% registra un compromiso normativo alto. En este sentido, se puede determinar que las enfermeras de la entidad tienen diferentes sentidos de obligación o deuda con la institución, es decir, algunos perciben que tienen una mayor obligación moral o deuda con la empresa mientras que otros no.

### **Prueba de Normalidad**

Según Hernández & Mendoza (2018) la elección del tipo de prueba de correlación, paramétrica o no paramétrica requiere de confirmar el tipo de distribución con la que se cuenta para el análisis significativo, en ese sentido, el factor R de correlación paramétrica de Pearson requiere que todas las estimaciones se cumplan con la expectativa de una distribución normal para un grupo de variables. Si no se cumplen, es conveniente utilizar una prueba no paramétrica de como el coeficiente Rho de Spearman.

Para determinar el tipo de distribución se plantea el análisis de normalidad mediante el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov ya que la cantidad de muestra encuesta es mayor a 50 enfermeras, cuyo resultado se interpreta según el valor de significancia o p-valor el cual debe ser menor a 0.05.



**Tabla 13**

*Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov*

<b>Variable</b>	<b>Estadístico</b>	<b>GI</b>	<b>Sig.</b>
<b>Salario emocional</b>	.118	163	.000
<b>Compromiso organizacional</b>	.072	163	.036

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

### **Criterio de decisión**

Si  $p \leq 0.05$  se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$

Si  $p > 0.05$  se niega la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$

Según los resultados de la tabla 13 de la variable 2 compromiso organizacional no cumple con el supuesto de normalidad, lo que se evidencia puesto que la mayor parte de los encuestados respondieron las alternativas nunca mostrando mayor frecuencia de respuestas en los extremos de la escala Likert planteada, en ese sentido, se determina conveniente el uso del estadístico de correlación Rho de Spearman.

### **Estadística Inferencial**

Como resultado de la prueba de normalidad, se plantea el uso de estadística no paramétrica, lo que responde a la distribución no normal de los datos recopilados en la encuesta de salario emocional. (Hernández & Mendoza, 2018).

### **Hipótesis General**

**H<sub>1</sub>**: El salario emocional tiene relación directa y significativa con el **compromiso** organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.

**Tabla 14***Prueba de correlación Rho entre salario emocional y compromiso organizacional*

		<b>Compromiso organizacional</b>
Salario emocional	Coeficiente	.596
	Sig. bilateral	.000
	N	163

\*\*Correlación grande y significativa a nivel 0.01 bilateral

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

Según los resultados de la tabla 14 el p-valor de la prueba, al ser menor que 0.01 determina que existe correlación entre las variables, por lo tanto, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación, determinando que existe relación significativa entre las variables. Con respecto al tipo de relación, según el signo del coeficiente  $Rho=.596$ , se observa que la relación es directa o positiva, es decir, los valores altos de salario emocional están asociados a valores altos de compromiso organizacional y viceversa.

**Contraste de hipótesis específica 1**

**H<sub>1</sub>:** El ambiente tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.

**Tabla 15***Prueba de correlación Rho entre ambiente y compromiso organizacional*

		<b>Compromiso organizacional</b>
Ambiente	Coeficiente	.441
	Sig. bilateral	.000
	N	163

\*\*Correlación mediana y significativa a nivel 0.01 bilateral

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

**Criterio de decisión**Si  $p \leq 0.01$  se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ Si  $p > 0.01$  se niega la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$

En la tabla 15, el p-valor de la prueba, al ser menor que 0.01 determina que existe correlación entre la dimensión ambiente y el compromiso organizacional, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación, determinando que existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Con respecto al tipo de relación, según el signo del coeficiente  $Rho=.441$ , se observa que la relación es directa o positiva, es decir, los valores altos de la dimensión ambiente están asociados a valores altos de compromiso organizacional y viceversa.

### **Contraste de hipótesis específica 2**

**H<sub>1</sub>:** El desarrollo profesional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.

**Tabla 16**

*Prueba de correlación Rho entre desarrollo profesional y compromiso organizacional*

		<b>Compromiso organizacional</b>
Desarrollo profesional	Coeficiente	.487
	Sig. bilateral	.000
	N	163

\*\*Correlación mediana y significativa a nivel 0.01 bilateral

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

### **Criterio de decisión**

Si  $p \leq 0.01$  se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$

Si  $p > 0.01$  se niega la  $H_1$  y se acepta la  $H_0$

En la tabla 16 los resultados, el p-valor de la prueba, al ser menor que 0.01 determina que existe correlación entre la dimensión desarrollo profesional del salario emocional y el compromiso organizacional, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación, determinando que existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Con respecto al tipo de relación, según el signo del coeficiente  $Rho=.487$ , se observa que la relación es directa o positiva, es decir, los valores altos de la dimensión desarrollo profesional están asociados a valores altos de compromiso organizacional y viceversa.

### Contraste de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: La flexibilidad tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.

**Tabla 17**

*Prueba de correlación Rho entre flexibilidad y compromiso organizacional*

		<b>Compromiso organizacional</b>
Flexibilidad	Coeficiente	.449
	Sig. bilateral	.000
	N	163

\*\*Correlación mediana y significativa a nivel 0.01 bilateral

Fuente: Software SPSS V.27, adaptado por Cahuana (2023)

#### **Criterio de decisión**

Si  $p \leq 0.01$  se acepta la H<sub>1</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>

Si  $p > 0.01$  se niega la H<sub>1</sub> y se acepta la H<sub>0</sub>

Según los resultados de la tabla 17, el p-valor de la prueba, al ser menor que 0.01 determina que existe correlación entre la dimensión flexibilidad del salario emocional y el compromiso organizacional, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación, determinando que existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Con respecto al tipo de relación, según el signo del coeficiente  $Rho = .449$ , se observa que la relación es directa o positiva, es decir, los valores altos de la dimensión flexibilidad están asociados a valores altos de compromiso organizacional y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación al determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de una de una entidad pública de salud de Cusco se observa que el p-valor resultante de la prueba de correlación Rho de Spearman  $p\text{-valor}=0.000$  que al ser menor al valor de referencia  $p\text{-valor}<0.05$  demuestra la existencia de relación significativa entre las variables, así mismo, según el valor del coeficiente  $Rho=0.596$  se observa que la relación es directa.

Con esto se puede entender que el nivel de conformidad del personal con las remuneraciones no monetarias que recibe de la institución en la que labora está relacionada con la predisposición y el involucramiento que tiene para cumplir con sus funciones y las metas de la organización teniendo en cuenta el coeficiente de la prueba de correlación con signo positivo, se puede mencionar a medida que el salario emocional aumenta, también lo hace el compromiso organizacional, y viceversa siendo esta una relación directa.

Según lo mencionado, se comprueba la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, es decir se acepta la existencia de relación directa y significativa entre las variables. Estos resultados se alinean con lo expuesto por Salvador et al. (2021) quien indica que el salario emocional tiene la finalidad de complementar el aporte monetario o salario que recibe un trabajador con la finalidad de generar un mayor compromiso, puesto que los colaboradores perciben de manera favorable los beneficios intangibles de la empresa, tales como la flexibilidad en los horarios de trabajo, posibilidades de ascenso, capacitaciones y un buen ambiente laboral.

Así mismo, Rodríguez (2020) quien manifiesta que el salario emocional como estrategia de una organización puede influir en el compromiso y efectividad del personal, denotando que la relación es directa, en este sentido, el autor recalca que el salario emocional en conjunto puede ser respaldado por una mayor flexibilidad de horarios, compensaciones por el cumplimiento de metas y una adecuada gestión de recursos humanos que busque mejorar el ambiente laboral, siendo importante asegurar estas condiciones para todo el personal de la empresa y no solo para un grupo específico.

Por su parte Torres & Gutiérrez (2022) concluyen determinando que el salario emocional como parte de las compensaciones no monetarias que manejan las empresas es un factor clave para mejorar el compromiso, así como el sentido de pertenencia de los trabajadores, el autor recalca que el salario emocional incrementa el compromiso debido a ser percibido como compensaciones fuera de lo mínimo exigido por las políticas laborales.

En ese sentido, según los resultados y su alineación con las investigaciones mencionadas, se confirma la relevancia del salario emocional como factor determinante del compromiso en los trabajadores, quienes perciben la gestión con respecto a los permisos, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y ambiente como elementos que limitan o incrementan su sentido de pertenencia y vocación de servicio, esto resalta la relevancia que tiene la gestión por parte de una empresa teniendo en cuenta la calidad de condiciones laborales que ofrece a sus recursos humanos. En este sentido, en el contexto específico de la entidad pública objeto de estudio de la investigación, los profesionales de enfermería que perciben un mayor salario emocional tienden a mostrar un mayor compromiso con la organización. Esto podría tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos en el sector de la salud, ya que sugiere que mejorar el salario emocional podría ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso de los empleados.

Con respecto al objetivo de determinar la relación existente entre el ambiente y el compromiso organizacional, según los resultados de las pruebas de correlación se evidencia la existencia de relación entre la dimensión y la variable según el  $p\text{-valor}=0.00 < 0.05$ . Así mismo, según el valor resultante del coeficiente  $Rho=.441$ , se determina que la relación es directa. Esto quiere decir que la dimensión ambiente del salario emocional que contempla las condiciones laborales tales como la cultura, clima en la organización tiene relación con el nivel de compromiso de los trabajadores, quienes al verse en un ambiente confortable se involucran con mayor convicción a su función y sus labores.

Por esta razón, se rechaza la hipótesis nula de investigación, aceptando la hipótesis planteada que indica que la dimensión ambiente está relacionada de manera significativa y directa con el compromiso organizacional del personal profesional de enfermería de una entidad pública de salud.

Estos resultados concuerdan con lo expresado por Meyer et al. (1993) Quienes manifiestan que el compromiso de los empleados depende de sus percepciones y expectativas con respecto a diferentes factores de la empresa tales como el ambiente, es así como los empleados cuyas expectativas sobre la organización son consistentes o superadas por las experiencias una vez que ya forman parte en la empresa tienden a tener un mayor compromiso por estar satisfechos con su situación laboral.

Así mismo, Pérez et al. (2022) coincide al indicar que la conformidad de los empleados con las normas internas de la organización así como su involucramiento en el cumplimiento de metas, representando estas características del compromiso organizacional, se basan en la percepción que estos tienen sobre los esfuerzos de la institución por mantener un contexto saludable para sus empleados, teniendo en cuenta la búsqueda de un ambiente laboral confortable y el adecuado manejo de condiciones laborales adecuadas. En tal sentido, según lo expuesto anteriormente se puede confirmar que el ambiente de una empresa, como factor del salario emocional de la misma, puede afectar al compromiso de los trabajadores, teniendo en cuenta que estos perciben las condiciones de su trabajo tales como la calidad de trato de los superiores, las relaciones sociales y percepción de respeto y consideración de los compañeros de trabajo como factores que impulsan o limitan su compromiso con el equipo.

En cuanto al objetivo de determinar la relación entre el desarrollo profesional y el compromiso organizacional en profesionales de una entidad pública del sector salud. Los resultados de las pruebas de correlación realizada con respecto a la prueba de significancia son  $p\text{-valor}=0.00<0.05$  con un valor del coeficiente  $Rho=0.487$ . Con esto se entiende que la percepción de los empleados sobre el aporte de la empresa en su desarrollo profesional teniendo en cuenta las capacitaciones, línea de carrera profesional, reconocimiento de méritos en el trabajo y demás factores asociados a el desarrollo de los trabajadores genera un mayor compromiso de su parte por la oportunidad que se tiene de obtener una mejora constante.

En este sentido, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna planteada donde se indica que el desarrollo profesional tiene una relación significativa y directa con el compromiso organizacional en profesionales de

enfermería de una entidad de salud pública en Cusco.

Este resultado se alinea con lo expuesto por Betanzos & Paz (2019) quienes indican que los trabajadores de una institución perciben sus contribuciones con la empresa y las recompensas recibidas como transacciones entre ambos actores, teniendo en cuenta que a mayores contribuciones se espera una recompensa mayor al salario monetario regular de parte del empleador, la cual puede generarse mediante aportes a su desarrollo como capacitaciones o ascensos, esto refleja lo propuesto por la teoría del intercambio social.

Así mismo. Neyra et al. (2020) reconoce la relación de las oportunidades de desarrollo profesional con el compromiso organizacional, el autor menciona que el compromiso es la consecuencia de diferentes factores siendo algunos de mayor trascendencia para el personal, tal como la posibilidad de desarrollarse en su trabajo, estos aspectos personales generan un mayor sentido de pertenencia puesto que se reconoce al trabajo no solo como una solución temporal a sus problemas más bien como una oportunidad de desarrollo a futuro.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y según el análisis de los resultados, se confirma que una organización con mayores oportunidades de desarrollo para sus trabajadores, que brinde capacitaciones, reconocimiento y posibilidades de ascenso según el mérito de los integrantes, contará con trabajadores con un mayor nivel de compromiso quienes reconozcan la posibilidad de hacer línea de carrera en su institución, considerando su trabajo como una oportunidad de mejora a futuro más que una solución temporal a sus problemas financieros, de esta forma, se denota con mayor énfasis la importancia de reconocer el salario emocional como factor relevante y no enfocarse solo en el salario monetario de los trabajadores.

Con respecto al objetivo de determinar la relación entre la flexibilidad y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería de una entidad pública de salud en Cusco, según las pruebas de correlación se obtiene el coeficiente  $Rho=.449$  con un valor de la prueba de significancia  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ . Lo que quiere decir que existe relación entre la percepción sobre la flexibilidad según las normas internas, horarios, permisos y asignación de turnos con el compromiso de los trabajadores quienes valoran de manera positiva el tipo de gestión que la organización tiene en estos aspectos. Según el coeficiente de la prueba se denota



que la relación es directa, por lo que los trabajadores que se muestran más conformes con este factor tienden a contar con un mayor nivel de compromiso con las metas y con sus funciones en la organización.

En este sentido, se confirma la hipótesis planteada que indica que la flexibilidad tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional de profesionales de enfermería en una entidad pública de salud de Cusco.

Estos resultados coinciden con lo expuesto por Quintero & Betancur (2018) quienes indican que los trabajadores requieren de estímulos externos para incentivar el cumplimiento de sus labores y su compromiso con la organización, el autor menciona que uno de los estímulos externos puede ser la flexibilidad con los horarios de trabajo, que, según la teoría de los dos factores del salario emocional, formaría parte de los factores externos. Según el autor estos estímulos aportan con la implicación de los trabajadores con las metas de la organización.

Por su parte Palomino & Margot (2019) quienes valoran el compromiso organizacional en personal con diferentes condiciones laborales denotan que el personal con mayor compromiso laboral es el que cuenta con mejores condiciones incluyendo tipo de contrato y flexibilidad en sus horarios, así mismo, el autor menciona la importancia de fomentar relaciones estables con los trabajadores, asegurando que no existan diferencias en la flexibilidad o diferentes aspectos relacionados a la gestión de incentivos no monetarios a no ser que se apliquen bajo un régimen de control teniendo en cuenta el aporte de cada trabajador

Por su parte Alarcón (2020) indica que un aumento de exigencias institucionales o laborales tales como la puntualidad, carga laboral y horarios genera una disminución en el compromiso de los trabajadores, el autor menciona también la rigidez procedimental, que hace referencia a la poca flexibilidad que se genera en una institución cuando el tipo de gestión de parte de los directivos no permite mayor flexibilidad en los trabajadores, teniendo en cuenta horarios y procedimientos para el cumplimiento de sus metas. En este sentido, según lo referido y conforme al análisis de resultados se confirma que mientras mejor sea la percepción sobre la flexibilidad de los directivos conforme a las licencias, horarios, permisos y descansos mayor será el compromiso de un colaborador con la empresa, así mismo, es importante mencionar que esta dimensión puede verse afectada de percibir diferencias entre colaboradores, por lo que es importante tomar

en cuenta la definición de normativas al respecto

En cuanto a las fortalezas de la metodología empleada en la investigación, se destaca la muestra definida como probabilística, conformada por 163 profesionales quienes representan un número suficiente para generalizar los resultados a toda la institución, por esta razón, se puede generalizar los resultados descriptivos lo que supone una fortaleza importante ya que mediante la investigación se cuenta con datos relevantes para la toma de decisiones. Otra fortaleza importante se sustenta gracias a los instrumentos de recolección de datos, que son reconocidos como cuestionarios válidos y ampliamente utilizados en diferentes investigaciones concernientes a los temas de salario emocional y compromiso organizacional, diseñados por expertos en la materia como son Neyra et al. (2020) y Salvador et al. (2020). Quienes sustentan la confiabilidad y validez del instrumento que fue reafirmado en la presente investigación.

Por otra parte, se reconoce que el diseño de la investigación puede ser mejorado en futuras investigaciones planteando diseños experimentales o de alcance causal, lo que podría representar una mejora en la metodología de la presente investigación, así mismo, se reconoce que la variable salario emocional no cuenta con muchos estudios lo que disminuye la posibilidad de contrastar los resultados con más investigaciones, siendo esta la principal limitación del estudio. Como otra limitación importante del presente estudio tiene que ver con el trámite requerido para aplicar los instrumentos en la institución, el cual tardó demasiado en otorgarme el permiso demorándome así en la recolección de datos.

En cuanto a la relevancia de la investigación se reconoce que el estudio del salario emocional aún no está muy generalizado en el contexto científico, sin embargo, las investigaciones que contemplan este tema comprueban su relevancia para el bienestar social y desarrollo de las instituciones públicas y privadas, en este sentido, se sustenta la relevancia de la investigación al incrementar el conocimiento del salario emocional siendo un tema nuevo pero con un gran potencial de impacto hacia las organizaciones.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** En base a lo dicho con el propósito principal es determinar la presencia o ausencia de relación entre las variables, se encontró que existe una relación directa y significativa entre el salario de las actitudes y el compromiso organizacional en las organizaciones públicas de enfermería del sector salud. y la prueba de correlación recibió  $p=0,000$  y  $Rho=0,596$ . Esto significa que una visión positiva de la recompensa emocional, incluidos los cambios en proyectos, contratos, lugares de trabajo y oportunidades para mejorar las habilidades, promueve el compromiso de los empleados.

**Segundo:** En cuanto al primer objetivo específico de determinar la relación entre el ambiente y el compromiso organizacional. se comprobó que existe correlación directa y significativa en los profesionales de enfermería de una entidad pública del sector salud. Esto significa que si se percibe un ambiente saludable con condiciones gratificantes y confort se tendrá un mayor compromiso organizacional.

**Tercero:** Según el segundo objetivo específico de determinar la relación entre el desarrollo profesional y el compromiso, se comprobó que existe relación significativa y directa en los profesionales de enfermería en la entidad pública. Esto significa que la percepción positiva de los trabajadores sobre las capacitaciones, posibilidades de ascenso y el reconocimiento de méritos está relacionada con niveles altos de compromiso organizacional.

**Cuarto:** En cuanto al tercer objetivo específico de determinar la relación entre la flexibilidad y el compromiso organizacional, se comprobó la existencia de correlación directa y significativa en los profesionales de enfermería de la entidad pública. Por lo que se concluye que es importante gestionar de manera adecuada los horarios, permisos y licencias generadas a los trabajadores puesto que su percepción sobre este aspecto puede incrementar su compromiso con la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se incentiva a la alta dirección ejecutiva de la organización a esforzarse por mejorar la calidad de vida laboral, el estilo de liderazgo de los empleados de la entidad, gestionando así los recursos humanos y sensibilizando sobre el salario emocional, así se logrará mayor compromiso con la organización.
- Segundo:** Se recomienda que el personal de la oficina administrativa de la organización tome en cuenta los resultados de esta investigación, teniendo en cuenta las percepciones negativas de los empleados respecto al salario emocional percibido, y de mejorar el clima de la organización a través de la capacitación en prácticas positivas, es decir. Organizando encuentros formativos con los empleados sobre prácticas sociales que mejoran el clima laboral en la entidad.
- Tercero:** Se propone al área de Gestión de Recursos Humanos, de prioridad al personal de la propia entidad para ocupar nuevos cargos a modo de ascensos teniendo en cuenta sus logros y afán de desarrollo profesional.
- Cuarto:** Se sugiere a la jefa de enfermeras responsable de los grupos de trabajo de los diferentes departamentos de la entidad, se les recomienda gestionar cambios de turno con mayor flexibilidad para así proporcionarles permisos durante los horarios de trabajo y más aún en caso si se presentara una emergencia.

## REFERENCIAS

- Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Ames, P., & Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales* (CISEPA). CIPESA. [www.researchgate.net/profile/Patricia-Ames/publication/344243669\\_reflexiones\\_y\\_lineamientos\\_para\\_una\\_investigacion\\_etica\\_en\\_ciencias\\_sociales/links/5f5ff92092851c0789677766/reflexiones-y-lineamientos-para-una-investigacion-etica-en-ciencias-sociales.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Patricia-Ames/publication/344243669_reflexiones_y_lineamientos_para_una_investigacion_etica_en_ciencias_sociales/links/5f5ff92092851c0789677766/reflexiones-y-lineamientos-para-una-investigacion-etica-en-ciencias-sociales.pdf)
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México RAM*, 63(2), 201-206. [www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf)
- Baltazar, D. Y., Rosas-González, E., García, I., Ibarra, M. J., & Pirez, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, 3-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2019). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35-41. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?idarticulo=30315>
- BM. (2020). *Apoyo para 100 países en respuesta a la covid-19 (coronavirus)*. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/news/press->

release/2020/05/19/world-bank-group-100-countries-get-support-in-response-to-covid-19-coronavirus

- Cárdenas, V., Paredes, M., Sánchez, P., & Alania, R. (2022). La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19. *Conrado*, 18(85), 435-441. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442022000200435&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442022000200435&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Carpio, D., & Urbano, B. (2021). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food vale chain—ProQuest. *New Medit*, 12(1), 39-59. <https://doi.org/DOI:10.30682/nm2101c>
- Castillo, D., Bravo, M., Esquivel, J., Esquivel, M., & Salgado, F. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público—Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3995](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995)
- CEPAL. (2020). *El desafío social en tiempos del Covid-19* (N.º 3). CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf)
- Chen, S., Wu, W., Chang, C., Lin, C., Kung, J.-Y., Weng, H., Lin, Y., & Lee, S. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 363. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1016-8>
- Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2016000100016&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
- Cuenca, R. X., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37, 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Del Estal, M., & Melián, S. (2022). Importancia del compromiso del personal sanitario para la satisfacción de los pacientes en Atención Primaria. *Atención Primaria*, 54(4), 03-12. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2022.102281>
- Del Mar, M. (2015). *El compromiso organizacional en el Hospital Regional del*

- Cusco– 2014. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco]. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/115/RES\\_UMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/115/RES_UMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, G., Almorza, D., & González, G. (2023). How does Emotional Salary Influence Job Satisfaction? A Construct to be Explored. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 9(23), 57-82. <https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>
- Enríquez, S., & López, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Agla*, 11(2), 39-51. [https://www.researchgate.net/profile/hector-paredes-2/publication/347750349\\_analisis\\_de\\_las\\_practicas\\_de\\_salario\\_emocional\\_que\\_fidelizan\\_al\\_personal\\_caso\\_empresa\\_de\\_servicio\\_de\\_la\\_ciudad\\_de\\_quito/links/5fe380b992851c13feb4762a/analisis-de-las-practicas-de-salario-emocional-que-fidelizan-al-personal-caso-empresa-de-servicio-de-la-ciudad-de-quito.pdf](https://www.researchgate.net/profile/hector-paredes-2/publication/347750349_analisis_de_las_practicas_de_salario_emocional_que_fidelizan_al_personal_caso_empresa_de_servicio_de_la_ciudad_de_quito/links/5fe380b992851c13feb4762a/analisis-de-las-practicas-de-salario-emocional-que-fidelizan-al-personal-caso-empresa-de-servicio-de-la-ciudad-de-quito.pdf)
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), Article 20. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e2146. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), 25-34. <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. EdiTU [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+libro&ots=bluVL3rfvY&sig=xt\\_WCSspjJ0SAVa1ehXIf6-miag&redir\\_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20libro&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+libro&ots=bluVL3rfvY&sig=xt_WCSspjJ0SAVa1ehXIf6-miag&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20libro&f=false)
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C., & Ruíz, J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: A Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(41), 1-18. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>

- Girbau, M. E., del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: Factores organizativos gestionables. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301-308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 229(19), 289-297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7°)*. McGraw-Hill. <https://bibliotecadelfriki.site/metodologia-de-la-investigacion-7-ed-hernandez-sampieri/>
- Inga, F., & Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 312-318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Karriker, J., & Hartman, N. (2019). The Harder They Must Fall?: Leadership self-efficacy as hindrance to millennials' Leadership development. *International Leadership Journal*, 11(1), 55-77. <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Lozada, J. (2018). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 31-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mercado, J. (2022). *Abraham Maslow y Carl Rogers: Los retos antropológicos de la psicología humanista* (Pontificia Università della Santa Croce). Human Flourishing. <https://www.researchgate.net/profile/Juan-Mercado->



- 9/publication/357686962\_Abraham\_Maslow\_y\_Carl\_Rogers\_los\_retos\_antropologicos\_de\_la\_psicologia\_humanista/links/61dad539b8305f7c4b3191f0/Abraham-Maslow-y-Carl-Rogers-los-retos-antropologicos-de-la-psicologia-humanista.pdf
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Nava, M., García, E., & Ramos, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación administrativa, 51*(130). <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado, 7*(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Nikpour, A. (2016). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee’s Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership, 6*(17), 65-72. <https://papers.ssrn.com/abstract=3333078>
- OPS. (2021). *La COVID-19 afectó el funcionamiento de los servicios de salud para enfermedades no transmisibles en las Américas—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/noticias/17-6-2020-covid-19-afecto-funcionamiento-servicios-salud-para-enfermedades-no>
- Palomino, F., & Margot, S. (2019). Organizational commitment and types of labor contract in the social security hospital in Lima (Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, 18*(37). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Peña, D., Esquinas, C., & García, F. (2021). *Manual del Investigador Novel*. Editorial Respira. [www.researchgate.net/profile/David-Pena-Otero/publication/358326004\\_Manual\\_del\\_investigador\\_novel\\_volumen\\_1/links/62001147870587329e975057/manual-del-investigador-novel-volumen-1.pdf](http://www.researchgate.net/profile/David-Pena-Otero/publication/358326004_Manual_del_investigador_novel_volumen_1/links/62001147870587329e975057/manual-del-investigador-novel-volumen-1.pdf)
- Pérez, J., Correa, J., & González, F. (2022). Organizational social commitment and

- employee well-being: illustrating a construct mining approach in *r. dyna*, 89(223), 27-35. <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n223.99230>
- Pezo, E., & Paredes, E. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), Article 5. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3297](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297)
- Quintero, L., & Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Espacios*, 39(41), 8. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/>
- Reyna, J., & Sánchez, J. (2019). El Insight del Cliente y la Satisfacción en el servicio. *ucv-hacer. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 85-92. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809015/>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, Article 1. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 2(35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Soria, K., Zuniga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: Un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 3,

718-764. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>.

Torres, D., & Gutiérrez, S. (2022). las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio—Colombia. *Tendencias*, 24(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100110&lang=es)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

### Variable 1: Salario Emocional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El salario emocional catapulta a la empresa como un lugar bueno para trabajar, además, es un instrumento facilitador para la condición entre la vida laboral y personal del empleado. (Espinoza & Toscano, 2020, p.76)	Las dimensiones de la variable se definen conforme al estudio de Salvador et al. (2021) en el cual se plantean las dimensiones Ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad	D1: Ambiente	-Condiciones gratificantes	1; 2; 3	(7): Totalmente de acuerdo	<b>Ambiente</b> 6-25 Bajo 26-29 Medio 30-36 Alto
			-Criterios de confort	4; 5; 6	(6): De acuerdo	
		D2: Desarrollo profesional	-Capacitaciones	7; 8; 9	(5): Levemente de Acuerdo	<b>Desarrollo</b> 6-19 Bajo 20-25 Medio 26-36 Alto
			-Preocupación por el colaborador	10; 11; 12	(4): Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	
		D3: Flexibilidad	-Flexibilización	13; 14; 15	(3): Levemente en Desacuerdo	<b>Flexibilidad</b> 6-22 Bajo 23-27 Medio 28-36 Alto
			-Licencias	16; 17; 18	(2): En Desacuerdo	
				(1): Totalmente en desacuerdo	<b>Total</b> 18-69 Bajo 70-83 Medio 84-108 Alto	

Nota: Adaptado de (Salvador et al., 2020)  
Link: <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Fuente: Salvador et al. (2020)

## Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
El Compromiso organizacional es uno de los indicadores que utiliza la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización (Alarcón, 2020, p.238).	Las dimensiones del compromiso organizacional se definieron según lo propuesto por Meyer et al. (1993) en el modelo tridimensional de medición del compromiso organizacional, contando con las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	D1:Compromiso afectivo	-Identificación -Felicidad	1; 2; 3 4; 5; 6	(7) Totalmente de acuerdo  (6):De acuerdo  (5): Levemente de acuerdo	<b>Compromiso afectivo</b> 7-18 Bajo 19-30 Medio 31-42 Alto
		D2:Compromiso de continuidad	-Deseo de permanencia -Seguridad -Estabilidad	7; 8; 9 10; 11; 12	(4): Ni de acuerdo ni en desacuerdo  (3): Levemente en desacuerdo	<b>Compromiso de continuidad</b> 7-18 Bajo 19-30 Medio 31-42 Alto
		D3:Compromiso normativo	-Lealtad -Obligación	13; 14; 15 16; 17; 18	(2): En desacuerdo  (1):Totalmente en desacuerdo	<b>Compromiso normativo</b> 7-18 Bajo 19-30 Medio 31-42 Alto
						<b>Total</b> 18-54 Bajo 55-90 Medio 91-126 Alto

Nota: Adaptado de (Neyra et al., 2020)

Link: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Fuente: Neyra et al. (2020)

## Anexo 2: Instrumentos de Recolección de datos

### V1: Salario Emocional

#### INSTRUMENTO PARA LA MEDICION DEL SALARIO EMOCIONAL

A continuación, se le presenta un conjunto de 18 afirmaciones, por favor responda a cada afirmación según las siguientes alternativas 1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: Algunas veces; 4: Frecuentemente; 5: Casi siempre; 6: Siempre  
Por favor sea sincero en sus respuestas, le recordamos que la encuesta es de carácter anónimo. Gracias.

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

Fuente: Salvador et al. (2020)

## V2.: Compromiso Organizacional

### INSTRUMENTO PARA LA MEDICION DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

- 1.-Totalmente en Desacuerdo (TED)
- 2.-En Desacuerdo (ED)
- 3.-Levemente en Desacuerdo (LD)
- 4.-Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND)
- 5.-Levemente de Acuerdo (LA)
- 6.-De Acuerdo (DA)
- 7.-Totalmente de Acuerdo (TDA)

N°	Pregunta	TED 1	ED 2	LD 3	NA 4	LA 5	DA 6	TDA 7
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución							
2	Está institución tiene un gran significado personal para mí							
3	Me siento como parte de una familia en esta institución							
4	Realmente percibo como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas							
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella							
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución							
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo que iguale los beneficios que tengo aquí							
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo							
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad							
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución							
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque tengo sientto la obligación moral de permanecer en ella							
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución							
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado							
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me sientto obligado con toda su gente							
17	Esta institución se merece mi lealtad							
18	Creo que le debo mucho a esta institución							

Fuente: Neyra et al. (2020)



## Ficha Técnica del Instrumento

Variable1: Salario Emocional

<b>Ficha Técnica de instrumento 1</b>
<b>Nombre:</b> Cuestionario de Salario emocional
<b>Autor:</b> Salvador et al. (2021)
<b>Origen:</b> Ecuador
<b>Año:</b> 2021
<b>Adaptada por:</b> instrumento original
<b>Año:</b> 2021
<b>País:</b> Ecuador
<b>Aplicación:</b> individual
<b>Entorno de aplicación:</b> de 25 a 60 años
<b>Tiempo de aplicación:</b> 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b> profesionales de enfermería de una entidad pública del sector salud
<b>Validez:</b> cuestionario
<b>Items:</b> 18
<b>Dimensiones:</b> Ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad
<b>Escala:</b> Likert. Cuenta con 5 opciones Nunca, casi nunca, algunas veces, frecuentemente, casi siempre y Siempre

Variable 2: Compromiso Organizacional

<b>Ficha Técnica de instrumento 2</b>
<b>Nombre:</b> Cuestionario de Compromiso Organizacional
<b>Autor:</b> Allen & Meyer
<b>Origen:</b> Boston
<b>Año:</b> 1991
<b>Adaptada por:</b> Neyra et al. (2020)
<b>Año:</b> 2020
<b>País:</b> Perú
<b>Aplicación:</b> individual
<b>Entorno de aplicación:</b> de 25 a 60 años
<b>Tiempo de aplicación:</b> 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b> profesionales de enfermería de una entidad pública del sector salud
<b>Validez:</b> cuestionario
<b>Items:</b> 18
<b>Dimensiones:</b> afectivo, normativo y de continuidad
<b>Escala:</b> Likert. Cuenta con 7 opciones Totalmente en desacuerdo (TED) en desacuerdo (ED), levemente en desacuerdo (LED), ni de acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND), levemente de acuerdo (LA), de acuerdo (DA) y totalmente de acuerdo (TDA)

Fuente: Elaboración Propia

### Anexo 3: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Solicitud a la Institución Permiso para la aplicación de instrumento

**SOLICITO: Permiso para la aplicación de instrumento de Investigación.**

Dr. Carlos Gamarra Valdivia  
Director del Hospital Regional Cusco

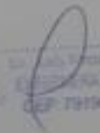
Yo, Lic. Lady Roxana Cahuana Espinoza, identificado con DNI 41362839 domiciliado en APV. Marcachayoc lote c-8, del distrito de San Sebastián Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, soy estudiante de la Maestría en Gestión del Talento humano de la Universidad Cesar Vallejo, por lo que solicito a Ud. que me autorice para aplicar un instrumento de investigación(encuesta) como prueba piloto, cuyo titulo es "Salario Emocional y Compromiso Organizacional en Profesionales de Enfermería en una Entidad Pública del Sector Salud –Cusco ,2023" .Que usted dirige.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi petición

Cusco 05 de mayo del 2023

  
Lic. Lady Roxana Cahuana Espinoza  
DNI 41362839

Lic. Lady Roxana Cahuana Espinoza  
DNI41362839

007135

GOBIERNO REGIONAL CUSCO	
INCA REGIONAL DE SALUD CUSCO	
HOSPITAL REGIONAL CUSCO	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
05 MAY 2023	
HORA	13:30
FOLIOS	07
	

# Carta a la institución para la aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 02 de junio de 2023

Carta P. 0411-2023-UCV-EPG-SP

Dr  
CARLOS GAMARRA VALDIVIA  
DIRECTOR REGIONAL  
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CAHUANA ESPINOZA LADY ROXANA; identificado(a) con DNI/CE N° 41362839 y código de matrícula N° 7002847483; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

### SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DEL SECTOR SALUD - CUSCO, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

008985



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Cusco, 26 JUN 2023

**PROVEIDO N° 163-2023-GR CUSCO/GERESA-HRC-DE-OCDI.**

Visto, el Expediente N° 8985-2023, presentado por la Lic. Lady Roxana CAHUANA ESPINOZA, del Postgrado Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad Particular César Vallejo, con Código de matrícula N° 7002847483. Solicitando aplicación de instrumento, Proyecto de Investigación, para optar el Título de Maestría en Gestión de Talento Humano.

El presente Proyecto de Investigación titulado "Salario Emocional y Compromiso Organizacional en Profesionales de Enfermería en una Entidad Pública del Sector Salud – Cusco, 2023" conforme al informe emitido por el Jefe del Area de Investigación de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación, en la hoja de Tramite documentario; la petición formulada por la Lic. LADY ROXANA CAHUANA ESPINOZA, se encuentra apto para realizar la correspondiente investigación y por las características de Investigación es de Estudio Transversal de tipo descriptivo, para el recojo de Información, en Entidad Pública del Sector Salud.

En tal sentido, esta Dirección Ejecutiva **AUTORIZA** la Aplicación de Instrumento de Investigación, para lo cual se le brinde las facilidades correspondientes **exhortando** a la investigadora que todo material para la aplicación de Instrumento es a cuenta de la Interesada y no genera gasto alguno a la Institución. Así mismo el jefe del Servicio de Centro Quirúrgico brindará las facilidades, para la culminación del Proyecto de Investigación,

**RECOMENDACIÓN:** Se recomienda a la investigadora ingresar al Hospital con los respectivos EPPs y materiales correspondientes y presentará la presente autorización identificándose con el documento de Identidad Nacional (DNI)

Adjunta Recibo N° 35070

Atentamente



c.c Archivo  
CEGVI/RASS/cav  
C-26-06-2023

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO  
Med. Carlos Enrique Camarraz Valdivia  
Director Ejecutivo  
CMV 48301 RNE. 31900

  
Capitán Arturo Salazar Sánchez

## Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV

Juez 1 (validez de instrumento) V1 y V2

V1 Salario Emocional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALARIO EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AMBIENTE</b>								
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	X						
4	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan	X		x		x		
5	Te sientes alegre de ser parte de esta institución	X		X		X		
7	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
12	Si presentará su renuncia crees que te pedirían que te quedes	X		X		X		
17	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo	X		X				
<b>DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL</b>								
2	La institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
8	Existen posibilidades de ascenso por méritos	X		X		X		
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	X		X		X		
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal	X		X		X		
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.	X		X		X		
18	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD</b>								
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	X		X		X		
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	X		X		X		
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución	X		X		X		
14	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal	X		X		X		
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg : Yanet Escalante Chilo · DNI 23978879

Especialidad del validador: Gestión de servicios de Salud

03 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.

Firma del Experto-Informante.





## V2: Compromiso Organizacional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AFECTIVO</b>								
1	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
4	Realmente percibo como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución	X		X				
<b>DIMENSIÓN DE CONTINUIDAD</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo que iguale los beneficios que tengo aquí	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	X		X		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X		X		
<b>DIMENSIÓN NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque tengo sienta la obligación moral de permanecer en ella	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si \_\_\_\_\_


Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yanet Escalante Chilo · DNI 23978879

Especialidad del validador: Gestión de servicios de Salud

03 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, esado y directo.

  
 Experto-Informante  
 D.C. T.Y. M. CARRERA  
 Firma del Experto-Informante.

## Ficha de SUNEDU – Juez 1



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ESCALANTE CHILO, YANET DNI 23978879	<b>MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD</b>  Fecha de diploma: 24/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/06/2011 Fecha egreso: 31/03/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ESCALANTE CHILO, YANET DNI 23978879	<b>SÉGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA QUIRURGICA</b>  Fecha de diploma: 14/08/13 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ESCALANTE CHILO, YANET DNI 23978879	<b>RACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
ESCALANTE CHILO, YANET DNI 23978879	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 23/11/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

Fuente: SUNEDU



## Juez 2 (validez de instrumento) V1 y V2

### V 1: Salario Emocional



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALARIO EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AMBIENTE</b>								
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	X						
4	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan	X		x		x		
5	Te sientes alegre de ser parte de esta institución	X		X		X		
7	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
12	Si presentará su renuncia crees que te pedirían que te quedes	X		X		X		
17	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo	X		X				
<b>DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL</b>								
Si No Si No Si No								
2	La institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
8	Existen posibilidades de ascenso por méritos	X		X		X		
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	X		X		X		
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal	X		X		X		
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.	X		X		X		
18	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD</b>								
Si No Si No Si No								
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	X		X		X		
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	X		X		X		
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución	X		X		X		
14	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal	X		X		X		
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	x		X		X		

 ESCUELA DE POSGRADO  
 UCV  
 ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si \_\_\_\_\_


Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Jose Efraín Larrea Campos    DNI 24003429

Especialidad del validador: Gestión de servicios de Salud

04 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

  
 Mg. Exp. José Efraín Larrea Campos  
 COMANDANTE DE GUERRA TERCERA FUERZA  
 E.P. DE ENFERMERÍA  
 Firma del Experto Informante.



## V2: Compromiso Organizacional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN AFECTIVO</b>							
1	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
2	Está institución tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
4	Realmente percibo como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución	X		X				
	<b>DIMENSIÓN DE CONTINUIDAD</b>							
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo que iguale los beneficios que tengo aquí	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	X		X		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X		X		
	<b>DIMENSIÓN NORMATIVO</b>							
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque tengo sienta la obligación moral de permanecer en ella	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución	x		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**     Aplicable [ x ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador, Mg.:** Jose Efraim Larrea Campos    DNI 24003429

**Especialidad del validador:** Gestión de servicios de Salud


**04 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Mg. Exp. José Efraim Larrea Campos**  
 COORDINADOR DE CURSOS ESPECIALIZADOS  
 E.P. DE ENFERMERÍA

Firma del Experto Informante.

## Ficha de SUNEDU – Juez 2

 <b>PERU</b>			Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES					
Graduado	Grado o Título	Institución			
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<b>MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>			
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 18/10/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>			
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 18/07/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>			
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<b>TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS QUIRÚRGICOS (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL)</b> Fecha de Diploma: 07/10/2021 <b>TIPO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 12/05/2022  Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 1 Año 1 Día	UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID <b>BRASIL</b>			
LARREA CAMPOS, JOSE EFRAIN DNI 24003429	<b>TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" (SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES, OTORGADO POR LA UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID</b> Fecha de Diploma: 26/10/2017 <b>TIPO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 04/01/2018  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDADE CIDADE DE SAO PAULO - UNICID <b>BRASIL</b>			



## Juez 3 (validez de instrumento) V1 y V2

### V1: Salario Emocional



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALARIO EMOCIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AMBIENTE</b>								
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	X						
4	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan	X		x		x		
5	Te sientes alegre de ser parte de esta institución	X		X		X		
7	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
12	Si presentará su renuncia crees que te pedirían que te quedes	X		X		X		
17	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo	X		X				
<b>DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL</b>								
2	La institución le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
8	Existen posibilidades de ascenso por méritos	X		X		X		
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	X		X		X		
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal	X		X		X		
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpen o te llamen del trabajo.	X		X		X		
18	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD</b>								
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirse con tus compañeros	X		X		X		
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	X		X		X		
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la institución	X		X		X		
14	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal	X		X		X		
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	x		X		X		

 ESCUELA DE POSGRADO  
 UCV  
 ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si \_\_\_\_\_

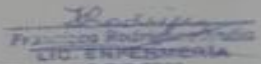
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]            Aplicable después de corregir [   ]            No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg : Francisca Rodríguez Andía    DNI 31041783

Especialidad del validador: Gestión de servicios de Salud

04 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se atribuye en dificultad alguna al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
 FRANCISCA RODRÍGUEZ ANDÍA  
 LIC. EN PSICOLOGÍA  
 CEP-1891

Firma del Experto Informante.

## V2: Compromiso Organizacional



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AFECTIVO</b>								
1	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
4	Realmente percibo como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución	X		X				
<b>DIMENSIÓN DE CONTINUIDAD</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo que iguale los beneficios que tengo aquí	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	X		X		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución			X		X		
<b>DIMENSIÓN NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque tengo sienta la obligación moral de permanecer en ella	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Francisca Rodríguez Andía    DNI 31041763

Especialidad del validador: Gestión de servicios de Salud

04 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende en dificultad según el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

FRANCISCA RODRÍGUEZ ANDÍA
   
 C.E.P. 1991

Firma del Experto Informante.

Ficha de SUNEDU – Juez 3



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado/a	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ ANDIA, FRANCISCA DNI 31041763	<b>MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN GERENCIA</b>  Fecha de diploma: 24/04/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egresar: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
RODRIGUEZ ANDIA, FRANCISCA DNI 31041763	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 12/10/1979 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egresar: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ ANDIA, FRANCISCA DNI 31041763	<b>TITULO DE LIC. EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 15/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ ANDIA, FRANCISCA DNI 31041763	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 15/12/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

## Otros Anexos

### Anexo 6: Tabla de Operacionalización de Variables

Titulo: Salario Emocional y Compromiso Organizacional en Profesionales de Enfermería en una Entidad Pública del Sector Salud - Cusco, 2023						
Plantemiento del problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Salario emocional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medida
Problema general: ¿Qué relación existe entre Salario Emocional y Compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023?	Objetivo general: Determinar la relación que tiene el salario emocional y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	Hipótesis general: El salario emocional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	<b>Ambiente</b>	>Condiciones gratificantes >Criterios de confort	1,2,3,4,5,6	<b>Ambiente</b> 6-25Bajo 26-29 Medio 30-36 Alto <b>Desarrollo</b> 6-19 Bajo 20-25 Medio 26-36 Alto <b>Flexibilidad</b> 6-22 Bajo 23-27 Medio 28-36 Alto <b>Total</b> 18-69 Bajo 70-83 Medio 84-108 Alto
PE1. ¿Cuál es la relación entre el ambiente y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023?	OE1. Determinar la relación que tiene el ambiente y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	HE1. El ambiente tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	<b>Desarrollo profesional</b>	>Capacitaciones >preocupación por el colaborador	7,8,9,10,11,12	
			<b>Flexibilidad</b>	>Flexibilización >Licencias	13,14,15,16,17,18	
			<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>			
			<b>Compromiso afectivo</b>	>Identificación >Felicidad	1,2,3,4,5,6	<b>Compromiso afectivo</b> 7-18Bajo 19-30Medio 32-42 Alto
PE2. ¿Cuál es la relación existe entre el desarrollo profesional y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023?	OE2. Determinar la relación entre el desarrollo profesional y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	HE2. El desarrollo profesional tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	<b>De continuidad</b>	>Deseo de permanencia >Seguridad >Estabilidad	7,8,9,10,11,12	<b>Compromiso de continuidad</b> 7-18Bajo 19-30Medio 32-42 Alto
PE3. ¿Cuál es la relación existe entre flexibilidad y compromiso organizacional de profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud - Cusco, 2023?	OE3. Determinar la relación que tiene la flexibilidad y el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	HE3. La flexibilidad tiene relación directa y significativa con el compromiso organizacional en profesionales de enfermería en una entidad pública del sector salud – Cusco, 2023.	<b>Normativo</b>	>Lealtad >Obligación	13,14,15,16,17,18	<b>Compromiso normativo</b> 7-18Bajo 19-30Medio 32-42 Alto <b>Total</b> 18-54 Bajo 55-90 Medio 91-126 Alto

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Personal de enfermería de la institución</p> <p><b>Muestra:</b> 163 profesionales de enfermería de la institución</p> <p><b>Muestreo</b> Muestra probabilística elegida por muestreo aleatorio simple</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> De la V1: Cuestionario de Salario Emocional de Salvador et al. (2021) Nro. Ítems:18 De la V2: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen Nro. Ítems:18</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de correlación Rho de Pearson</p>

Fuente: Guía de elaboración de productos académicos UCV

## Anexo 7: Prueba Piloto

### Prueba Piloto V1 Salario emocional

	SALARIO EMOCIONAL																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1E	3	3	5	3	6	6	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	5	2
2E	2	2	3	4	6	6	2	1	3	2	1	1	2	3	4	3	2	2
3E	1	2	5	2	6	5	2	1	3	1	1	5	5	3	5	2	6	1
4E	3	3	6	3	6	4	3	1	3	3	5	1	1	6	3	6	4	3
5E	3	3	5	5	6	5	3	3	5	5	6	5	4	4	2	5	1	3
6E	3	2	5	4	6	6	2	3	3	2	6	2	2	2	3	4	3	3
7E	1	1	5	4	6	5	1	1	4	4	4	6	1	3	2	6	1	3
8E	2	2	5	3	6	6	2	2	3	3	3	2	2	2	1	4	2	1
9E	5	5	6	5	6	6	6	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5
10E	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2
Varia	1.2	1	1	0.8	0.8	0.6	1.6	1.1	0.7	1.2	2.8	2.7	1.5	1.3	1.5	1.9	2.4	1.3
SV	25																	
VSI	83																	

### Prueba Piloto V 2 Compromiso Organizacional

	Compromiso organizacional																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1E	7	7	7	1	1	3	7	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
2E	1	2	1	3	2	2	6	2	2	2	4	2	3	1	1	1	1	1	37
3E	1	6	6	5	1	7	7	5	2	2	7	5	5	3	7	7	7	4	87
4E	7	5	7	7	3	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	116
5E	6	7	7	6	7	7	6	4	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	113
6E	7	7	7	7	7	7	4	2	2	6	7	7	7	7	6	7	7	7	111
7E	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	53
8E	6	6	5	2	3	4	1	2	2	2	6	2	3	3	2	4	6	6	65
9E	6	6	6	5	6	6	5	2	2	2	6	2	2	6	6	2	6	5	81
10E	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	73
Varia	5.6	2.8	3.8	3.8	4.8	4	3.4	2.7	3.5	4.2	4.8	4.5	4	5	5.6	5.2	5.2	4.6	
SV	77																		
VSI	713																		

Fuente: Software SPSS V.27 adaptado por Cahuana 2023



## Anexo 8: Prueba de Confiabilidad:

### Confiabilidad de V1 salario emocional

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del instrumento  $\longrightarrow$  0.736593  
 $k$  : Número de ítems del instrumento  $\longrightarrow$  18  
 $\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems  $\longrightarrow$  28.13333  
 $\sum S_t^2$  : Varianza total del instrumento  $\longrightarrow$  92.444

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**0.7366** el instrumento es de excelente confiabilidad

### Confiabilidad de V2 compromiso organizacional

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del instrumento  $\longrightarrow$  0.938404  
 $k$  : Número de ítems del instrumento  $\longrightarrow$  18  
 $\sum S_i^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems  $\longrightarrow$  129.2222  
 $\sum S_t^2$  : Varianza total del instrumento  $\longrightarrow$  1136.222

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**0.938** el instrumento es de excelente confiabilidad

**Fuente:** Fuente: Lee J. Cronbach (1951)

## Anexo 9: Constancia de idiomas



**CENTRO DE IDIOMAS**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CID- 2023-00-LN-4695

# CONSTANCIA

La Jefe Nacional del Centro de Idiomas  
de la Universidad César Vallejo

## Hace Constar

Que el(la) Sr.(ta) **CAHUANA ESPINOZA , LADY ROXANA**, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad César Vallejo – Lima Los Olivos; con código N° 7002847483, ha aprobado el curso de 200 horas de INGLÉS POSGRADO, obteniendo las siguientes notas:

NIVEL	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
A1-A2 IDIOMA INGLÉS	16 (dieciséis)	abril	2022	

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 17 de enero de 2023

Atentamente,



**Dra. Erica De Paz Berrospi**  
Jefatura Nacional del Centro de Idiomas  
Universidad César Vallejo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario Emocional y Compromiso Organizacional en Profesionales de Enfermería en una entidad Pública del Sector Salud - Cusco,2023", cuyo autor es CAHUANA ESPINOZA LADY ROXANA, 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, 05 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA <b>DNI:</b> 09634909 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 00:39:45

Código documento Trilce: TRI - 0641764