



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables  
del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Mendez Guzman, Jordi Alberto ([orcid.org/0000-0001-9836-474X](https://orcid.org/0000-0001-9836-474X))

Panta Alarcon, Ana Paula ([orcid.org/0000-0003-4922-9562](https://orcid.org/0000-0003-4922-9562))

**ASESOR:**

Mgtr. Alcantara Obando, Marlo Obed ([orcid.org/0000-0001-9034-5018](https://orcid.org/0000-0001-9034-5018))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, quienes han sido la inspiración y sostén inquebrantable a lo largo de este camino académico. A nuestros amigos y parejas por su amor, apoyo y comprensión en cada paso de este viaje. A nuestro asesor, por su invaluable orientación y enseñanzas que han enriquecido mi aprendizaje. A todos aquellos que han formado parte de esta travesía, gracias por su incondicional apoyo. Esta tesis está dedicada a ustedes con profunda gratitud y estima.

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a nuestras familias por su constante aliento y sacrificio, a nuestros amigos por su comprensión y ánimo, y a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a la realización de esta tesis. Sus palabras de aliento y sus gestos de apoyo han sido la fuerza que nos impulsó a seguir adelante en los momentos más desafiantes. Agradecemos sinceramente su presencia en este viaje académico, que no solo ha sido una búsqueda de conocimiento, sino también un viaje de crecimiento personal y desarrollo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024", cuyos autores son MENDEZ GUZMAN JORDI ALBERTO, PANTA ALARCON ANA PAULA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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.

CHIMBOTE, 09 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED <b>DNI:</b> 46941815 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-07-2024 13:46:56

Código documento Trilce: TRI - 0807758



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MENDEZ GUZMAN JORDI ALBERTO, PANTA ALARCON ANA PAULA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ANA PAULA PANTA ALARCON <b>DNI:</b> 70601839 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4922-9562	Firmado electrónicamente por: APANTAALA el 09-07- 2024 16:32:00
JORDI ALBERTO MENDEZ GUZMAN <b>DNI:</b> 74027732 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9836-474X	Firmado electrónicamente por: JMENDEZGU el 09-07- 2024 16:33:15

Código documento Trilce: TRI - 0807759

## 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 .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO .....	5
III.- METODOLOGÍA.....	14
3.3.1. Tipo de investigación .....	14
3.3.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Muestra .....	15
3.3.3. Muestreo .....	16
3.3.4. Unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV.- RESULTADOS .....	20
V.- DISCUSIÓN.....	24
VI.- CONCLUSIONES .....	27
VII.- RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Características de los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote</i> .....	17
<b>Tabla 2:</b> <i>Medidas descriptivas de las variables Salario emocional y Motivación Laboral</i> .....	21
<b>Tabla 3:</b> <i>Correlación entre las variables Salario Emocional y Motivación Laboral</i> .....	23

## RESUMEN

El estudio en presentación, básico y correlacional, tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre salario emocional y motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote. Para la muestra no probabilística participaron 274 colaboradores entre las edades de 26 a 60 años. Los instrumentos empleados fueron, el cuestionario de salario emocional elaborado en el 2021 por Salvador et al. Y la escala de motivación laboral elaborado en el 2013 por Gastañaduy Fiestas Karla. Se obtuvo como resultados una correlación positiva de efecto mínimo necesario entre salario emocional y motivación laboral ( $r=.13$ ), de la misma manera, el reconocimiento y la motivación laboral presentaron una correlación positiva de efecto mínimo necesario ( $r=.12$ ). Por otro lado, el desarrollo profesional y la motivación laboral indicó una correlación positiva de efecto mínimo necesario (.01), y condiciones sociales favorables y la motivación laboral se correlacionan positivamente (.09). Mientras que flexibilidad y motivación laboral presentaron correlación positiva no presentaron correlación.

**Palabras clave:** Salario emocional, motivación laboral, trabajadores del sector salud.



## **ABSTRACT**

The study presented was basic and correlational in nature, aiming to determine the degree of relationship between emotional salary and work motivation among stable workers at La Caleta Hospital in Chimbote. For the non-probabilistic sample, 274 employees aged 26 to 60 participated. The instruments used were the Emotional Salary Questionnaire developed in 2021 by Salvador et al. and the Work Motivation Scale developed in 2013 by Gastañaduy Fiestas Karla. The results showed a minimal positive correlation between emotional salary and work motivation ( $r=.13$ ). Similarly, recognition and work motivation demonstrated a minimal positive correlation ( $r=.12$ ). On the other hand, professional development and work motivation indicated a minimal positive correlation (.01), and favorable social conditions and work motivation correlated positively (.09). Meanwhile, flexibility and work motivation showed a positive correlation but were not significant.

**Keywords:** Emotional salary, work motivation, healthcare sector workers.

## I.- INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones han experimentado cambios estructurales y tecnológicos que influyen tanto en las políticas corporativas como en el desarrollo del personal. Estos cambios buscan impulsar el crecimiento y el éxito empresarial, alineándose con los objetivos organizacionales. La efectividad de estas transformaciones depende de cómo se implementen para lograr un impacto positivo en la empresa.

Dentro de las organizaciones, existen varios elementos de mejora, entre ellos la motivación laboral, que influye en el ambiente de trabajo. Esta variable es fundamental para impulsar cambios en los empleados y, de esta manera, promover mejoras en el entorno laboral tanto a nivel operativo como productivo (Cruzado y Villanueva, 2019).

La motivación puede incrementarse mediante el uso de reconocimientos no monetarios, conocidos como salario emocional. Esto incluye beneficios y mejoras como la posibilidad de recibir capacitación especializada en su área de trabajo, desarrollo de carrera, reconocimiento a equipos o departamentos, un buen ambiente laboral, y flexibilidad de horarios para permitir el teletrabajo. También puede incluir una jornada laboral de 48 horas para ayudar a equilibrar las diversas responsabilidades de una persona (Benites & Vélez, 2020; Mayta y Navarrete, 2022).

La motivación según Barron (2020) influye directamente en el salario emocional de cada colaborador, puesto que al percibir los beneficios no remunerativos va a generar bienestar a nivel físico, mental y social, lo que permite desarrollar un ambiente positivo y un sentido de satisfacción acompañado de un adecuado bienestar emocional. Agregando a ello,

Castillo (2021) mencionan que existe un nivel adecuado en la implementación de reconocimientos no salariales en los trabajadores, recalcando la importancia de los beneficios, reconocimientos, recompensas y flexibilidad para generar motivación en las funciones laborales del trabajador, puesto que la rotación será menor y la identificación organizacional mayor.

Las empresas apuestan por la creación de sistemas laborales que motiven al trabajador a través de elementos no económicos, que permitan a sus empleados la conciliación de su vida profesional y personal (Marín y Placencia, 2017). Sin embargo, se debe tener en cuenta que cuando existe insatisfacción en el trabajo, la motivación no estará presente de manera efectiva y no se estará reconociendo como un factor de cambio (Otero, 2020).

La motivación está íntimamente ligada al comportamiento humano, ya que las acciones que realizan las personas provienen de factores internos y externos basados en sus deseos personales, motivándolos así a alcanzar sus objetivos. De manera similar, generar motivación en el ámbito empresarial es un desafío, ya que requiere implementar un conjunto de estrategias y prácticas para estimular y mantener la energía, el compromiso y la productividad de los empleados (Peña y Villón, 2018).

Por lo antes descrito se destaca que la remuneración monetaria no es el principal factor motivador para cumplir objetivos empresariales ya que los reconocimientos monetarios no fomentan la identificación organizacional. Es así como, la presente investigación pretende responder a la siguiente problemática ¿En qué grado el salario emocional se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta?

En otro sentido, la justificación práctica se vuelve esencial para esta investigación, ya que mejora o potencia las políticas internas de trabajo en el Hospital la caleta, fortaleciendo el reconocimiento y valoración del talento humano, todo ello permite reducir la rotación de personal, ausentismo; asimismo, conocer los factores que posibilitan un adecuado ambiente laboral, sin dejar de lado la productividad que estos generan en la organización, y que, a su vez, contribuye al bienestar a nivel profesional y personal.

A nivel metodológico, es significativo aplicar y realizar la investigación con instrumentos estandarizados y que presenten validez, para así garantizar mayor confiabilidad al momento de realizar las puntuaciones y permita tener un buen resultado para este estudio como para estudios futuros.

A nivel social, se pretende que ambas variables estudiadas permitan que los individuos desarrollen cierto grado de identidad organizacional e identifiquen el grado de motivación que siente al realizar sus funciones con ayuda de los reconocimientos e incentivos que se les atribuye por sus logros. Cabe mencionar que el impacto no será significativo en esta área, pues las variables al ser consideradas nuevas en las investigaciones aún no forman parte de cambios significativos en las empresas, por ende, los beneficios que aporta socialmente están ligados a la obtención de información, investigaciones y recopilación de datos que se hizo.

A nivel teórico, se pretende brindar conocimiento respecto a la problemática, ya que ambas variables estudiadas permiten que los individuos desarrollen compromiso tanto para el trabajo como de manera personal, así como el desarrollo de nuevos conocimientos para la implementación de dichas variables.

Se esboza como objetivo general determinar el grado de relación entre salario emocional y motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote. A partir de ello, se desprenden que los siguientes objetivos específicos son: a) Identificar el grado de relación entre la dimensión reconocimiento y la motivación laboral, b) identificar el grado de relación entre la dimensión desarrollo profesional y la motivación laboral c) identificar el grado de relación entre la dimensión condiciones sociales favorables y la motivación laboral d) identificar el grado de relación entre la dimensión flexibilidad y la motivación laboral.

## II.- MARCO TEÓRICO

Se realizó un estudio en Bolivia para examinar la conexión entre los incentivos no monetarios, retener el recurso humano y el desempeño laboral de los operarios en Bucaramanga. Con 253 participantes, la evaluación se efectuó utilizando la escala Likert. Los hallazgos mostraron una correlación: conforme aumentaba el salario emocional, también aumentaban la retención del talento humano y el desempeño laboral (Gómez, 2021).

En el estudio de Torres y Gutiérrez (2022) se analizaron las compensaciones y el salario emocional con el objetivo de enriquecer las prácticas de gestión humana. La muestra constó de 324 colaboradores y se utilizó un enfoque cuantitativo con muestreo probabilístico. Los resultados revelaron que los roles laborales se clasificaron en diversas categorías, siendo los puestos de auxiliares (30,9%), asesores comerciales (22,8%) y asistentes (11%) los más destacados en el sector. En cuanto a la edad de los empleados, el 57,7% se encuentra en el rango de 18 a 25 años, lo que representa un porcentaje significativo del total de colaboradores.

En un estudio realizado en Lima, se investigó el salario emocional y la motivación laboral en los asistentes hospitalarios. La muestra constó de 127 trabajadores, y se hizo uso de un enfoque básico y correlacional. Los resultados revelaron que el 70.2% experimenta un nivel moderado de salario emocional, mientras que el 62.8% muestra un alto grado de motivación en su trabajo. Estos hallazgos sugieren que el salario emocional influye en aproximadamente un 71.7% en la motivación laboral de los empleados (Sandoval, 2023).

Un análisis realizado en una empresa logística de Lima investigó la relación entre el salario emocional y la motivación laboral entre 146 colaboradores. Se empleó un método cuantitativo y un diseño correlacional, revelando una asociación directa y significativa entre ambas variables (coeficiente de correlación de Spearman = 0,901 y  $p = 0,001$ ), denotando una correlación considerable. Estos resultados validan la influencia del salario emocional en la motivación laboral del personal (Castillo, 2021).

En el contexto nacional se llevó a cabo una investigación acerca de la influencia en la retención en el talento humano, empleando un estudio cuantitativo de tipo transversal donde el estudio se realizó con 187 participantes que fueron sometidos a una evaluación mediante una encuesta basada en la técnica de escala tipo Likert. Se reveló una correlación notable entre ambas variables. Específicamente, nivel muy alto de retención cuando los colaboradores experimentaron satisfacción con su salario emocional. Además, se destacó la relevante participación de los empleados en los programas de recompensas ofrecidos por la organización. Asimismo, la integración de las familias en eventos de reconocimiento y celebraciones de cumpleaños contribuyó positivamente a la retención del talento (Figuroa 2019).

En su investigación a nivel local, se determinó la relación entre la retribución afectiva y rendimiento empresarial, de 85 personas y encontraron que el 41,4% demostró un nivel bajo de la primera variable en relación con la eficiencia de sus comportamientos, mientras que el 28,6% mostró un nivel medio de la relación entre estas concepciones. Además, la prueba de confiabilidad respaldó la hipótesis intermitente, con un resultado de significancia bilateral de .034, señalando una conexión positiva entre las variables (Enciso y Mallqui, 2021)

Se exploró la conexión entre el salario emocional y la satisfacción laboral en el personal del ámbito hospitalario mediante una investigación de diseño transversal, 108 empleados, los resultados mostraron una influencia importante entre ambos aspectos. De hecho, el 98% de los participantes considera crucial mantener un nivel elevado de salario emocional (Real, 2023).

A nivel internacional, en una investigación realizada en Durango, México, se analizó la motivación y el reconocimiento laborales. La muestra fue de 86 personas, y tuvo un enfoque transversal. Los resultados arrojaron que hay correlación y se destaca que el reconocimiento permite que los trabajadores estén motivados (Herrera et al., 2022).

Una investigación realizada en Cali para determinar el rol que desempeña el salario emocional en la motivación del talento humano en las empresas de servicio al cliente en la localidad de Chapinero, tuvo como muestra a 600 participantes, y se utilizó un diseño correlacional, tipo descriptivo. Demostrando que el salario emocional llega a considerarse un elemento determinante en la motivación, con un nivel de significancia del 95% y una probabilidad del 0.05% en contra (González et al., 2023).

El estudio realizado a cabo en la ciudad de Huacho con el fin determinar la influencia de la motivación de los trabajadores en el ambiente laboral, tuvo una muestra de 155 colaboradores, y se empleó una metodología descriptiva no experimental. Los resultados obtenidos revelaron que la motivación laboral influye en el ambiente laboral ya que la motivación extrínseca (59.8%) e intrínseca (69.3%) impacta positivamente (Pacheco, 2020).



En otro contexto, en la provincia de Bagua, se exploró la relación entre el salario emocional y la motivación laboral en docentes de una institución educativa local, 114 docentes y un enfoque de naturaleza básica. Los resultados revelaron positividad directa y baja entre ambas variables, con significancia  $p < .017$  y una significación estadística ( $r = 0.222$ ,  $p < .5$ ). Esto sugiere que la falta de percepción de un salario emocional satisfactorio por parte de los docentes podría resultar en una disminución de su motivación, afectando tanto su desarrollo personal como profesional (Velarde, 2023).

Se analizó la motivación laboral y el capital humano. Con muestra de 24 trabajadores. El cuestionario conformado por 15 ítems. El tipo de investigación es de carácter descriptivo bivariado. Los resultados establecen un nivel de correlación medio o moderado negativo ( $-.287$ ), mientras que la significancia es de  $(.030) < 0.05$ . Es decir, que los trabajadores se encuentran medianamente motivados lo cual posiblemente se debe a posibles carencias de políticas de motivación (Zeceovich, 2020).

A nivel local, se determinó la motivación y la productividad organizacional. Para ello, participaron 176 trabajadores. El cuestionario estuvo estructurado por 20 preguntas, y se utilizó un diseño cuasi experimental asociativo. Los resultados indican que la motivación presenta relación efectiva ( $p < .00$ ) y en grado conservado ( $r = -.655$ ) con la productividad (Ignacio, 2020).

Asimismo, en un estudio llevado a cabo en Chimbote con el propósito de examinar la motivación y el rendimiento en una empresa, se incluyeron 25 empleados. La metodología empleada fue de carácter aplicado, descriptivo correlacional, con un diseño transversal no experimental. Se indica correlación afirmativa, con coeficiente de 0.957 y 0.853 (Guerrero y Bocanegra, 2022).

El salario emocional es un constructo nuevo en el ámbito organizacional que cada vez reporta resultados de importancia para el desarrollo de la organización. Constituye un factor no monetario que beneficia al personal de una empresa a través de obtener diferentes beneficios (Reis et al., 2018; Solís & Burgos, 2023). El trabajador que percibe un buen salario emocional puede tener un desempeño efectivo y eficaz (Gil et al., 2019). También, pueden sentirse satisfechos, aumentar sus niveles de felicidad y bienestar, al mismo tiempo que se comprometerán, alinearán e integrarán a las políticas de la empresa o en sus centros de trabajo (Gil et al., 2019; Reis et al., 2018). Para otros investigadores, por medio del salario emocional se puede facilitar la comunicación entre empleado y empleador, promover el buen clima laboral y las oportunidades de ascenso (Solís & Burgos, 2023).

Además, el salario emocional se refiere a las compensaciones no monetarias que los empleados reciben por su trabajo, con el objetivo de mejorar tanto su bienestar laboral como personal. Esta estrategia es ideal para captar y mantener a los trabajadores talentosos, pues lo hará sentir con oportunidades de desarrollo profesional (Vargas, 2018).

La teoría de los tipos de salario emocional, donde se encuentra la retribución de tipo estándar, que indica una remuneración particular que no solo abarca el salario bruto, sino que engloba situaciones especiales para las personas; también se tiene la retribución de conciliación, que hace alusión a las bonificaciones derivadas del equilibrio de la vida personal con la vida profesional; por último, se presenta la retribución emocional, que son los beneficios que tienen contacto directo con el desarrollo de acciones personales que favorecen a la mejora de un ambiente laboral (Misagel, 2021).

Por otra parte, según la revisión teórica de motivación, Ballon y Pilco (2022) refiere aquellas fuerzas intrínsecas o extrínsecas que impulsan a ejecutar una determinada acción, haciendo referencia que, es ahí, donde se originan las nuevas costumbres, y de esta forma, se genera una nueva conducta. Sin embargo, si hay disminución de motivación en los pasos que se realizan, esto produce desgano y desinterés en las funciones.

De igual manera, Bohórquez et al. (2020) dan a conocer que, la motivación es aquel impulsor que pretende obtener cambios positivos en la persona, para así adaptarse a las situaciones que se presenten en la vida diaria, personal o laboral, pues, la motivación se transforma en eje primordial para alcanzar el éxito no solo individual sino empresarial, ya que esta variable se convierte en un elemento sustancial para el correcto manejo de sus actividades, metas y objetivos alcanzar.

Asimismo (Padován, 2020) menciona que la motivación también está vinculada en las organizaciones, y a ella se le conoce como motivación laboral, ya que dirige el comportamiento de las personas al momento de desenvolverse en su área de trabajo, es decir, si el comportamiento se direcciona con el objetivo de desarrollarse como un excelente colaborador, la motivación movilizará al individuo para que cumplan dicho objetivo, sin embargo, si la motivación no es lo suficientemente alta ocasionará que no haya alineamiento empresarial y que el personal no logre cumplir objetivos profesionales y personales. Por ello, cada colaborador en el trabajo va a tener éxito y desempeño diferente, todo dependiendo del nivel de compromiso y determinación en el que se encuentre, pues esos dos puntos son el motor impulsor de la persona (Maartje y Jozef, 2020).

En la misma línea, referente a los tipos de motivación, primero se encuentra a la propia, la cual consta de actuar espontáneamente por el interés propio, generando

satisfacción, libertad y autonomía, es así que, dicho motivador se relaciona efectivamente con la capacidad de comprender y entender las emociones internas como las emociones de los compañeros de trabajo, y con la capacidad de vivenciar sentimientos nuevos para la mejora de las relaciones interpersonales (Estrada, 2018).

Por otra parte, se halla que Guerra (2021), el cual menciona que es importante resaltar la motivación extrínseca ya que repercute en el desempeño laboral, a través de la remuneración, lo cual es significativo pero no indispensable para el cumplimiento o realización eficiente de las funciones, además, los factores remunerativos tienen una relación estrecha con el bono salarial, así como con las gratificaciones de fiestas patrias y fiestas navideñas que impulsan al colaborador al alcance de mejoras en sus puestos de trabajo. Siendo así, que los factores motivacionales influyen en el rendimiento, porque va a depender si con dicho factor habrá un impulso para desarrollar idóneamente su labor o todo lo contrario (Kuswati, 2020).

Cabe destacar que para que la persona desarrolle el proceso de motivación se tiene que ejecutar una serie de pasos: en primer lugar; la necesidad que tiene el individuo ante una situación; segundo, la búsqueda de satisfacer la necesidad con un impulso; tercero, el comportamiento que ejecuta está direccionado a cumplir una meta; en cuarto lugar, realizar las actividades posibles para alcanzar la meta establecida; quinto, si la persona satisface la necesidad se logró exitosamente el proceso, pero sí no logró la satisfacción surge el estrés o frustración; y por último, se desencadena un nuevo proceso de motivación (Padován, 2020). Asimismo, hay factores culturales que afectan a la motivación de un individuo, estos pueden ser la idiosincrasia, la actitud hacia el cambio, la comunicación, diferencias lingüísticas (Khytrova et al., 2020).

Por otro lado, referente a las perspectivas de la motivación se presentan tres, las cuales son la conductual, cognitiva y humanista; la primera mencionada, consiste en resaltar que las recompensas motivan a la conducta y dictaminan acciones adecuada para distanciar a las desadaptativas; como segundo segmento, se presenta a la perspectiva cognitiva, que se centra en las ideas y pensamientos del ser humano porque determinan lo que acontece luego con esa persona (Naranjo, 2009). Finalmente, como tercer punto, está la perspectiva humanista, esta consiste en que las personas tienen la necesidad innata de desarrollar o potenciar sus recursos internos, y de esta forma, ser capaces de afrontar situaciones complejas con herramientas personales(Palma, 2018).

En otro contexto, con relación a las teorías de la motivación, en primer lugar, se encuentra la jerarquía de necesidades de Maslow, que consta de cinco niveles: autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad y fisiológicas. Este enfoque motivacional se enfoca en el desarrollo personal y la capacidad individual para dirigir habilidades hacia metas cada vez más complejas, requiriendo un tiempo prolongado para lograr la autorrealización (Merchán y Vera, 2022). Por otro lado, la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland presenta tres componentes fundamentales en la motivación: necesidad de poder, afiliación y logro (McClelland, 1989).

También se tienen a la teoría de motivación e higiene de Herzberg, la cual se centra en dos componentes, el primero los motivacionales que llegan a dar satisfacción en el individuo, estos pueden ser: lograr los objetivos, crecimiento personal, cambios que generan avance, entre otros; sin embargo también se presentan los componentes higiénicos, que llegan a generar insatisfacción, pues estos están liados con las políticas empresariales, salario económico, relaciones empresariales,entre otros (Malik y Naeem, 2013).

Además, esta teoría da a conocer que la motivación guarda relación con el salario emocional, la cual es sustentada con la teoría de las necesidades de Abram Maslow, la cual permite satisfacer el desarrollo de las necesidades básicas, logrando el beneficio de la interacción tanto social como afectiva, para generar mejora de la autoestima, autoconfianza y el autorreconocimiento. Todo ello, permite alcanzar la autorrealización, la cual es considerada como el pico más complejo y arduo para el ser humano, dicho ello, el colaborador podrá resolver y afrontar eficientemente diversos problemas o circunstancias que se presenten en las organizaciones (Medina, 2016).

Adicionalmente, se encuentra la teoría de las expectativas (Vroom, 1964) según esta afirmación, los individuos presentan mayor motivación al ver que existe probabilidad de que su esfuerzo laboral conduzca a un desempeño satisfactorio y les ayude a alcanzar sus objetivos personales. Esta teoría inicia desde la valoración del nivel de esfuerzo del trabajador, para ello hay dos puntos principales a considerar, primero está presencia de necesidades laborales, y el segundo, son los resultados que se encuentran en los indicadores de desempeño que permiten denotar las tareas que ejecutan los sujetos, lo cual puede ser un factor positivo o factor negativo que influye directamente en la eficiencia y eficacia de sus labores. Siendo así que, la motivación es considerada como la mitad del camino para que la persona tenga éxito ante lo propuesto (Marczak y Yawson, 2021).

De esta manera, para Peña y Villón (2017) expresan que el éxito de una empresa está estrechamente ligado con las personas que trabajan ahí y cuán motivadas se sienten al laborar en dicha compañía. A pesar de ello, encontrar lo que puede mantener motivado a “L” es diferente a lo que mantiene motivado a “P” y eso puede volverse complicado, ya que presentan creencias, comportamientos y pensamientos diferentes.

## III.- METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

#### 3.3.1. Tipo de investigación

El proyecto con el enfoque cuantitativo permitió la medición de variables a través de procedimientos estadísticos descriptivos y que derivan de lo empírico y lo observacional. Dicho ello, este estudio es de tipo básica, pues permite abordar dificultades observadas mediante la aplicación de enfoques o teorías ya existentes (García y Sánchez, 2020).

#### 3.3.2. Diseño de investigación

Asimismo, contamos con diseño correlacional simple que busca la medición del grado de relación en el que se sitúan dos o más variables (López et al., 2013).

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Salario emocional

- **Definición conceptual:** Se caracteriza por la compensación no económica, y que funciona como impulsador para que los trabajadores se enfoquen cada día en la obtención de servicios y ventajas fundamentales para cubrir sus necesidades y garantizar su satisfacción (Solís y Burgos, 2023).
- **Definición operacional:** Las puntuaciones obtenidas en el presente estudio se recolectaron gracias al instrumento de salario emocional.
- **Indicadores:** Se planteó en base a tres factores: Ambiente laboral (Cultura, clima, capacitaciones y preocupación por el colaborador), desarrollo profesional (capacitaciones y retroalimentación positiva por parte de los jefes), flexibilidad (flexibilidad y licencias).
- **Escala de medición:** Se emplea la escala de intervalo.

## Variable 2: Motivación laboral

- **Definición conceptual:** Dirige el comportamiento de las personas al momento de desenvolverse en su área de trabajo, es decir, si el comportamiento se direcciona con el objetivo de desarrollarse como un excelente colaborador, la motivación movilizará al individuo para que cumplan dicho objetivo (Padován, 2020).
- **Definición operacional:** Las puntuaciones obtenidas en el presente estudio se recolectaron gracias al instrumento de motivación laboral.
- **Indicadores:** Se plantearon en base a seis factores: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca.
- **Escala de medición:** Se empleó la escala de intervalo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Esta investigación se realiza el estudio a trabajadores del Hospital la Caleta de Chimbote, la cual llega a  $N = 500$ , que comprende a hombres y mujeres.

- **Criterios de inclusión:** a) trabajadores estables que incluyan al sexo masculino y femenino, b) solteros, casados, viudos y divorciados, con o sin hijos.
- **Criterios de exclusión:** Se excluirá aquellos participantes que a) cometan errores en el llenado del formulario, b) borrones y dobles respuestas y c) aquellos que presenten dificultades mentales que les impida el llenado del cuestionario.

#### 3.3.2. Muestra

Se realizó el análisis estadístico a través del programa Raosoft considerando los siguientes criterios: a) 95% de confianza y b) 4% de margen de error, donde se obtuvo que la muestra tiene un tamaño de 274 participantes. En el estudio participaron 274



trabajadores estables, edades entre los 25 y 60 años que incluye al sexo masculino y femenino de las diversas áreas del Hospital La Caleta de Chimbote. (ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Características de los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote.*

VARIABLES	f	%
<b>Sexo</b>		
Mujer	164	59.9%
Varón	110	40.1%
<b>Estado civil</b>		
Casado	141	51.50%
Divorciado	32	11.70%
Soltero	101	36.90%
<b>Edad</b>	De 26 a 60 años (M=44.2; DE=9.98)	

De los 274 trabajadores que participaron en la investigación 59.9% son mujeres, 51,5% casados y presentan edades entre 26 y 60 años.

### **3.3.3. Muestreo**

Es así como, para escoger a los participantes, se consideraron como técnica de muestreo por Conveniencia, es decir una muestra no probabilística (Otzen y Manterola, 2017), del cual se aplica de la siguiente manera; llegamos al hospital donde recolectamos los datos a través de la Señora Julia Guzmán Flores que desempeña el cargo de asistente administrativa del director del hospital La Caleta, que comprende a hombres, mujeres y trabajadores estables que estén presentes en dicho momento, se les aplicará los cuestionarios.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajador estable perteneciente al Decreto Legislativo 276 del Hospital la Caleta. que incluyan al sexo masculino y femenino.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se ejecutó la encuesta para analizar, interpretar y recabar datos relevantes sobre la muestra con la que se trabajó y así conocer lo que perciben, opinan acerca de las variables y si son empleadas en su centro de trabajo.

Respecto al instrumento de salario emocional, tiene como autor a Salvador et al. (2023), además, cuenta con tres dimensiones, como lo son ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad, las cuales miden el salario emocional y está conformado por 18 ítems, donde el formato de respuestas está establecido por una escala de tipo Likert (Nunca, casi nunca, algunas veces, frecuentemente, casi siempre y siempre).

Asimismo, respecto a la confiabilidad del instrumento, en el análisis de investigación se obtuvo en alfa de Cronbach un puntaje de 0,925, lo que demuestra una confiabilidad alta, además de que la matriz de factores permitió explicar que el 60,12% de la varianza acumulada demuestra una significancia positiva. De igual forma, referente a la validez, el análisis factorial confirmatorio realizado dio a conocer la presencia de tres componentes que explican más del 60% de la varianza total acumulada. En cuanto al análisis factorial, se confirmaron cuatro componentes que explicaron el 53,55% de la varianza (Salvador et al. 2021).

Concerniente al cuestionario de motivación laboral el cual fue diseñada por Gagné et al. en el año 2010 tiene como nombre The Multidimensional Work Motivation Scale (R-MAWS), mientras que, el nombre de adaptación peruana es Escala de Motivación Laboral donde la autora fue Gastañaduy en el año 2012, en su tesis publicada en el repositorio de la Pontificia Universidad Católica de Perú. Este instrumento presenta validación en diversas culturas

para evaluar sus propiedades psicométricas en una pluralidad de idiomas; concretamente, en nueve países; uno africano (Senegal) uno norteamericano (Canadá), dos asiáticos (China e Indonesia) y cinco europeos (Suiza, Bélgica, Francia, Reino Unido, Noruega). Además, cuenta con cinco dimensiones, como los son la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca, las cuales miden la motivación en los trabajadores y está conformado por 19 ítems, donde el formato de respuestas está establecido por una escala de Likert del 7 al 1, siendo así que el 7 refiere a totalmente de acuerdo y el 1 totalmente en desacuerdo. El cuestionario se aplica en 10 minutos aproximadamente.

Para evaluar la confiabilidad y validez de una prueba adaptada en Perú, se tuvo una prueba piloto con 54 participantes del sector de salud público. Los resultados indicaron que la escala es adecuada, con valores de los coeficientes como sigue: desmotivación ( $\alpha=.77$ ), regulación externa ( $\alpha=.84$ ), regulación introyectada ( $\omega=.74$ ), regulación identificada ( $\alpha=.80$ ), motivación intrínseca ( $\alpha=.91$ ) y valores generales de ( $\alpha=.86$ ). Esto sugiere que, dado que el valor mínimo aceptable es .70 y el máximo es .90, los resultados son aceptables (Gastañaduy, 2013). Asimismo, mostraron un CFI de (.894), TLI de (.873), RMSEA de (.088) y SRMR de (.097), evidenciando una validez y confiabilidad aceptables. Sin embargo, en el análisis, el valor del IHC fue  $>.30$ , lo que indica que los ítems 16 y 12 deben ser revisados, ya que están por debajo del valor mínimo estipulado de  $\geq .30$  (Gastañaduy, 2013).

### **3.5. Procedimientos**

Se llevarán a cabo las coordinaciones pertinentes con los directivos del presente hospital. Luego, se analizará el instrumento, el cual se realizará de manera anónima, colectiva y auto administrada a cada grupo de trabajadores nombrados de dicha población; así mismo, la duración del formulario será de diez minutos. Las encuestas serán analizadas, y luego se revisará que cada una de ellas se encuentre debidamente llenadas, posteriormente se calificará cada instrumento, prescindiendo de aquellos que no cumplieron con los requisitos.

De igual manera, la aplicación y resultados de esta encuesta, permitirá conocer el nivel de salario emocional y motivación, que se encuentran presentes en los colaboradores estables, con el fin de identificar herramientas que ayuden a mejorar dichas variables. Se procedió a realizar el proceso de re-especificación para encontrar mayor validez y confiabilidad de los ítems.

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

Se emplearon el Microsoft Excel 2018 y el Jamovi versión 2.3 para el procesamiento de los datos.

En este proceso se aplicaron descriptivos numéricos. Para evaluar la normalidad, se adoptaron los criterios de asimetría de  $As < +/- 1.5$ , según Forero et al. (2011). El Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño muestral. Además, se calculó el coeficiente omega para evaluar la consistencia interna. Para analizar las correlaciones, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, y el tamaño del efecto de las relaciones se categorizó en pequeña (.10), moderada (.30) y grande (.50) (Dominguez-Lara, 2017).

### **3.7. Aspectos éticos**

Este proyecto fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, en la fecha del 15 de noviembre del 2023.

## IV.- RESULTADOS

**Tabla 2**

*Medidas descriptivas de las variables Salario emocional y Motivación Laboral*

	<b>Me</b>	<b>DE</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>As</b>	<b>Cu</b>	<b>KS</b>
<b>Salario emocional</b>	83.4	4.3	75	90	-0.2	-0.9	0.138*
Reconocimiento	33.4	3.7	28	38	-0.1	-1.6	0.231*
Desarrollo Profesional	14.1	1.9	12	17	0.27	-1.3	0.193*
Condiciones Sociales							
Favorables	15.4	1.1	14	17	-0.1	-1.5	0.298*
Flexibilidad	20.5	1.8	17	23	-0.3	-1	0.212*
<b>Motivación laboral</b>	76.1	4.5	68	83	-0.3	-0.9	0.160*
Desmotivación	14.8	2.9	9	18	-0.6	-0.9	0.198*
Regulación externa	22.9	1.7	21	26	0.39	-1.2	0.274*
Regulación identificada	19.5	1.2	17	21	-0.5	-0.3	0.187*
Autonomía	18.9	1.6	15	21	-0.7	0.35	0.215*

*Nota.* Me: Media, DE: Desviación Estándar, Min: Mínimo, Max: Máximo, As: Asimetría, Cu: Curtosis, KS:Kolmogorov -Smirnov.

**Tabla 3***Correlación entre las variables Salario Emocional y Motivación Laboral*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Salario emocional	—									
2. Reconocimiento	0.89	—								
3. Desarrollo profesional	- 0.3	-0.52	—							
4. Condiciones sociales favorables	0.46	0.4	-0.38	—						
5. Flexibilidad	0.53	0.33	-0.43	0.04	—					
6. Motivación laboral	0.13	0.12	0.01	0.09	0	—				
7. Desmotivación	- 0.05	-0.03	- 0.02	0.16	-0.14	0.74	—			
8. Regulación externa	0.14	0.11	0.06	-0.17	0.13	0.17	-0.33	—		
9. Regulación identificada	0.14	0.09	0.07	-0.02	0.07	0.83	0.38	0.25	—	
10. Autonomía	0.21	0.2	-0.07	0.16	0.05	0.7	0.34	-0.2	0.68	—

Se encontró una correlación positiva de (.13) entre la variable salario emocional y la motivación laboral, lo que indica un efecto mínimo necesario. Esto sugiere que un aumento en el salario emocional probablemente incrementará la motivación, aunque en un grupo reducido de participantes.

La dimensión de reconocimiento también mostró una correlación positiva (.12) con la motivación laboral. La dimensión de desarrollo profesional tuvo una correlación positiva de (.01) con la motivación laboral, mientras que la dimensión de condiciones sociales favorables presentó una correlación positiva de (.09) con la motivación laboral. Finalmente, la dimensión de flexibilidad no mostró ninguna correlación (0) con la motivación laboral.

## V.- DISCUSIÓN

Este estudio determina la relación entre el salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores permanentes del Hospital La Caleta de Chimbote, 274 empleados. Los hallazgos indican una correlación positiva de efecto mínimo, lo que sugiere que, al incrementar el salario emocional, la motivación también tiende a aumentar. Estos hallazgos son similares a los de Castillo (2021) y Sandoval (2023). Ambos estudios, aunque realizados en diferentes poblaciones, mostraron una correlación similar: el primero en una empresa logística y el segundo en el sector salud, ambos en Lima. Los estudios utilizaron un diseño correlacional. Esto demuestra que, a pesar de las diferencias en las poblaciones, existe relación y su implementación puede incrementar la motivación, promover una actitud mental positiva y aumentar la eficiencia en el trabajo (Vargas, 2018).

El primer objetivo específico buscó identificar relacionar la motivación y el reconocimiento. La correlación positiva de efecto mínimo, indica que el reconocimiento, como el cumplimiento de objetivos, retroalimentación positiva y reconocimiento del esfuerzo, motiva al personal. Un estudio cuantitativo con 86 personas concluyó que el reconocimiento mejora la motivación, el ambiente laboral y reduce la rotación. Estrategias como el salario emocional son efectivas para mantener motivados a los trabajadores (Herrera et al., 2022). Esto coincide con Abad (2008), quien afirma que la remuneración económica ya no es el principal motivador; el aspecto emocional es crucial para la fidelidad laboral. En resumen, el reconocimiento es una necesidad para alcanzar la autorrealización y beneficia directamente el ambiente laboral (Castillo, 2021; Misagel, 2021).

El segundo objetivo específico buscó identificar la relación entre la dimensión desarrollo profesional y la motivación, donde existe correlación positiva de efecto mínimo, a mayor incremento de aquellas retribuciones no monetarias que percibe un empleado por su trabajo cuyo propósito es impactar de forma positiva en su vida laboral y personal mayor incremento del desarrollo profesional. Lo que evidencia que cuentan con la oportunidad de capacitarse, retroalimentarse y con licencias en el trabajo, tienden a aumentar la motivación

laboral. Se encontró datos que si los colaboradores registran un nivel significativamente bajo sugiere que perciben el entorno laboral con carencias de oportunidades adecuadas para el crecimiento y desarrollo profesional, lo que podría indicar una debilidad en los valores de la institución (Cordero et al., 2022; Velarde, 2023).

El tercer objetivo enfoca el identificar las condiciones sociales favorables y la motivación laboral. Correlación positiva de efecto mínimo, lo que indica que mejores condiciones sociales en el entorno laboral aumentan el bienestar y el desarrollo personal de los colaboradores, motivándolos más. Estudios similares han demostrado que la motivación está relacionada con las condiciones laborales (Rentería, 2020) y el entorno laboral (Pacheco, 2020). Estos estudios, con un diseño correlacional, respaldan la idea de que un ambiente laboral positivo y motivador impacta significativamente en el bienestar de los empleados y en los resultados organizacionales.

El cuarto objetivo específico buscaba identificar la motivación laboral y la flexibilidad, correlación nula, indica que los trabajadores no disfrutaban de flexibilidad en su lugar de trabajo. Sin embargo, la flexibilidad laboral es altamente valorada hoy en día. Las empresas que ofrecen horarios flexibles, permisos, y opciones de regreso paulatino para madres y padres son muy demandadas en el mercado laboral (Vargas y Mata, 2023). Según la teoría de Herzberg, si una empresa genera crecimiento personal y la motivación en sus empleados, se reducirán las rotaciones y se valorará el talento humano (Malik y Naeem, 2013). Además, la flexibilidad laboral mejora la identificación organizacional y promueve salubridad mental, incrementando la satisfacción y la productividad (Vargas y Mata, 2023; Castillo, 2021).

De esta manera, nuestra investigación permite el desarrollo de estudios a mayor escala en el conocimiento científico y tecnológico. Asimismo, disponer de herramientas válidas y confiables que permitan a los profesionales de recursos humanos identificar los factores determinantes en el ámbito hospitalario. Estas herramientas facilitarán la intervención de equipos multidisciplinarios y la participación activa de los empleados en la mejora de



su bienestar laboral. Sin embargo, es importante considerar algunas limitaciones. En primer lugar, la dificultad de acceso a la población específica con la que se trabajó representó un desafío significativo. Además, el tamaño de la muestra no fue representativo, lo que limita la generalización de los resultados obtenidos. Por último, fue necesario reestructurar los ítems del cuestionario para evaluar mejor los comportamientos encada dimensión, lo que indica que aún hay espacio para mejorar la herramienta utilizada

## VI.- CONCLUSIONES

- En términos generales, los resultados revelaron una correlación positiva entre el salario emocional y motivación laboral en trabajadores estables del sector hospitalario. Esto implica que a medida que el salario emocional aumenta, la motivación laboral lo hace de igual forma.
- Se encontró que la dimensión de reconocimiento mostró una correlación positiva con la motivación laboral. Colaboradores que son reconocidos por el cumplimiento de objetivos y el esfuerzo que tienen en el trabajo, presentaron mayor motivación para realizar sus funciones laborales.
- Existe correlación positiva de efecto mínimo necesario entre el desarrollo profesional y la motivación laboral. Colaboradores que cuentan con la oportunidad de capacitarse, retroalimentación y con licencias en el trabajo, tienden a aumentar la motivación laboral.
- La dimensión de condiciones sociales favorables y la motivación laboral se correlacionan positivamente, de efecto mínimo necesario. Aquellos trabajadores que perciben un entorno gratificante para el bienestar y desarrollo personal mostraron mayor tendencia a ser motivados laboralmente.
- La dimensión de flexibilidad presenta correlación nula con la motivación laboral. Colaboradores que no poseen horarios flexibles, días de permiso con o sin goce de salario presentaron menor motivación laboral para realizar las tareas en su jornada de trabajo.

## VII.- RECOMENDACIONES

- Incrementar la muestra en investigaciones futuras y así mejorar la representatividad, ya que puede capturar una mayor diversidad. También podría aumentar la precisión y ayudar a mitigar el sesgo en los resultados.
- Emplear la variable sociodemográfica de muestra dirigida no solo a trabajadores estables sino a la población estudiada. Esto con el objetivo de incrementar el nivel de correlación positiva.
- Explorar las teorías en el campo de estudio y su dominio en el enfoque de la investigación.

## REFERENCIAS

- Ato, M., López, M. y Benavente, A. (2013). Un sistema de calificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología* 29(3) 1038 – 1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.17851>
- Ballon, M. y Pilco, J. (2022). *Motivación del proceso de aprendizaje en estudiantes del nivel secundaria de una institución educativa de Abancay, 2022*. [Tesis para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Psicología Universidad de Continental]. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12722/2/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Ballon\\_Pilco\\_2022.pdf&ved=2ahUKEwi4vMzhhSGBAxWnKLkGHTMYBRwQFnoECCoQAQ&usg=AOvVaw0OOGYC01vdmwDekzFbiQThH](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12722/2/IV_FHU_501_TE_Ballon_Pilco_2022.pdf&ved=2ahUKEwi4vMzhhSGBAxWnKLkGHTMYBRwQFnoECCoQAQ&usg=AOvVaw0OOGYC01vdmwDekzFbiQThH)
- Barron, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de pisco – Ica*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4064/BARRON%20PAREDES%20%20PAUL%20RICARDO%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benites, M. y Vélez A. (2020). *El Salario Emocional como Estrategia para la Retención del Talento Humano en las Grandes Empresas de Antioquia*. [Obtención de Trabajo de Grado II, Universidad Católica Luis Amigó]. <http://repository.ucatolicaluissamigo.edu.co/server/api/core/bitstreams/08ea52c0-0abc-4d5a-adde-63c945e63a33/content0074>
- Brown, S. y Peterson R. (1993) Antecedents and Consequences of SalesPerson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment casual Effects, doi: 10.2307/3172514, *Journal of Marketing Research*, 30, 63 – 77

- Castillo, K. (2021). *Salario emocional y motivación laboral en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Nacional Federico Villarreal].  
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5462/UNFV\\_FP\\_Castillo\\_Chunga\\_Katherine\\_Vanessa\\_Titulo\\_profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5462/UNFV_FP_Castillo_Chunga_Katherine_Vanessa_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruzado, C. y Villanueva, B. (2019). *Motivación y desempeño laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años*. [Tesis para optar el título profesional de Bachiller en Administración, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23390/Cruzado%20Rodr%C3%adguez%2c%20Clarivel%20-%20Villanueva%20Barreto%2c%20Bran%20Lee.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Díaz, G., Almorza, D. y González, G. (2023). How does emotional salary influence job satisfaction? a construct to be explored. *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 57-82.  
[https://institucional.us.es/revistas/anduli/23/4\\_diaz\\_et\\_al.pdf](https://institucional.us.es/revistas/anduli/23/4_diaz_et_al.pdf)
- Dominguez, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Revista Educación Médica*, 19(4), 251-254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- Enciso, G. y Mallqui, A. (2021). *Salario emocional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Cáceres del Perú, Jimbe 2021* [Tesis para la obtención del título de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72336/Enciso\\_MGP-Mallqui\\_AAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72336/Enciso_MGP-Mallqui_AAN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Estrada, L. (2018). Motivación y emoción. Fundación Universitaria del Área Andina.  
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20EMOCI%C3%93N.pdf>
- Figueroa, D. (2019). *Salario emocional y retención del talento humano en la municipalidad distrital de Chancay, 2018*. [Tesis para la obtención del título profesional de licenciada en Administración, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.].  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3633/TESIS%20IMPRESION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gagné, M., Forest, J. Vansteenkiste, M., Crevier, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., Battistelli, A., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S., Halvari, H., H., Johnson, P., Indiyastuti, D., Naudin, M., Ndao A., Olafsen, A., Roussel, P. Wang, Z.,... Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 178 – 196.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gagné, M., Forest, J. Vansteenkiste, M., Crevier, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., Battistelli, A., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S., Halvari, H., Johnson, P., Indiyastuti, D., Mans, N., Martin J., Molstad, M., Naudin, M., Ntalianis, F.,... Westbye, C. (2012). Validation evidence in ten languages for the Revised Motivation at Work Scale. *Universidad de las Palmas de Gran Canaria*.<https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/74816?mode=full>
- García, J. y Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Revista Información Tecnológica, 31*(6).  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gastañaduy, K. (2013) *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional.

- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. y Ruíz, S. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42). DOI: 10.17485/ijst/2019/v12i42/146964
- González, D., Suárez, D. y Velásquez, L. (2023). *El salario emocional como motivación del talento humano de las empresas que tienen atención al cliente en la localidad de chapinero*. [Protocolo de investigación]. Universidad de EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/12872/VelasquezLaura2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, G. (2021). *Salario Emocional y su Relación con la Fidelización del Talento Humano y el Desempeño Laboral, en las Entidades Eclesiásticas de la Arquidiócesis de Bucaramanga*. [Tesis para obtener Grado en Maestría en Administración, Universidad Pontificia Bolivariana]. 349\_1.pdf (upb.edu.co)
- Guerra, P. (2021). *Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración y Gerencia, Universidad Ricardo Palma]. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3974/ADM T030\\_74855312\\_T%20%20%20GUERRA%20PIZARROPAMELA%20MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3974/ADM_T030_74855312_T%20%20%20GUERRA%20PIZARROPAMELA%20MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerrero, E. y Bocanegra, J. (2022). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Control Parking SAC, Chimbote, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103990/Agurtu o\\_GDE-Angulo\\_BJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103990/Agurtu_GDE-Angulo_BJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Herrera, D., Figueroa, E. y Villareal, F. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 28(82), 294 – 314. [https://www.researchgate.net/publication/367068161\\_La\\_Motivacion\\_y\\_su\\_Correlacion\\_con\\_el\\_Reconocimiento\\_Laboral\\_Enfocada\\_en\\_una\\_Empresa\\_del\\_Sector\\_Hotelero\\_de\\_la\\_Ciudad\\_de\\_Durango\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/367068161_La_Motivacion_y_su_Correlacion_con_el_Reconocimiento_Laboral_Enfocada_en_una_Empresa_del_Sector_Hotelero_de_la_Ciudad_de_Durango_Mexico)
- Huaromo, J. (2022). *Motivación laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una consultora del Cercado de Lima, 2022*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/2965>
- Ignacio, D. (2020). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*. [Tesis para obtener el grado académico de Doctor en Administración, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- Khytrova O. Sysoieva I., Dolha H., Peniuk, V. y Motuzenko, O. (2020). Ensuring the Growth of Enterprises and Organizations through the Motivation of Managerial Staff. *International Journal of Economics and Business Administration* 8(2), 219 - 228. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/55348/1/Ensuring%20the%20Growth%20of%20Enterprises%20and%20Organizations%20through%20the%20Motivation%20of%20Managerial%20Staff.pdf>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI- Journal)*, 3(2), 995-1002. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/928/1247>



- Maartje, P. Jozef P. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7 (8), 577–588. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.pdf>
- Malik, M. E., y Naeem, B. (2013). Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation. *World Applied Sciences Journal*, 24(8), 1031-1036. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.24.08.2442>
- Marczak, E. L., & Yawson, R. (2021). Understanding the Theories and Interventions of Motivation in Organization Development. In, Responsible Management: Opportunities and Challenges. *Proceedings of 58th Annual Conference of the Eastern Academy of Management. Virtual*, May 19 -21.SAGE Advance. <https://doi.org/10.31124/advance.14610291.v1>
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42 – 52. [a08v17n4.pdf](https://scielo.org.pe/a08v17n4.pdf) (scielo.org.pe)
- Mayta, R. y Navarrete, C. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora*. [Tesis para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16011/Mayta\\_Paucar-Salario-emocional-satisfacci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16011/Mayta_Paucar-Salario-emocional-satisfacci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- McClelland.D.C.(1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: EditorialNarcca. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

- Medina, V. (2016). *Diseño de un plan de incentivos no monetarios para la motivación laboral en una institución pública municipal*. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
[repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1715/1/76217.pdf](https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1715/1/76217.pdf)
- Misagel, D. (2021). *Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020*. [Tesis para la obtención del Título Profesional de licenciado en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content>
- Orejarena, G. (2021). *Salario Emocional Y Su Relación Con La Fidelización Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral, En Las Entidades Eclesiásticas De La Arquidiócesis De Bucaramanga*. [Tesis de Posgrado, Universidad Pontificia Bolivariana].  
[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9938/349\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9938/349_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Otero, E. (2020). *El impacto en la motivación laboral de los colaboradores administrativos del área de operaciones comerciales de la empresa Luz del Sur durante la pandemia del COVID 19*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad de Lima].  
Repositorio institucional de la Universidad de Lima.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/16165>
- Otzen, S. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1).  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacheco, J. (2020). *Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020*. [Tesis para optar por el grado de maestre en Gerencia Administrativa, Universidad Nacional José Faustino

Sánchez

Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5106/Joselyn%20Madeley%20Pacheco%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padilla, K. (2016). *El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7319/1/T-UCE-0007-392i.pdf>

Padován, I. (2020). *Teorías de la motivación aplicación práctica*. [Tesis para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Cuyo]. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)

Palma, R. (2018). *Motivación del trabajador enfocada desde el ángulo humanista y su evolución*. [Grado en relaciones laborales y recursos humanos, Universidad Jaume]. [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176541/TFG\\_2018\\_Palma\\_Segado\\_Ruben.pdf?sequence=](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176541/TFG_2018_Palma_Segado_Ruben.pdf?sequence=)

Peña, H. y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7) 177 - 192. : <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Real, Y. (2023). *Salario emocional en la satisfacción laboral-del personal asistencia de un hospital II-1 de Ancash, 2023*. [Grado en Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. Real\_CYY-SD.pdf (ucv.edu.pe)

- Reis, T., Rose, D., Canuto, T. y Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. *Journal Of Humanities And Social Science*, 23(3) 74-80. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>
- Rodríguez, J., Valderrama, Y. y Páramo, V. (2021). Expectativa del salario emocional como mecanismo de fidelización laboral en estudiantes de Administración Deportiva. *Revista Educación física y deporte*. 40(2). <https://doi.org/10.17533/udea.efyd.v40n2a05>
- Salvador, J., Torrens, M., Vega, V. y Noroña, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21). <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sandoval, J. (2023). *Salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima, 2023*. [Universidad César Vallejo, Tesis de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121262>
- Solís, L. y Burgos, I. (2023). Emotional salary in the job satisfaction of SME employees. *Revisión bibliográfica. Podium*, 43, 163–176. <http://dx.doi.org/10.31095/podium>.
- Torres, D. y Gutiérrez, S. (2022). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tend.* 4(1). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932023000100110](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100110)
- Toro, L. E. (2008). McClelland (1917- 1998). *Revista Latinoamericana de psicología*, 30(3), 529-532
- Vargas, I. (2023). Las empresas ganan con flexibilidad laboral. Forbes & Beyond Work. <https://beyond-work.com/wp-content/uploads/2023/09/Beyond-Work-ebook-resultados-forbes.pdf>

- Vargas, K. (2018). *El salario emocional como herramienta para la productividad en empresas de servicios: Una revisión sistemática de 6yla literatura científica de los últimos 10 años*. [Bachiller en Administración, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23680/Vargas%20Quispe%2c%20Karina%20Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, K. (2023). *Salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua, 2023*. [Tesis de pregrado].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123145/Velarde\\_NKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123145/Velarde_NKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vroom, V. y Deci, E. (1979). *Motivación y alta dirección*. Editorial Trilla, S.A. México.
- Zecevich, S. (2020). *La motivación y su relación con el talento humano de la Caja Arequipa en Tingo María – 2018*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas].  
<http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2443/Zecevich%20Trujillo%2c%20Salinova.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

**Anexo 01:** *Tabla de operacionalización de variables*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Salario emocional</b>	Solís y Burgos (2023) mencionan que este tipo de salario se caracteriza por la compensación económica, y que funciona como impulsador para que los trabajadores se enfoquen cada día en el recibimiento de prestaciones y beneficios claves para la satisfacción de sus necesidades.	Escala de salario emocional de Salvador et al. 2021	Ambiente laboral	Cultura, capacitaciones preocupaciones colaborador. (1,4,5,7,12,17)	Ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Casi siempre (5) Siempre (6)
			Flexibilidad	Trabajo flexible, salud laboral, integración a la familia. (2,8,10,13,16,18)	
			Desarrollo profesional	Capacitaciones y retroalimentación positiva por parte de los jefes. (3,6,9,11,14,15)	
<b>Motivación laboral</b>	Dirige el comportamiento de las personas al momento de desenvolverse en su área de trabajo, es decir, si el comportamiento se direcciona con el objetivo de desarrollarse como un excelente colaborador, la motivación movilizará al individuo para que cumplan dicho objetivo (Padován, 2020).	Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) diseñada por Gagné et al.	Desmotivación	Falta de valoración del esfuerzo (2,15,16)	Totalmente de acuerdo (7) De acuerdo (6) Ligeramente de acuerdo (5) Neutral (4) Ligeramente en desacuerdo (3) En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)
			Regulación externa	Aprobación, respeto y crítica. Compensación financiera, seguridad laboral, permanencia laboral. (3, 8, 9, 10, 14, 17)	
			Regulación introyectada	Ego, orgullo, culpa vergüenza. (1, 5, 7, 19)	
			Regulación identificada	Valores personales, importancia del esfuerzo, significado persona. (4, 11, 18)	
			Motivación intrínseca	Trabajo divertido, trabajo interesante, trabajo emocionante. (6, 12, 13)	

**Anexo 02:** *Instrumento de recolección de datos*

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



**Anexo 03:** *Ficha técnica 1*

<b>Ficha técnica 1</b>	
<b>Nombre original del instrumento</b>	Instrumento de Salario Emocional
<b>Autores originales</b>	Salvador Moreno, Janeth Elizabeth; Torrens Pérez, María Elena; Vega Falcón, Vladimir y Noroña Salcedo, Darwin Raúl.
<b>Año</b>	2021
<b>Aplicación</b>	Ámbito organizacional e investigaciones
<b>Dimensiones</b>	3 dimensiones: Ambiente laboral, desarrollo y flexibilidad
<b>Confiabilidad</b>	De acuerdo con el análisis de investigación se obtuvo en alfa de Cronbach un puntaje de 0,925, lo que demuestra una confiabilidad alta, además de que la matriz de factores permitió explicar que el 60,12% de la varianza acumulada demuestra una significancia positiva.
<b>Validez</b>	Por otra parte, el análisis factorial confirmatorio realizado con los datos de esta encuesta, reveló la presencia de tres factores que explican más del 60% de la varianza total acumulada. En cuanto al análisis factorial, se confirmaron cuatro factores que explicaron el 53,55% de la varianza.
<b>Versión</b>	Primera versión.
<b>Población de estudio</b>	274 trabajadores estables del Hospital la Caleta, Chimbote.
<b>Tipo de administración</b>	Individual o colectiva.
<b>Investigación</b>	Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19.
<b>Duración</b>	10 minutos
<b>Ítems</b>	Ordinal - Escala tipo Likert 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = Algunas veces; 4 = Frecuentemente 5 = Casi siempre; 6 = Siempre
<b>Escala de calificación</b>	Bajo: 6-69 Medio: 70-83 Alto: 84-108
<b>Normas de puntuación</b>	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Frecuentemente, Casi siempre, Siempre.

**Anexo 04:** Instrumento de recolección de datos

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Neutral	Ligeramente en de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que puedo hacerlo							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (mis superiores, mis compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé porque hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

**Anexo 05:** *Ficha técnica 2*

<b>Ficha técnica 2</b>	
<b>Nombre original del instrumento</b>	The Multidimensional Work Motivation Scale (R-MAWS)
<b>Autores originales</b>	Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)
<b>Año</b>	2010
<b>Nombre de adaptación del instrumento</b>	Escala de Motivación Laboral
<b>Autora de adaptación</b>	Karla Giselle Gastañaduy Fiestas
<b>Año</b>	2013
<b>Aplicación</b>	Ámbito organizacional e investigaciones
<b>Dimensiones</b>	5 dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.
<b>Validez y confiabilidad</b>	La prueba piloto del test adaptado en Perú tuvo la participación de 54 trabajadores, pertenecientes al área de salud del sector público y los resultados dan a comprender que la escala se presenta en un nivel adecuado, ya que los valores del coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald arrojan lo siguiente: desmotivación ( $\alpha=.78$ , $\Omega=.79$ ), regulación externa ( $\alpha=.85$ , $\Omega=.85$ ), regulación introyectada ( $\alpha=.73$ , $\Omega=.75$ ), regulación identificada ( $\alpha=.81$ , $\Omega=.83$ ), motivación intrínseca ( $\alpha=.92$ , $\Omega=.92$ ) y valores generales de ( $\alpha=.87$ , $\Omega=.88$ ). Asimismo, se menciona que la versión en español peruano del instrumento obtuvo resultados favorables con un Alfa de Cronbach superior a .70, esto a su vez en sus dimensiones regulación externa= .75, Regulación Introyectada = 0.85; Regulación Identificada = .76; Regulación Intrínseca = .86 y motivación = 0.76 (Gastañaduy, 2013).
<b>Versión</b>	Primera en adaptación peruana.
<b>Población de estudio</b>	218 trabajadores estables del Hospital la Caleta, Chimbote.
<b>Tipo de administración</b>	Individual o colectiva.
<b>Investigación</b>	Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en trabajadores estables.
<b>Duración</b>	10 minutos aproximadamente.
<b>Ítems</b>	19
<b>Escala de calificación</b>	Ordinal - Escala tipo Likert Totalmente de acuerdo = 7, Parcialmente de acuerdo = 6, Ligeramente de acuerdo = 5, Ni de acuerdo ni desacuerdo = 4, Ligeramente en desacuerdo = 3, Parcialmente en desacuerdo = 2, Totalmente en desacuerdo = 1002E
<b>Normas de puntuación</b>	Bajo, Muy Bajo, Promedio, Alto, Muy Alto.

### **Consentimiento Informado**



Título de la investigación: “Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024”

Investigadores: Méndez Guzmán Jordi y Panta Alarcón

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre salario emocional y motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación. Concientizar a la población sobre cómo se desarrolla el salario emocional y su relación con la motivación laboral, teniendo en cuenta que este tipo de salario influye en la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores en su día a día, este estudio fomentará el conocimiento de las variables.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el Hospital la Caleta, Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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



**Riesgo (principio de No maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a), Méndez Guzmán Jordi Alberto: [jmendezgu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jmendezgu@ucvvirtual.edu.pe) y Panta Alarcón Ana Paula: [apantaala@ucvvirtual.edu.pe](mailto:apantaala@ucvvirtual.edu.pe) a la docente, Dra. Chu Amaranto, Ursula Milagros, [uchuam@ucvvirtual.edu.pe](mailto:uchuam@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Correo electrónico: .....

**Anexo 08:** Tabla de matriz de consistencia

Salario emocional y motivación laboral en los trabajadores estableces del Hospital la Caleta, 2024							
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
¿Existerelación entre el salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta?	<b>Objetivo general</b>	<b>Salario emocional</b>	Ambiente laboral	Cultura, clima, capacitaciones preocupación por el colaborador.	<b>Tipo y diseño de investigación</b>		
	Determinar la relación entre salario emocional y motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote.		Desarrollo profesional	Capacitaciones retroalimentación por parte de los jefes. positiva y	Tipo básico correlacional simple no experimental.		
			Flexibilidad	Flexibilidad y licencia.			
		<b>Objetivo específico 1:</b> Identificar el grado de relación entre la dimensión reconocimiento y la motivación laboral.	<b>Motivación laboral</b>	Desmotivación	Falta de valoración del esfuerzo.	<b>Población</b>	
				Regulación externa social	Aprobación, respeto y crítica.	<b>Muestra</b>	
				Regulación Externa Material	Compensación financiera, seguridad laboral, permanencia laboral.	274 participantes	
				Regulación introyectada	Ego, orgullo, culpa vergüenza.	<b>Muestro</b>	
				Regulación identificada	Valores personales, importancia del esfuerzo, significado persona.	No probabilística por conveniencia	
					Motivación intrínseca	Trabajo divertido, trabajo interesante, trabajo emocionante.	<b>Técnica y recolección de datos</b>
				<b>Objetivo específico 2:</b> Identificar el grado de relación entre la dimensión desarrollo profesional y la motivación laboral.			Escala de salario emocional de Edwin Cubas.
		<b>Objetivo específico 3:</b> Identificar el grado de relación entre la dimensión condiciones sociales favorables y la motivación laboral.					
		<b>Objetivo específico 4:</b> Identificar el grado de relación entre la dimensión flexibilidad y la motivación laboral.			Escala de motivación laboral (R-MAWS) por Gagné et al.		

## Anexo 09: Solicitud para el permiso de aplicación en el Hospital la Caleta de Chimbote

Datos de solicitud para el permiso en el Hospital la caleta, Chimbote.  



**JORDI ALBERTO MENDEZ GUZMAN** <jmendezgu@ucvvirtual.edu.pe>  
para svelasquez ▾

12:37 (hace 0 minutos) ☆ ↶ ⋮

- **Nombre de la institución:** Universidad Cesar Vallejo
- **Nombre y cargo del responsable de la institución:** Dr. Iveth Flores Flores - Coordinadora de la Escuela de Psicología de la UCV Chimbote.
- **Dirigido a:** Dr. Richard Mendoza Orellana
- **Ciclo del curso:** Décimo ciclo
- **Nombre del curso:** Diseño de proyecto de investigación
- **Nombre del docente a cargo:** Dr. Ursula Milagros Chu Amaranto
- **Tema del programa a realizar y tipo de instrumento:**  
Salario emocional y la motivación laboral en los trabajadores estables del Hospital la Caleta de Chimbote, 2024.
- **Población dirigida:** Trabajadores estables del Hospital la Caleta.
- **Datos completos de los autores:**  
Méndez Guzmán, Jordi Alberto  
Panta Alarcón, Ana Paula