



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito
de Lince, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Calderón Quispe, Sonia Elizabeth (ORCID: 0000-0002-5333-8721)

ASESORES:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-3477-6793)

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por ser mi principal fortaleza y motivación para seguir continuando con mi aprendizaje cada día de mi vida y de igual manera a mi pareja por demostrarme su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de poner en mi camino a buenas personas que han podido de alguna manera, ya sea directa o indirectamente, apoyarme para seguir continuando con mi trabajo de investigación. Como también por las oportunidades que Dios me brindó para poder culminar esta primera etapa muy importante de mi carrera.

PAGINA DEL JURADO

PAGINA DEL JURADO

| | | |
|--|---------------------------------------|--------------------------|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-FR-02.02 |
| | | Versión : 10 |
| | | Fecha : 10-06-2019 |
| | | Página : 1 de 1 |

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Calderón Quispe Soriza Elizabeth

cuyo título es: Diseño y Validación de una escala de
salario emocional de una empresa privada del
distrito de Lima, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
trece (letras).

Lima, 27 de Ago del 2019.


PRESIDENTE

Dr. Candela Ayllón Victor Eduardo


SECRETARIO

Dra. Ángeles Donayre Mariuccia Maisy


VOCAL

Mg. Corrales Felipe Hugo Alfredo



| | | |
|--------------|---------------------------------|--|
| Dirección de | Representante de la Dirección / | |
|--------------|---------------------------------|--|

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Sonia Elizabeth Calderón Quispe, con DNI: 44872075, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Diseño y validación de la Escala de salario emocional de una empresa privada de Lince, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información si citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Agosto del 2019.



Sonia Elizabeth Calderón Quispe

DNI 44872075

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del jurado | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Índice | vi |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| II METODO | |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 13 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 17 |
| 2.4 Procedimiento | 18 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 19 |
| 2.6 Aspectos Éticos | 20 |
| III. RESULTADOS | 21 |
| IV. DISCUSIÓN | 31 |
| V. CONCLUSIÓN | 36 |
| VI. RECOMENDACIONES | 37 |
| REFERENCIAS | 38 |
| ANEXOS | 44 |

Índice de tablas

Pág.

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión autonomía | 21 |
| Tabla 2. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión reconocimiento | 21 |
| Tabla 3. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión identificación | 22 |
| Tabla 4. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión conciliación familiar | 22 |
| Tabla 5. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión comunicación | 23 |
| Tabla 6. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión desarrollo e integración | 23 |
| Tabla 7. Evaluación de los supuestos previos al análisis factorial exploratorio de Medida Kaiser-Meyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett de la Escala de salario emocional. | 24 |
| Tabla 8. Varianza total explicada de la Escala de salario emocional. | 24 |
| Tabla 9. Distribución de los ítems por factores de la Escala de salario emocional. | 25 |
| Tabla 10. Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de salario emocional (n= 700). | 26 |
| Tabla 11. Confiabilidad por Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de las dimensiones de la Escala de salario emocional (n= 700). | 28 |
| Tabla 12. Prueba de U de Mann-Whitney de la escala de salario emocional en colaboradores de una empresa (n= 700). | 29 |
| Tabla 13. Baremos de la escala de salario emocional, para ambos sexos | 30 |
| Tabla 16. V de Aiken – Muestra Piloto | 56 |
| Tabla 17. Confiabilidad por Alfa de Cronbach - Muestra Piloto | 57 |
| Tabla 18. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión compensación psicológica | 63 |
| Tabla 19. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión compensación familiar y personal | 63 |
| Tabla 20. Análisis descriptivos de los ítems de la dimensión formación y desarrollo | 64 |

RESUMEN

La presente investigación de tipo psicométrica, tuvo como objetivo principal diseñar una escala de salario emocional en trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince, 2019. La versión preliminar de la escala estuvo conformada por 36 ítems, los que se analizaron luego de su aplicación en un piloto en 70 colaboradores y se verificaron los indicadores de validez de contenido mediante la revisión de 10 jueces expertos y se logró obtener los índices mediante la V. de Aiken $p > 0.80$. Asimismo, se realizó la confiabilidad interna del instrumento por medio del Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.89, esto permite decir que el instrumento utilizado para la prueba piloto tiene un nivel aceptable de confiabilidad. La muestra de 700 colaboradores se obtuvo por un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. Se trabajó la validez de contenido a través del análisis de ítems considerando estadísticos descriptivos quedando para la muestra una versión final de 35 ítems; además, la validez de constructo se obtuvo mediante el análisis factorial confirmatorio que permitió verificar la pertinencia del modelo teórico para explicar el salario emocional compuesto por seis dimensiones, cuando inicialmente era de tres. La confiabilidad por consistencia interna fue obtenida a través del coeficiente de Omega de McDonald alcanzando un valor de 0.96. Finalmente, se construyeron puntajes eneatis para la interpretación de la escala, con los niveles: bajo, medio y alto. En resumen, la escala de salario emocional reúne adecuadas demostraciones de validez y confiabilidad para su aplicación.

Palabras clave: *salario emocional, escala, psicometría.*

ABSTRACT

The present psychometric research aimed to design an emotional salary scale for workers of a private company in the Lince district, 2019. The preliminary version of the scale was made up of 36 items, which were analyzed after their application in a pilot in 70 collaborators and the content validity indicators were verified through the review of 10 expert judges and the indices were obtained by means of V. de Aiken $p > 0.80$. Likewise, the internal reliability of the instrument was performed by means of the Cronbach Alpha, obtaining as a result 0.89, this allows us to say that the instrument used for the pilot test has an acceptable level of reliability. The sample of 700 collaborators was obtained by a non-probabilistic sample for convenience. Content validity was worked through the analysis of items considering descriptive statistics, leaving a final version of 35 items for the sample; In addition, the construct validity was obtained through the confirmatory factor analysis that allowed verifying the relevance of the theoretical model to explain the emotional salary composed of six dimensions, when initially it was three. The internal consistency reliability was obtained through McDonald's Omega coefficient reaching a value of 0.96. Finally, enneatype scores were constructed for the interpretation of the scale, with the levels: low, medium and high. In summary, the emotional salary scale gathers adequate demonstrations of validity and reliability for its application.

Keywords: emotional salary, scale, psychometrics.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios en las organizaciones siempre han sido constantes y diligentes, sin embargo, con el paso del tiempo los avances son de manera acelerada alterando a las personas en su aspecto emocional y en definitiva a todo su entorno. A pesar que es fundamental la parte remunerativa, no es difícil señalar que sea lo único importante. Hoy en día son más las personas que buscan cubrir otras necesidades aparte de la económica para poder sentirse más motivado, de ahí surge el concepto de salario emocional. Como ejemplo tenemos diversas acciones de parte de la Empresa como; los horarios flexibles, el desarrollo de sus colaboradores, la integración social, el reconocimiento, entre otros; es por eso el gran reto por parte de las Organizaciones en poder implementar estrategias que permitan al colaborador encontrar estabilidad entre lo personal y laboral (Rocco, 2009).

Según la lista "Best Workplaces 2018" España, elaborada por la consultora "Great To Place Work" las mejores empresas para laborar son Mars España, Abbvie, Cisco; entre otros. Asimismo, el 95% cuenta con áreas de descanso, el 98% dispone de horario flexible, el 86% permite el trabajo desde el hogar, el 85 % brinda ayuda a la formación de sus trabajadores, el 95% tiene un código referido a combatir la discriminación por edad, sexo, orientación sexual y/o religión, y el 65% aporta cuidado alternativo y recreacionales. Por lo tanto, el porcentaje de deserción de sus empleados es mínimo.

Desde 1990 se viene realizando la encuesta entre las organizaciones de la base EuroStar con la Fundación Europea. La finalidad del proyecto es darnos a conocer la situación de las condiciones laborales en toda Europa. Los resultados de las encuestas resaltó que el bajo nivel de autonomía conlleva una manera negativa para la productividad laboral ya que genera desmotivación, es por ello que se considera un elemento fundamental para la satisfacción laboral. Entre los países en donde se les ofrece poca autonomía para tomar decisiones, estarían Alemania, República Checa, Finlandia, Austria, entre otros.

De igual manera, si un colaborador encuentra dificultades para equilibrar su vida familiar y personal con el desarrollo de sus actividades laborales, es muy posible que su rendimiento sea inferior a lo deseado a pesar de esforzarse. Los países como Noruega, Dinamarca y Suiza muestran un resultado positivo del 87% de ciudadanos que cuentan con mayor equilibrio entre su vida familiar y personal. España se encuentra con un 23% de colaboradores que encuentran problemas para mantener equilibrada su vida personal de lo laboral. Estos inconvenientes también son más frecuentes en los países de Polonia, Latvia, Hungría, Eslovenia, Lituania, Bulgaria, Italia y Rumania. Asimismo, se encuentran Turquía y Grecia, donde solo casi la mitad de la población está conforme (López, 2011).

Jack Welch, el ex CEO de la conocida empresa de General Electric, destinaba el 65% de su tiempo a temas vinculados a sus colaboradores. En Perú, el jefe no dedica los temas humanos más del 5%. Los motivos pueden ser porque no han recibido preparación para poder llegar a ser un buen líder, ya sea porque no tienen la disposición, el perfil, o porque simplemente no se sienten interesados hacia esa responsabilidad. Muchos jefes no asocian que para un colaborador ellos representan la empresa y, por lo tanto, sus acciones como líderes es crucial para aumentar o disminuir el salario emocional en ellos (Temple, 2007).

Por lo tanto, esta investigación se desarrolló con el objetivo de diseñar y validar una escala de medición de salario emocional empleando seis dimensiones relacionadas a la teoría primordial de estudio, con la finalidad que determine el nivel que existe.

A continuación, presentaremos los estudios internacionales realizados con respecto al tema del salario emocional:

Martín (2017) en el estudio titulado “La satisfacción laboral en relación con el salario emocional” en España. La muestra se compuesta con 60 personas de ambos sexos, con las edades que fluctúan entre los 34 a 43 años, siendo los puestos; 8 directivos, 13 intermedios y 39 operarios. Se estudió la relación entre satisfacción laboral y salario emocional. Se utilizó el cuestionario de Satisfacciones Laborales de Melia y Peiro (1989) con el resultado del alfa de Cronbach de $\alpha=,96$. Para la segunda variable se elaboró una escala para medir el salario emocional, siendo el alfa de Cronbach de $\alpha=, 87$. Hallándose como resultado correlación altamente significativa en ambas variables. Asimismo, se realizó un estudio de regresión lineal adquiriendo como conclusión que el salario emocional es buen factor de la satisfacción laboral. Cabe destacar de los resultados, la importancia que tiene el salario emocional para obtener colaboradores satisfechos, lo que conlleva a una mayor productividad y filiación con la empresa.

A continuación, presentaremos los estudios nacionales realizados con respecto al tema del salario emocional:

Minchán (2017) de la Universidad César Vallejo realizó un estudio sobre la relación del salario emocional y retención del talento, con una muestra de 24 trabajadores de la Oficina administrativa General de Recursos Humanos de la provincia de Lima, que comprende profesionales y técnicos de la Organización, el instrumento es una encuesta en la escala tipo Likert de 30 preguntas cada encuesta. En la encuesta de salario emocional se hizo la validez de contenido a través de tres juicios de expertos, asimismo obtuvo un alto puntaje en el alfa de Cronbach de $\alpha= 0.93$. Como resultado se pudo hallar que hay una correlación directa y significativa entre ambas variables debido a que el salario emocional se está convirtiendo en

el principal motivador de los colaboradores conllevando como resultado la retención de talento humano de manera eficiente.

A continuación, mencionamos la teoría humanista y los diversos autores que siguen dicha teoría:

En el enfoque Humanista creada por Maslow (1943) define la psicología humanista como transformadora por dar a conocer un modelo positivo de la experiencia humana. Los psicólogos humanistas se caracterizan primero como seres humanos, y luego como científicos. Los temas de mayor relevancia que caracterizan la psicología humanística contemporánea son: creencia de que la persona no solo tiene las necesidades básicas, sino también las superiores, como desarrollarse, trabajar, amar, entre otros. Por lo tanto, dar valor a los sentimientos, deseos y emociones en vez de convertirlos en objetos.

Herzberg nos indica que para que los trabajadores se encuentren motivados hacen falta dos factores:

- Factores higiénicos: el término nos refiere a las circunstancias y condiciones que rodea a las personas en su centro laboral. Abarca los factores tanto ambientales y físicos dentro de la Organización, oportunidades, reglamentos internos, etcétera.
- Factores motivacionales: comprende los sentimientos de satisfacción emocional de las personas mediante el autodesarrollo, reconocimiento profesional y la realización que se presentan mediante la acción de tareas que simbolizan desafíos y retos.

Robbins (2004) menciona la teoría ERC (existencia, relaciones y crecimiento) de Clayton Alderfer, quien investigó las jerarquías de las necesidades de Maslow para coincidir mejor con el trabajo empírico y la llamó teoría ERC. Tiene como particularidad que; 1) es posible que estén más de una necesidad en el mismo tiempo 2) si se paraliza los resultados de las necesidades superiores, se proceden en satisfacer las necesidades inferiores. En esta teoría de ERC no sigue un avance gradual determinado.

La teoría X y Y de McGregor menciona dos valoraciones sobre las personas: La teoría X menciona la parte negativa de los trabajadores en donde no es un placer para ellos realizarlo y más bien es una acción para subsistir, por ende, los jefes deben estar en supervisión. La teoría Y es lo opuesto, quiere decir, es la suposición de que a los trabajadores les gusta sus actividades laborales, hacen sus mayores esfuerzos y responsabilidades por realizarlos, ya que es un reto, logro y desarrollo personal. McGregor tenía la certeza de que las hipótesis de la teoría Y son más aceptadas que la teoría X. Por tanto, proponía acciones atractivas y alentadoras (Robbins, 2004).

Maslow define la pirámide de las necesidades como parte fundamental de las necesidades importantes de todo ser humano. Su ejemplar ha sido utilizado en diversos campos de la psicología, entre ella, el mundo de las empresas, la organizacional y resalta la forma de deslindar las distintas necesidades del ser humano. La Jerarquía de las necesidades de Maslow tras una serie de categorías agrupa las diferentes necesidades humanas por medio de una jerarquía de prioridad: en el momento en el que una sea satisfecha, por consiguiente, aparecerán las otras necesidades. En la pirámide de las necesidades se tiene las siguientes jerarquías:

Las necesidades primordiales son los llamados impulsos fisiológicos. Entre ellos se tiene la alimentación, la sed y el sexo. Estas necesidades fisiológicas son las más importantes de todas las necesidades. Esto quiere puntualizar que el ser humano en una condición límite, es previsible que su mayor prioridad fueran las necesidades fisiológicas. A una persona que le falta alimento, estima, seguridad y amor, su necesidad primordial sería la alimentación antes que de cualquier otra cosa.

La necesidad de seguridad nos refiere que, si las necesidades básicas están parcialmente bien satisfechas, por consiguiente, aparecerá una nueva serie de necesidades, que se denominan como necesidades de seguridad (ausencia de miedo, seguridad, protección, necesidad de una estructura, estabilidad, ansiedad, dependencia, y caos, fuerte protección, de orden, de límites y de ley).

El sentido de pertenencia y la necesidad de amor nos refieren el dar y recibir amor y afecto. Cuando éstas no se cubren, la persona se sentirá sola con la ausencia de amigos, de familia. Por ende, la persona tendrá la necesidad de relacionarse con personas, en general ser parte de un grupo social y se esforzará con esmero por conseguir esta meta.

La necesidad de estima nos indica que todos los seres humanos tienen el deseo o necesidad de una valoración alta de sí mismos, tanto en firmeza y estabilidad; tienen necesidad de autoestima, auto respeto, de la aceptación y estima de otras personas. Estas necesidades se pueden ordenar en dos clases. Primero está el deseo intrínseco de la persona, las metas y éxitos que pueda alcanzar para obtener la autonomía y confianza ante los demás. En segundo lugar, tenemos lo extrínseco, el deseo de reconocimiento o prestigio ante las otras personas, la importancia, la dignidad, el respeto hacia su persona. Dicha satisfacción genera sentimientos de seguridad y confianza, siendo reconocido y útil en el mundo.

Y por último, la necesidad de autorrealización nos resalta que las personas deben ejercer todo su potencial. Deben ser legítimos con su propia naturaleza. Explica al interés de la persona por la autosatisfacción, en conocer y hacer realidad su capacidad al máximo. Esta

predisposición se puede explicar cómo el anhelo profundo de poder alcanzar cada meta particular propuesta (Maslow, 1943).

Con respecto a las diversas teorías mencionadas, es importante indicar que todas están basadas en la teoría humanista, dando importancia al bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en su entorno, y que se satisface mediante el cumplimiento de necesidades, tal cual nos refiere Abraham Maslow y su teoría de la pirámide de las necesidades que define de manera íntegra y global cada escala de necesidad que el ser humano va alcanzando para sentirse pleno.

A continuación, se define el concepto de salario emocional de acuerdo a diversos autores:

Aparicio (2017) refiere que el salario emocional es todo lo que el colaborador recibe de su centro laboral y que no es dinero. Por ejemplo, los beneficios que proporciona incrementar el bienestar y comodidad en el trabajo, la calidad de vida de sus colaboradores y en las relaciones de familia, sociales y de pareja.

Jiménez (2009) define que el salario emocional es toda contraprestación no monetaria, que brinda al trabajador satisfacción, motivación personal para seguir laborando de manera eficiente y efectiva.

Según Gay Puyal (2006) el salario emocional es un tipo de retribución no monetaria, que obtiene un colaborador a cambio de una actividad laboral. Dada las diversas alternativas que la empresa puede ofrecer según cada organización y cultura. Se considera salario porque busca un resultado y relación por la contraprestación y reciprocidad. Se califica como emocional porque se busca satisfacer algún motivo intrínseco de la persona.

Según Chiavenato (2011) define el salario emocional como las retribuciones de los trabajadores que les deben aportar ciertos incentivos, que hace que los trabajadores experimenten sentimientos de satisfacción y bienestar.

Gómez (2011) menciona que el salario emocional está conformado por una serie de beneficios que las empresas otorgan a los colaboradores para que puedan aprovechar de más tiempo para su vida personal, más alivio y menos estrés, teniendo como principal consecuencia importante el bienestar psicológico y posteriormente mayor productividad y rendimiento.

- Reconocimiento personal y laboral
- Motivar a las personas
- Cultura y Compromiso
- Planificación del trabajo

El salario emocional trae grandes beneficios no solo para las empresas sino para los empleados y la sociedad. A partir del artículo Salario Emocional: estrategias para fidelizar a sus empleados, del portal El Empleo (s.f), citado por Bonilla y Bolívar (2011) menciona que estas son las ventajas de introducir el salario emocional en las empresas.

Empleado: colaborar en otras áreas, desarrollo profesional que brinde a la empresa, resultados positivos de los superiores, horario flexible, buena comunicación con sus superiores y otras áreas, probabilidad de ascenso, sentido de pertenencia, autonomía en las labores, expresión de opiniones, implementación de ideas e inconformidades, compromiso de la compañía con la familia, mayor calidad de vida.

Empresa: gente comprometida, gente leal, incremento de la competitividad, equipos cohesionados, menor tiempo en capacitar nuevo personal, disminución en gastos disminución en la pérdida de Know How.

Sociedad: más tranquila, más competitiva, más feliz, más humana.

Poelmans (2006) menciona una serie de elementos fundamentales que contribuyen en el Salario emocional

- Beneficios Sociales: préstamos a bajo costo de interés, variedad de seguros, opciones de jubilación, beneficios para la familia como la educación etc.
- Servicios a dependientes: guarderías para los hijos de los trabajadores, servicios de atención para el adulto mayor, asumidas por la empresa.
- Servicios de formación y asesoramiento: cursos importantes y necesarios para los colaboradores, ayuda con respecto a sus estudios, variedad de cursos que mejore el Clima laboral en la empresa
- Opciones Financieras: prestamos con facilidad de financiamiento y a bajos intereses, bonificaciones, etc.
- Medidas de Conciliación: horarios flexibles, trabajo de medio tiempo, disminución de largas jornada, extensiones de bajas, tiempos para asuntos personales, flexibilidad de permisos, trabajo desde casa.

Gonzales (2010) refiere las siguientes clasificaciones para un buen Salario emocional:

- Retribución estándar: quiere decir compensaciones particulares o variables que puede brindar la empresa, como: beneficios de nacimientos, matrimonios, fiscales, etc.
- Retribución de Conciliación: estos beneficios no aparecen en la planilla. Va enfocado al aspecto emocional, como las ventajas que la compañía brinda a sus colaboradores para armonizar la vida profesional con el cuidado de la familia.

- **Retribución emocional:** como ejemplo podemos mencionar: el ambiente laboral o comunicación horizontal con los jefes, o factores más tangibles como la movilidad gratuita, las guarderías, el gimnasio, o el parking.

Dimensiones

1. **Autonomía:** Maslow (1943) considera un elemento fundamental para la satisfacción de la persona ya que permite tomar sus propias decisiones, adaptando el proceso de manera que sea más eficiente.
 2. **Reconocimiento:** Maslow (1943) nos menciona en la pirámide de necesidades que el reconocimiento ocupa un lugar destacado. Se basa en la jerarquía donde se encuentra la capacidad de sentirnos competentes con nosotros, quiere decir, el auto-reconocimiento, con la importancia otros valoren que somos y hacemos.
 3. **Identificación:** Maslow (1943) La identificación se refiere a que las personas se sienten a gusto y con orgullo de pertenencia a la organización.
 4. **Conciliación familiar:** Gómez (2011) menciona sobre este factor que “básicamente dan tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas”. Es por ello que la Organización pueda brindar dicho equilibrio otorgando flexibilidad de horarios que no perjudique el trabajo y tampoco el tiempo en familia.
 5. **Comunicación:** Gonzales (s.f). La comunicación horizontal, abierta y honesta con los jefes genera un gran impacto en los colaboradores, siendo parte del salario emocional.
 6. **Desarrollo e integración:** Poelmans (2006) argumenta que “se incluye aquí los cursos de interés para el trabajador, ayudar al estudio, cursos que mejoran el clima laboral (gestión de estrés, gestión de conflictos, gestión del tiempo, etc.)”. Cuanto más sea el grado de oportunidades de formación y preparación del personal de la compañía, mayor será su nivel de satisfacción en la empresa. Asimismo, la adaptación dentro de la empresa, el trabajo en equipo y trabajar en las habilidades blandas es de mucha importancia.
- Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006) mencionan que la Psicometría se desempeña de los inconvenientes de medición en Psicología, empleando la estadística como origen para la creación de teoría y para la construcción de técnicas y métodos de medición específicas.
- Meneses, Bonilla, Lozano y Valero (2013) mencionan que es una parte de la Psicología que a través de los métodos, técnicas y teorías asociados al desarrollo y a la administración de los cuestionarios, su mayor objetivo es el de la medida indirecta de los fenómenos psicológicos con la finalidad de obtener explicaciones sobre el comportamiento de la persona.

Los ítems son desarrollados a través de preguntas que nos brinda acceso de evaluar el grado de actitudes o sentimientos; son frecuentemente denominadas por escala de medida de actitud. Tenemos como el más conocido y utilizado la escala Likert (Bernal, 2010).

Stevens (1960) menciona que, en las escalas de medidas, las valoraciones se aplican a las variables de estudio. Entre las consideradas en la rama de psicología tenemos la escala Ordinal, Nominal e Intervalo, y siendo más exacta y es por ello utilizado más por las ciencias matemáticas y no social, tenemos la escala de la razón.

Escala Ordinal: esta escala cuenta con un orden específico, asimismo sigue ciertas normas para ver si un objeto es mayor o menor que un definido atributo.

Escala nominal: todos los datos se muestran de manera horizontal, como ejemplo podemos mencionar los datos demográficos y las respuestas dicotómicas.

Escala de Intervalo: Esta escala mide la variable de manera cuantitativa, ya que la distancia se establece de un dato a otro, la existencia del 0 no significa que no tiene valor, sino que tiene su interpretación correspondiente.

Escala de razón: En esta escala el 0 representa la ausencia de la característica que se está midiendo, está dentro de las ciencias matemáticas.

La teoría clásica de los test busca hallar un respaldo teórico apropiado, que explique y sustente la teoría de la variable a investigar, prosiguiendo con la elaboración de los ítems para luego efectuar la aplicación a la población establecida, por lo tanto, nos permitirá relacionar las respuestas de la teoría principal. Lo fundamental es establecer las puntuaciones generales para que acceder a la suma total de la prueba (Martínez, Hernández y Hernández, 2014).

Muñiz (2003) menciona que esta teoría se enfoca en el estudio del resultado de las puntuaciones con el propósito de valorar los errores realizados de medida indirecta, siendo conocido como puntuación empírica. Se presentan dos componentes importantes: $(X=V+e)$.

Como ejemplo, mientras el desarrollo de evaluación obtiene un puntaje de 50 que es el resultado empírico, no obstante, hallaremos que el puntaje no es verdadero ni de error, lo cual nos conlleva a pensar que el error se puede encontrar en otros factores, como en el cuestionario, el ambiente o el mismo sujeto. Para resolver este inconveniente, Spearman nos menciona tres teorías, el primero consta en definir el puntaje verdadero con la esperanza matemática que lo muestra cómo: $(V=E(X))$.

La segunda teoría señala que no hay relación tanto en los puntajes verdaderos y los errores que se manifiesta como: $r=(v,e) = 0$.

Por último, señala que los errores de medida de un cuestionario no tienen relación con los errores de medida de otro cuestionario que se manifiesta como: $r(e_j, e_k) = 0$

La teoría de respuesta al ítem describe desde la presencia de rasgos de personalidad que buscan evidenciar la conducta de los evaluados frente a cada ítem. Se observa más allá de la conducta comportamental en todos sus niveles, puesto que se ve de forma directa (Martínez, Hernández y Hernández, 2014).

La teoría de la generalizabilidad analiza las diferencias en cuanto a las mediciones, los ítems, los calificadores, las personas examinadas en distintas ocasiones que pueden alterar el nivel de confianza que hay en las inferencias basadas en las puntuaciones (Martínez et al, 2014).

El Test es un método de medida estandarizada y objetiva de una serie de comportamientos. La importancia de un test desemboca en su idoneidad para producir y medir comportamientos que den como resultado un buen indicador, quiere decir, una buena representación del conjunto global de comportamientos que son parte de los fenómenos de interés. Por lo tanto, debemos dar importancia a la precisión con relación a los fenómenos que son el objeto de medida mediante test. Meneses et al. (2003).

Escala: los test de personalidad son también conocidos como, inventarios, cuestionario o escalas. El término escala puede ser sinónimo de un test cuando está formada por distintas partes, o también de cada una de estas partes para mostrar las dimensiones o características específicas que mide el test global. Meneses et al. (2013).

Propiedades psicométricas: un instrumento que tiene como objetivo medir debe tener las siguientes propiedades importantes que son: validez y confiabilidad

Se entiende por confiabilidad el grado de precisión, exactitud que muestra el cuestionario como una herramienta de medición de un rango determinado (Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006).

Equivalencia de las medidas, el método de las formas paralelas: para Meneses et. al (2013) indica que es la acción de evaluar el coeficiente de correlación de Pearson con las puntuaciones obtenidas de la muestra, de dos maneras paralelas, porque, al haber diferencias entre las calificaciones de las personas participantes inicialmente, las dos formas se podrá apreciar el fallo de medida de la prueba.

Estabilidad de medida, método test – retest: se basa en realizar la prueba en distintos tiempos, con las mismas personas que fueron aplicadas inicialmente, que es calculado por el valor del coeficiente de correlación Pearson y después de un tiempo considerable la segunda aplicación del test. Meneses et al. (2013).

Meneses et al. (2013) nos menciona que la consistencia interna “hace referencia al grado en que cada una de las partes las que está compuesta es igual al resto”.

A continuación, mencionaremos los tipos de Confiabilidad:

Cronbach (1951) define que el Alfa de Cronbach es lo que va a reflejar la consistencia de un test a partir de la covariación de los ítems, debido a cuanto más elevada sea la proporción de la covariación, más elevada será el puntaje de valor del coeficiente alfa de Cronbach.

El procedimiento de dos mitades se trata en fraccionar el test en dos mitades iguales, una con los grupos impares y otra con los pares. Para cada individuo se consigue la puntuación directa en ambas mitades. Abad et al. (2006).

Katz (2006) nos menciona que el coeficiente de Omega es el indicador que trabaja con la consistencia interna de los ítems establecidos para el test, asimismo, está basada en el análisis factorial de los ítems. Por otra parte, para considerarse un valor apto debe alcanzar valores mayores a 0.65.

Abad et al. (2006) indica que la validez es un proceso continuo que comprende pasos distintos para corroborar si el cuestionario mide lo que realmente se necesita medir. Es lo que auténticamente se está evaluando.

Las técnicas básicas son denominadas como validez de contenido, constructo y referida al criterio.

Meneses et al. (2013) refiere que la validez de contenido consiste en el vínculo que se encuentra entre los ítems que forman el cuestionario y lo que se pretende medir con él, tomando consideración tanto a la relevancia como a la representatividad de cada ítem. Este tipo de comprobación se recoge principalmente en el momento de la elaboración del test.

Muñiz (2003) define la validez de constructo a la recolección de pruebas que respalda la presencia de un constructo psicológico en las circunstancias exigibles a cualquier otra teoría científica.

La validez de referida al Criterio o Predictiva se explica el grado de efectividad con el que es posible pronosticar o predecir una variable de interés (criterio) iniciando de las puntuaciones de ese test. Muñiz (2003).

El coeficiente de validez V Aiken nos define como el factor que evalúa el resultado de datos adquiridos por medio de la sumatoria total en diferencia de los valores. Por otra parte, puede ser calculado sobre las puntuaciones según los jueces, asimismo de sus valoraciones por cada ítem. Aiken (2003).

El estudio piloto es un paso es muy importante en el diseño psicométrico, ya que prueba el funcionamiento del cuestionario y reúne información acerca de los métodos que se utilizó

para la recolección de información, materiales y preguntas, estímulos, los criterios de los puntos, validez y confiabilidad, entre otros; Lo que contribuye la mejora de la versión final de la prueba. La aplicación de la muestra debe ser con características similares a la población (Martínez et al, 2014).

Análisis estadísticos: el análisis de ítems nos refiere que los cuestionarios se han construido siguiendo un método apropiado y lógico de lo que se pretende medir, es decir, la variable, el constructor o rasgo reflejado en la escala. De modo que, el valor de cada ítem según el rasgo de interés se constata si se llega a alcanzar tres indicadores, que son, el índice de validez, homogeneidad y dificultad. Meneses et al. (2013)

El análisis factorial es un método estadístico multivariante que se encarga de analizar las dimensiones que subyacen a las relaciones entre las variables. Tiene como propósito definir cuál es la cantidad de factores o dimensiones que mide un test y de manifestar cuál es el concepto de cada una de ellas, igualmente el de conseguir los puntajes de cada sujeto en cada dimensión. (Abad et al. 2006).

La comunalidad nos representa el nivel en que cada ítem tenga relación con los otros ítems; por esa razón, cuanto más alta sea la puntuación de comunalidades, será mejor el resultado; caso contrario, si la puntuación de la comunalidad de la variable es baja ($<0,4$), puede haber problemas para cargar significativamente cada factor (Detrinidad, 2016).

El Análisis factorial exploratorio no se tiene una idea exacta de cuantos factores subyacen entre las relaciones de variables ni tampoco el peso alto que tiene cada variable de cada factor (Abad et al. 2006).

El análisis factorial confirmatorio consiste en plantear hipótesis definidas a priori sobre cuál es el número de factores y cómo influyen las variables sobre ellos. Abad et al. (2006).

Los percentiles simbolizan las medidas de ubicación en una distribución de frecuencias. Se basa en establecer a cada puntuación directa un valor y que muestra el porcentaje de sujetos del grupo normativo que consigue puntuaciones iguales o inferiores a las correspondientes directas. (Abad, et al., 2006).

Los baremos se fundamentan en determinar a cada puntuación directa un valor en número (en una escala establecida) que indica la posición de la puntuación directa en relación con los que obtienen las personas que forman parte del grupo normativo donde se bareman las pruebas (Abad et. al. 2006).

Ante la investigación teórica mencionada se formula el siguiente problema: ¿Es posible diseñar y validar una escala de salario emocional en trabajadores de una empresa privada en el distrito de Lince, 2019?

Se tiene como justificación del siguiente trabajo diseñar una escala de medición del salario emocional ya que habiendo realizado la búsqueda en las páginas de investigación y revistas indexadas no se pudo encontrar antecedentes psicométricos de la variable en mención, por ello es indispensable el mayor enfoque del tema. Según lo mencionado se requiere crear métodos, técnicas e instrumentos para gestionarlo y aplicarlo en los procesos de la empresa y a la vez que contribuyan en la calidad de vida tanto personal, familiar y social. Por dichas razones expuestas que han sido el desencadenante de esta investigación para poder crear una escala de medición que cumpla con las propiedades psicométricas adecuadas y a partir de dichos resultados establecer una serie de recomendaciones pertinentes que sirvan a la empresa conocer cómo se logra colaboradores motivados conllevando a ello a buenos entornos laborales, menos rotación de personal, mejora de la productividad de trabajo, etcétera.

Cómo objetivo general se intenta diseñar la escala de salario emocional en trabajadores de una empresa privada en el distrito de Lince, 2019. En cuanto a los objetivos específicos se presentan los siguientes: determinar la validez de contenido por medio de juicio de expertos de la escala de Salario emocional; determinar el índice de homogeneidad mediante la correlación ítem – test de la escala de salario emocional; determinar la validez de estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio de la escala de salario emocional; determinar la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de salario emocional; determinar la confiabilidad por el Coeficiente Alfa de Cronbach de la escala de Salario emocional; hallar el coeficiente de omega para la escala de salario emocional; elaborar los baremos de la escala de salario emocional.

II MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Diseño

El presente estudio fue de diseño Instrumental puesto que tuvo como principal objetivo según Montero & León (2004) precisar las propiedades psicométricas propias de una escala de medición. Por lo expuesto anteriormente, pertenecen a este tipo de estudio instrumental aquellas investigaciones que tienen como objetivo diseñar las pruebas tanto la construcción o adaptación como la aplicación de las propiedades psicométricas.

Tipo

La siguiente investigación fue de tipo tecnológica, conocida también de investigación y desarrollo que tiene como finalidad la modificación o creación de instrumentos. Su principio se basa en la práctica y contribuye a la sociedad generando servicios o bienes (Valderrama, 2007). De igual modo, es llamada psicométrica ya que son estudios dirigidos a la creación y estandarización de escalas y test de medición en psicología (Alarcón, 2013).

Nivel

El nivel que se empleó para la presente investigación es el estudio tecnológico en donde Sánchez y Reyes (2015) nos refieren que se demuestran y adaptan teorías; asimismo, se crean nuevas maneras de comprender los fenómenos.

Enfoque

El siguiente trabajo fue de enfoque cuantitativo, que representa la cantidad como el desarrollo principal para la medición y el cálculo, asimismo, en la búsqueda de mediciones de la variable. Niño (2011).

También conocido como el método tradicional, el método cuantitativo se fundamenta en la medición de fenómenos sociales, en tanto, procede de un marco conceptual idóneo al investigar con los diferentes postulados o teorías que presentan el estudio de la variable de manera deductiva. Este método tiene como objetivo regularizar y diversificar resultados (Bernal 2010).

2.2 Operacionalización de variables

Variable: Salario emocional

Definición Conceptual

El salario emocional es toda contraprestación no monetaria, que brinda al trabajador satisfacción, motivación personal para seguir laborando de manera eficiente y efectiva. El

salario emocional debe ser entendido como un incentivo para poder laborar de manera integral.

Definición Operacional

Se elaboró una escala con ítems para medir la variable de Salario emocional (Calderón, 2019). Se realizará la medición de las siguientes dimensiones: autonomía, reconocimiento, identificación, conciliación familiar, comunicación y como última dimensión tenemos desarrollo e integración.

La medición será a través de la Escala de Salario emocional (Calderón, 2019). La variable de salario emocional será medida por medio de los puntajes adquiridos según los niveles creados (bajo, medio, y alto).

Dimensiones (Versión 1)

- Compensación Psicológica
- Conciliación familiar y personal
- Formación y asesoramiento

Indicadores

Autonomía (1, 2, 3,4)

Reconocimiento (5, 6, 11,12)

Identificación (7, 8, 9,10)

Flexibilidad (13, 16, 17,22)

Beneficios (18, 19, 20,23)

Comunicación (14, 15, 21, 24)

Línea de carrera (25, 26, 30, 33)

Oportunidades (28, 31, 32, 35)

Trabajo en equipo (27, 29, 34, 36)

Dimensiones (Versión 2)

- Dimensión Autonomía
- Dimensión Reconocimiento
- Dimensión Identificación
- Dimensión Conciliación familiar

- Dimensión Comunicación
- Dimensión Desarrollo e integración

Indicadores

Autogestión (1,4)

Libertad (2, 3, 5)

Cohesión interna (6, 8)

Consideración (7,9)

Compromiso (10,11)

Empoderamiento (12,13)

Pertenencia (14)

Flexibilidad (15,17)

Equilibrio (16)

Comunicación Horizontal (18,20)

Comunicación efectiva (19,21)

Beneficios sociales (22, 23,24)

Línea de carrera (25, 26, 27, 28)

Formación (29, 30, 31,32)

Integración (33, 34, 35)

Escala de medición:

Escala Ordinal; las alternativas de respuestas van de: Nunca =1, Casi Nunca =2, Casi Siempre =3 y Siempre = 4.

2.3 Población muestra y muestreo

Población

Meneses (2013) define el concepto de población como un grupo de personas de todo caso que concuerde con una serie de similitudes.

La población estuvo establecida por los trabajadores de una empresa Privada Consultora dedicada a Reclutamiento y Selección de personal, siendo una población total de 1 108 trabajadores de distintas áreas.

Muestra

La muestra es un conjunto representativo de la población de la cual se consigue la información indispensable para su investigación, puesto que se realizará la observación y medición de la variable de objeto. (Bernal, 2010).

La muestra de la presente investigación estuvo constituida por 700 colaboradores de una empresa privada, por lo cual se va a seleccionar a los colaboradores de diferentes áreas, entre hombre y mujeres, que fluctúan entre los 20 a 62 años de edad y de todas las áreas y puestos de la empresa.

De acuerdo a Anthoine, Moret, Regnault, Sbille y Hardouin (2014) mencionan la confiabilidad de la muestra según el tamaño de la misma, indicando lo siguiente; 100 = pobre, 200 = justo, 300 = bueno, 500 = muy bueno y ≥ 1000 = excelente. Basándonos de dicho supuesto estamos dentro del rango del tamaño de muestra de nivel muy bueno para el presente estudio.

Muestreo

Para esta investigación se ha utilizado el muestreo no probabilístico por conveniencia, donde Malhotra (2004) menciona que la elección de personas de muestreo se deja al investigador. Con frecuencia las personas son elegidas porque están en el lugar y tiempo apropiado.

Mejía (2002) nos define la muestra por conveniencia como una técnica que toma en cuenta la selección de las personas de manera arbitraria, las que son accesibles al investigador. Las personas de las muestras se seleccionan de acuerdo a su fácil disponibilidad.

Hernández (2014) nos menciona que para la selección de la muestra va a depender de las circunstancias asociadas del estudio, de igual manera, de quien realiza el estudio y no de las probabilidades.

Criterios de selección

Criterios de inclusión de la muestra:

- Trabajadores de una empresa privada.
- Trabajadores de ambos sexos
- Trabajadores de 20 años a 62 años de edad

Criterios de exclusión de la muestra:

- Trabajadores que estén ausentes en la empresa privada.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el presente trabajo de investigación la técnica que se utilizó la encuesta donde Quispe (2013) define dicha técnica como el procedimiento de conseguir de forma directa datos de una manera estandarizada y sistemática, de la cual se emplea una serie de preguntas previamente estructuradas. Normalmente, las preguntas se presentan escritas en un formato llamado cuestionario.

Ficha técnica “Escala de salario emocional”

Nombre: Escala de Salario emocional.

Autor: Sonia Elizabeth Calderón Quispe

Procedencia: Lima, Perú.

Significación: Instrumento psicométrico diseñado para identificar el nivel de salario emocional que emplea la Organización para sus colaboradores.

Aspectos que evalúa:

- Autonomía asociada al salario emocional.
- Reconocimiento asociado al salario emocional.
- Identificación asociada al salario emocional.
- Conciliación familiar asociado al salario emocional.
- Comunicación asociada al salario emocional.
- Desarrollo e integración asociado al salario emocional.

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: A colaboradores de ambos sexos, dentro de una empresa privada que brinda servicios.

Duración: 10 a 15 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas Politémica tipo escala Likert.

Ámbitos: Organizacional.

Dimensión autonomía: Ítem 1 – 5.

Dimensión reconocimiento: Ítem 6 – 9

Dimensión identificación: Ítem 10 – 14

Dimensión conciliación familiar: 15 – 17

Dimensión comunicación horizontal: 18 – 21

Dimensión desarrollo e integración: 22 – 35

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: validez y confiabilidad

Administración: La presente escala presenta una lista de frases, las cuales van a permitir conocer su opinión acerca del salario emocional que percibe dentro de su empresa laboral. Lea detenidamente cada frase y conteste de acuerdo a como usted piense y crea. Responde de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Marque con un (X) en el cuadro del número que usted considera es el más conveniente según su percepción. Las alternativas de respuestas son: 1= Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = Casi Siempre, 4 = Siempre.

Calificación: alto, medio, bajo

Ítems: directos

Piloto: 70 trabajadores de una empresa privada de Lince

Para poder comprobar la validez del contenido y conceptual de los ítems presentados, se realizó la cuantificación por criterio de 10 jueces, luego fue analizado estadísticamente a través del coeficiente de V de Aiken. La muestra del estudio piloto estuvo conformada por 70 colaboradores de una empresa privada de Lince.

Para demostrar la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 70 personas obteniendo el coeficiente alfa de 0.89, esto permite decir que el instrumento utilizado para la prueba tiene un nivel aceptable de confiabilidad.

2.4 Procedimiento

- Para realizar el presente trabajo de investigación se definió el estudio de la variable salario emocional, el tipo de línea de investigación que se decidió trabajar es psicométrica.
- Para realizar la introducción se estudió a profundidad el tema de salario emocional, definición, características, beneficios y consecuencias. Asimismo, se definió a la población que va dirigida, en este caso a colaboradores de una empresa privada. De igual manera, se realizó la definición de la parte psicométrica, sus teorías, el procedimiento de construcción de una prueba, obteniendo la información por diversas fuentes como artículos indexados, libros, trabajos de investigación, entre otros.
- El marco metodológico se obtuvo mediante el tipo y diseño de investigación que se usó para realizar el trabajo, dicha información también adquirida por medio de libros, artículo indexados, trabajos de investigación, entre otros. Se tuvo que definir la población en donde se va a trabajar el instrumento.
- Obteniendo la información recabada mediante el marco teórico se prosiguió con la elaboración de los ítems para luego continuar con el criterio de juicio de expertos.
- Luego de contar con los resultados de diez jueces, se realizó la validez de contenido de cada ítem.

- Se realizó la prueba piloto para que a través de su resultado se pueda analizar la confiabilidad de la escala de salario emocional.
- Para el procedimiento de la prueba piloto se tuvo que solicitar permiso a la organización privada por medio de una carta de presentación. Mediante dicho procedimiento se determinó que la escala cuenta con una adecuada confiabilidad.
- Ya contando con los resultados favorables, tanto en validez y confiabilidad de la prueba piloto, se tuvo que aplicar el instrumento a la muestra real. Se continuó con la solicitud de la carta de presentación proveniente de la universidad, por consiguiente, la empresa brindó la carta de autorización de aplicación de escala dentro del establecimiento.
- La aplicación de la prueba fue realizada en diversos horarios de trabajo, viendo la disposición de los colaboradores, para no interferir con sus actividades, por cuestiones de tiempo y accesibilidad se ejecutó a 700 trabajadores, logrando conseguir una cantidad de muestra total aceptable. Finalmente, con ello se determinó toda la parte estadística en base a sus resultados. Se realizó la discusión en conjunto a los resultados, antecedentes, teorías y se finalizó la investigación con las conclusiones y recomendaciones.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para la siguiente investigación que consta en el diseño y validación de una escala de salario emocional de una Empresa Privada 2019, se dividió en 2 etapas:

En la primera etapa se utilizó los siguientes métodos: para fines de la validez de contenido se realizó el V de Aiken por medio del criterio de 10 jueces expertos. Luego se utilizó la escala a un estudio piloto conformado por 70 trabajadores de una empresa. Asimismo, se realizó la confiabilidad interna del instrumento por medio del Alfa de Cronbach.

En la segunda etapa se suministró la prueba a 700 trabajadores y se empleó el análisis de ítems con los respectivos estadísticos descriptivos; la media; la desviación estándar; el ítem test corregida, comunalidades; el coeficiente de curtosis de Fisher; el coeficiente de asimetría de Fisher, ya que este análisis proporciona hallar evidencias para la validez de contenido (Sireci, 1998).

Luego se empleó el procesamiento de datos, las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados del instrumento a través del programa Microsoft Excel 2013 y el software estadístico SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, versión 25.0) asimismo AMOS (Analysis of Moment Structures versión 25.0).

Para la realizar la validez de constructo se ejecutó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, por lo cual se verificaron los indicadores pertinentes (Cupani, 2012). Se

comprobó la confiabilidad por medio del método de consistencia interna y se crearon los baremos correspondientes en base a Eneatipos.

2.7 Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación tomó en consideración los aspectos éticos requeridos, respetando la propiedad intelectual de los autores e impidiendo el plagio. Asimismo, cuenta con la carta de presentación y autorización hacia las autoridades de la empresa y de los colaboradores permitiendo el permiso correspondiente por parte de todos los implicados. Se les indicó el fin de la evaluación, y luego se pasó a entregarles la Escala de Salario Emocional. Se tuvo en consideración las pautas y autenticidad de recolección de información de datos recabados mediante las encuestas a las personas que participaron por lo tanto no se utilizó los nombres de los participantes por razones de confidencialidad, manteniendo la discreción del caso ya que es de suma importancia cumplir con los aspectos éticos requeridos por el cuidado y respeto de los participantes. Luego de la obtención de los cuestionarios, se consideró sólo las encuestas que estén completamente resueltas. A partir de ello es que se realizó la base de datos con los respectivos estadísticos para su análisis.

Aspectos bioéticos

Para la presente investigación se tomó en cuenta los mencionados aspectos bioéticos; la autonomía: se respetó los valores y opiniones personales de cada persona. Reconoce el derecho a fallar al realizar una elección ya que forma parte del fundamento para la norma del consentimiento informado en el que una persona es libre y puede decidir sobre su propio bien y que este no le puede ser forzado contra su voluntad o sacar provecho de su desconocimiento. El principio de beneficencia: es el deber de hacer el bien, es uno de los principios importantes y básicos hipocráticos. Principio de no maleficencia: se basa en el respeto de la integridad de las personas y es cada vez más importante ante los avances técnico-científicos. Principio de justicia: Este principio toma importancia en la autonomía de cada persona, ya que es muy importante que no se atente a la libertad, la vida y otros derechos básicos de las personas.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión autonomía (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Acceptable |
|-------|------|----------|--------|--------|-------|----------------|------------|
| 1 | 3.35 | 0.597 | -0.436 | 0.027 | 0.616 | 0.585 | SI |
| 2 | 3.47 | 0.587 | -0.687 | -0.019 | 0.656 | 0.643 | SI |
| 3 | 3.42 | 0.606 | -0.717 | 0.558 | 0.683 | 0.666 | SI |
| 4 | 3.36 | 0.665 | -0.852 | 0.815 | 0.679 | 0.668 | SI |
| 13 | 3.28 | 0.691 | -0.741 | 0.541 | 0.505 | 0.434 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher ; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.

En la tabla 1, los resultados de la correlación índices de homogeneidad son mayores a 0.30, lo que indica que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. En tanto las medidas de asimetría y las medidas de curtosis están próximas a 1, lo que manifiesta que estos resultados no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión reconocimiento (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Acceptable |
|-------|------|----------|--------|--------|-------|----------------|------------|
| 5 | 2.88 | 0.816 | -0.370 | -0.358 | 0.715 | 0.728 | SI |
| 6 | 2.99 | 0.781 | -0.497 | -0.067 | 0.794 | 0.809 | SI |
| 7 | 3.36 | 0.761 | -1.054 | 0.650 | 0.544 | 0.505 | SI |
| 8 | 2.97 | 0.805 | -0.377 | -0.448 | 0.756 | 0.767 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher ; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.

En la tabla 2, los valores de la correlación índices de homogeneidad son mayores a 0.30, lo que indica que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. En tanto las medidas de asimetría y las medidas de curtosis están próximas a 1, lo que manifiesta que estos resultados no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

Tabla 3

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión identificación (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Aceptable |
|-------|------|----------|--------|--------|-------|----------------|-----------|
| 9 | 3.43 | 0.570 | -0.367 | -0.788 | 0.580 | 0.558 | SI |
| 10 | 3.47 | 0.629 | -0.918 | 0.457 | 0.634 | 0.627 | SI |
| 11 | 3.55 | 0.563 | -0.971 | 1.027 | 0.678 | 0.671 | SI |
| 12 | 3.34 | 0.599 | -0.344 | -0.433 | 0.431 | 0.363 | SI |
| 36 | 3.45 | 0.661 | -0.974 | 0.566 | 0.599 | 0.584 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher ; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.

En la tabla 3, los resultados de la correlación índices de homogeneidad son mayores a 0.30, lo que indica que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. Excepto el ítem 12 que tiene 0.363, sin embargo, se mantiene su utilidad al representar un indicador, y que en general no afecta la estructura final, según la teoría clásica de los test. Por otro lado, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que manifiesta que estos resultados no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión conciliación familiar (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Aceptable |
|-------|------|----------|--------|--------|-------|----------------|-----------|
| 14 | 2.97 | 0.840 | -0.386 | -0.576 | 0.698 | 0.779 | SI |
| 15 | 3.07 | 0.775 | -0.381 | -0.557 | 0.661 | 0.742 | SI |
| 16 | 2.66 | 0.920 | -0.213 | -0.771 | 0.571 | 0.628 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher ; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.

En la tabla 4, los resultados de la correlación índices de homogeneidad son mayores a 0.30, lo que indica que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. En tanto las medidas de asimetría y las medidas de curtosis están próximas a 1, lo que manifiesta que estos resultados no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

Tabla 5

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión comunicación (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Aceptable |
|-------|------|----------|--------|-------|-------|----------------|-----------|
| 21 | 3.36 | 0.679 | -0.844 | 0.543 | 0.741 | 0.732 | SI |
| 22 | 3.26 | 0.699 | -0.661 | 0.198 | 0.801 | 0.800 | SI |
| 23 | 3.24 | 0.744 | -0.820 | 0.502 | 0.756 | 0.748 | SI |
| 24 | 3.31 | 0.691 | -0.865 | 0.886 | 0.762 | 0.755 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher ; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.

En la tabla 5, los resultados de la correlación índices de homogeneidad son superiores a 0.30, lo que indica que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. En tanto las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que manifiesta que estos resultados no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

Tabla 6

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión desarrollo e integración (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Aceptable |
|-------|------|----------|--------|--------|-------|----------------|-----------|
| 17 | 2.45 | 0.869 | -0.012 | -0.681 | 0.617 | 0.435 | SI |
| 19 | 2.70 | 0.872 | -0.388 | -0.468 | 0.635 | 0.456 | SI |
| 20 | 3.17 | 0.793 | -0.827 | 0.403 | 0.591 | 0.406 | SI |
| 25 | 3.09 | 0.827 | -0.704 | 0.014 | 0.747 | 0.624 | SI |
| 26 | 3.02 | 0.840 | -0.574 | -0.248 | 0.825 | 0.735 | SI |
| 27 | 2.98 | 0.859 | -0.524 | -0.386 | 0.782 | 0.672 | SI |
| 28 | 2.92 | 0.809 | -0.448 | -0.220 | 0.773 | 0.657 | SI |
| 29 | 2.85 | 0.888 | -0.423 | -0.522 | 0.764 | 0.648 | SI |
| 30 | 2.91 | 0.841 | -0.492 | -0.263 | 0.820 | 0.726 | SI |
| 31 | 2.90 | 0.861 | -0.461 | -0.400 | 0.749 | 0.624 | SI |
| 32 | 2.97 | 0.828 | -0.516 | -0.227 | 0.835 | 0.752 | SI |
| 33 | 3.22 | 0.738 | -0.718 | 0.255 | 0.696 | 0.553 | SI |
| 34 | 3.20 | 0.751 | -0.653 | -0.018 | 0.761 | 0.643 | SI |
| 35 | 3.23 | 0.768 | -0.720 | -0.032 | 0.728 | 0.597 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher ; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.

En la tabla 6, los resultados de la correlación índices de homogeneidad son mayores a 0.30, lo que indica que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. En tanto las medidas de asimetría y las medidas de curtosis están próximas a 1, lo que manifiesta que estos resultados no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

Tabla 7

Evaluación de los supuestos previos al análisis factorial exploratorio de Medida Kaiser-Meyer-Olkin y Prueba esfericidad de Bartlett de la Escala de Salario Emocional, (n=700)

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|-----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0.957 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 17658.994 |
| | gl | 595 |
| | Sig. | 0.000 |

En la tabla de Kaiser-Meyer-Olkin o (KMO y Prueba de Bartlett) se observa las correlaciones entre las variables, entonces, si el valor obtenido es cercano a 1 el grado de correlación es más alto. En caso contrario si es menor a 0.05 la prueba no aplica. Asimismo, a partir de 0.5 hacia arriba nos indica que hay correlación de variables. Para este caso se obtuvo la puntuación de .957, lo cual refiere que la Sig. =0.00 es menor a 0.05 por consiguiente, si hay correlación entre las variables lo cual la prueba aplica para el uso. Lara (2014)

Tabla 8

Varianza total explicada de la escala de Salario Emocional (n=700)

| Varianza total explicada | | | | | |
|---------------------------------|--------|---------------|-------------|--------|---------------|
| Componente | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza |
| 1 | 15.762 | 45.034 | 45.034 | 15.762 | 45.034 |
| 2 | 2.375 | 6.785 | 51.818 | 2.375 | 6.785 |
| 3 | 1.480 | 4.228 | 56.047 | 1.480 | 4.228 |
| 4 | 1.388 | 3.966 | 60.013 | 1.388 | 3.966 |
| 5 | 1.268 | 3.624 | 63.637 | 1.268 | 3.624 |
| 6 | 1.158 | 3.309 | 66.946 | 1.158 | 3.309 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 8, se puede observar la estructura factorial con 6 factores que tiene como resultado el 66,946 % de la varianza general en donde es aceptable ya que es un equivalente mayor al 50 % de explicación de la escala total.

Tabla 9

Distribución de los ítems por factores de la Escala de Salario Emocional (n=700)

| | FACTORES | | | | | |
|-----|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| P28 | 0.798 | | | | | |
| P27 | 0.781 | | | | | |
| P30 | 0.777 | | | | | |
| P29 | 0.772 | | | | | |
| P26 | 0.729 | | | | | |
| P32 | 0.729 | | | | | |
| P31 | 0.681 | | | | | |
| P34 | 0.599 | | | | | |
| P25 | 0.596 | | | | | |
| P33 | 0.588 | | | | | |
| P35 | 0.550 | | | | | |
| P19 | 0.546 | | | | | |
| P17 | 0.527 | | | | | |
| P20 | 0.462 | | | | | |
| P24 | | 0.787 | | | | |
| P23 | | 0.728 | | | | |
| P22 | | 0.685 | | | | |
| P21 | | 0.666 | | | | |
| P1 | | | 0.763 | | | |
| P3 | | | 0.707 | | | |
| P2 | | | 0.675 | | | |
| P4 | | | 0.639 | | | |
| P13 | | | 0.396 | | | |
| P11 | | | | 0.757 | | |
| P9 | | | | 0.667 | | |
| P12 | | | | 0.665 | | |
| P10 | | | | 0.595 | | |
| P36 | | | | 0.543 | | |
| P5 | | | | | 0.773 | |
| P6 | | | | | 0.751 | |
| P8 | | | | | 0.663 | |
| P7 | | | | | 0.399 | |
| P14 | | | | | | 0.797 |
| P16 | | | | | | 0.737 |
| P15 | | | | | | 0.608 |

En la tabla 9, se puede apreciar la organización de los ítems en 6 factores, cuando inicialmente contaba con 3, por lo tanto, se va a agregar tres factores más. En la primera dimensión se denominó autonomía (5 ítems); en la segunda dimensión se denominó reconocimiento (4 ítems); en la tercera dimensión se denominó identificación (5 ítems); en la cuarta dimensión se denominó conciliación familiar (3 ítems); en la quinta dimensión se denominó comunicación, (4 ítems), en la sexta dimensión se denominó desarrollo e integración (14 ítems).

Tabla 10

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Salario Emocional, (n=700)

| Índices de Ajuste | | MODELO 1 | Índices Óptimos | Autor |
|---------------------|--|-------------|--------------------------|---|
| Ajuste Absoluto | | | | |
| X ² /gl | Razón chi cuadrado/ grados libertad | 3.186 | ≤ 5.00 ACCEPTABLE | (Bentler, 1989) |
| GFI | Índice de bondad de ajuste | 0.905 | ≥ 0.90 ACCEPTABLE | (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016) |
| RMSEA | Índice de bondad de ajuste ajustado | 0.048 | ≤ 0.05 ACCEPTABLE | (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016) |
| SRMR | Residuo estandarizado cuadrático medio | 0.09 | Cerca de 0 ACCEPTABLE | (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016) |
| Ajuste Comparativo | | | | |
| CFI | Índice de ajuste comparativo | 0.902 | ≥ 0.90 ACCEPTABLE | (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006) |
| TLI | Índice de Tucker - Lewis | 0.921 | ≥ 0.90 | (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006) |
| Ajuste Parsimonioso | | | | |
| AIC | Criterio de información de Akaike | 3365.708 | Cerca de 0 ACCEPTABLE | (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016) |

Análisis factorial confirmatorio

Se examinó el ajuste del modelo en base a las 6 dimensiones por medio del análisis factorial confirmatorio.

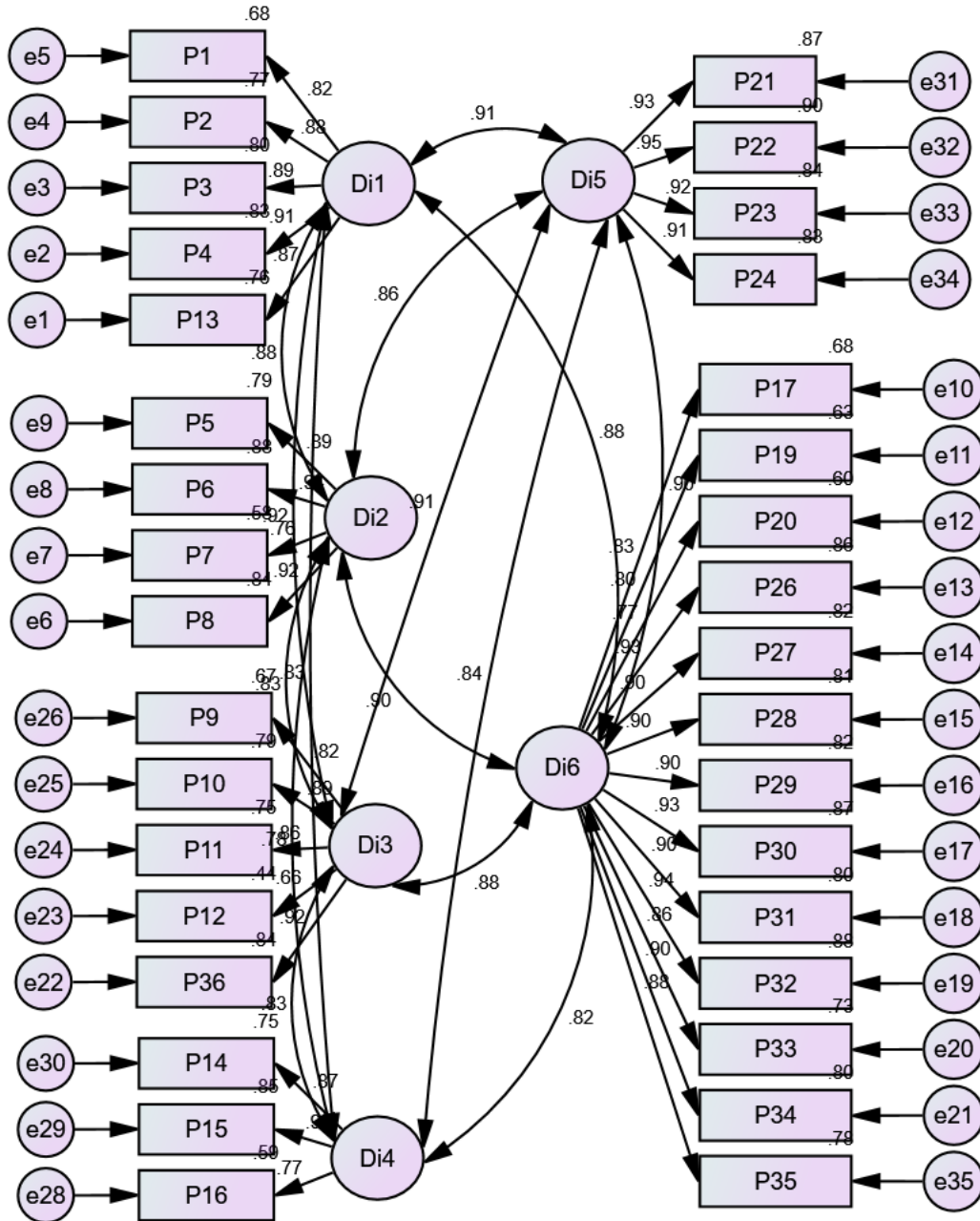


Tabla 11

Confiabilidad por Alfa de Crombach y Coeficiente Omega de las dimensiones de la Escala de salario emocional (n=700)

| | α | ω | N° ITEMS |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| Autonomía | 0.827 | 0.834 | 5 |
| Reconocimiento | 0.857 | 0.862 | 4 |
| Identificación | 0.799 | 0.805 | 5 |
| Conciliación familiar | 0.795 | 0.807 | 3 |
| Comunicación | 0.893 | 0.894 | 4 |
| Desarrollo e integración | 0.949 | 0.950 | 14 |
| GLOBAL | 0.963 | 0.963 | 35 |

Nota: Confiabilidad; α : Coeficiente de alfa ordinal; ω : Coeficiente de omega: Salario emocional

En la tabla 11, se observa que la escala de salario emocional demuestra una consistencia interna, analizado a través del Alfa de Cronbach y Coeficiente Omega de Mc Donald, de la variable salario emocional y en cada una de las dimensiones, en donde se utilizó la muestra de (n=700), en la cuales los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos muestra un nivel alto de confiabilidad de la variable salario emocional (0.96), en la dimensión autonomía (0.83), en la dimensión reconocimiento (0.86), en la dimensión identificación (0.80), en la dimensión conciliación familiar (0.80), en la dimensión comunicación (0.89), en la dimensión desarrollo e integración (0.96), lo que indica que reúne el criterio de consistencia interna adecuada (Ventura y Caycho, 2017).

Normas de interpretación para la aplicación

Tabla 12

Prueba de U de Mann-Whitney de la escala salario emocional en colaboradores de una empresa privada (n= 700)

| Estadísticos de prueba ^a | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | GLO |
| U de Mann-Whitney | 55864.000 | 44871.500 | 58719.500 | 55085.500 | 58562.500 | 56199.000 | 58295.000 |
| Sig. asintótica(bilateral) | 0.270 | 0.772 | 0.679 | 0.073 | 0.633 | 0.172 | 0.568 |

a. Variable de agrupación: Sexo

Como se aprecia en la tabla 12, se verificó que no existen diferencias estadísticamente significativas.

Normas de interpretación

Puntajes en Eneatipos

Tabla 13

Baremos de la escala de salario emocional, para ambos sexos.

| SEXO | Eneatipos | Niveles | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | GLOBAL |
|----------------|-----------|---------|---------|----------|---------|----------|----------|---------|---------|
| Mujer y Hombre | 1 a 3 | Bajo | ≤ 14 | ≤ 10 | ≤ 15 | ≤ 11 | ≤ 11 | ≤ 31 | ≤ 40 |
| | 4 a 6 | Medio | 15 - 18 | 11 - 14. | 16 - 18 | 12 - 15. | 12 - 14. | 33 - 44 | 41 - 50 |
| | 7 a 9 | Alto | 19 ≥ | 15 ≥ | 19 ≥ | 16 ≥ | 15 ≥ | 45 ≥ | 51 ≥ |
| | \bar{x} | | 16.95 | 12.79 | 17.24 | 14.18 | 13.43 | 38.50 | 46.42 |
| | σ | | 2.30 | 2.31 | 2.25 | 2.92 | 2.22 | 8.36 | 6.67 |

IV. DISCUSIÓN

En el siglo actual se desarrolló el salario emocional, de tal modo que, el incentivo monetario es importante, sin embargo, no es lo único a ser considerado por los trabajadores. En muchos casos, la calidad de vida, el poder armonizar el tiempo laboral con lo familiar, las posibilidades de capacitarse y desarrollarse profesionalmente, el orgullo de pertenecer a una determinada empresa, y otros intereses son fuentes de incentivo para los trabajadores (Alles, 2014).

Considerando la importancia del tema la presente investigación tuvo como finalidad construir una escala de salario emocional de una empresa privada.

Inicialmente en la construcción de la escala de Salario emocional, se diseñó con un total de 36 ítems, organizados en 3 dimensiones: dimensión compensación psicológica, dimensión conciliación familiar y personal, y dimensión formación y asesoramiento, luego se llegó a modificar la cantidad de dimensiones, ya que según los resultados del análisis factorial exploratorio, sugirió que los ítems sean agrupados en 6 dimensiones, agregando así 3 dimensiones más.

El presente estudio estuvo constituido en dos fases, en la primera fase se ejecutó una prueba piloto con 70 trabajadores de una empresa privada realizando la validez de contenido a través del criterio de expertos para luego realizar la V. de Aiken sin llegar a eliminarse ningún ítem de los 36 planteados. Pues según nos menciona Aiken (1996), cuando el puntaje de juicio por expertos es igual o mayor a 0.80, es válido. Por lo tanto, fueron aceptados los 36 ítems. Además, se realizó el análisis de consistencia interna de Alfa de Cronbach obteniendo 0.89, esto permite decir que el instrumento utilizado para la prueba tiene un nivel aceptable de confiabilidad (Cronbach, 1951).

Para la segunda fase teniendo en cuenta los 36 ítems, se realizó el análisis de ítems considerando estadísticos descriptivos, en la dimensión compensación psicológica de los ítems del 1 al 12, los valores de índice de homogeneidad, son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Dado que, dentro del instrumento se observó valores aceptables, se dio paso al análisis factorial exploratorio, lo que constituye en evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

De acuerdo al análisis de ítems considerando estadísticos descriptivos, en la dimensión conciliación familiar y personal de los ítems del 13 al 24, los valores de índice de homogeneidad, son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems, en su mayoría, superan el valor de 0.4, excepto el ítem 18 que obtiene como resultado 0.347 lo que indica la eliminación del ítem. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Dado que, dentro del instrumento se realizó la eliminación del ítem 18 para que sólo contemos con los ítems de valores aceptables, se dio paso al análisis factorial exploratorio, lo que constituye en evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

De acuerdo al análisis de ítems considerando estadísticos descriptivos, en la dimensión formación y asesoramiento de los ítems del 25 al 36, los valores de índice de homogeneidad son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. Dado que, dentro del instrumento se observó valores aceptables, se dio paso al análisis factorial exploratorio, lo que constituye en evidencia a favor de la validez de contenido (Sireci, 1998).

Al realizar la distribución de los ítems por factores, aplicado en la muestra inicial de (n=700) en donde cada una ellas constan de una cantidad de ítems en las dimensiones: compensación psicológica (12 ítems), conciliación familiar y personal (11 ítems) y formación y asesoramiento (12 ítems). Según lo realizado mediante el análisis factorial exploratorio del componente rotado propone una mejor estructura realizando 6 dimensiones, quiere decir, se optó por la creación de 3 dimensiones más. Por lo tanto, se replantean los ítems con las nuevas dimensiones: autonomía (1, 2, 3, 4, 13), reconocimiento (5, 6, 7, 8), identificación (9,10,11,12,36), conciliación familiar (14,15,16), comunicación (21,22,23,24), desarrollo e integración (17,19,20,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35).

Al replantearse las nuevas dimensiones teniendo en cuenta los 35 ítems, se realizó de nuevo el análisis de ítems considerando estadísticos descriptivos, en la dimensión autonomía (1, 2, 3, 4, 13), los valores de índice de homogeneidad, son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4 (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal (Sireci, 1998).

En la dimensión reconocimiento (5, 6, 7, 8), los valores de índice de homogeneidad, son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems, en su mayoría, superan el valor de 0.4 (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal (Sireci, 1998).

En la dimensión identificación (9, 10, 11, 12, 36), los valores de índice de homogeneidad son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4, excepto el ítem 12 que tiene 0.363, sin embargo, se mantiene su utilidad al representar un indicador, y que en general no afecta la estructura final, según la teoría clásica de los test. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal (Sireci, 1998).

En la dimensión conciliación familiar (14, 15, 16), los valores de índice de homogeneidad son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal (Sireci, 1998).

En la dimensión comunicación (21, 22, 23, 24), los valores de índice de homogeneidad son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal. (Sireci, 1998).

En la última dimensión desarrollo e integración (17,19,20,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35) los valores de índice de homogeneidad son superiores a 0.30, lo que señala que tienden a medir la misma variable, los valores de análisis por comunalidades de ítems superan el valor de 0.4. (Detrinidad, 2016).

En tanto, las medidas de asimetría y las medidas de Curtosis están próximas a 1, lo que indica que estos datos no se alejan de la distribución normal (Sireci, 1998).

Respecto a los resultados hallados del análisis factorial confirmatorio en donde utilizamos la muestra de (n=700), se pudo comprobar la distribución de las 6 dimensiones, obteniendo valores adecuados; en los siguientes índices $X^2/gl = 3.186$, indicando un buen ajuste

(Bentler, 1989), índice de bondad de ajuste = 0.905, indicando un buen ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016); el valor del RMSEA = 0.048, indicando un buen ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016), SRMR = 0.09, indicando un buen ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016), de CFI = 0.902 demostró un nivel adecuado (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006). Por otro lado, los valores del TLI = 0.921, indicó un valor adecuado (Ruiz, Pardo, San Martín, 2010).

Dado que en la confiabilidad de la escala a través del método de consistencia interna analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Cronbach, en la dimensión autonomía, en donde utilizamos la muestra inicial de (n=700), donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos presentan resultado con un nivel alto fiabilidad y confiabilidad del 0.83 (Ventura y Caycho, 2017).

Dado que, en la confiabilidad de la escala a través del método de consistencia interna analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Cronbach, en la dimensión reconocimiento, en donde utilizamos la muestra inicial de (n=700), donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos presentan resultado con un nivel alto fiabilidad y confiabilidad del 0.86 (Ventura y Caycho, 2017).

Dado que, en la confiabilidad de la escala a través del método de consistencia interna analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Cronbach, en la dimensión identificación, en donde utilizamos la muestra inicial de (n=700), donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos presentan resultado con un nivel alto fiabilidad y confiabilidad del 0.80 (Ventura y Caycho, 2017).

Dado que, en la confiabilidad de la escala a través del método de consistencia interna analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Cronbach, en la dimensión conciliación familiar, en donde utilizamos la muestra inicial de (n=700), donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos presentan resultado con un nivel alto fiabilidad y confiabilidad del 0.80 (Ventura y Caycho, 2017).

Dado que, en la confiabilidad de la escala a través del método de consistencia interna analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Cronbach, en la dimensión comunicación, en donde utilizamos la muestra inicial de (n=700), donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos presentan resultado con un nivel alto fiabilidad y confiabilidad del 0.89 (Ventura y Caycho, 2017).

Dado que, en la confiabilidad de la escala a través del método de consistencia interna analizado mediante el Coeficiente Omega de Mc Donald y Alfa de Cronbach, en la

dimensión desarrollo e integración, en donde utilizamos la muestra inicial de (n=700), donde los valores aceptables en la confiabilidad se encuentran entre 0.70 y 0.90; ya que nos presentan resultado con un nivel alto fiabilidad y confiabilidad del 0.95 (Ventura y Caycho, 2017).

En relación a la confiabilidad del instrumento de acuerdo a los antecedentes; Martín (2017) y su escala para medir el salario emocional, obtuvo el alfa de Cronbach de $\alpha=0.87$ comparado con la presente investigación también se demostró un alto valor de confiabilidad de 0.96. Asimismo, Minchán (2017) en su cuestionario de salario emocional, realizó la validez de contenido a través de tres juicios de expertos, mostrando resultados favorables, asimismo obtuvo un puntaje en el alfa de Cronbach de $\alpha=0.93$, lo cual indica que, la escala salario emocional (Calderón, 2019) obtuvo un puntaje más alto de confiabilidad en comparación de ambos trabajos anteriores.

Por otro lado, se realizó la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney, encontrándose que no existen diferencias estadísticamente significativas.

Al realizar la clasificación de los grupos por sexo y establecer criterios de puntuación e interpretación por cada uno; puesto que no hubo diferencias estadísticamente significativas entre la escala total y las dimensiones del instrumento, se estableció un baremo general para ambos sexos de trabajadores. Por último, se establecieron 3 categorías (bajo, promedio, alto) para la escala total y para ambos sexos (Muratta, Pareja, y Matalinares, 2012).

Finalmente, se puede inferir que la Escala de salario emocional, cuenta con un total de 35 ítems, clasificados en 6 dimensiones, los cuales demostraron niveles adecuados de validez y confiabilidad.

Se puede argumentar, que el salario emocional se relaciona a la teoría de las necesidades de Maslow, tanto en el nivel de pertenencia, reconocimiento y autorrealización, siendo así las otras necesidades, como fisiológicas y de seguridad, las que intervienen hacia el inicio de su desarrollo profesional dando mucha importancia al salario económico, sin embargo, con el paso del tiempo el que toma protagonismo es el salario emocional.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: se realizó la construcción de una Escala de salario emocional donde se utilizó una muestra final de 700 colaboradores de una empresa privada de Lince.

SEGUNDA: se hallaron evidencias para la validez de contenido mediante el método de juicio de expertos, a través de la validez de V. de Aiken, obteniendo puntajes adecuados ($p > 80$).

TERCERA: en la muestra ($n=700$) se realizó el análisis descriptivo de los ítems en cuanto a: Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad.; evidenció adecuados indicadores solo para treinta y cinco ítems, el ítem 18 obtuvo como resultado 0.347, por lo cual se procedió a la eliminación del ítem.

CUARTA: En cuanto a la validez de estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio, se pudo establecer la organización de los ítems en 6 dimensiones, cuando inicialmente era de 3 dimensiones, tomando en cuenta los valores de prueba de esfericidad de Bartlett ($\text{sig.} = .000$) y el índice de adecuación muestral ($KMO = 0.957$).

QUINTA: En cuanto a la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, se verificó la pertinencia del modelo teórico para explicar el salario emocional compuesta por seis dimensiones, evidenciando adecuados índices de ajuste: $X^2/gl = 3.186$, $GFI = 0.905$, $CFI = 0.902$, $RMSEA = 0.048$, $SRMR = 0.045$ y $TLI = 0.921$.

SEXTA: respecto al análisis de confiabilidad a través del método de consistencia interna, se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach un valor de 0.96 y el coeficiente de Omega de McDonald un valor de 0.96, evidenciando puntajes óptimos de confiabilidad para la escala de salario emocional.

SEPTIMA: se establecieron las normas de interpretación mediante percentiles para la escala de salario emocional, con niveles de Bajo, Promedio, Alto; donde se realizó un baremo general para ambos sexos de trabajadores puesto que no se hallaron diferencias estadísticamente significativas.

VI. RECOMENDACIONES

- Seguir realizando estudios psicométricos en base al tema del salario emocional en una muestra con mayor representatividad ya que es de mucha importancia la aportación al estudio científico
- Es importante seguir realizando más estudios de línea psicométrica sobre el salario emocional y que las empresas lo implementen con sus colaboradores, ya que es un aporte fundamental para la calidad de vida de las personas.
- Adaptar la escala en otras poblaciones organizacionales más específicas, por tipo de empresa, por áreas, por puestos, etc., esto permitirá mayor aporte científico.
- Por último, se recomienda que las empresas tomen consideración de lo que conlleva mantener y retener a la parte fundamental en una organización, que es el capital humano. Si no tienen dentro de la entidad a un colaborador contento, por más alta que sea la remuneración económica, este pronto se irá de la empresa.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría clásica de los test y Teoría de la respuesta al Ítem*. España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y Evaluación*. México: Pearson Education.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Perú: Universidad Ricardo Palma: Editorial Universitaria.
- Alles, M. (2014). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Anthoine, E., Moret, L., Regnault, A., Sbillé, V. & Hardouin, J. (2014). Tamaño de muestra utilizado para validar una escala: una revisión de Publicaciones sobre pacientes recién desarrollados informadas medidas de resultados. *Health and Quality of Life Outcomes*, 12 – 176.
- Aparicio, S. (2017). *Trabaja: Inteligente (Mente)*. Madrid. España: Mestas Ediciones.
- Bentler, P. (1989). *Manual del programa de ecuaciones estructurales EQS*. Los Ángeles, CA: BMDP Statistical Software.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.ª ed.). Bogotá. Colombia: Pearson Educación.
- Bonilla, V. y Bolívar, A. (28 de noviembre de 2011). *Retención del Cliente-Salario Emocional Creativa*. Colombia. Recuperado: <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/377/2/TEM00186.pdf>
- Caro, N. (2016). *Salario emocional en la organización colombiana*. (Tesis de Titulación, Universidad Fundación Universitaria Los Libertadores).

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (Novena Edición). D.F. México: Editorial Elsevier.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 2(1), 186-199. Recuperado de: <file:///C:/Users/Hilda/Downloads/2884-9922-1-SM.pdf>
- Detrinidad, E. (2016). Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicada al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV. (Tesis de Maestría, Universidad de Granada).
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Cienc Trab.*
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el criterio de jueces. *Revista de Psicología de la PUCP*. 6 (1-2), 103-111.
- Espinoza, D., Ramos, M. y Vílchez, H. (2017). Aplicación del salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores en Centrum Católica Graduate Business School, Lima. (Tesis de Licenciatura, Universidad Particular Inca Garcilazo de la Vega).
- Fernández, S. (2011). *Análisis Factorial*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
Recuperado de: <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANT E/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>
- Gay Puyal, F. (2006). “El Salario emocional, clave para reducir el estrés”. En *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* N°33. Madrid: España.

- Gómez, C. (abril de 2011). Borrador de administración # 47. Recuperado de:
<http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/291/1/BI47.pdf>
- Gonzales, A. (2010). “Tomar conciencia” de mi salario emocional mejora la productividad de las Organizaciones. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>
- Guerra, P. y Sosa, M. (2015). Impacto del Salario emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su Influencia en el servicio hacia el cliente externo. (Tesis de posgrado) Universidad católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6 (1). México, DF: Mc Graw Hill.
- Hoel, P. (1976). Introducción a la Estadística Matemática. Barcelona: Ariel.
- Jiménez, D. (2009). La retribución. (Primera Edición). Madrid: España: Editorial Esic.
- Katz, H. (2006). Multivariable Analysis Omega. 6 (1).
- Lara, A. (2014). Introducción a las ecuaciones estructurales en Amos y R. Guía de referencia Recuperado de:
http://masteres.urg.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfmseptiembre1314/memexplooriamasterantonio_lara_hormigo/
- Levering, R. (2013). Great Place to Work. Boston.
- López, J. (2011). PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO I. Organización del trabajo, conciliación y absentismo. Zaragoza. España: Editoriales Cometa.
- Malhotra, N. (2004). Investigación de mercados: Un enfoque aplicado. México: Pearson educación.

- Martin, S. (2017). La satisfacción Laboral en relación con el salario emocional. (Tesis de Titulación, Universidad de La Laguna).
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2006). Psicometría. Madrid: Alianza editorial.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. Eastford, CT: Martino Fine.
- Mejía, J. (2002). Problemas metodológicos de las Ciencias Sociales en el Perú. Lima. Perú: Fondo editorial de las Ciencias Sociales – UNMSM.
- Meneses, J., et al. (2013). Psicometría. Barcelona. España: Editorial UOC.
- Minchán, O. (2017). Salario Emocional y retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).
- Montero, I., y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud. 2 (3), 503-508.
- Muñiz, J. (2003). Teoría clásica de los tests. Madrid. España: Ediciones Pirámide.
- Muratta, R., Pareja, A. y Matalinares, M. (2012). Construcción de Instrumentos para Psicología y Educación. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – CEPREDIM.
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación (Diseño y ejecución). Bogotá. Colombia: Ediciones de la U.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). Metodología de la investigación y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Visión Universitaria.

- Schreider, J., Stage, F., Nora, A. & Barlow, E. (2006). Reporting estructurales equation modeling and confirmatority factor analysis results. A review: The Journal of Education Research
- Sireci, S. (1998). The construct of content validity. *Social Indicators Research*, 45, 83-117.
- Smith, A. (2016). La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar. (Gestión & Marketing) (Spanish Edition).
- Padilla, K. (2016). El salario emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia. (Tesis de Titulación, Universidad Central del Ecuador).
- Poelmans, S. (2006). Salario emocional. España
 Recuperado de:
https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf
- Poveda, G., Suraty, M., y Mackay, R. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. Guayaquil. Ecuardo.
 Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>
- Quispe, A. (2013). El uso de la encuesta en las ciencias sociales. México: Ediciones Díaz de Santos.
- Real academia Española. (2018). Recuperado
<http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=salario>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y Salario emocional: Una aproximación teórica. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile).
- Ruiz, M., Pardo, A. & San Martín, R. (2011). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Papeles del Psicólogo*.

- Stevens, S. (1960). *Matemáticas Medición y Psicofísica*. Handbook of Experimental Psychology. New York: Wiley.
- Temple, Inés. (2007, 15 de octubre). El salario Emocional. El Comercio.pe. Recuperado de:<http://blogs.elcomercio.pe/empresariodetempleo/2007/10/el-salario-emocional.html>
- Toribio, C. (2016). Influencia en la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015. (Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte).
- Torres, H. (2017). El Salario Emocional como estrategia para la disminución del Ausentismo Laboral de la Empresa TORRESGROUP CIA. LTDA. (Tesis de Titulación, Universidad Central de Ecuador). (Acceso el 29 de septiembre de 2018).
- Valderrama, S. (2007). Pasos para elaborar proyecto y tesis de investigación científica. Perú: San Marcos.
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*,15(1),625-627. Recuperado de:<http://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vicario, C., Salazar, F., y Sánchez, S. (2015). Análisis de los Beneficios Flexibles de los Ejecutivos de Banca Comercial de una Empresa del Sector Financiero y los estilos de vida según Rolando Arellano. (Tesis de maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Lima, Perú. Recuperado de:<https://es.scribd.com/document/310029441/Resumen-de-Silva-Capitulo-5>

Anexo 1. Matriz de consistencia

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | METODO | INSTRUMENTO | |
|---|---|---|--|---|---|
| " Diseño y validación de una escala de Salario Emocional en una empresa privada de Lince, 2019" | General | General | Tipo y diseño | Escala de salario emocional | |
| | ¿Es posible diseñar y validar una escala de salario emocional en trabajadores de una empresa privada en el distrito de Lince, 2019? | Diseñar y validar una escala de salario emocional en trabajadores de una empresa privada en el distrito de Lince, 2019. | Diseño Instrumental Tipo Tecnológico – Psicométrico | Población - muestra | Escala de Salario Emocional creado por Calderón Quispe Sonia Elizabeth (2019), cuenta con una confiabilidad interna general obtenida mediante el Coeficiente de Omega de 0.96 mostrando una alta consistencia interna en una muestra aplicada en 700 colaboradores de una empresa privada de Lince. |
| | | 1180 colaboradores de una empresa | | | |
| | | Específicos | Muestra = 700 colaboradores de una empresa | Estadísticos | |
| | | Determinar la validez de contenido por medio del V de Aiken de la escala de salario emocional en trabajadores de una empresa privada en el distrito de Lince, 2019. | - V. de Aiken. | - Análisis descriptivo de los ítems (Rítc, comunalidades, desviación estándar, coeficiente de asimetría y curtosis de Fisher). - Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio. - Coeficiente de Omega de McDonald y Alfa de Cronbach. - Prueba de U de Mann Whitney - Normas de Interpretación BAREMOS | |
| | | Determinar el índice de homogeneidad mediante la correlación ítem – test de la escala de salario emocional. | | | |
| | | Determinar la validez de estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio de la escala de salario emocional. | | | |
| | | Determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de salario emocional. | | | |
| | | Determinar la confiabilidad de consistencia interna por el Coeficiente Alfa de Cronbach y el Alfa de Omega de la escala de salario emocional. | | | |
| | | Elaborar los baremos de la escala de salario emocional de una empresa privada. | | | |

Anexo 2. Operacionalización de la variable

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------|---|---|--------------------------|-------------------------|----------------|--|
| SALARIO EMOCIONAL | El salario emocional es toda contraprestación no monetaria, que brinda al trabajador satisfacción, motivación personal para seguir laborando de manera eficiente y efectiva. El salario emocional debe ser entendido como un incentivo para poder laborar de manera integral. | Se elaborará una escala con ítems para medir la variable de salario emocional. La variable de salario emocional será medida por medio de los puntajes adquiridos según los niveles bajo, medio, y alto. (Calderón, 2019). | Autonomía | Autogestión | 1,4 | Escala Ordinal; las alternativas de respuestas van de: Nunca =1, Casi Nunca =2, Casi Siempre =3 y Siempre = 4. |
| | | | | Libertad | 2, 3, 5 | |
| | | | Reconocimiento | Cohesión interna | 6, 8 | |
| | | | | Consideración | 7,9 | |
| | | | Identificación | Compromiso | 10,11 | |
| | | | | Empoderamiento | 12,13 | |
| | | | | Pertenencia | 14 | |
| | | | Conciliación familiar | Flexibilidad | 15,17 | |
| | | | | Equilibrio | 16 | |
| | | | Comunicación | Comunicación Horizontal | 18,20 | |
| | | | | Comunicación efectiva | 19,21 | |
| | | | Desarrollo e integración | Beneficios sociales | 22, 23,24 | |
| | | | | Línea de carrera | 25, 26, 27, 28 | |
| | | | | Formación | 29, 30, 31,32 | |
| Integración | 33, 34, 35 | | | | | |

Anexo 3. Instrumento versión final

ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL PRELIMINAR

INSTRUCCIONES

- La presente escala presenta una lista de frases, las cuales van a permitir conocer su opinión acerca del salario emocional que percibe dentro de su empresa laboral.
- Lea detenidamente cada frase y conteste de acuerdo a como usted piense y crea.
- Responde de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Marque con un (X) en el cuadro del número que usted considera es el más conveniente según su percepción. Las alternativas de respuestas son:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. Casi Siempre
4. Siempre

ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL

Sexo: **F - M**

Edad: _____

Fecha: _____

| Nº | PREGUNTAS | Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|--------------|---------|
| 1 | Realizo mis actividades laborales con libertad | | | | |
| 2 | Expreso mis opiniones con libertad | | | | |
| 3 | En mi área de trabajo respetan mis opiniones | | | | |
| 4 | Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo | | | | |
| 5 | Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo | | | | |
| 6 | Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado | | | | |
| 7 | En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores | | | | |
| 8 | Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 9 | <p>Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización</p> | | | | |
| 10 | <p>Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro</p> | | | | |
| 11 | <p>Me considero un colaborador competitivo</p> | | | | |
| 12 | <p>Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas</p> | | | | |
| 13 | <p>En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal</p> | | | | |
| 14 | <p>Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia</p> | | | | |
| 15 | <p>Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo</p> | | | | |
| 16 | <p>Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas)</p> | | | | |
| 17 | <p>En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas</p> | | | | |
| 18 | <p>El trabajo no afecta mis relaciones familiares</p> | | | | |
| 19 | <p>Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro</p> | | | | |
| 20 | <p>La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita</p> | | | | |
| 21 | <p>Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar</p> | | | | |
| 22 | <p>La comunicación con mi jefe directo satisface mis</p> | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | necesidades inmediatas | | | | |
| 23 | La comunicación con mis superiores es horizontal | | | | |
| 24 | La comunicación con mi jefe directo es muy buena | | | | |
| 25 | La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente | | | | |
| 26 | La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente | | | | |
| 27 | En la organización hay oportunidad de ascenso | | | | |
| 28 | Pertenecer a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente | | | | |
| 29 | Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario | | | | |
| 30 | La empresa fortalece mis competencias profesionales | | | | |
| 31 | Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas | | | | |
| 32 | En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador | | | | |
| 33 | La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario) | | | | |
| 34 | En el trabajo motivan el trabajo en equipo | | | | |
| 35 | En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo | | | | |
| 36 | Me siento a gusto trabajar en equipo | | | | |

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4. Instrumento versión preliminar

ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL FINAL

INSTRUCCIONES

- La presente escala presenta una lista de frases, las cuales van a permitir conocer su opinión acerca del salario emocional que percibe dentro de su empresa laboral.
- Lea detenidamente cada frase y conteste de acuerdo a como usted piense y crea.
- Responde de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Marque con un (X) en el cuadro del número que usted considera es el más conveniente según su percepción. Las alternativas de respuestas son:

5. Nunca
6. Casi Nunca
7. Casi Siempre
8. Siempre

ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL

Sexo: **F - M**

Edad: _____

Fecha: _____

| Nº | PREGUNTAS | Nunca | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|--------------|---------|
| 1 | Realizo mis actividades laborales con libertad | | | | |
| 2 | Expreso mis opiniones con libertad | | | | |
| 3 | En mi área de trabajo respetan mis opiniones | | | | |
| 4 | Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo | | | | |
| 13 | En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal | | | | |
| 5 | Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo | | | | |
| 6 | Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 7 | En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores | | | | |
| 8 | Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada | | | | |
| 9 | Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización | | | | |
| 10 | Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro | | | | |
| 11 | Me considero un colaborador competitivo | | | | |
| 12 | Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas | | | | |
| 36 | Me siento a gusto trabajar en equipo | | | | |
| 14 | Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia | | | | |
| 15 | Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo | | | | |
| 16 | Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas) | | | | |
| 21 | Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar | | | | |
| 22 | La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas | | | | |
| 23 | La comunicación con mis superiores es horizontal | | | | |
| 24 | La comunicación con mi jefe directo es muy buena | | | | |
| 17 | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas | | | | |
| 19 | Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro | | | | |
| 20 | La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita | | | | |
| 25 | La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente | | | | |
| 26 | La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente | | | | |
| 27 | En la organización hay oportunidad de ascenso | | | | |
| 28 | Pertenecer a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente | | | | |
| 29 | Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario | | | | |
| 30 | La empresa fortalece mis competencias profesionales | | | | |
| 31 | Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas | | | | |
| 32 | En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador | | | | |
| 33 | La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario) | | | | |
| 34 | En el trabajo motivan el trabajo en equipo | | | | |
| 35 | En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo | | | | |

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 5. Carta de presentación Piloto



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 12 de noviembre de 2018

CARTA INV. N° 1190 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. (ita).

Ana Carolina Guzmán Montes de Oca
Jefe de Desarrollo Organizacional y Bienestar Social - Recursos Humanos
MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.
Av. Jose Pardo de Zela 274 - Lince

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CALDERON QUISPE, SONIA ELIZABETH** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 6. Carta de presentación – Muestra final



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 29 de abril de 2019

CARTA INV. N° 00217- 2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. (ita)
Ana Carolina Guzmán Montes de Oca
Jefe de Desarrollo Organizacional y Bienestar Social - Recursos Humanos
MANPOWER PROFESSIONAL SERVICES S.A.
Av. Jose Pardo de Zela 274 - Lince

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srita. **CALDERON QUISPE SONIA ELIZABETH** estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 7. Carta de autorización

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lince, 29 de abril del 2019


Sra. Ana Carolina Gusman Montes de Oca
Jefe de Desarrollo Organizacional y Bienestar Social - Recursos Humanos
Manpower Professional Services S.A
Calle Monte Rosa 233, Santiago de Surco

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, para expresarles mi cordial saludo de parte de la Empresa **Manpower Professional Services S.A** con razón social 20329545459, para hacerle conocimiento que estaremos dándole las facilidades respectivas a la estudiante de Psicología **SONIA ELIZABETH CALDERON QUISPE** Identificada con **DNI 44872075**, por tanto, autorizo que se lleve a cabo la aplicación de su Escala de Salario Emocional, para fines académicos de investigación en nuestra Corporación.

Sin otro particular me despido de antemano.



Ana Gusmán Montes de Oca
Jefe de Desarrollo Organizacional y Bienestar Social
Manpower Professional Services S.A.

Atentamente.

Ana Carolina Gusman

Anexo 8. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado:

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Calderón Quispe Sonia Elizabeth**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Diseño y construcción de una Escala de Salario Emocional en una Empresa privada de Lince, 2019”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una escala de Salario Emocional. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Calderón Quispe Sonia Elizabeth
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **“Diseño y construcción de una Escala de Salario Emocional en una Empresa privada de Lince, 2019”** de la señorita Calderón Quispe Sonia Elizabeth

Día:/...../.....

Firma

Anexo 9. Resultado de estudio piloto.

Tabla 16 Evidencia de validez de contenido de salario emocional por V de A

| Ítem | Juez1 | | | Juez2 | | | Juez3 | | | Juez4 | | | Juez5 | | | Juez6 | | | Juez7 | | | Juez8 | | | Juez9 | | | Juez10 | | | Aciertos | V. de Aiken | Aceptable |
|------|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|-------|---|---|--------|----|------|----------|-------------|-----------|
| | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | P | R | C | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 | 97% | Si | | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27 | 90% | Si | | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 11 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 | 97% | Si | | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27 | 90% | Si | | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27 | 90% | Si | | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 26 | 87% | Si | | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27 | 97% | Si | |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 27 | 97% | Si | |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 29 | 97% | Si | | |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 100% | Si | | |

Nota: No está de acuerdo = 0, si está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 17
Alfa de Cronbach - Muestra piloto

| <i>Alfa de Cronbach</i> | <i>N de elementos</i> |
|-----------------------------|-----------------------|
| 0.89 | 36 |

Anexo 10. Criterio de jueces de la escala salario emocional.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 01 | Univ. de San Martín de Porres | Licenciado en Psicología | 1981 - 1994 / 2000 - 2002 |
| 02 | Univ. César Vallejo | Doctor en Psicología | 2013 - 2017 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

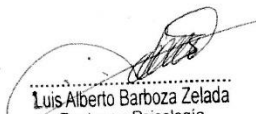
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------|------------|-------|-----------------|---------------------|
| 01 | DIRBRE DIVCOA PNP | Psicólogo | Lima | 1987 - 2012 | Psicólogo Educativo |
| 02 | Univ. César Vallejo | Doc. Univ. | Lima | 2010 - 2019 | Asesor Metodológico |
| 03 | | | | | |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

30 de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Alexander Pacaya Tamínche

DNI: 05382621

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Nacional del Callao | Maestría en Investigación y Docencia | 2015 |
| 02 | Universidad Católica de Chimbote | Licenciado en Psicología | 2006 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

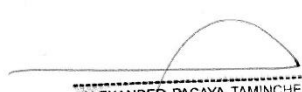
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------|----------|-------|-------------------|--------------------------------------|
| 01 | UCV | Docente | Lima | 2016 - a la fecha | Docencia |
| 02 | Alfa Consultores | Gerente | Lima | 2015 a la fecha | Gerencia de Gestión del Talento |
| 03 | Corporación Federal de Perú | Analista | Lima | 2011 - 2015 | Analista de Gestión y Talento Humano |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


ALEXANDER PACAYA TAMINCHE
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 25918

15 de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Manrique Tapia César Raúl

DNI: 09227908

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|-----------------|-------------------|
| 01 | UPCH | PSICOLOGÍA | 1986-1991 |
| 02 | UPCH | NEUROPSICOLOGÍA | 2009-2010 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|---------|------------|-----------------|------------|
| 01 | UCV | Docente | Lima Norte | 2010-Act. | Docente |
| 02 | UTP | Docente | Lima Norte | 2016-Act. | Docente |
| 03 | UPCH | Docente | Lima Norte | 2012-2017 | Docente pe |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de abril del 2019


Mg. César Raúl Manrique Tapia
Psicólogo Clínico
C. Ps. P. 9892

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Castro de Almeyda Erika

DNI: 05904133

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|--------------------|-------------------|
| 01 | UNHSH | Ps Clínica y Salud | 2009 - 2010 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-------|-------|-----------------|-----------|
| 01 | UCV | DTC | Lima | 2014-2019 | DTC |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Erika R. Castro de Almeyda
PSICOLOGA
C. Ps. P. 32224

15 de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Luis Pereyra Quiñones

DNI: 03004268

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------|---------------|-------------------|
| 01 | UCV Lima Norte | PS. Educativo | 2012-13 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|----------|-------|-----------------|-----------------------|
| 01 | Utest | Director | Lima | 2000-2019 | Investigador de tesis |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mgtr. José Luis Pereyra Quiñones
 Psicólogo Colegiado
 CPSP 4539

....de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Orlando Olivares Ugarte

DNI: 43102058

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|----------------------|-------------------|
| 01 | UIGV. | Psicología | 2009-2012 |
| 02 | UCV. | Psicología Educativa | 2011-2014 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-------|------------|-----------------|---|
| 01 | UCV. | — | LIMA NORTE | 2015-2019 | Docente de Psicología |
| 02 | UPN | — | LIMA ESTE | 2017-2019 | Docente de Construcción de Pruebas Psicológicas |
| 03 | | | | | |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Cincos Olivares Ugarte
 Magister en Psicología Educativa UCV
 C. P. F. 22478

....de abril del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ouedo Jaramila

DNI: 43141514

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

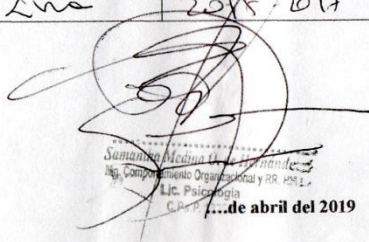
| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|------------------------------|----------------------|-------------------|
| 01 | Univ. Ricardo Palma | Mg. Cup. Oj. y RR.HH | 2009 - 2011 |
| 02 | Univ. Católica de San Marcos | lic. Psicología | 2002 - 2006 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|----------------------------|---------|-------|-----------------|------------------------------------|
| 01 | Univ. César Vallejo | Docente | Lima | 2014 - 2018 | Docente |
| 02 | Univ. Camarón | Docente | Lima | 2016 - 2017 | Docente |
| 03 | Univ. San Martín de Porres | | Lima | 2015 - 2017 | Selección y gestión / Capacitación |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Rocio del Pilar Cervero Reap

DNI: 10628091

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|-----------------------|-------------------|
| 01 | UNFU | Psicología Clínica | 1996 - 2002 |
| 02 | UA | Docente Universitario | 2012 - 2013 |

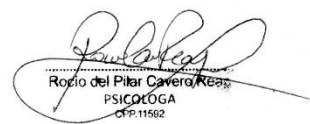
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|----------|--------------|-----------------|-----------------------------------|
| 01 | LIAP | Administ | Puerto Libre | 2012 - 2018 | Coord. Académica |
| 02 | UEV | DTC | Los Olivos | 2018 - 2019 | Coord. Prácticas Preprofesionales |
| 03 | | | | | |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de abril del 2019



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rocio del Pilar Cervera Rojas

DNI: 106280911

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|------------------------|-------------------|
| 01 | UNFU | Psicología Clínica | 1996 - 2002 |
| 02 | UA | Docencia Universitaria | 2012 - 2013 |

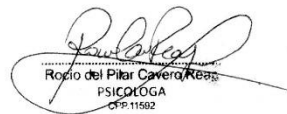
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|----------|--------------|-----------------|------------------------------------|
| 01 | LAP | Administ | Pueblo Libre | 2012 - 2018 | Coord. Académica |
| 02 | UCV | DTC | Los Olivos | 2018 - 2019 | Coord. Prácticas Pre-profesionales |
| 03 | | | | | |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....de abril del 2019


 Rocio del Pilar Cervera Rojas
 PSICÓLOGA
 OFP-11582

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Walter Pomahuace Carhuayal

DNI: 41866462

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--------------------------------------|------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Peruana Cayetano Heredia | Estadística en investigación | 2014 - 2015 |
| 02 | — | | |

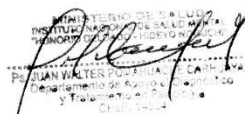
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-------|-------|-----------------|-----------|
| 01 | — | | | | |
| 02 | — | | | | |
| 03 | — | | | | |

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....de abril del 2019


 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD
 INSTITUCIÓN NACIONAL DE FORTALECIMIENTO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD
 PSICÓLOGO
 OFP-11582

Anexo 11. Dimensiones preliminares

Tabla 18

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión compensación psicológica(n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Aceptable |
|-------|------|----------|--------|---------|-------|----------------|-----------|
| 1 | 3.35 | 0.597 | -0.436 | 0.027 | 0.513 | 0.694 | SI |
| 2 | 3.47 | 0.587 | -0.687 | -0.019 | 0.631 | 0.695 | SI |
| 3 | 5.16 | 38.042 | 25.469 | 664.499 | 0.647 | 0.652 | SI |
| 4 | 5.12 | 37.999 | 25.515 | 666.608 | 0.682 | 0.661 | SI |
| 5 | 4.64 | 38.040 | 25.533 | 666.904 | 0.606 | 0.760 | SI |
| 6 | 4.78 | 37.845 | 25.810 | 678.354 | 0.669 | 0.828 | SI |
| 7 | 5.13 | 37.861 | 25.761 | 676.325 | 0.591 | 0.488 | SI |
| 8 | 4.73 | 38.000 | 25.602 | 669.517 | 0.700 | 0.778 | SI |
| 9 | 5.19 | 37.857 | 25.763 | 676.420 | 0.561 | 0.584 | SI |
| 10 | 5.22 | 38.018 | 25.475 | 665.049 | 0.594 | 0.600 | SI |
| 11 | 5.30 | 38.010 | 25.486 | 665.410 | 0.518 | 0.704 | SI |
| 12 | 5.09 | 38.089 | 25.399 | 661.491 | 0.359 | 0.506 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; IHC: Índice de homogeneidad; h²: Comunalidad; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher

Tabla 19

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión conciliación familiar y personal (n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h ² | Aceptable |
|-------|------|----------|--------|---------|-------|----------------|-----------|
| 13 | 5.03 | 38.006 | 25.512 | 666.412 | 0.532 | 0.451 | SI |
| 14 | 4.72 | 38.014 | 25.574 | 668.475 | 0.555 | 0.785 | SI |
| 15 | 4.84 | 37.837 | 25.817 | 678.708 | 0.632 | 0.760 | SI |
| 16 | 4.42 | 37.951 | 25.703 | 673.731 | 0.649 | 0.654 | SI |
| 17 | 2.45 | 0.869 | -0.012 | -0.681 | 0.561 | 0.769 | SI |
| 18 | 4.14 | 37.678 | 26.453 | 700.169 | 0.361 | 0.347 | NO |
| 19 | 4.50 | 37.833 | 25.846 | 679.944 | 0.564 | 0.772 | SI |
| 20 | 4.97 | 37.845 | 25.797 | 677.849 | 0.600 | 0.487 | SI |
| 21 | 5.13 | 37.880 | 25.724 | 674.938 | 0.682 | 0.709 | SI |
| 22 | 5.02 | 37.951 | 25.606 | 670.202 | 0.727 | 0.780 | SI |
| 23 | 5.00 | 37.951 | 25.636 | 671.210 | 0.631 | 0.735 | SI |
| 24 | 5.06 | 37.980 | 25.611 | 669.949 | 0.615 | 0.741 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; IHC: Índice de homogeneidad; h²: Comunalidad; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher.

Tabla 20

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión formación y asesoramiento(n=700)

| ITEMS | M | σ | g1 | g2 | IHC | h² | Aceptable |
|--------------|----------|----------------------------|-----------|-----------|------------|----------------------|------------------|
| 25 | 4.85 | 37.965 | 25.592 | 669.692 | 0.748 | 0.637 | SI |
| 26 | 4.79 | 37.888 | 25.733 | 675.305 | 0.820 | 0.774 | SI |
| 27 | 4.76 | 37.866 | 25.773 | 676.897 | 0.776 | 0.753 | SI |
| 28 | 4.71 | 37.845 | 25.812 | 678.503 | 0.773 | 0.794 | SI |
| 29 | 4.63 | 37.866 | 25.782 | 677.259 | 0.768 | 0.707 | SI |
| 30 | 2.91 | 0.841 | -0.492 | -0.263 | 0.817 | 0.765 | SI |
| 31 | 4.32 | 37.670 | 26.456 | 700.265 | 0.746 | 0.626 | SI |
| 32 | 4.75 | 37.862 | 25.809 | 678.158 | 0.841 | 0.761 | SI |
| 33 | 3.22 | 0.738 | -0.718 | 0.255 | 0.710 | 0.665 | SI |
| 34 | 3.20 | 0.751 | -0.653 | -0.018 | 0.778 | 0.823 | SI |
| 35 | 3.23 | 0.768 | -0.720 | -0.032 | 0.750 | 0.771 | SI |
| 36 | 5.22 | 37.829 | 25.808 | 678.273 | 0.591 | 0.703 | SI |

Nota: FR: Formato de respuesta; M: Media; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher.

Anexo 12. Acta de aprobación de originalidad de tesis.

| | | |
|---|--|---|
|  | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : de 1 |
|---|--|---|

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito de Lince, 2019", de la estudiante CALDERON QUISPE SONIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 19 de agosto de 2019



Mg. César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

Anexo 13. Valoración de similitud Turnitin

feedback studio

175 de 178

Resumen de coincidencias

18 %

Se está viendo fuente estándar

Ver fuentes en inglés (Basta)

Conciencias

| | | |
|---|----------------------------|------|
| 1 | repositorio.uv.edu.pe | 9 % |
| 2 | Encargado a Universidad... | 7 % |
| 3 | Encargado a Pontificia... | <1 % |
| 4 | repositorio.uchile.cl | <1 % |
| 5 | www.dialshare.net | <1 % |
| 6 | Encargado a Universidad... | <1 % |
| 7 | lo-momento.slopes.com.es | <1 % |
| 8 | www.bibliotecaonline... | <1 % |
| 9 | www.uclertras.es | <1 % |

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Diseño y validación de una escala de salaria emocional de una empresa privada del distrito de Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUJORA:
Calderrón Quique, Swira Elizabeth (ORCID: 0000-0002-5333-8721)

ASESOR:
Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-3477-6793)
Mg. Rosario Quiroz, Fernando José (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Psicométrica

Mg. César Raúl Manrique Tapia
Psicólogo Clínico
C. P. P. 9992

Página 1 de 42 | Número de palabras: 12392

Anexo 14. Autorización de la publicación de la tesis en repositorio institucional

| | | |
|---|--|--------------------------|
|  | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 |
| | | Versión : 10 |
| | | Fecha : 10-06-2019 |
| | | Página : 1 de 1 |

Yo... CALDERON QUISPE SONIA ELIZABETH.....
 identificado con DNI N° 44872075....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "..... DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA
DE SALARIO EMOCIONAL DE UNA EMPRESA
PRIVADA DEL DISTRITO DE LINCE, 2019
";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 44872075.....

FECHA: 13 de Agosto del 2019..

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

Anexo 15. Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Calderón Quispe Sonia Elizabeth
D.N.I. : 44872075
Domicilio : Jr. Andrés Avelino Cáceres 135 – V.M.T
Teléfono : Fijo : 2810176 Móvil : 954434094
E-mail : soniacalderonq@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Calderón Quispe Sonia Elizabeth

Título de la tesis:

Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada
del distrito de Lince, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 13/08/2019

Anexo 16. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Calderón Quispe, Sonia Elizabeth

INFORME TITULADO:

Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito de
Lince, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 27/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 13



Rosario Quiroz, Fernando Joel
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019

ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL

**AUTORA: CALDERÓN QUISPE, SONIA
ELIZABETH**



MANUAL

Lima, 2019

**Universidad Privada César Vallejo – Sede
Lima Norte.**

ÍNDICE

I. Descripción General

1.1 Ficha Técnica

1.2 Marco teórico

1.3 Población objetivo

1.4 Campo de aplicación

1.5 Materiales de la prueba

1.5.1 Manual de aplicación

1.5.2 Hoja de respuestas

1.6 Reactivos de prueba psicológica

II. Normas de la prueba

2.1 Instrucciones para su administración

2.2 Instrucciones para los examinadores

2.3 Instrucciones para su puntuación

III. Justificación estadística

3.1 Análisis de los ítems por jueces

3.2 Validez

3.3 Confiabilidad

IV. Normas interpretativas

4.1 Interpretación de las puntuaciones

4.2 Referencias bibliográficas

INTRODUCCIÓN

Los cambios en las organizaciones siempre han sido de manera constante, sin embargo, en la actualidad los avances son más frecuentes, afectando a los colaboradores en muchos aspectos, tanto personal, social etc. A pesar que es importante la parte remunerativa, no es difícil señalar que sea lo único importante. Hoy en día son más las personas que buscan cubrir otras necesidades aparte de la económica para poder sentirse más motivado, de ahí surge el concepto de salario emocional. Como ejemplo tenemos diversas acciones de parte de la Empresa como; los horarios flexibles, el desarrollo de sus colaboradores, la integración social, el reconocimiento, entre otros (Rocco, 2009).

Según la lista "Best Workplaces 2018" España, elaborada por la consultora "Great To Place Work" las mejores empresas para laborar cuentan con áreas de descanso, horarios flexibles, el trabajo desde el hogar, ayuda en la formación de sus trabajadores, entre otros.

Jack Welsch, el ex CEO de la conocida empresa de General Electric, destinaba el 65% de su tiempo a temas vinculados a sus colaboradores. En Perú, el jefe no dedica los temas humanos más del 5%. Los motivos pueden ser porque no han recibido preparación para poder llegar a ser un buen líder, ya sea porque no tienen la disposición, el perfil, o porque simplemente no se sienten interesados hacia esa responsabilidad. Muchos jefes no asocian que para un colaborador ellos representan la empresa y, por lo tanto, sus acciones como líderes es crucial para aumentar o disminuir el salario emocional en ellos (Temple, 2007).

I. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1 FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Salario emocional.

Autor: Sonia Elizabeth Calderón Quispe

Procedencia: Lima, Perú.

Significación: Instrumento psicométrico diseñado para identificar el nivel de salario emocional que emplea la Organización para sus colaboradores.

Aspectos que evalúa:

- Autonomía asociada al salario emocional.
- Reconocimiento asociado al salario emocional.
- Identificación asociada al salario emocional.
- Conciliación familiar asociado al salario emocional.
- Comunicación asociada al salario emocional.
- Desarrollo e integración asociado al salario emocional.

Administración: Individual o colectiva.

Aplicación: A colaboradores de todas las edades y género, dentro de una empresa privada que brinda servicios.

Duración: 10 a 15 minutos.

Tipo de ítem: Enunciados con alternativas Politémica tipo escala Likert.

Ámbitos: Organizacional.

Materiales: Manual de registros y hoja de respuestas.

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad.

1.2 MARCO TEÓRICO

SALARIO EMOCIONAL

Jiménez (2009) define que el salario emocional es toda contraprestación no monetaria, que brinda al trabajador satisfacción, motivación personal para seguir laborando de manera eficiente y efectiva.

Según Gay Puyal (2006) el salario emocional es un tipo de retribución no monetaria, que obtiene un colaborador a cambio de una actividad laboral. Dada las diversas alternativas que la empresa puede ofrecer según cada organización y cultura. Se considera salario porque busca un resultado y relación por la contraprestación y reciprocidad. Se califica como emocional porque se busca satisfacer algún motivo intrínseco de la persona.

Según Chiavenato (2011) define el salario emocional como las retribuciones de los trabajadores que les deben aportar ciertos incentivos, que hace que los trabajadores experimenten sentimientos de satisfacción y bienestar.

BENEFICIOS DEL SALARIO EMOCIONAL

Gómez (2011) menciona que el salario emocional está conformado por una serie de beneficios que las empresas otorgan a los colaboradores para que puedan aprovechar de más tiempo para su vida personal, más alivio y menos estrés, teniendo como principal consecuencia importante el bienestar psicológico y posteriormente mayor productividad y rendimiento.

- Reconocimiento personal y laboral
- Motivar a las personas
- Cultura y Compromiso
- Planificación del trabajo

Bonilla y Bolívar (2011) mencionan que estos son los beneficios de introducir el salario emocional en las empresas.

Empleado: colaborar en otras áreas, desarrollo profesional que brinde a la empresa, resultados positivos de los superiores, horario flexible, buena comunicación con sus superiores y otras áreas, probabilidad de ascenso, sentido de pertenencia,

autonomía en las labores, expresión de opiniones, implementación de ideas e inconformidades, compromiso de la compañía con la familia, mayor calidad de vida.

Empresa: gente comprometida, gente leal, incremento de la competitividad, equipos cohesionados, menor tiempo en capacitar nuevo personal, disminución en gastos disminución en la pérdida de Know How.

Gonzales (2010) refiere las siguientes clasificaciones para un buen Salario emocional:

- Retribución estándar: quiere decir compensaciones particulares o variables que puede brindar la empresa, como: beneficios de nacimientos, matrimonios, fiscales, etc.
- Retribución de Conciliación: estos beneficios no aparecen en la planilla. Va enfocado al aspecto emocional, como las ventajas que la compañía brinda a sus colaboradores para armonizar la vida profesional con el cuidado de la familia.

- Retribución emocional: como ejemplo podemos mencionar: el ambiente laboral o comunicación horizontal con los jefes, o factores más tangibles como la movilidad gratuita, las guarderías, el gimnasio, o el parking.

1.3 POBLACIÓN OBJETIVO

El presente cuestionario psicológico está dirigido a adultos, de ambos sexos, que tengan estudios, básicos, técnicos, universitarios, que residan en el departamento de Lima y cuenten con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados de la prueba psicológica.

1.4 CAMPO DE APLICACIÓN

La presente escala ha sido diseñada para identificar el nivel de salario emocional que pueda recibir los colaboradores de una empresa; es por ello que puede ser aplicada en las organizaciones. Además, en el campo de la investigación para futuras investigaciones que consideren a la variable.

1.5 MATERIALES DE LA PRUEBA

El presente test psicológico consta de los siguientes materiales:

1.5.1 MANUAL DE APLICACIÓN

En el cuál encontraremos toda la información necesaria para la administración, calificación e interpretación. Además, de los baremos de acuerdo a un nivel de salario emocional por dimensiones y los diferentes géneros.

1.5.2 HOJA DE RESPUESTAS{

En la hoja de respuestas está contenido tanto el protocolo con las instrucciones para los examinados y los reactivos como los respectivos casilleros para que el evaluado marque con un aspa “X” en las columnas que representan las alternativas de respuesta que van desde “Nunca” hasta “Siempre”.

1.6 REACTIVOS DE PRUEBA PSICOLÓGICA

Esta escala consta de 35 ítems distribuidos en 6 dimensiones que a continuación se detallarán:

DIMENSIÓN I: Autonomía

DIMENSIÓN II: Reconocimiento

DIMENSIÓN III: Identificación

DIMENSIÓN IV: Conciliación familiar

DIMENSIÓN V: Comunicación

DIMENSIÓN VI: Desarrollo e integración

II. NORMAS DE LA PRUEBA

2.1 INSTRUCCIONES PARA SU APLICACIÓN

Para la administración de la prueba, el examinador (a) entrega los protocolos a cada participante para que de manera individual lean y respondan a todo lo presentado. Para llevar a cabo una buena aplicación, es necesario explicar de manera clara los objetivos de la prueba, la forma cómo ha de responderse a cada uno de los enunciados, enfatizando las alternativas de respuesta con las que cuentan y ejemplificando el modo adecuado de cómo hacerlo.

2.2 INTRUCCIONES PARA LOS EXAMINADOS

En la hoja de respuestas, el examinado cuenta con las instrucciones necesarias para responder de manera adecuada a cada uno de los enunciados. En dichas instrucciones, se explica al examinado lo siguiente: La presente escala presenta una lista de frases, las cuales van a permitir conocer su opinión acerca del salario emocional que percibe dentro de su empresa laboral.

Lea detenidamente cada frase y conteste de acuerdo a como usted piense y crea. Responde de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Marque con un (X) en el cuadro del número que usted considera es el más conveniente según su percepción. Las alternativas de respuestas son: 1. Nunca; 2. Casi Nunca; 3. Casi Siempre y 4. Siempre

2.3 INSTRUCCIONES PARA SU CALIFICACIÓN

Una vez que el examinado ha concluido la prueba, se verifica que todas los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con su calificación. Las respuestas se califican polítómicamente del 1 al 4 Para ello, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuesta asignadas a los ítems correspondientes a cada dimensión. Al obtener los puntajes respectivos, se ubica cada uno de ellos en la categoría correspondiente según el Baremo para ver el nivel de salario emocional global que presenta y la dimensión que se encuentra con mayor representatividad.

2.4 INSTRUCCIONES PARA SU PUNTUACIÓN

Todos los ítems de la escala de salario emocional son puntuados del 1 al 4; es decir, de acuerdo a sus creencias los

enunciados van desde “Nunca” hasta “Siempre” correspondientemente, siendo los puntajes más altos las dimensiones, los que van a permitir identificar dónde se encuentran la mayor parte de la comunicación organizacional interna que presenta los colaboradores en una empresa de manera predominante. Para ubicar la demandan donde la persona se encuentra se ha utilizado como normas de puntuación, los percentiles que se dividen en 3 y se derivan de la curva de distribución no normal. Los puntajes varían de acuerdo al salario emocional global y a las dimensiones que este presenta:

| DIMENSIONES | ÍTEMS |
|--------------------------|---|
| Autonomía | 1;2;3;4;5 |
| Reconocimiento | 6;7;8;9 |
| Identificación | 10;11;12;13;14 |
| Conciliación familiar | 15;16;17 |
| Comunicación | 18;19;20;21 |
| Desarrollo e integración | 22;23;24;25;26;27;28;29;30;31;32;33;34;35 |

BAREMOS

Normas de interpretación

Puntajes en Eneatipos

Tabla 1

Baremos de la escala de salario emocional, para ambos sexos.

| SEXO | Eneatipos | Nivel | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 | GLOBAL |
|----------------|-----------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 a 3 | Bajo | ≤ 14 | ≤ 10 | ≤ 15 | ≤ 11 | ≤ 11 | ≤ 31 | ≤ 40 |
| | 4 a 6 | Medio | 15 - 18 | 11 - 14. | 16 - 18 | 12 - 15. | 12 - 14. | 33 - 44 | 41 - 50 |
| Mujer y Hombre | 7 a 9 | Alto | $19 \geq$ | $15 \geq$ | $19 \geq$ | $16 \geq$ | $15 \geq$ | $45 \geq$ | $51 \geq$ |
| | \bar{x} | | 16.95 | 12.79 | 17.24 | 14.18 | 13.43 | 38.50 | 46.42 |
| | σ | | 2.30 | 2.31 | 2.25 | 2.92 | 2.22 | 8.36 | 6.67 |

III. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

3.1 ANÁLISIS DE ÍTEMS POR JUECES

Para llevar a cabo dicho análisis, se seleccionó 10 jueces expertos en el tema, que ostentaban el Grado de Maestro o Doctor de la carrera de psicología a quienes se les entregó una solicitud pidiéndoles que acepten formar parte del panel de expertos para evaluar la prueba en mención. Asimismo, se les hizo entrega de una Hoja de Datos para cada juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad, correo y teléfonos), del marco teórico del constructo, de una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, y del formato de validación de los reactivos para evaluar la Pertinencia, Relevancia y Claridad de los mismos, como también brindar sugerencias y manifestar el porqué de sus objeciones. Una vez obtenidos los resultados de validación por criterio de jueces, se procedió a establecer el criterio de aceptación de cada reactivo para cada juez.

3.2 VALIDEZ

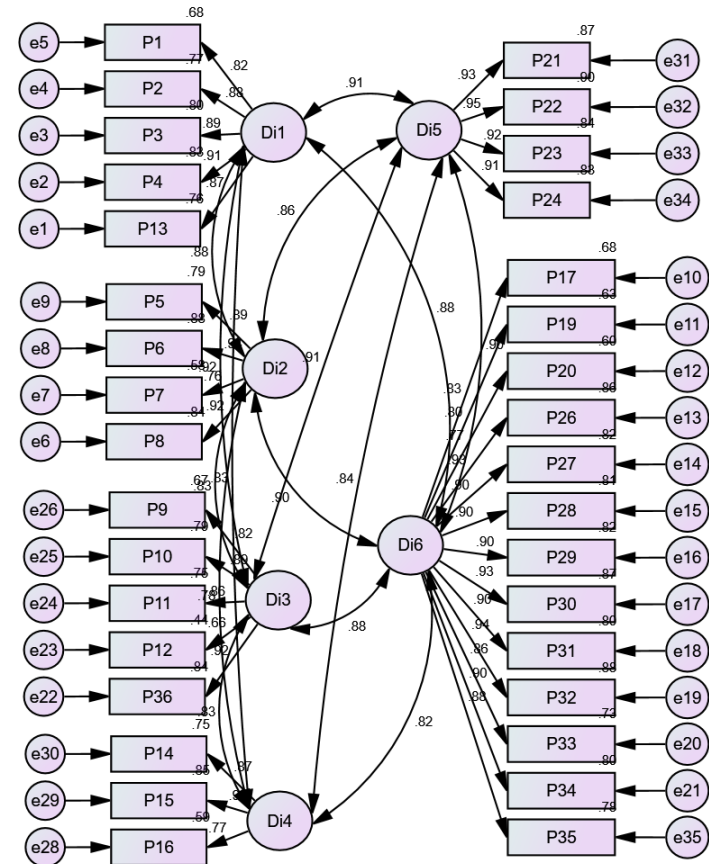
Se hallaron evidencias para la validez de contenido mediante el método de juicio de expertos, a través de la validez de V. de Aiken ($p > 80$).

Validez de constructo

El análisis factorial confirmatorio permitió verificar la pertinencia del modelo teórico para explicar el salario emocional compuesto por 6 dimensiones de acuerdo a la teoría de Maslow, de modo que los 35 reactivos finalmente contribuyen a brindar una idea del nivel de salario emocional subyacente en colaboradores de una empresa privada de Lince de la muestra de estudio.

Análisis factorial confirmatorio

Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones de salario emocional



El modelo de salario emocional en sus 6 dimensiones, evidencia valores adecuados; en los siguientes índices $X^2/gl = 3.186$, indicando un buen ajuste (Bentler, 1989), índice de bondad de ajuste = 0.905, indicando un buen ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016); el valor del RMSEA = 0.048, indicando un buen ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016), SRMR = 0.09, indicando un buen ajuste (Escobedo, Hernández, Estebané, Martínez, 2016), de CFI = 0.902 demostró un nivel adecuado (Schreider, Stage, Nora & Barlow, 2006). Por otro lado, los valores del TLI = 0.921, indicó un valor adecuado (Ruiz, Pardo, San Martín, 2010).

3.3 CONFIABILIDAD

La confiabilidad se obtuvo a través del método de Consistencia Interna, utilizando para ello, el coeficiente de Alfa de Cronbach, y el coeficiente Omega de McDonald. Del análisis realizado, se encontró que existe una confiabilidad de 96% para la escala total y una confiabilidad entre el 70% y el 90% para cada dimensión.

Tabla 2

Confiabilidad por Alfa de Crombach y Coeficiente Omega de las dimensiones de la Escala de salario emocional (n=700)

| | α | ω | N° ITEMS |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| Autonomía | 0.827 | 0.834 | 5 |
| Reconocimiento | 0.857 | 0.862 | 4 |
| Identificación | 0.799 | 0.805 | 5 |
| Conciliación familiar | 0.795 | 0.807 | 3 |
| Comunicación | 0.893 | 0.894 | 4 |
| Desarrollo e integración | 0.949 | 0.950 | 14 |
| GLOBAL | 0.963 | 0.963 | 35 |

IV NORMAS INTERPRETATIVAS

4.1 INTERPRETACIÓN DE LAS PUNTUACIONES

Las puntuaciones obtenidas para cada dimensión pueden trasladarse a los respectivos Baremos.

Los colaboradores que se ubiquen en la categoría Bajo, indican que en ellos, predomina un nivel bajo de salario emocional, según la dimensión y puntaje global, clasificando el tipo de sexo, ya sean (hombres o mujeres).

Los colaboradores que se ubiquen en la categoría Promedio, indican que en ellos, predomina un nivel promedio de salario emocional, según la dimensión y puntaje global, clasificando el tipo de sexo, ya sean (hombres o mujeres).

Por otra parte, los colaboradores que se ubiquen en la categoría Alto, indican que en ellos, predomina un nivel alto de comunicación organizacional interna, según la dimensión y puntaje global, clasificando el tipo de sexo, ya sean (hombres o mujeres).

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bentler, P. (1989). Manual del programa de ecuaciones estructurales EQS. Los Angeles, CA: BMDP Statistical Software.

Bonilla, V., y Bolívar, A. (28 de noviembre de 2011). Retención del Cliente-Salario Emocional Creativa. Colombia. Recuperado de: http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/377/2/TE_M00186.pdf

Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (Novena Edición). D.F. México: Editorial Elsevier.

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V., Martínez, G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. Cienc Trab.

Gay Puyal, F. (2006). *“El Salario emocional, clave para reducir el estrés”*. En *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* N°33. Madrid: España.

Gómez, C. (abril de 2011). Borrador de administración # 47. Recuperado de: <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/291/1/BI47.pdf>

Gonzales, A. (2010). “Tomar conciencia” de mi salario emocional mejora la productividad de las Organizaciones. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>

Jiménez, D. (2009). *La retribución*. (Primera Edición). Madrid: España: Editorial Esic.

Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y Salario emocional: Una aproximación teórica. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile).

Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2011). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Papeles del Psicólogo*.

Schreider, J., Stage, F., Nora, A. & Barlow, E. (2006). Reporting estructurales equation modeling and confirmatority factor analysis results. A review: *The Journal of Education Research*

Temple, Inés. (2007, 15 de octubre). El salario Emocional. El Comercio.pe. Recuperado de: <http://blogs.elcomercio.pe/empresariodetempleo/2007/10/el-salario-emocional.html>