



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de las casas
de reposo de Ate, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Onorbe Rodriguez, Jhany Luz (orcid.org/0000-0002-6399-9654)
Surco Condori, Angelica (orcid.org/0000-0003-1804-4290)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros seres queridos que estuvieron a nuestro lado apoyándonos incondicionalmente.

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a todas las personas que nos dieron su apoyo en este proceso de crecimiento, hoy cumplimos un nuevo proyecto de vida, no sin antes mencionar nuestro profundo agradecimiento a nuestro asesor de tesis a las autoridades y colaboradores de las instituciones, Que en conjunto se hizo posible este logro del cual sentimos orgullo y satisfacción.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LAS CASAS DE REPOSO DE ATE, 2023", cuyos autores son ONORBE RODRIGUEZ JHANY LUZ, SURCO CONDORI ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTIN CASTRO SANTISTEBAN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 31-01-2024 11:44:52

Código documento Trilce: TRI - 0735297



Declaratoria de originalidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ONORBE RODRIGUEZ JHANY LUZ, SURCO CONDORI ANGELICA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LAS CASAS DE REPOSO DE ATE, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ONORBE RODRIGUEZ JHANY LUZ DNI: 46850729 ORCID: 0000-0002-6399-9654	Firmado electrónicamente por: JONORBER el 27-02-2024 21:10:35
SURCO CONDORI ANGELICA DNI: 10173009 ORCID: 0000-0003-1804-4290	Firmado electrónicamente por: ASURCO el 27-02-2024 21:13:22

Código documento Trilce: INV - 1573519



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de los autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
V. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre salario emocional y el desempeño laboral	18
Tabla 2. Relación entre autonomía y el desempeño laboral	19
Tabla 3. Relación entre reconocimiento y el desempeño laboral	20
Tabla 4. Relación entre identificación y el desempeño laboral	21
Tabla 5. Relación entre conciliación familiar y el desempeño laboral	22
Tabla 6. Relación entre comunicación y el desempeño laboral	23
Tabla 7 Correlación entre desarrollo y el desempeño laboral	24

Resumen

La investigación asumió como objetivo, determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo de Ate, 2023. La metodología fue de diseño no experimental, correlacional transversal, la muestra se conformó por 150 participantes, 90 hombres y 60 mujeres, entre el rango de 20 a 50 años de edad. Se aplicó la Escala de Salario Emocional y el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados refieren que las variables tienen una relación $\rho=.57$ y $p<.01$, de manera específica del desempeño laboral obtiene una relación $\rho=.50$ $p<.01$ con la dimensión autonomía, de $\rho=.46$ $p<.01$ con la dimensión reconocimiento, de $\rho=.47$ $p<.01$ con la dimensión identificación, de $\rho=.47$ $p<.01$ con la dimensión conciliación familiar, de $\rho=.55$ $p<.01$ con la dimensión comunicación, y $\rho=.50$ $p<.01$ con la dimensión desarrollo. Se concluyó que entre mayor sea el salario de implicación emocional los colaboradores de la casa de reposo de Ate incrementarán su desempeño laboral.

Palabras clave: *Salario emocional, desempeño laboral, casa de reposo.*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between emotional salary and job performance in workers at a nursing home in Ate, 2023. The methodology was a non-experimental, cross-sectional correlational design, the sample consisted of 150 participants, 90 men. and 60 women, between the ages of 20 and 50. The Emotional Salary Scale and the Job Performance Questionnaire were applied. The results show that the variables have a relationship $\rho=.57$ and $p<.01$, specifically for job performance a relationship is obtained $\rho=.50$ $p<.01$ with the autonomy dimension, $\rho=.46$ $p<.01$ with the recognition dimension, $\rho=.47$ $p<.01$ with the identification dimension, $\rho=.47$ $p<.01$ with the family conciliation dimension, $\rho=.55$ $p<.01$ with the communication dimension, and $\rho=.50$ $p<.01$ with the development dimension. It was concluded that the higher the emotional involvement salary, the employees of the Ate nursing home will increase their work performance.

Keywords: *Emotional salary, performance, workhouse.*

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano representa el recurso más valioso para las organizaciones que ofertan un servicio, debido que la productividad se encuentra vinculada a la ejecución de tareas y la atención realizada al cliente externo (Changuán, 2020), de tal manera, la organización competente debe implementar procedimientos que promuevan el desempeño laboral (Castro et al., 2021), en esta perspectiva, el salario emocional, que comprende una compensación no monetaria, representa un estímulo importante para los colaboradores (Salvador-Moreno et al., 2021), al impulsar el desempeño de las funciones, debido que el estímulo recibido propicia un estado de bienestar emocional (Echeverri et al., 2020).

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que el 50% de las organizaciones sufrieron una disminución en la productividad, lo cual representa la presencia de niveles bajos de desempeño laboral, de tal manera que el talento humano dejó de ejercer de manera efectiva las tareas asignadas al puesto de trabajo, ante el despido de los colaboradores, el cese del salario monetario, y el incremento de funciones por la recesión económica que ocasionó una déficit del 12.3% en la productividad organizacional (OIT, 2023). De esta forma, se muestra las carencias de implementar métodos que impulsen el desempeño laboral, como el salario emocional, el cual tiene múltiples beneficios como, el compromiso, la motivación, la identificación empresarial, entre otros (Lópera et al., 2019), que en consecuencias permiten impulsar el desempeño del colaborador con un bajo costo de ejecución rápida y resultados a corto plazo (Narayanamurthy y Tortorella, 2021).

Asimismo, en el contexto peruano la OIT (2020), publicó que las organizaciones evidencian una pérdida progresiva de la productividad que llega al 13.9%, lo cual se explica principalmente por un bajo desempeño laboral, que afecta notoriamente la producción en las organizaciones. Por tanto, es notorio el desinterés por implementar prácticas a favor del desarrollo organizacional, como el salario emocional, que estimula un desempeño óptimo en el talento humano (Yépez y Paredes, 2020). En su reciente estudio muestra que se pierden y rotan alrededor

de 49 mil puestos de trabajo de forma mensual, lo que afecta el posicionamiento de la organización (Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo [MTPE], 2022).

En lo que respecta a las organizaciones dedicadas al cuidado del adulto mayor, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), el 77.9% de la población peruana de adultos mayores padece de enfermedades crónicas como, la artritis, hipertensión, asma, diabetes, tuberculosis y demencia; concerniente al contexto organizacional se debe implementar procesos para el alto desempeño del colaborador, quien es el encargado del cuidado primario del adulto mayor, por tanto, debe de demostrar disposición a nivel prácticas y emocional, como la empatía, la autorregulación y la serenidad (Menéndez et al., 2021), donde si bien el salario monetario mantiene el desempeño práctico, es también la implementación de procedimientos de remuneración no económica, que comprende el reconocimiento, la flexibilidad y los beneficios, que estimula el afecto positivo, el bienestar y la satisfacción del colaborador, que propicia las competencias emocionales en el recurso humano (Rubio et al., 2020).

Concerniente al entorno local, la entrevista personal realizada a Pacherez, (2023, 25 de abril) Presidente de la Asociación Peruana de centro de Atención residencial para Adultos Mayores (APCARPAM), permite plantear que existe una disminución del desempeño laboral por lo menos en un 50% de los colaboradores del área de cuidado del adulto mayor, atribuido a la propia naturaleza del trabajo, el cual genera un agotamiento físico, cansancio, dolores de lumbalgia, dificultad para conciliar el sueño, dificultad en la concentración, asimismo manifestaciones de ansiedad, estrés, distanciamiento familiar, como resultado de la sobrecarga de tareas. Por lo cual, menciona que se requiere implementar procedimientos que estimulen el desempeño del colaborador, a través de procesos no sólo monetarios, también de estímulo emocional.

Por tanto, la investigación plantea como pregunta ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de las casas de reposo de Ate, 2023?

El estudio se justifica a nivel práctico los hallazgos permitirán una toma de decisiones oportuna a futuro dentro del centro geriátrico, al evidenciar como el

salario emocional y sus dimensiones muestran relación con el desempeño del talento humano, lo cual impulsa a una praxis efectiva. A nivel social, propicia evidencia útil, que al ser utilizada beneficia a los colaboradores, por ende, tiene implicancias favorables en el bienestar ocupacional. A nivel teórico, permite comprobar la evidencia teórica-empírica sobre la relación entre variables, además de conllevar una revisión actualizada de los conceptos, y de los modelos teóricos.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo de Ate, 2023, de manera específica se plantea, establecer la relación entre autonomía y el desempeño laboral, estimar la relación entre reconocimiento y el desempeño laboral, estimar la relación entre identificación y el desempeño laboral, determinar la relación entre conciliación familiar y el desempeño laboral, establecer la relación entre comunicación y el desempeño laboral, por último, establecer la relación entre desarrollo y el desempeño laboral.

Seguidamente se establece como hipótesis, existe relación significativa entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de las casas de reposo de Ate, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones nacionales tenemos a Izarra y Rodas (2023) relacionaron el salario emocional con el proceso de desempeño en una empresa pública. El diseño fue correlacional, con 163 participantes de 20 a 36 años del departamento de Junín. El resultado evidencia una prevalencia de salario emocional (48.5%) y en el desempeño prevaleció en el nivel promedio (49.7%). Así mismo, se encontró relación entre el salario emocional y el proceso de desempeño con un coeficiente $Rho=.67$ $p<.01$, asimismo de manera detallada el salario estima relaciones $Rho=.53$ $p<.01$ con la responsabilidad, de $Rho=.46$ $p<.01$ con actitud de servicio, de $Rho=.66$ $p<.01$ con la comunicación, y de $Rho=.70$ $p<.01$ con trabajo en equipo. En conclusión, la implementación de una remuneración que representa un impacto emocional impulsa el desempeño realizado en el trabajo.

Rodríguez (2022) en su estudio relaciona el salario emocional con el nivel de desempeño ejercido por el colaborador en una empresa pública. La metodología tiene un diseño correlacional, el grupo fue de 37 colaboradores de Chicama. Los resultados indican que predomina el nivel alto de salario emocional para el 51.4%, en desempeño prevalece el nivel alto para el 56.8%, la relación de variables se halló un indicador $Rho=.83$ $p<.01$, de manera específica el salario emocional reporta una relación $Rho=.76$ $p<.01$ con la dimensión tareas, y de $Rho=.88$ $p<.01$ con la dimensión contextual. Se concluyó que la implementación del salario emocional incrementa proporcionalmente el desempeño en el grupo humano de estudio.

Huillca (2022) correlacionó el salario emocional con el desempeño de un grupo de trabajadores del área de salud. La metodología fue correlacional, con 75 sujetos de 40 años, de una empresa privada de Arequipa. Los resultados demuestran una relación del factor de identificación $r=.42$ $p<.01$ al relacionar las formas de salario emocional con el desempeño efectuado por los colaboradores, de manera detallada se obtuvo que el desempeño muestra una relación de $r=.21$ $p<.05$ con la dimensión desarrollo de reconocimiento, de $r=.50$ $p<.01$ con el área de desarrollo profesional, y un reporte de $r=.51$ $p<.01$ con el factor de identificación.

De manera concluyente el salario emocional actúa de una manera directa un mayor desempeño en el trabajo

Roca y Vargas (2022) relacionaron el salario emocional con el desempeño del trabajador en una empresa del sector privado. La metodología fue correlacional con 37 participantes del sector educativo de Huara. Como resultados predomina un nivel medio con el 73% en la percepción del salario emocional, con respecto al desempeño, predomina el nivel bajo con el 48.6% del grupo laboral, en consecuencia, la relación fue de $Rho=.68$ $p<.01$ encontrándose relación de las variables, de manera específica se descubrió que el salario alcanza relaciones de $Rho=.61$ $p<.01$ con el área competencia a nivel personal, de $Rho=.67$ $p<.01$ con la competencia de tipo tecnológica, y $Rho=.51$ $p<.01$ con la competencia en el área metodológica. En conclusión, el implementar un proceso salarial funcional genera un incremento del desempeño basado en las competencias.

Enciso y Mallqui (2021) estudiaron la correlación del procedimiento salarial emocional con el desempeño de trabajadores provenientes de una organización pública. El método caracterizó el análisis correlacional, la muestra se definió por 70 participantes del área de atención administrativa de una empresa Caceres del Perú. Los resultados obtenidos permiten comprender en el salario emocional la presencia de un nivel bajo de manera predominante acorde al 70% de los colaboradores, asimismo, se aprecia que también predomina el nivel bajo para el desempeño ejercido por el talento humano dentro del 51.4% de los participantes, en lo correlacional se estimó un coeficiente $Rho=.25$ $p<.05$ entre el salario de forma emocional con el desempeño. En conclusión, un mayor desempeño laboral se logra a través del procedimiento de compensación emocional.

Con relación a las investigaciones a nivel internacional se encontró algunos estudios, tales como Fogaca et al (2022) entre sus objetivos relacionó el desempeño con el salario emocional en una empresa del ámbito privado. Se utilizó un diseño correlacional, con un grupo de 730 participantes que se desempeñan en la atención al público del contexto de Brasil (Pichanaqui). Los resultados obtenidos permiten evidenciar que el desempeño tiene una relación de $p < .05$ con la dimensión de reconocimiento dentro del contexto organizacional, en tanto la

relación logra reportar un valor $p < .01$ con la dimensión apoyo para el desarrollo. En conclusión, la implementación de una remuneración que representa un impacto emocional de reconocimiento y desarrollo de competencias impulsa el desempeño.

Koo et al. (2020) efectuó una investigación con el propósito de relacionar el salario emocional con el nivel de desempeño ejercido en los colaboradores en una empresa privada. La metodología representa un diseño correlacional, el grupo muestral fue de 307 colaboradores de 21 a 51 años, del área de atención al cliente, del contexto de Corea del Sur. Los resultados indican la presencia de una relación de variables $r = .44$ $p < .01$ entre la ejecución del salario en la modalidad emocional con el proceso del desempeño dentro del trabajo. Se concluyó que la implementación de formas de compensación emocional logra el incremento significativo del desempeño en el grupo humano de estudio.

Paais y Pattiruhu (2020) estudiaron la correlación del procedimiento salarial a nivel emocional de proceso motivacional con el desempeño de trabajadores provenientes de una organización pública. El método caracterizó el análisis correlacional, la muestra se definió por 155 participantes del área de atención administrativa de Indonesia. Los resultados obtenidos permiten comprender que el salario emocional representado por los procesos de reconocimiento por parte de la empresa se relaciona considerablemente con el desempeño ejercido por el recurso humano de trabajo. Se concluyó que el implementar procedimientos de reconocimiento por la entrega en el trabajo incrementa el desempeño de manera progresivamente en el colaborador.

Lara y Salguero (2019) ejecutaron un proceso de investigación para correlacionar el salario emocional con el desempeño de un grupo de trabajadores del área de salud la muestra fue 163 sujetos, del área de atención directa al cliente externo de Ecuador. Los resultados indican la existencia de una relación $p < .01$ al relacionar las formas de salario emocional con el desempeño ejecutado por los colaboradores. De manera concluyente el salario ejercido a través de procedimientos verificados por la organización y que impactan a nivel emocional en los colaboradores permite impulsar de forma importante el desempeño emitido en el trabajo.

Sudiardhita et al. (2018) plantearon la realización de la correlación del salario emocional con el desempeño del trabajador en una empresa del sector privado, cuya metodología fue correlacional con un grupo 346 participantes del sector privado de Indonesia. Los resultados fueron $p < .05$ en la estimación correlacional del salario emocional con el desempeño. En conclusión, el implementar un proceso salarial funcional donde se genera flexibilidad, reconocimiento y posibilidades de crecimiento profesional, propicia un mayor desempeño en toda tarea ejercida por el colaborador.

Con respecto al salario emocional se define como la compensación que genera una organización que no es de carácter económico y representa un reconocimiento emocional que recibe un empleado por los servicios prestados (Arango y Arias, 2018). Asimismo, es la compensación al colaborador de una manera emocional, es decir que propicia un estado de bienestar psico-afectivo, lo cual beneficia tanto al colaborador, como a los procesos de productividad del ente organizacional al ser un accionar de reciprocidad (Augusto et al., 2018). En este sentido, también se entiende como la acción de reforzar aquellas prácticas ejecutadas por el recurso humano y que benefician a la organización, mediante estímulos que propician estados emocionales de tipo positivos, de tal forma que se incita a que se mantenga este proceder en un beneficio mutuo con un bajo costo para la empresa (Espinoza y Toscano, 2020).

En ese sentido, como primera dimensión tenemos la autonomía, que representa la disposición por generar independencia en el colaborador para la toma de decisiones laborales, lo cual conlleva a generar un sentido de interés por la actividad laboral, así como de pertenencia al puesto de trabajo y de responsabilidad (O'Neill et al., 2022).

La segunda dimensión es el reconocimiento, se define como los procesos que afirman la conducta del colaborador, es decir que los reconocen como alguien valioso de manera abierta y/o pública en el sentido que ejerce acciones que son de importancia para los fines de la organización (López et al., 2019).

La tercera dimensión es la identificación, que caracteriza el general una cultura organizacional que se ajusta a las creencias del colaborador, asimismo al sistema de esquemas planteados para el contexto laboral, de tal modo que talento humano se identifica al presentar afinidad por la empresa (Vertakova y Maltseva, 2020). En la siguiente área se tiene a la conciliación familiar, se define como el equilibrio que tiene el colaborador entre la familia y el trabajo, donde la organización facilita estos procesos con la finalidad de suscitar un estado conciliador entre las responsabilidades dentro del grupo familiar con las tareas del puesto laboral, a la vez que se genera actividades de cohesión entre las familias de los colaboradores con la empresa (Gil et al., 2019).

La cuarta dimensión tenemos a la comunicación, que caracteriza las vías de intercambio de la información dentro del entorno de trabajo, de tal manera que el grupo humano es capaz de establecer lazos de relaciones socio-laborales de manera funcional que además integra al talento humano (Espinoza y Toscano, 2020).

Como quinta dimensión tenemos al desarrollo, comprendido como toda disposición que ofrece la organización para facilitar de manera importante al crecimiento en el campo personal, así como profesional del colaborador, por tanto, representa las oportunidades que ostenta la organización para el factible desarrollo de los colaboradores activos (Peña y Villón, 2018).

Con respecto al modelo teórico propuesto por Cohen (1998) corresponde al enfoque de la fidelización, desde esta perspectiva, la entrega del colaborador en el cumplimiento del conjunto de tareas se debe a un accionar de lealtad emitida hacia la organización, de tal manera, en consecuencia, a un proceso de fidelización que realizó la organización para generar una vinculación con el talento humano, en este sentido, hace mención a un proceso dinámico, donde la disminución de la lealtad se puede atribuir al desinterés de la organización por estimular al talento humano, asimismo el incremento del compromiso con las actividades laborales se atribuye un continuo interés por insertar prácticas que estimulen la lealtad del colaborador, principalmente de tipo compensatorias.

Por lo cual, el salario emocional se posiciona como una de las prácticas compensatorias más viables para generar lealtad en los colaboradores, debido que tiene un bajo costo en la práctica, además de la obtención de resultados a corto y mediano plazo, de tal manera que fidelizar al talento humano permite dos aspectos, el primero, es el posicionamiento de la empresa debido a la alta productividad generada por los colaboradores, y en segunda instancia la deseabilidad laboral, proveniente del entorno cultural donde se encuentra funcionando la empresa al ser referente en las acciones que ejerce sobre el recurso humano (Rubio, et al., 2020).

Entonces, desde la teoría de la fidelización, planteado por Cohen (1998), menciona que se debe ejercer acciones de compensación equivalentes al ejercicio que genera el colaborador dentro de la empresa, con la finalidad de procurar el bienestar ocupacional, que conlleva a la lealtad hacia la empresa, al ser percibida como fuente de satisfacción de las necesidades, por tanto, se incrementa la productividad y por ende el posicionamiento empresarial con beneficios mutuos, tanto en el colaborador como para la empresa (Yépez y Paredes, 2020).

En la siguiente variable se tiene al desempeño laboral, definido como la práctica que emite el colaborador en la realización de sus funciones, de tal manera que comprende un cierto nivel de ejercicio de la actividad laboral, que es determinante en el progreso de la organización ya que la producción se encuentra vinculada al nivel de desempeño (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Otro concepto agrega que representa el nivel de cometido accionado por el colaborador en el proceso de cumplir las tareas asignadas para el puesto de trabajo (Reyes et al., 2018). Por otro lado, también se considera un indicador para mantener al talento humano, o decidir su rotación, ello acorde al nivel de desempeño que presente, a la vez que este atributo se encuentra en función a la compensación emitida por la organización, que refuerza, mantiene e incrementa el desempeño (Boada, 2019).

A posterior se revisa la dimensionalidad, conformada por tres áreas, la primera se denomina como tarea, hace referencia al desempeño ejecutado para la realización satisfactoria de una tarea específica, donde el colaborador utiliza sus propios recursos, junto a los recursos del medio para abordar de forma eficaz una

determinada actividad que es asignada al puesto de trabajo que ocupa (Joo y Bennett, 2018). La siguiente dimensión se denomina contextual, hace referencia al desempeño enfocado en contribuir a otras áreas de la organización, así como la participación en actividades adicionales a las consignadas para el puesto de trabajo de tal manera que engloba la activa colaboración del talento humano en lo que disponga la organización para su funcionamiento (Park y Tran, 2018).

Y la última dimensión se denomina contraproducente, que hace referencia a un desempeño que no cumple con los objetivos planteados por la organización, a la vez que limita la capacidad de desarrollo empresarial (Porsgaard et al., 2018), al generar un estancamiento, ello partiendo del principio que posiciona al colaborador como eje de la productividad laboral, en este sentido engloba el nivel bajo de desempeño, asimismo las conductas de alteración del clima laboral y aquellas manifestaciones que generan altercados con otros colaboradores que afectan los procesos de desempeño en el trabajo (Liu et al., 2020).

En lo que respecta a la teoría, se hace mención a lo planteado por Hacker (1994) referente al enfoque del “Desempeño laboral y proceso de acción”, fundamentada en el manejo de la información dentro del proceso de la cognición y la conducta, de tal manera que el desempeño ejercido dentro del campo laboral se explica en dos procesos, el primero corresponde al establecimiento del objetivo, el cual permite la elaboración de un plan de acción para su cumplimiento, el segundo proceso representa la aplicabilidad del conocimiento y la práctica del grupo humano para conllevar este plan de manera satisfactoria, por consiguiente, primero se plantea la meta, en segundo lugar se toman las decisiones, en tercer lugar se elabora el plan de logro, en cuarto lugar se ejecuta basándose en los recursos propios y del ambiente, y en el quinto lugar se genera el control del proceso para una retroalimentación oportuna. Por consiguiente, el lograr un alto desempeño es la integración del plan propuesto por la organización.

Por otro lado, también se tiene al enfoque teórico de la Equidad, planteado por Adams (1965) plantea que los individuos deben compararse para generar un índice valorativo sobre el desempeño que ejercen en función si este es óptimo o no, de tal manera que se puedan distribuir de manera equitativa la remuneración

ante el ejercicio de las actividades, ya que no todas las tareas son iguales, así como no todas las funciones son similares, por tanto, la teoría de la equidad plantea la evaluación del funcionamiento de los individuos comparándolos entre sí para luego establecer un medio de retribución que sea equitativo al esfuerzo.

En este sentido, el talento humano son los recursos más valiosos, por el propio hecho de su participación en la actividad empresarial, por tanto, su selección acorde a las funciones que se desempeñará es un proceso primordial, de igual manera, la implementación de procedimientos que impulsen el propio desempeño, logrado no solo por procesos de remuneración económica (Armijos-Robles et al., 2018). Finalmente, el generar un proceso creciente de desarrollo organizacional es atribuido a la implementación continua de prácticas que desarrollen al talento humano, en consecuencia (Meza et al., 2019).

En cuanto a las instituciones de las casas de reposo que albergan a adultos mayores ofrecen servicios dedicados al cuidado integral, primeramente, cuenta con los cuidados de enfermería las 24 horas del día. Los trabajadores cuentan con experiencia y formación en la atención de adultos mayores, cuentan con profesionales tales como: Médico geriatra, médico general licenciada en enfermería, técnicos en enfermería, en fisioterapia y rehabilitación, Psicólogo

Son instituciones que buscan cubrir las necesidades requeridas por los residentes, donde se brinda acompañamiento permanente y una atención integral como: visita médica privada y Programa de Atención Domiciliaria de Essalud. Además, reciben la atención en terapia física y de rehabilitación y acompañamiento psicológico, también se les brinda el servicio de alimentación, cuidados personales y reciben visitas familiares de lunes a domingo. Estas instituciones acogen a los adultos mayores para brindarles una calidad de vida que ellos necesitan y se merecen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, orientado a generar hallazgos que aporta a la toma de decisiones dentro del fenómeno de estudio, de esta manera se conduce a evidenciar conclusiones de utilidad para el contexto de investigación (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Por otra parte, mantiene un diseño no experimental, transversal, correlacional, de esta manera no genera procedimientos de intervención o control de variables, con una realización que se plantea en un solo periodo de tiempo, para luego tipificar su correlación entre las variables (Ato et al, 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Salario emocional

Definición conceptual: compensación que genera una organización que no es de carácter económico y representa un reconocimiento emocional, y que recibe un empleado por los servicios prestados (Arango y Arias, 2018).

Definición operacional: Se asume en función a las puntuaciones obtenidas en los 35 ítems y las 6 dimensiones que son: Autonomía, reconocimiento identificación, conciliación familiar, comunicación, desarrollo, de la Escala de Salario Emocional.

Indicadores: disponibilidad de toma de decisiones, disponibilidad de independencia, refuerzo laboral, gratificación por el trabajo, admiración por el trabajo, valores organizacionales, cultura organizacional, pertenencia laboral,

flexibilidad con la familia, integración con la familia, interacción efectiva, relaciones socio laborales favorables, integración social, beneficios de esparcimiento, actividades integradoras, oportunidad para el crecimiento laboral

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual: práctica que emite el colaborador en la realización de sus funciones, de tal manera que comprende un cierto nivel de ejercicio de la actividad laboral, que es determinante en el progreso de la organización ya que la producción se encuentra vinculada al nivel de desempeño (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Definición operacional: Se definió a través de las puntuaciones obtenidas en los 14 ítems, siendo las dimensiones como: Tarea, Contextual, Contraproducente de la escala de desempeño laboral.

Indicadores: Cumplimiento de funciones, abordaje de las tareas, efectividad en las actividades asignadas, contribución al ambiente laboral, relaciones favorables, proactividad a favor del ambiente laboral, no cumple con la tarea, no cumple con los horarios, desacata las órdenes organizacionales, no se ajusta a la norma laboral.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población se conformó por 150 participantes, 90 hombres y 60 mujeres, entre el rango de 20 a 50 años de edad, teniendo en cuenta que 120 participantes tienen un nivel educativo de grado técnico, 30 con grado universitario, con un estrato socioeconómico medio en su totalidad, que cumplen la función de colaboradores en cuatro casas de reposo del distrito de Ate, 2023.

Criterios de inclusión: Colaboradores con actividad laboral por más de 3 meses, que participen de manera voluntaria, que laboran en la casa de reposo dentro de la jurisdicción Ate- Lima. Hombres y mujeres que oscilan entre 20 a 50 años de edad.

Criterios de exclusión: Colaboradores con cese de labores en los próximos 2 meses, voluntarios de manera parcial en la casa de reposo, colaboradores que no terminaron de responder los instrumentos, y aquellos que realizaron una doble marcación en uno o varios de los ítems.

Por ser una población pequeña o accesible se tomó la totalidad de los participantes, por lo tanto no se tuvo en cuenta la muestra y muestreo.

Unidad de análisis: Cada uno de los colaboradores de la casa de reposo

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

Se efectuó la encuesta, como técnica que representa un proceso de evaluación que utiliza instrumentos, los cuales presentan ítems en forma de interrogantes y/o afirmaciones, que al ser respondidos permiten caracterizar un determinado rasgo, además del uso de competencias prácticas para conllevar un proceso adecuado de recogida de datos, y de conocimientos que permite el manejo de las variables a recopilar por parte del evaluador (Cisneros-Caicedo et al., 2022).

En lo que respecta a los instrumentos se utilizó dos, el primero corresponde a la Escala de Salario Emocional, elaborado por Calderón (2022) en colaboradores de una empresa peruana. Tiene como objetivo, medir el nivel del salario emocional de una organización, desde la percepción del talento humano. Cuenta con una estructura de 35 ítems, distribuidos en 6 dimensiones con una escala de respuesta de tipo Likert, con cuatro alternativas de respuesta; es de aplicación individual o colectiva, con un tiempo promedio de 15 minutos.

En lo concerniente a la validez se determinó la estructura interna por el análisis de factorial exploratorio (AFE) obteniéndose una estructura de seis (6)

dimensiones que alcanzan una varianza acumulada del 45.03%, junto a ello, las saturaciones por reactivos fueron de .39 a .79, asimismo el análisis de factores de tipo confirmatorio (AFC), estimó un ajuste según índices GFI=.90, RMSEA=.048, CFI=.92, y pesos factoriales con valores sobre el .40. Con respecto a la fiabilidad se estimó a través de la consistencia interna, por medio del coeficiente omega siendo para el total de .96, y para las dimensiones desde .79 a .82 (Calderon,2022).

En el segundo instrumento del cuestionario de desempeño laboral individual – IWPQ, elaborado por Koopmans et al. (2013) la confiabilidad fue adecuada $\alpha = .83$, $\alpha = .87$ y $\alpha = .77$ para sus dimensiones. En cuanto al instrumento a utilizar es la escala de desempeño laboral elaborado por Geraldo (2022) en colaboradores de una empresa peruana, tiene el objetivo de medir el nivel de desempeño laboral, cuenta con una estructura de 14 ítems, distribuidos en 3 dimensiones, con una escala de respuesta de tipo Likert, con una cantidad de 5 alternativas para responder, de aplicación es individual, o de modalidad colectiva, con un tiempo promedio de 10 minutos de la respuesta, en lo concerniente a la validez se determinó la estructura interna por el AFC estimando un ajuste según índices, RMSEA=.067, CFI=.94, TLI=.95, y pesos factoriales con valores sobre el .40, en a la fiabilidad estimó el enfoque de consistencia interna el cual conllevó a la obtención del coeficiente omega por dimensiones desde .87 a .89, y por alfa de .87 a .88.

Además, se realizó una prueba piloto con 25 participantes para obtener los siguientes resultados de confiabilidad de los instrumentos, mediante el método de consistencia interna del coeficiente alfa obteniéndose resultados $>.70$.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos se iniciaron con la coordinación con la autoridad de la casa de reposo, para lo cual se expuso el objetivo del estudio en base a la problemática, además de los beneficios que suscita el estudio para la organización, seguido por la participación, en cuestión de anonimato organizacional, asimismo confidencialidad de datos individuales de los participantes, la libre participación y el ajuste a la norma legal de la sociedad, así como de la propia Casa de Reposo.

Posterior a la aceptación, se coordinó los horarios de recogida de datos, para que no se afecte el desarrollo de las actividades laborales, de tal manera que se generó un proceso de recolección tanto individual como colectiva, según la disponibilidad de la población de estudio, y el permiso de la organización para la recopilación de datos, en un proceso que no afectó el desempeño del grupo humano en acción laboral.

En consecuencia, la aplicación a la población de estudio inició con la explicación del propósito de estudio, así como la modalidad de su participación en términos de libertad de decisión, confidencialidad estricta de la información y anonimato, posterior a la aceptación se revisó el cumplimiento de los criterios tipificados para la recolección.

Luego de su cumplimiento se realizó la administración del consentimiento informado, como documento que permitió constatar el permiso otorgado para el uso de información y aplicar los dos instrumentos de medición, en un proceso donde la evaluadora se mantuvo presente para la conformidad del proceso de recolección, además de ser soporte ante las interrogantes y asegurar el proceso de recogida de datos. Al culminar se agradeció la participación, se recogieron los protocolos y se enumeró como único identificador.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la plataforma IBM SPSS 25, donde se ejecutó la técnica inferencial, para el establecimiento de la correlación, se inició con el reporte de la normalidad mediante la prueba Kolmogorov Smirnov, que determinó el uso del Rho de Spearman frente a la no normalidad en la distribución ($p < .05$), como coeficientes que permitió el reporte de la correlación entre los constructos. Finalmente, los datos obtenidos se presentan en tablas de conformidad con la normativa APA.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en consideración los aspectos planteados por el Concytec (2019) para la ética en investigación, primero la beneficencia, acaece en la contribución

que debe generar el estudio al grupo poblacional, lo cual se cumple en la investigación a través de las implicancias prácticas y la relevancia social que presenta la investigación. Se tomó en cuenta la beneficencia ya que en todo momento se buscó el bien para todos los participantes de la casa de reposo de Ate

En segundo lugar, se tiene a la no maleficencia, que representa no actuar de manera maléfica sobre los participantes y/o el contexto de estudio, en este sentido se asumió una conducta donde prevalece la salud y el bienestar del participante por encima de los propósitos e intereses del estudio.

En tercer lugar, se consideró la autonomía, que representa la libertad de decisión. Por lo cual la investigación utiliza el consentimiento informado, así como la explicación verbal de los procesos de investigación, respetando la autonomía, para que los trabajadores tomen la decisión de participar o no sin consecuencias negativas para ellos.

En el último principio se tiene a la justicia, que tiene un proceder justo, por tanto, la investigación se ajusta a la norma propuesta por el contexto organizacional en cuanto a las reglas lo se efectuará respetando por igual, sin discriminación de ningún tipo a los participantes de las Casas de Reposo, así como lo planteado por la cultura para delimitar el actuar justo en investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre salario emocional y el desempeño laboral

Variables		Rho	p
Salario emocional	Desempeño laboral	,570**	.000

En la tabla 1 se observa que el salario emocional y el desempeño laboral tiene una relación positiva y significativa de efecto grande, siendo un ($\rho = .57$, $p < .01$), por lo consiguiente se acepta la hipótesis propuesta.

Tabla 2*Relación entre autonomía y el desempeño laboral*

Variables		Rho	p
Autonomía	Desempeño laboral	,503**	.000

En la tabla 2 se observa una correlación positiva y significativa de efecto grande ($\rho=.50$) y significativa ($p<.01$) entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral.

Tabla 3*Relación entre reconocimiento y el desempeño laboral*

Variables		Rho	p
Reconocimiento	Desempeño laboral	,462**	.000

En la tabla 3 se observa una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.46$) y significativa ($p<.01$) entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral.

Tabla 4*Relación entre identificación y el desempeño laboral*

Variables		Rho	p
Identificación	Desempeño laboral	,470**	.000

En la tabla 4 se observa una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.47$) y significativa ($p<.01$) entre la dimensión identificación y la variable desempeño laboral.

Tabla 5*Relación entre conciliación familiar y el desempeño laboral*

Variables		Rho	p
Conciliación familiar	Desempeño laboral	,470**	.000

En la tabla 5 se observa una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.47$) y significativa ($p<.01$) entre la dimensión conciliación familiar y la variable desempeño laboral.

Tabla 6*Relación entre comunicación y el desempeño laboral*

Variables		Rho	p
Comunicación	Desempeño laboral	,554**	.000

En la tabla 6 se observa una correlación positiva de efecto grande ($\rho=.55$) y significativa ($p<.01$) entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral.

Tabla 7*Correlación entre desarrollo y el desempeño laboral*

Variables		Rho	p
Desarrollo	Desempeño laboral	,508**	.000

En la tabla 7 se observa una correlación positiva de efecto grande ($\rho=.50$) y significativa ($p<.01$) entre la dimensión desarrollo y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los resultados indican una relación positiva de efecto grande entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo de Ate, ($\rho=.57$) y significativa ($p<.01$), aceptándose la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula, teniendo en cuenta que si se incrementa el salario emocional aumenta el desempeño laboral. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Izarra y Rodas (2023), quienes obtuvieron un coeficiente $Rho=.67$ $p<.05$, de igual manera, Rodríguez (2022), en colaboradores de Chicama, halló un indicador $Rho=.83$ $p<.01$, además Roca y Vargas (2022) en la localidad de Huaura reportó una relación de $Rho=.68$ $p<.01$. Por otro lado Fogata et al (2022) evidenció que el desempeño, tiene una relación de $p<.05$; Esto permite comprender, que el incremento de la compensación no económica, está representada por un reconocimiento emocional que brinda la organización, reflejándose en el desempeño positivo (Arango y Arias, 2018), esto aumenta de forma visible la efectividad en el cumplimiento de las actividades laborales y genera un impacto significativo en el progreso de la organización (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

A continuación, entre la autonomía y el desempeño laboral, se encontró una relación positiva de efecto grande ($\rho=.50$) y significativa ($p<.01$), aceptándose la hipótesis planteada, esto quiere decir que el incremento de la autonomía se relaciona con el aumento del desempeño de los colaboradores de la casa de reposo. Estos resultados son similares encontrados a los de Huillca (2022), obteniéndose una relación $p<.01$ entre la estimulación de la independencia laboral y el desempeño; la misma relación significativa, ($p<.05$) se evidenció dentro del estudio de Enciso y Mallqui (2021) realizado en una empresa de Cáceres del Perú. Por tanto, las organizaciones que otorgan a sus colaboradores la capacidad de tomar decisiones laborales de forma independiente, generando interés en sus colaboradores (O'Neill et al., 2022), lo cual permite un incremento del compromiso y dedicación que muestra un empleado al llevar a cabo responsabilidades asignadas (Reyes et al., 2018).

Asimismo, se estimó la relación entre reconocimiento y el desempeño laboral, obteniendo un resultado positivo de efecto moderado ($\rho=.46$) y significativo ($p<.01$), entonces se acepta la hipótesis, en consecuencia, el reconocimiento el talento humano se relaciona con el aumento del desempeño en la casa de reposo. Los hallazgos concuerdan con Huillca (2022), quien reportó una relación de $r=.21$ $p<.05$ entre la dimensión reconocimiento y el desempeño, asimismo, Paais y Pattiruhu (2020) en Indonesia halló significancia ($p<.05$) en la relación entre los constructos descritos. Las organizaciones que promueven la valoración pública y abierta de las acciones de los empleados, contribuyen en el aumento de la productividad (López et al., 2019) por lo tanto cuando se incrementa el nivel de desempeño, estas acciones fortalecen las actividades realizadas en la empresa (Boada, 2019).

Posteriormente, la correlación entre identificación y el desempeño laboral, demuestra una relación positiva de efecto moderado ($\rho=.47$) y significativo ($p<.01$), esto indica que el incremento de los valores institucionales en los colaboradores se relaciona con el aumento escalonado del desempeño. De manera semejante Huillca (2022), obtuvo que el factor de identificación presenta una relación $r=.42$ $p<.01$ con el desempeño, de la misma forma Lara y Salguero (2019), también encontró que la identificación es un aspecto significativo ($p<.05$) en relación al desempeño. Por lo consiguiente, el proceso de identificación con la cultura organizacional en cuanto a las creencias y valores, fortalece la afinidad con la organización (Vertakova y Maltseva, 2020), en esta misma dirección si se impulsa significativamente la forma en que un empleado lleva a cabo sus tareas y funciones, esto implica un nivel positivo de actividad laboral (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

A continuación, se encontró una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.47$) y significativa ($p<.01$), entre conciliación familiar y el desempeño laboral, por lo tanto, el incremento de la conciliación familiar en los trabajadores se vincula con el aumento importante del desempeño. Este resultado tiene convergencia con lo obtenido de Koo et al. (2020) dentro de una empresa del contexto privado de Corea del Sur, al referir que las actividades orientadas a cohesionar la familia con la empresa tienen una relación significativa ($p<.01$) con el ejercicio de las funciones

del grupo laboral. Por tanto, el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales donde la empresa fomente actividades esto fortalecerá las relaciones familiares de los empleados con la empresa (Gil et al., 2019). De esta manera, se promueve el compromiso de las tareas en el trabajo, de tal forma que un empleado realiza sus funciones y competencia de forma óptima (Reyes et al., 2018).

A continuación, se estableció la relación positiva de efecto grande entre comunicación y el desempeño laboral, ($\rho=.55$) y significativa ($p<.01$), por consiguiente la comunicación adecuada entre la organización y el talento humano tiene un impacto positivo en el desempeño del trabajador; estos resultados concuerdan con el hallazgo de Izarra y Rodas (2023) donde se estimó un coeficiente de $\rho=.66$ $p<.01$ entre la comunicación y el desempeño, de la misma forma Paais y Pattiruhu (2020) encontraron significancia ($p<.05$) al comparar los mismos indicadores. Concluyen que las organizaciones que promueven interacción efectiva entre los miembros de la empresa generan cohesión e integración de talento (Espinoza y Toscano, 2020), logrando estimular habilidades de cada empleado para alcanzar objetivos planteados por la organización (Boada, 2019).

Por último, se establece la relación positiva de efecto grande entre desarrollo y el desempeño laboral, con un ($\rho=.50$) y ($p<.01$), encontrando que el desarrollo personal promueve el desenvolvimiento adecuado en la ejecución de tareas, esto conlleva al incremento de la productividad en el colaborador y la organización; Lo cual concuerda con Fogaca et al (2020), quien reportó significancia de ($p<.05$) al relacionar estos constructos. Por lo tanto, la organización que motiva con recursos de aprendizaje genera crecimiento a nivel personal y profesional (Peña y Villón, 2018), por lo cual el trabajador reafirma su responsabilidad y compromiso en la realización de tareas teniendo implicancia productiva de nivel alto en la organización (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).

Por otro lado, se encontró como limitación el contacto con el personal, como consecuencia de horarios rotativos, horarios pocos flexibles para citas fuera de horarios laboral, pocos estudios en la población relacionado al adulto mayor que limitó la comparación de los antecedentes la generalización de los resultados a

otras muestras de estudio, se requeriría la réplica del estudio en otras instituciones con poblaciones similares, por tanto, los resultados son generalizables únicamente al escenario de estudio.

Por lo discutido, los resultados permitieron generar evidencia para tomar decisiones dentro del centro geriátrico al demostrar la relación entre el salario emocional y su impacto en el desempeño, para una praxis efectiva, además que proporcionó evidencia útil para el beneficio de los colaboradores dentro del bienestar ocupacional, por otro lado, también contribuye con hallazgos sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos y en la creación de un antecedente en un sector poblacional que rara vez se investiga, por último permitió verificar la evidencia teórica-empírica sobre la relación entre las variables, al mismo tiempo que implicó una revisión actualizada de modelos teóricos, perfilando un estudio relevante.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo de Ate, encontrándose una correlación positiva de efecto grande ($\rho=.57$) y significativa ($p<.01$), afirmándose que la autonomía, el reconocimiento, la identificación, la reconciliación familiar, la comunicación y el desarrollo del salario emocional se relacionan con el desempeño laboral.

Segunda: Se obtuvo la relación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral, hallándose una correlación positiva de efecto grande ($\rho=.50$) y significativa ($p<.01$), por tanto, la toma de decisiones y disponibilidad de independencia se relaciona con un mayor desempeño laboral

Tercera: Se estableció la relación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral, reportándose una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.46$) y significativo ($p<.01$), por tanto, al aumentar refuerzo laboral, gratificación y admiración por el trabajo, se incrementará el desempeño de los trabajadores de las Casa de Reposo.

Cuarta: Se identificó la relación entre la dimensión identificación y el desempeño laboral, hallándose una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.47$) y significativo ($p<.01$), en consecuencia, la afinidad en valores y las creencias de los colaboradores se asocia con el desempeño ejercido dentro de la organización.

Quinta: Se determinó la relación entre la dimensión conciliación familiar y el desempeño laboral, obteniéndose una correlación positiva de efecto moderado ($\rho=.47$) y significativa ($p<.01$), la flexibilidad e integración con la familia se relaciona con el desempeño de sus funciones ejecutadas.

Sexta: Se halló la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, obteniéndose una relación positiva de efecto grande ($\rho=.55$) y significativa ($p<.01$), por tanto, las interacciones socio laborales favorables se relaciona con un mayor desempeño en el trabajo.

Séptima: Se estableció la relación entre la dimensión desarrollo y el desempeño laboral, encontrándose una correlación positiva de efecto grande ($\rho=.50$) y significativa ($p<.01$), aseverándose que el incremento de las actividades integradoras, así como de beneficio para el desarrollo laboral, se relaciona con el aumento del desempeño dentro del trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Implementar un programa de reconocimiento laboral a largo plazo, lo cual implica fomentar una cultura de afirmación sobre el grupo humano, en un proceso netamente emocional, a través de elogios públicos acorde a los logros, asimismo reconocimientos significativos, capacitaciones para el crecimiento laboral, y el planteamiento de oportunidades de línea de carrera.

Segunda: Implementar un enfoque de empoderamiento entre los colaboradores, esto implica delegar responsabilidades y tareas, para fomentar la toma de decisiones, lo cual mejora la calidad de atención a los residentes, al permitir un sentido de participación en el trabajo de manera autónoma.

Tercera: Establecer un programa de reconocimiento mensual, esto implica reconocer los logros individuales de los colaboradores, personalizar el reconocimiento para que sea específico para cada uno, incluir la participación de los compañeros de trabajo, ofrecer premios significativos, celebrar públicamente los logros.

Cuarta: Implementar actividades culturales acorde a los valores de la empresa, de tal forma que se logre promover la colaboración a través de proyectos en equipo, de tal manera que se logre reforzar constantemente los valores y la misión de la organización.

Quinta: Instaurar políticas de flexibilidad laboral que incluyan horarios flexibles, días de permiso, acceso a guardería, programas de apoyo familiar y actividades integrativas entre la familia y empresa.

Sexta: Establecer reuniones periódicas de equipo y sesiones de retroalimentación, para promover la comunicación efectiva, además de implementar actividades de capacitación en habilidades comunicativas para mejorar la expresión de ideas y la resolución de conflictos.

Séptima: Establecer un programa de desarrollo profesional constante, lo cual involucra identificar las necesidades individuales de formación, ofrecer

oportunidades de aprendizaje, implementar programas de mentoría, ayudar a los colaboradores a planificar sus trayectorias profesionales.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2(1), 267-299. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0065260108601082>
- Arango, L. y Arias, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 6(1), 3-6. <http://es.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Armijos-Robles, L., Campos-Carrillo, A., & Hidalgo-Luzuriaga, Y. (2020). Estudio del direccionamiento estratégico en el desarrollo organizacional en Latinoamérica: Una revisión de literatura (2009-2018). *Economía y Negocios*, 11(1), 104-117. <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/1068>
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. & Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 23(3), 74-80. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>
- Ato, M.; López, J.; y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bario, D., Ferreyra, F., & Krzemien, D. (2022). Estilos de personalidad y fortalezas Humanas en adultez tardía y vejez: Un Enfoque salutogénico. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 14(1), 160-161. http://sinpe20.web.ua.pt/wp-content/uploads/2021/12/LIVRO_ATAS_SInPE20_978972789715_5.pdf#page=99

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Calderón, S. (2019). *Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito de Lince, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37073>
- Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942>
- Changuan, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J. & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Lima: CONCYTEC.

<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Echeverri, Y., Mesa, J. & Betancur, J. (2020). Salario emocional y patrones de aprendizaje organizacional. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798(1), 1-15. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p27.pdf>

Enciso, G. y Mallqui, A. (2021). *Salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72336/Enciso_MGP-Mallqui_AAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

Fogaca, N., Paschoal, T., Ferreira, M. & Torres, C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(1), 1-27. <https://www.scielo.br/j/ram/a/zgK9qPqgbJGHcdWr3Mv9BqK/?format=pdf&lang=en>

Hernández, V., Solano, N., & Ramírez, P. (2021). Entorno social y bienestar emocional en el adulto mayor. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 530-543. <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/184>

García, D., Rincón, B., & Urdaneta-Barroeta, M. (2022). Autopercepción de adultez emergente y sus relaciones con gratitud, ansiedad y bienestar. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(2), 186-206. <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/32621>

- Geraldo, L (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&tIng=pt
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruiz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18.
<https://indjst.org/articles/development-of-an-emotional-salary-model-a-case-of-application>
- Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. The German Journal of Psychology
[http://Action regulation theory and occupational psychology: Review of German empirical research since 1987. \(apa.org\)](http://Action%20regulation%20theory%20and%20occupational%20psychology%3A%20Review%20of%20German%20empirical%20research%20since%201987.%20%28apa.org%29)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGrawHill.
https://www.academia.edu/download/38911499/luis_investigacion.pdf
- Huillca, J. (2019). *Relación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la planta cápsulas blandas de laboratorios Portugal Arequipa, 2022*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14462/RIhumobjb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística e Informativa (2020). En el Perú existen más de cuatro millones de adultos mayores. *INEI*.
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-mas-de-cuatro-millones-de-adultos-mayores-12356/>

- Izarra, J. & Rodas, D. (2023). *Salario emocional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui año 2022*. [Tesis de pre grado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6309/Jesica_Tesis_Licenciatura_2023.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Joo, B. & Bennett, R. (2018). The influence of proactivity on creative behavior, organizational commitment, and job performance: evidence from a Korean multinational. *Journal of International & Interdisciplinary Business Research*, 5(1), 1-20. <https://scholars.fhsu.edu/jiibr/vol5/iss1/2/>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S. & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De-Vet, H., Buuren, S., & Van-Der-Beek, A. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi:<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lara, M. & Salguero, R. (2019). Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos. *Revista Mapa*, 3(16), 12-29. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/159/182>
- Liu, N., Mao, J. & Guan, J. (2020). Knowledge convergence and organization innovation: the moderating role of relational embeddedness. *Scientometrics*, 125(3), 1899-1921. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11192-020-03684-2>

- Lópera, I., López, C. & Santacruz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1-18. https://www.researchgate.net/profile/Victor-Gil-Vera/publication/337772053_Development_of_an_Emotional_Salary_Model_a_Case_of_Application/links/5de94ccca6fdcc2837093249/Development-of-an-Emotional-Salary-Model-a-Case-of-Application.pdf
- López, C., Chávez, A., Peña, M. y Guevara, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(3), 95-105. <https://www.theibfr.com/download/riaf/riaf/riaf-v11n3-2018/RIAF-V11N3-2018-8.pdf>
- Menéndez, D., Chávez, G. & Intriago, J. (2021). Competencias emocionales del enfermero profesional en la atención al paciente en el Hospital General Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Manta. *QhaliKay Revista de Ciencias de la Salud ISSN 2588-0608*, 5(3), 38-45. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/3122>
- Meza, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3010>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo*. MTPE. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3485614/RET%20Junio_2022%20T1.pdf
- Narayanamurthy, G. & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance—moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 1(234), 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527321000517>

- O'Neill, T., McNeese, N., Barron, A., & Schelble, B. (2022). Human–autonomy teaming: A review and analysis of the empirical literature. *Human factors*, 64(5), 904-938. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018720820960865>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/rolima/documents/publication/wcms_749659.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Impacto de la COVID-19 en cadenas mundiales de suministro en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_771742
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf
- Pacherrez, A. (2023, 25 de abril). *Entrevista sobre el rendimiento laboral en el centro geriátrico de Ate*. [Entrevistado por Jhany].
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>

- Park, J. & Tran, T. (2018). Internal marketing, employee customer-oriented behaviors, and customer behavioral responses. *Psychology & Marketing*, 35(6), 412-426. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/mar.21095>
- Pérez-Aranda, G., Peralta-López, V., Estrada-Carmona, S., García-Reyes, L., & Tuz-Sierra, M. Á. (2019). Estilos de apego en la relación de pareja de hombres y mujeres en la adultez temprana y adultez media. *Calidad de Vida y Salud*, 12(2), 1-10. <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/184>
- Porsgaard, C., Haubjerg, M., & Hansen, Z. (2018). A framework for operational due diligence. *Production Engineering*, 12(5), 633-645. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11740-018-0842-z>
- Quintero, L. y Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Espacios*, 39(41), 8-13. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con el desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008
- Reyes, J., Huilcapi, M., Montiel, P., Mora, J. y Naranjo, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22. <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>
- Roca, W. & Vargas, F. (2022). *Salario emocional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura*. [Tesis de pre grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6761/ROCA%20ESPINOZA%20WENDY%20ESTEPHANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rocha, R., Oliveira, A., Espain, A., & Pereira, A. (2021). Aprendizagem na Adulterza tardia: Bem-Estar, Qualidade de Vida e Satisfação com a Vida. *Livro de ATAS*, 92(1), 1-10. http://sinpe20.web.ua.pt/wp-content/uploads/2021/12/LIVRO_ATAS_SInPE20_978972789715_5.pdf#page=99

Rodríguez, J. (2022) *Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad*. 2021. [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85912/Rodr%20c3%adguez_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rubio, S., Beltrán, C., Baltazar, R. & Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista. Lima: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salvador-Moreno, J., Torrens, M., Vega, V. & Noroña, D. (2021). Design and Validation of an Instrument for the Insertion of Emotional Salary in the Face of COVID-19). *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3818604

Silva-Monsalve, G. (2019). Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional. *AiBi revista de*

investigación, administración e ingeniería, 7(1), 14-19.
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T. & Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
https://www.researchgate.net/profile/Saparuddin-Mukhtar/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TBK/links/5de6ccb24585159aa45f62cd/The-effect-of-compensation-motivation-of-employee-and-work-satisfaction-to-employee-performance-Pt-Bank-xyz-Persero-TBK.pdf?_sg%5B0%5D=started_experiment_milestone&origin=journalDetail

Uresti, M. & Gutiérrez, P. (2023). El salario emocional y su relación con la satisfacción y el desempeño laboral en una empresa del sector automotriz. *La diversidad organizacional, un reto para la administración contemporánea*, 1(1), 271-281.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6309/Jesica_Tesis_Licenciatura_2023.pdf?sequence=9&isAllowed=y

Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798*(1), 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

Yépez, S. & Paredes, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2(1), 267-299.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0065260108601>

ANEXOS

Anexo 1

Permiso institucional



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 07 de junio 2023

Dacy Felicitas Espinoza Castro de Castellares
Gerenta General
"CASA DE REPOSO SALAMANCA"
PRESENTE -

*Es grato saludarla cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantes **ONORBE RODRIGUEZ, JHANY LUZ** identificada con **DNI 46850729**, código universitario N° **7002500320** y **SURCO CONDORI, ANGELICA** con **DNI 10173009**, código universitario N° **7002500649**, estudiantes del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: **"Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo en Ate, 2023"**; 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

Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 07 de junio 2023

Andy Joel Pacherez Arrunategui
Gerente General
"CASA DE REPOSO SANTE"
PRESENTE.

*Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantas **ONORBE RODRIGUEZ, JHANY LUZ** identificada con **DNI 46850729**, código universitario **N° 7002500320** y **SURCO CONDORI, ANGELICA** con **DNI 10173009**, código universitario **N° 7002500649**, estudiantes del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: **"Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo en Ate, 2023"**; 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



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate

Cartas para permisos



JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ <jlonorber@ucvvirtual.edu.pe>
para eppsicologia.ate ▾

10:31 (hace 3 horas) ☆ ↶ ⋮

Saludos cordiales, estimados representantes de la escuela de Psicología, somos las alumnas del X ciclo, Jhany Luz Onorbe Rodriguez, identificada con D.N.I 46850729, Angelica Surco Condori, identificada con D.N.I 10173009. Estamos realizando una investigación cuyo título es " Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo en Ate, 2023" Solicitamos enviar las cartas para solicitar los permisos a las instituciones correspondientes.

- Andy Joel Pacherez Arrunategui, gerente general de "Casa de reposo Sante"
- Dacy Felicitas Espinoza Castro VDA de Castellares, gerenta general de " Casa de reposo Salamanca"
- Brigitte Mary Ayala García, gerenta general de " Residencia del Adulto Mayor Sweet Home"

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles mis sentimientos de agradecimiento y estima, quedo a la espera de su pronta respuesta.



Ate, 07 de junio 2023

Andy Joel Pacherez Arrunategui
Gerente General
"CASA DE REPOSO SANTE"
PRESENTE.-

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantes **ONORBE RODRIGUEZ, JHANY LUZ** identificada con **DNI 46850729**, código universitario N° **7002500320** y **SURCO CONDORI, ANGELICA** con **DNI 10173009**, código universitario N° **7002500649**, estudiantes del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominada: "**Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo en Ate, 2023**"; 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

Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate



Ate, 07 de junio 2023

Doy Felicitas Espinoza Castro de Castellares
Gerenta General
" CASA DE REPOSO SALAMANCA "
PRESENTE.-

Es grato saludarla cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantes **ONORBE RODRIGUEZ, JHANY LUZ** identificada con **DNI 46850729**, código universitario N° **7002500320** y **SURCO CONDORI, ANGELICA** con **DNI 10173009**, código universitario N° **7002500649**, estudiantes del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: "**Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo en Ate, 2023**"; 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 renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate



**CASA DE REPOSO
SANTE - ATE**

947 847 426 / 6506566
Casasanteate@gmail.com
Av. Huarochiri 664 - Urb. Santa Raquel
3 etapa en Ate.

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

Lima, 15 de junio del 2023

Señora:
Mg. Edith Honorina Jara Ames
JEFE DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA
Universidad Cesar Vallejo -Ate

Presente. -

Es grato dirigirme a usted a nombre de la Casas de Reposo Sante E.I.R.L. con RUC: 20606475307 del distrito de Ate, para expresarle mi saludo cordial y a la vez comunicarle que como Gerente General de la casa de reposo doy mi aprobación a las alumnas Jhany Onorbe Rodriguez con DNI 46850729 código universitario 7002500320 y Surco Condori Angelica DNI 10173009 código universitario 7002500649 para la ejecución del proyecto de investigación **Salario Emocional y Desempeño laboral en las Casas de Reposo en Ate - 2023**, agradecemos por haber tomado en cuenta nuestras instituciones para la realización de este proyecto.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para reiterarle mis saludos y estima personal.

Me despido de usted.

Atentamente,


CASA DE REPOSO SANTE EIRL
RUC: 20606475307
Lic. Andy J. Pacherez Arrunátegui
GERENTE GENERAL



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 17 de junio del 2023

Señora:
Mg. Edith Honorina Jara Ames
JEFE DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA
Universidad Cesar Vallejo -Ate

Presente. -

Es grato dirigirme a usted a nombre de la Casa de Reposo Salamanca, Castellares y Asociados S.C. De R.L. Del distrito de Ate, para expresarle mi saludo cordial y a la vez comunicarle que como directora general de la casa de reposo doy mi aprobación a las alumnas Jhany Onorbe Rodriguez con DNI 46850729 código universitario 7002500320 y Surco Condori Angelica DNI 10173009 código universitario 7002500649 para la ejecución del proyecto de investigación, **Salario Emocional y Desempeño laboral en trabajadores de las Casas de Reposo en Ate - 2023**, agradecemos por haber tomado en cuenta nuestras instituciones para la realización de este proyecto.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para reiterarle mis saludos y estima personal.

Me despido de usted.

Atentamente,

CASA DE REPOSO SALAMANCA


.....
GERENTE GENERAL

CASTELLARES Y ASOCIADOS S.C. DE R.L.


.....
Dary Espinoza Vda. de Castellares
SOCIO ADMINISTRADOR

ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología; deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo de Ate, 2023", presentado por los autores: Onorbe Rodríguez Jhany Luz, Y Surco Condori Angélica, ha pasado una revisión expedita por María del Pilar Mori Sánchez de acuerdo con la comunicación remitida el 01 de julio, por lo cual se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (x)favorable ()observado ()desfavorable.

Lima, 05 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	
María del Pilar Mori Sánchez	Vocal 2	10621155	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LIMA, 13 de Julio del 2023

Siendo las 11:00 horas del 13/07/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Proyecto de Investigación titulado: "SALARIO EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE CASAS DE REPOSO DE ATE, 2023", presentado por los autores ONORBE RODRIGUEZ JHANY LUZ, SURCO CONDORI ANGELICA egresados de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Proyecto de Investigación, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ANGELICA SURCO CONDORI	(16)Cum Laude
JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
DMOSQUERA el 13 Jul 2023 11:48:20

DINO FERNANDO MOSQUERA
TORRES
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por: LPADILLA el
13 Jul 2023 11:48:12

LILY MARGARITA PADILLA
CARRASCO
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por:
CCASTROSA10 el 13 Jul 2023 11:48:00

MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0576869

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



PERFIL

JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 25/05/2023

PERFIL

ANGELICA SURCO CONDORI



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

[Solicitar Incorporación](#)

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 25/05/2023

Anexo 2

Operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable salario emocional

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Salario emocional	compensación que genera una organización que no es de carácter económico y representa un reconocimiento emocional, y que recibe un empleado por los servicios prestados (Arango y Arias, 2018).	Se asume en función a las puntuaciones obtenidas en los 35 ítems de la Escala de Salario Emocional (Calderón, 2022).	Autonomía Reconocimiento Identificación Conciliación familiar Comunicación Desarrollo	disponibilidad de toma de decisiones, disponibilidad de independencia refuerzo laboral, gratificación por el trabajo, admiración por el trabajo valores organizacionales, cultura organización, pertenencia laboral flexibilidad con la familia, integración con la familia interacción efectiva, relaciones socio laborales favorables, integración social beneficios de esparcimiento, actividades integradoras, oportunidad para el crecimiento laboral	Ordinal

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	práctica que emite el colaborador en la realización de sus funciones, de tal manera que comprende un cierto nivel de ejercicio de la actividad laboral, que es determinante en el progreso de la organización, ya que la producción se encuentra vinculada al nivel de desempeño (Ramírez-Vielma y Nazar, 2019).	Se asume en función a las puntuaciones obtenidas en los 14 ítems de la escala de desempeño laboral (Geraldo, 2022).	Tarea Contextual Contra productiva	cumplimiento de funciones, abordaje de las tareas, efectividad en las actividades asignadas contribución al ambiente laboral, relaciones favorables, proactividad a favor del ambiente laboral no cumple con la tarea, no cumple con los horarios, desacata las órdenes organizacionales, no se ajusta a la norma laboral	Ordinal

Anexo 3

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: “Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de las casas de reposo de Ate, 2023”

Investigador: Jhany Luz Onorbe Rodriguez, D.N.I 46850729

Angelica Surco Condori, D.N.I 10173009

Institución: Casas de reposo de Adultos Mayores Ate -Lima

Nombre del participante: Los trabajadores de la casas de reposo de Ate -Lima

Propósito del estudio:

Te invitamos a participar en un estudio donde se pretende relacionar el salario emocional y el desempeño laboral, por ello es muy importante su participación, porque los resultados permitirán una mejor toma de decisiones dentro de tu institución.

Procedimientos:

Se explicará aspectos como anonimato, libre participación y beneficio a posterior de la investigación, aquellos que accedan a ser parte del estudio y cumplan los criterios, se les proporcionará dos instrumentos para ser llenados.

Riesgos:

La evaluación demora 20 minutos. Esto será coordinado con la gerencia.

Beneficios:

Los beneficios que trae consigo es que su información nos brindará datos que contribuyen a futuras investigaciones de procedimientos estadísticos, brindar hallazgos para generar actividades psicológicas.

Costo:

No deberás pagar nada. Igualmente, no recibirás ninguna compensación.

Confidencialidad:

Será de manera anónima con la finalidad de no revelar tu identidad, de manera que contestes las preguntas de manera confiable, los datos obtenidos no serán revelados.

Derechos del participante:

Podrás omitir responder el cuestionario en cualquier momento si siente que te afecta emocionalmente. En el caso de tener otra consulta sobre la investigación, podrás escribir a los correos de los responsables de la investigación al:

Jhany Luz Onorbe Rodriguez, email. jonorber@ucvvirtual.edu.pe, Angelica Surco Condori asurco@ucvvirtual.edu.pe. Docente asesor Martin Castro Santiesteban, email ccastrosa10@ucvvirtual.edu.pe.

Declaración y/o Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si ingreso al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma:

Nombres:

.....

.....

Fecha y hora

Anexo 4 Instrumentos

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 recuerda 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:

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	En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal				
6	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizó				
7	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado				
8	En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores				
9	Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada				
10	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización				
11	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro				
12	Me considero un colaborador competitivo				
13	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas				
14	Me siento a gusto trabajar en equipo				
15	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia				
16	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo				
17	Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas)				
18	Presentó una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar				
19	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas				
20	La comunicación con mis superiores es horizontal				
21	La comunicación con mi jefe directo es muy buena				
22	En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas				
23	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro				
24	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				

FICHA TÉCNICA

Nombre	Escala de Salario emocional
Año	2019
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 colectivo
Aplicación	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
Validez de contenido	Se hallaron evidencias para la validez de contenido mediante el método de juicio de expertos, a través de la validez de V. de Aiken ($p > 80$). se determinó la estructura interna por el análisis de factorial exploratorio (AFE) obteniendo una estructura de seis (6) dimensiones que alcanzan una varianza acumulada del 45.03%, junto a ello, las saturaciones por reactivos fueron de .39 a .79, asimismo el análisis de factores de tipo confirmatorio (AFC), estimó un ajuste según índices $GFI = .90$, $RMSEA = .048$, $CFI = .92$, y pesos factoriales con valores sobre el .40. Con respecto a la confiabilidad se estimó a través de la consistencia interna, por medio del coeficiente omega siendo para el total de .96, y para las dimensiones desde .79 a .82. (Calderon,2022)

Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Escala de desempeño laboral individual
Año	2022
Autor	Luis Alberto Geraldo Campos
Procedencia	Validación en el contexto peruano del instrumento original de Koopmans, rendimiento laboral individual - (Argentina)
Significación	Instrumento psicométrico
Aspectos que evalúa	Permite medir adecuadamente el desempeño de los colaboradores
Administración	Individual
Aplicación	colaboradores de todas las edades y género, dentro de una empresa privada que brinda servicios
Duración	10 a 15 minutos
Tipo de ítem	tipo escala Likert
Ámbitos	Organizacional
Materiales	Manual de registros y hoja de respuestas
Validez de contenido	En lo concerniente a la validez se determinó la estructura interna por el AFC estimando un ajuste según índices, RMSEA=.067, CFI=.94, TLI=.95, y pesos factoriales con valores sobre el .40, la confiabilidad estimó el enfoque de consistencia interna, el cual conlleva a la obtención del coeficiente omega por dimensiones desde .87 a .89, y por alfa de .87 a .88

ANEXO 5

Autorización

Autorización para utilizar su instrumento "Escala de salario emocional"

Externo Recibidos x



JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ

lun, 29 may, 15:24 (hace 8 días) ☆

Buenas tardes estimada Psicologa Sonia Elizabeth Calderón Quispe, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente, somos alumnas de la univer...



SONIA CALDERON

mar, 30 may, 10:31 (hace 7 días) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Buenas tardes Jhany

Se brinda la autorización. Favor de brindarme tu tesis culminada.



JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ <jonorber@ucvvirtual.edu.pe>

Permiso para utilizar el Instrumento de la escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos"

Luis Alberto Geraldo Campos <luis.geraldo@upeu.edu.pe>
Para: JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ <jonorber@ucvvirtual.edu.pe>

7 de junio de 2023, 19:06

Hola JHANY LUZ ONORBE RODRIGUEZ,

Agradecer tu interés en considerar la escala de desempeño laboral individual adaptada al contexto peruano. Desde ya cuentas con mi autorización para utilizar la escala elaborada originalmente por Koopmans, L. (Linda), la versión adaptada está en el apéndice del artículo <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>; en ese sentido, agradezco puedas citar y dar los créditos también a Linda. Copio el manual que me compartió Koopmans y el artículo que fue traducido al español (ver Appendix <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>); también cítalos

Espero te pueda ser útil para el desarrollo de su investigación.

¡Éxitos!



Mag. Luis Alberto Geraldo Campos
Docente Investigador
Cel: +51 987 197 425
E-mail: luis.geraldo@upeu.edu.pe
Investigador Renacyt: P0028085
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8366-689X>
ID Scopus: 57194119146
ResearcherID(WOS): G-8937-2018
Perfil: Google Academico

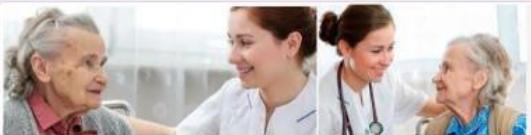
Perfil: Rresearchgate

Imprime este correo electrónico sólo si es necesario.
Cuidar el ambiente es responsabilidad de todos.

Anexo 8

120

Preguntas Respuestas Configuración Puntos totales: 0



Sección 1 de 2

Cuestionario de Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de casas de reposo

Estimado (s) colaborador (s)

Queremos brindarle nuestro cordial saludo y presentarnos, somos las estudiantes de Psicología: Dnorbe Rodriguez Jhany y Surco condori Angelica de la universidad César Vallejo Lima-Perú. El propósito es obtener nuestro título profesional de licenciatura en Psicología, para la cual estamos desarrollando una investigación titulada Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de casas de reposo de Ate - 2023

Para lo cual solicitamos su apoyo respondiendo los cuestionarios que se adjunta a continuación, donde previamente debe evidenciar su participación por medio del consentimiento informado, marcando con un "SI" o "NO" según su decisión

Si tiene alguna inquietud o duda comunicarse con las autoras: jonorbe@ucvvirtual.edu.pe, asurco@ucvvirtual.edu.pe

Desde ya agradecemos su participación

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Acepto participar *

1. Si
2. No

Edad *

Bases de datos

AR56 @ fx

#	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ
1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Autonomia	Reconocimiento	Identificación	Conciliación familiar	Comunicación	Desarrollo	SalarioE	
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	10	15	7	9	44	99
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15	9	12	42	105
4	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	14	9	13	5	8	29	78	
5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	14	10	13	6	10	32	85	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	20	16	20	12	16	48	132	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	20	12	16	56	140	
8	2	2	0	2	2	1	2	0	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	3	2	11	7	19	4	7	13	61	
9	2	1	0	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	11	14	16	3	11	49	110	
10	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	13	9	14	6	7	31	80	
11	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	15	11	15	10	13	45	109	
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	13	12	16	8	12	44	105		
13	2	2	0	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	19	13	19	4	11	45	111	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	20	12	16	56	140	
15	2	3	1	3	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	16	12	16	6	10	36	96	
16	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	10	11	14	11	10	34	90	
17	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	14	9	15	7	9	29	83	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15	9	12	42	105	
19	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	13	11	15	7	11	43	100	
20	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	4	4	12	9	16	3	10	38	88	
21	4	4	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	2	2	1	2	4	3	3	11	8	18	10	8	25	80	
22	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	9	10	6	7	30	72	
23	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	14	8	15	5	12	22	76	
24	3	3	3	3	3	3	4	3	0	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	16	9	18	9	13	44	108	
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	3	4	20	16	13	10	14	49	122	
26	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	13	6	15	9	6	36	85	
27	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	17	8	18	5	10	11	69	
28	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	13	15	15	11	15	54	128	
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	15	16	16	9	12	48	119	
30	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15	7	12	41	102	
31	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	18	13	18	10	13	53	125	

Salario emocional Desempeño laboral +

70%

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Desempeño	
2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	46	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	36	
4	2	0	2	3	3	2	1	0	2	2	0	0	1	2	20	
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	1	2	2	35	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	46	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
8	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	0	0	2	2	30	
9	4	3	3	2	2	2	3	2	2	4	0	1	2	0	30	
10	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	26	
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	44	
12	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	39	
13	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	0	0	33	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
15	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	0	0	2	0	34	
16	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	0	0	0	0	22	
17	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	28	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	31	
20	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	27	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	0	4	0	38	
22	2	2	3	4	3	1	3	1	2	4	4	1	1	3	34	
23	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32	
24	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	1	2	2	2	42	
25	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	1	0	0	0	31	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	30	
27	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	37	
28	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	0	0	3	0	40	
29	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	0	18	
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
31	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	46	
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	51	
33	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	1	2	0	39	
34	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	32	
35	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	0	0	1	1	35	
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	

Prueba de normalidad

Tabla 8

Prueba de normalidad para las puntuaciones obtenidas en la aplicación de los instrumentos de salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de una casa de reposo de Ate, 2023

Variable/ dimensión	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Salario emocional	,121	125	.000
Autonomía	,171	125	.000
Reconocimiento	,169	125	.000
Identificación	,203	125	.000
Conciliación familiar	,206	125	.000

Comunicación	,175	125	.000
Desarrollo	,177	125	.000
Desempeño laboral	,079	125	.056

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 8 se aprecia el análisis de la distribución de las puntuaciones mediante la prueba Kolmogorov Smirnov de los instrumentos de salario emocional y desempeño laboral, obteniéndose que la variable salario emocional presenta una distribución no paramétrica/no normal acorde a un valor $p < .05$, de igual manera, se observa que las dimensiones presentan una distribución no paramétrica/no normal ($p < .05$), en tanto la variable desempeño laboral presenta una distribución paramétrica normal ($p > .05$); estos hallazgos permiten de seleccionar al coeficiente Rho de Spearman como estadístico para la obtención de la correlación entre las variables.

Tabla 9

Confiabilidad del cuestionario de Salario emocional

Variable/dimensiones	α
Salario emocional	,966
Autonomía	,846
Reconocimiento	,838
Identificación	,776
Conciliación familiar	,845
Comunicación	,889

Desarrollo e integración	,933
--------------------------	------

Nota: α =Alfa de Cronbach

En la tabla 9 se observa la confiabilidad obtenida mediante el método de consistencia interna, del coeficiente alfa de Cronbach, con una valoración aceptable al ubicarse por encima de .65, hasta elevado al ser superior a .90 para la variable y en la dimensión desarrollo e integración

Tabla 10

Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Variable/dimensiones	α
Desempeño laboral	,842
Tarea	,735
Contexto	,868
Contraproducente	,650

Nota: α =Alfa de Cronbach

En la tabla 10 se observa la confiabilidad obtenida mediante el método de consistencia interna, del coeficiente alfa de Cronbach, con una valoración aceptable al ubicarse por encima de .65.