



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Comportamiento organizacional y salario emocional de la Clínica Internacional
de Cercado de Lima – 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Inca Quispe, Edith Vanesa (ORCID: 0000-0003-2678-1485)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre que desde el cielo, sigue apoyándome en todo momento, A mi padre y hermano por sus palabras de aliento y amor incondicional que me ha confortado y ayudado a perseverar frente a diversas situaciones adversas. A mi Dios, por acompañarme en todo momento y por su desinteresado apoyo.

Agradecimiento

La autora expresa su sincero agradecimiento a las Personas que apoyaron con sus sugerencias, opiniones y críticas para el desarrollo de la presente Tesis. A mi familia por demostrarme que todo se puede lograr en esta vida, logrando así cumplir con todos mis objetivos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Edith Vanesa Inca Quispe, con DNI N°. 45102904, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 09 de diciembre del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Edith Vanesa Inca Quispe', written over a horizontal line.

Edith Vanesa Inca Quispe

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y Diseño de la investigación	12
2.2. Operacionalización de Variables	12
2.3. Población y Muestra	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización	14
Tabla 2: Validación de expertos	16
Tabla 3: Escala de medidas para evaluar el coeficiente Alfa de Cronbach	16
Tabla 4: Resumen de procesamiento de casos	17
Tabla 5: Estadística de fiabilidad	17
Tabla 6: Variable Comportamiento organizacional	19
Tabla 7: Dimensión proceso individual	19
Tabla 8: Dimensión proceso grupal	20
Tabla 9: Dimensión proceso organizacional	20
Tabla 10: Variable Salario emocional	21
Tabla 11: Dimensión satisfacción laboral	21
Tabla 12: Dimensión calidad de vida	22
Tabla 13: Dimensión productividad laboral	22
Tabla 14: Prueba de normalidad	23
Tabla 15: Tabla de correlación	23
Tabla 16: Prueba de hipótesis general	24
Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 1	25
Tabla 18: Prueba de hipótesis específica 2	26
Tabla 19: Prueba de hipótesis específica 3	27

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido analizar el nivel de relación que existe entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de la Clínica Internacional en el distrito de Cercado de Lima. Del cual, se ha tomado en cuenta las teorías: Según Alles (2017). El CO refiere a la relación de los individuos en el espacio de las estructuras, desde su máximo manejo hasta el nivel base de los individuos ejerciendo de forma individual o grupal. Por otro lado, De Noguera (2018): El salario es un conocimiento que va acompañado de todo un entramado laboral y precisando así los términos de satisfacción y búsqueda de ciertos gozos que va más allá del pago monetario que se establece en un contrato de trabajo y que de algún modo busca el beneficio del talento humano.

La metodología utilizada comprende un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el nivel descriptivo- correlacional; el diseño de investigación, no experimental de corte transversal; la muestra poblacional fue de 60 cuidadores que laboran en la Clínica Internacional en el distrito de Cercado de Lima. Para la recolección de datos reales se manejó la técnica de la encuesta en base a un cuestionario de 20 preguntas, con la escala de Likert relacionada en base a las dimensiones mostradas en la investigación.

En conclusión, después de haber alcanzado los resultados se demostró que existe relación del comportamiento organizacional con el salario emocional en la Clínica Internacional.

Palabras clave: comportamiento, organización, salario y emociones.

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to analyze the level of relationship that exists between the organizational behavior and the emotional salary of the International Clinic in the Cercado district of Lima. Of which, theories have been taken into account: According to Alles (2017). The CO refers to the relationship of individuals in the space of structures, from maximum management to the base level of individuals exercising individually or in groups. On the other hand, De Noguera (2018): The salary is a knowledge that is accompanied by all work and thus specifying the terms of satisfaction and search for certain joys that goes beyond the monetary payment that is established in a work contract and that somehow seeks the benefit of human talent.

The methodology used includes a quantitative approach, of applied type, the descriptive-correlational level; research design, not experimental cross-section; The population sample was 60 caregivers who work at the International Clinic in the Cercado district of Lima. For the collection of real data, the survey technique was handled based on a 20-question questionnaire, with the Likert scale related to the dimensions shown in the investigation.

In conclusion, after obtaining the results, it was shown that there is a relationship between organizational behavior and emotional salary at the International Clinic.

Keywords: behavior, organization, salary and emotion.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el comportamiento organizacional que maneja la Clínica Internacional se ha visto determinada a implementar el salario emocional por que se ha identificado que es primordial reconocer cuales son las necesidades no económicas que existen hacia los trabajadores, para que la organización, pueda saber identificarlos y de algún modo crear estrategias que logren beneficiar a ambos.

Al mencionar el comportamiento organizacional se tiene que detallar todo lo que representa la organización a través de sus procesos. Por ello, el proceso individual se entiende a cómo el individuo percibe su trabajo, su motivación, sus aptitudes y habilidades. En el proceso grupal se manifiesta a cómo el individuo se desempeña en un equipo de trabajo en base al liderazgo y la comunicación efectiva para lograr un solo objetivo y en el proceso organizacional se define la relación que tienen los individuos con las políticas, culturas y cambios estructurales que se manejan en toda la organización.

Al mencionar sobre el salario emocional que se está dando a conocer actualmente en las empresas, ya no se busca solo considerar recibir un gran sueldo monetario para los individuos al realizar sus trabajos, sino por el contrario ahora se están manejando nuevas formas de reconocimiento, retribuciones no monetarias que tengan como fin ayudar a satisfacer las necesidades personales y de alguna forma a sus familiares. Así mismo, las empresas han implementado estrategias de retención del talento humano, ofreciendo incentivos no monetarios, nuevos puestos de trabajo que ayuden en su crecimiento profesional y de algún modo mejore la calidad de vida del trabajador.

A nivel global, el CO en jóvenes que están realizando su primera carrera laboral, demuestra que cada individuo se considera bien emocionalmente debido a las relaciones interpersonales que existe en todas las áreas, demostrando así que es necesario que los jóvenes tengan una buena experiencia en la organización y que estas relaciones sean formas de retener al talento humano. En el caso del salario emocional se puede volver uno de los factores principales para cambiar un puesto de trabajo, debido a que un mal ambiente laboral y un sueldo que no es lo esperado se vuelven causas comunes para provocar las renuncias, ya que se puede incluir también la desmotivación o la falta de apoyo de su jefe.

A nivel latinoamericano, el comportamiento organizacional tiene gran importancia para la administración de las empresas, ya que, su análisis va enfocado a la relación que existe entre las actividades en las organizaciones como herramienta necesaria para beneficio de ello. En el caso de salario emocional, se detalla la flexibilidad laboral que

debe existir en las empresas, ya que la jornada laboral que se maneja es de 8 horas y actualmente ha ido modificándose en los diferentes tipos de contratación.

A nivel nacional, en el comportamiento organizacional de los millenials ha resaltado que este factor humano es importante para las empresas debido a sus grandes conocimientos, pero se demuestra que también están propensos a estar en situaciones difíciles como el horario rotativo o los clientes difíciles de tratar, provocando que estas situaciones al no gestionarse correctamente puedan generar la falta de compromiso por parte de los millenials siendo perjudicial para la organización y para ellos mismos. En el caso del salario emocional algunas empresas privadas han creado aplicativos para medir la fidelización de los trabajadores que al final se les conoce como clientes internos, ya que, esta app es como una cuponera con un descuento definido.

A nivel local, el comportamiento organizacional y el liderazgo transaccional que existe en instituciones públicas han demostrado que es primordial contar con una buena comunicación efectiva y un buen clima laboral en toda la estructura organizacional para lograr a cabo con sus objetivos. En el caso de salario emocional las empresas deben estar comprometidas con el salario de los trabajadores, ya que, actualmente se resalta el desconocimiento y la poca importancia que demuestran los altos jefes, provocando así un impedimento para lograr la satisfacción de los trabajadores. Así mismo, se busca lograr que los jefes de su grupo tengan una comunicación interna para crear un buen clima laboral.

Por otro lado, Ivanova & Ryabinina (2019). El propósito del artículo “Evaluar los valores de trabajo de los representantes de la generación Z y su impacto en el comportamiento organizacional e una persona”. El problema del estudio que se realizó fue con respecto a los valores y las percepciones que existió en las generaciones más jóvenes, ya que, los cambios radicales en la parte política, económica y espiritual implicaron cambios en sus valores y el comportamiento en la organización. Los valores que se formaron en la juventud son aquellos que determinaron las relaciones de un individuo con su entorno y su comportamiento. En conclusión, esta circunstancia fue crucial en el análisis de los valores laborales para la nueva generación.

Al respecto, Munir, Yasin, Shabbir, Ali, Tariq, Chani, & Abbas (2019). El propósito del artículo “El papel mediador del comportamiento de ciudadanía organizacional en el liderazgo autentico el desempeño laboral de los empleados: Un estudio de institutos d educación superior en Pakistán”. Este estudio tiene como objetivo explorar el impacto del liderazgo auténtico y el trabajo de los empleados utilizando un papel mediador que une

el comportamiento de ciudadanía organizacional. Los datos obtenidos se recopilaron de los profesores y no profesores de las entidades de educación superior por medio de un muestreo aleatorio simple. Para concluir, se demostró que los resultados de los datos demostraron que el comportamiento de ciudadanía organizacional mide en parte el liderazgo y el desempeño de los empleados de la institución.

Así mismo, Ruiz, Gonzales, & Alba (2019). El propósito del artículo “Comportamiento organizacional y los estándares internacionales de información financiera: Experiencia en pequeñas y medianas empresas”. Tiene como objetivo el proceso de implementación del (NIIF). Por lo tanto, el conocimiento del comportamiento organizacional, así como los aspectos claves para la evaluación de proyecto permitieron el uso de NIIF, porque ayudó a identificar las oportunidades de mejora ante los posibles cambios en una organización. Al concluir, se identificó los logros e ineficiencias durante este proceso de las NIIF, en relación con la designación y capacitación de los responsables del proyecto.

Por otro lado, Galizzi (2019). El propósito del artículo “Variable de comportamiento organizacional que afectan los cambios en los procesos operativos. Estudio de caso: Aguiar Resistencia S.A”. La investigación tuvo como objetivo principal el estudio de la variable del comportamiento organizacional que afectaron a los cambios de los procesos operativos. En conclusión, se estimó que Aguiar Resistencia S.A, se valió de la imagen de una pirámide conforme a las variables del comportamiento organizacional, debido al cambio del proceso operativo en las áreas de logística, en base a los valores que se compartieron como las habilidades, conocimientos, actitudes, entre otros.

Al respecto, Irene, (2018). El propósito del artículo “Consideración sobre la formalización del Comportamiento Organizacional”. Se analizó la formalización del CO, desde el punto de vista de las diversas perspectivas que dieron visión al proceso de la conformidad de la estructura organizacional. La formalización se vinculó con la ejecución de los métodos predefinidos que buscaron restringir la discreción de los operadores, favoreciendo así la generación de los resultados estandarizados. En conclusión, la formalización no se ha proporcionado todo de sí, ya que, resulta interesante examinar el concepto a fondo, advirtiendo en sus cuantiosas facetas y del dominio en la configuración organizacional.

Además, según Llano (2014). El propósito del artículo “Flexibilidad laboral y salario emocional”. Tiene como objetivo replantear la necesidad de poder flexibilizar la jornada laboral del mismo modo en que los trabajadores puedan tener y mejor calidad de vida laboral en su vida profesional y personal. En conclusión, se debe indagar sobre las características de la flexibilidad que existe en las jornadas laborales y analizar qué efectos genera sobre el estilo de vida.

Al respecto De Noguera (2018). El propósito del artículo “El Salario emocional como organizador de representaciones sociales asociadas con la satisfacción”. Tiene como objetivo indagar acerca del salario emocional como creador de representaciones vinculadas a la satisfacción. Estableciendo a partir de categorías relacionadas a la compensación recreación proyectos y bienestar. Al concluir, se logró determinar que los trabajadores enlazaban sus reflexiones debido a la crisis venezolana dando lugar a un alegato que requiere una reflexión compleja que se basa en las insatisfacciones en el trabajo.

También, Rubio & Varón (2018). El propósito del artículo “Valor que subroga el salario emocional como practica de responsabilidad social corporativa interna en el gobierno cooperativo”. Tiene como objetivo definir referente al valor que significa el salario emocional como el acto del compromiso social en la empresa bajo los modelos del sector corporativo. Al concluir, se recalca que el salario emocional recauda gran preeminencia en el tejido empresarial incluyendo el cooperativo, cada vez que se obtiene al equipo más comprometido y que sin duda logra un buen ambiente de trabajo.

Al respecto, Thompson (2018). El propósito del artículo “Salario emocional como estrategia para retener talentos”. Asumió como objetivo demostrar la cantidad de empresas que han utilizado el salario emocional, siendo un tema nuevo que ha demostrado grandes beneficios para el trabajador como para la organizacional. Para concluir, se demostró que el salario emocional es primordial para la retención del trabajador, ya que, se trata de la motivación que es uno de los métodos más efectivos. De otro modo, los trabajadores están en constante cambio y las organizaciones deberán adaptarse de forma rápida para evitar un ambiente inestable.

Al respecto, Maitner (2014). El propósito del artículo “Reacciones emocionales al pago desigual: el impacto de la ideología meritocrática y la negociabilidad salarial”. El objetivo fue examinar el impacto de las creencias de meritocracias y el salario según las

reacciones emocionales entre cada individuo dentro de una organización estable. Al concluir, este trabajo sugiere que es necesario considerar las afirmaciones entre la agencia personal con las medidas que establecen oportunidades para entender las reacciones emocionales.

Por lo tanto, Wang (2019). El propósito del artículo “Reflexiones sobre la reforma salarial en la era digital”. Tiene como principal análisis hallar el contenido, la necesidad y la tendencia del cambio salarial. Mediante una investigación metodológica y bibliográfica explorando la reforma salarial en la era digital a partir de la compensación salarial y los factores que afectan la compensación general. En conclusión, se presentaron 5 sugerencias para implantar recompensas individuales hacia cada empleado considerándolo como un afiliado comercial.

Al respecto, Sabater, De Armas & Cabezas (2019). El propósito del artículo “La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja según la teoría de los dos factores de Herzberg”. Tiene como objetivo resaltar y dar a conocer la aparición de una relación directa entre los trabajadores mediante el grado de satisfacción laboral. Al concluir, algunos especialistas apuntan a la importancia de analizar el grado de satisfacción, ya que, es para tener profesionales de calidad que demuestren ser eficientes y eficaces ante los clientes.

Asimismo, Consuelo, Sarmentero, Gómez & Falcón (2018). El propósito del artículo “Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional”. Asumió como principal objetivo realizar un procedimiento para ampliar estudios del CO. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos (encuesta y entrevista). En conclusión, se emplearon una aplicación del procedimiento para ese estudio del CO en una MYPE comercializadoras de lácteos.

Al respecto, Soto & Gonzales (2018). El propósito del artículo “Satisfacción laboral y agotamiento en profesionales que implementan programas para la primera infancia”. Asumió como objetivo establecer el grado de satisfacción laboral y burnout entre ambas variables. Los instrumentos a emplear fue el cuestionario para la evaluación de las variables. Al concluir, en relación a la satisfacción laboral se pudo observar que las estimaciones más negativas recaen sobre la capacidad profesional y los altos grados de monotonía laboral.

También, Cardozo, Araujo & Mariani (2017). El propósito del artículo “Compromiso organizacional en una cooperativa de reciclaje”. Asumió analizar la variable en una cooperativa de reciclaje. Utilizando una investigación descriptiva y exploratoria, mediante las observaciones, entrevistas. En conclusión, existe una falta de caracterización con los principios de economía adherida.

Al respecto, Madero & Olivas (2016). El propósito del artículo “Análisis de los problemas de comportamiento organizacional en adultos jóvenes a partir de su carrera laboral”. Para la investigación tuvieron como propósito indagar los elementos del CO en los jóvenes que recién iniciaban su Carrera laboral. Al concluir, se observó que las variables manejadas en este modelo demostraron la semejante conducta entre los individuos que recién tenían su primera práctica laboral y aquellas que ya han trabajado inicialmente.

Asimismo, según Pajares (2018). En su tesis titulada “Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito de cercado de lima, 2018”. El objetivo fue establecer el vínculo que existió entre el salario emocional y el engagement en los colaboradores de una organización que contenía una población de 355 agentes. Para concluir la investigación, se determinó que el período de trabajo no presenta oposiciones significativas que demuestren correlación en el salario emocional.

Al respecto Francisco (2018). En su tesis titulada “Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo”. El objetivo fue examinar el enfoque cuantitativo y evaluar las dimensiones del CO, en base a la conducta laboral. El análisis fue aplicado, de tipo transaccional que permitió examinar su interrelación en un momento dado y un único tiempo. Los resultados concluyeron: Si existe relación directa, positiva y significativa entre ambas variables.

Por otro lado, Cabrera (2018). En su investigación “Aplicación del procedimiento para la gestión y mejora del comportamiento organizacional en la empresa El Ordeño S.A”. Este estudio tuvo como finalidad mejorar CO, basado en el estudio de sus variables a nivel estructural. La conclusión principal fue diseñar un diagrama de espina de pescado donde se representa las causas y efectos de estas falencias, para así desarrollar la propuesta de plan de mejora en la que contribuya a mejorar la gestión y la mejora del comportamiento organizacional de la empresa El Ordeño S.A.

Por otro lado, Soler (2015). En su investigación “El salario emocional para el equilibrio de la vida del personal y profesional en los centros universitarios”. Su objetivo principal fue recalcar la labor educativa que existió en los centros universitarios para la alineación de personas y todo ello, no sería posible sin la gran implicación del PDDI y PAS. La principal conclusión de la investigación fueron los acuerdos combinados que se aplicaron en cada uno de estos centros y la sugerencia de los trabajadores que permitieron estipular que si existe una gran diversidad de medidas que den facilidad a los trabajadores para estabilizar la vida personal y profesional.

Para la variable CO se utilizó la “Teoría de las relaciones humanas” de Elton Mayo, la cual se incluye la importancia del individuo y de las relaciones sociales dentro de la organización, del cual se propone estrategias para perfeccionar y así extender la satisfacción del miembro e instaurar organizaciones que apoyen a los individuos a conseguir su potencial. Según Alles (2017). El CO refiere a la relación de los individuos en el ámbito de las estructuras, desde su máxima manejo hasta el nivel base de las personas ejerciendo de forma individual o grupal. La persona desde su buena apariencia hasta como el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas, los conflictos y los círculos virtuosos del desarrollo de las personas que componen una organización de cualquier tipo y tamaño. Robbins & Judge (2013) “El CO es la ciencia aplicada que nutre las contribuciones que existen de varias disciplinas. En especial la sociología, la psicología social. Es así que la contribución psicológica se da principalmente en el proceso individual, en cambio las otras disciplinas ayudan a comprender los conceptos espaciosos como el proceso grupal y proceso organizacional”.

Para la variable Salario Emocional se utilizó la “Teoría de la Motivación Humana” de Abraham Maslow, la cual se incluye la importancia de las necesidades y factores de que motivan a las personas y en el cual se propone reconocer algunas de las necesidades fundamentales de la pirámide. Giraldo (2018): Las empresas que incorporan el salario emocional van más allá de lograr los beneficios económicos. Así mismo, ya no se trata de ganar más sino de trabajar en buenas condiciones porque desde ahí que quiera ser competitiva, tener una planilla estable, ser motivador y retener al talento humano podrá entender que actualmente estas nuevas tendencias y culturas han llegado para mantenerse en la empresa. Asesoramiento y empresas (2017) “El salario emocional es todo aquello que hace al trabajador sentirse cómodo, establecido, productivo y valorado en su centro de labores demostrando así su importancia en que el trabajador alcance el tipo de vida que desee”. De Noguera (2018): El salario es un conocimiento que va acompañado de

todo un entramado laboral y definiendo así los términos de satisfacción y búsqueda de ciertos gozos que va más allá del pago monetario que se establece en un contrato de trabajo y que de algún modo busca el beneficio del talento humano.

Dimensión 1: Proceso individual. Robbins & Judge (2013) define que cada individuo supone cosas con otras personas con las que trabajan y pasan el mayor tiempo de sus actividades recreativas. Por lo tanto, influye sobre la conducta que se ejecuta frente a otras personas. Cuando un trabajador es efectivo antes de intervenir en el comportamiento de otros, lo primero que se entiende es de como algunas cosas afectan de algún modo a su propio comportamiento (p. 6).

Indicador 1: Percepción. Robbins y Judge (2013) aportan Es la causa por el cual las personas establecen e interpretan las emociones de sus sentidos, con el propósito de analizar su entorno. Lo que uno llega a percibir se convierte en algo muy diferente a la realidad objetiva (p. 139).

Indicador 2: Habilidades. Robbins (2006) sostiene “La habilidad es la facultad de trabajar con otras personas, comprenderlas y motivarlas, ya sea de forma individual o grupal para desarrollar las diversas tareas del puesto” (p. 40).

Indicador 3: Socialización. Chiavenato (2009) refiere “Es el proceso que consta de compartir experiencias para crear un conocimiento tácito, incluyendo modelos mentales o habilidades compartidas” (p. 151).

Dimensión 2: Proceso grupal. Robbins & Judge (2013) define que un individuo es inherentemente a un ser social, que opta por no vivir y trabajar solo. Pasando así la mayor parte de su tiempo interactuando con otros a su alrededor. Gran parte de la igualdad que existe se fundamenta en como uno percibe y trata a las personas y a los grupos. Teniendo en cuenta que los gerentes y trabajadores pasan la mayor cantidad de tiempo interactuando con otras personas y demostrando así las competencias y habilidades que son primordiales para la organización (p.6).

Indicador 1: Trabajo en equipo. Jaramillo (2012) refiere “El trabajo en equipo es aquel grupo de individuos asignados, que va acorde a sus habilidades y competencias con el fin de poder ejecutar un determinado propósito bajo la coordinación de un supervisor” (p. 6).

Indicador 2: Liderazgo. Robbins & Judge (2009) manifiesta “Los líderes eficaces confían en apoyos emocionales para enviar sus mensajes. Es frecuente que las emociones en los discursos sea un elemento preciso y les haga aceptar o rechazar el mensaje que transmite el líder para crear una conexión” (p. 268).

Indicador 3: Comunicación. Chiavenato (2009) sostiene “Se da mediante la transmisión de información de imágenes comunes. Por lo tanto, la comunicación es el punto principal que concurren las personas cuando tienen ideas, conocimientos en común para compartir entre dos personas o más” (p. 308).

Dimensión 3: Proceso organizacional. Robbins & Judge (2013) sostiene que para trabajar con efectividad en la organización se debe entender con claridad los puestos de trabajo y el diseño organizacional que manejan. (p. 6).

Indicador 1: Política. Chiavenato (2009) manifiesta “En las políticas organizacionales se concluyen actividades para adquirir, desarrollar y utilizar el poder o recurso a fin de obtener resultados pretendidos cuando existe duda” (p. 341).

Indicador 2: Cultura. Robbins y Judge (2013) sostienen que es una técnica significativa y es compartida por los miembros, del cual se diferencia una organización de los demás. (p. 554).

Indicador 3: Estructura organizacional. Según OIT (2016) manifiesta que es la forma en que una organización organiza a las personas y los puestos de trabajo de tal manera que puedan realizar su trabajo y poder así cumplir con sus objetivos. Si las empresas son grandes se deberá tener en cuenta delegar diversas tareas y asegurar que los trabajadores tengan ideas claras acerca de sus tareas y responsabilidades en la organización (p.19)

Dimensión 1: Satisfacción laboral. Remón (2013) sostiene como es la cualidad que tiene el individuo frente a su propio trabajo, ya que, se emplea en las creencias y valores que el trabajador desarrolla durante su labor. Algunos estudios demuestran que la satisfacción laboral se da según su edad en la empresa y aquellas con un tipo de estudio superior, donde se demuestre sus destrezas y conocimientos adquiridos. (p.4).

Indicador 1: Aptitudes. Pérez (2017) refiere son las capacidades y las disposiciones que una persona posee al desempeñar una tarea determinada bajo el puesto de trabajo en el que se desempeña y de los cuales recibe una compensación económica por su labor en la organización (párr. 2).

Indicador 2: Reconocimiento. Martin (2017) refiere se conoce como la palmadita en la espalda, a aquellos trabajadores que realizan bien sus funciones. Generando así que un reconocimiento habitual, logre aumentar su productividad un 10% (párr. 3).

Indicador 3: Experiencia. Chiavenato (2009) sostiene “La experiencia se adquiere principalmente mediante la reflexión sobre los errores y éxitos pasados” (p. 149).

Dimensión 2: Calidad de vida. Salas & Garzón (2013) refiere: Es aquella percepción que tienen las personas o grupos sociales acerca de la satisfacción de sus necesidades y la

oportunidad que tienen para satisfacerlas. La calidad de vida supera cualquier aspecto económico que se pueda atribuir en el trabajo, tratándose de un bienestar que incluye algunos aspectos como la recreación, el reconocimiento, la participación, los hábitos entre otros (p. 40).

Indicador 1: Beneficios sociales. Villacorta (2018) sostiene las empresas están en la obligación de ofrecer los beneficios sociales al cual los trabajadores tienen el derecho de adquirir por su trabajo. Estos beneficios sociales que debe atender un trabajador al iniciar sus labores son: Seguro, CTS., Gratificación, Asignación familiar, entre otros (Párr. 4).

Indicador 2: Cuidado de los familiares. Vega (2018) sostiene son aquellos trabajadores que están al cuidado de sus familiares. Las empresas tienen el deber de respetar el derecho de cuidado a los familiares del trabajador en casos de maternidad, sepelio o eventos inoportunos sin tener temor a un despido involuntario (párr. 3).

Dimensión 3: Productividad del personal. La productividad del personal es más elevada cuando las personas se sienten motivadas al verse satisfechas sus necesidades. La primera necesidad es ganar el dinero suficiente para poder solventarse a sí mismos y la segunda es contar con una estabilidad laboral y seguridad en su trabajo. La tercera es sentirse participe dentro del grupo para lograr un solo fin. La cuarta es lograr asignarles una responsabilidad y ser recompensado por su labor y para la última necesidad se busca desarrollar y crecer profesionalmente en su trabajo (OIT, 2013, p.15).

Indicador 1: Compensación laboral. Jiménez & Hernández (2007) indican las compensaciones que recibe el trabajador son retribuciones referidos a su labor por parte de la empresa a la que trabajan como son sus sueldos, gratificaciones, bonos, que de algún modo ayudan mejorarla satisfacción de los trabajadores generando así un incremento en su productividad personal (p.48).

Indicador 2: Seguridad en el trabajo. Servir (2019): Señala que es un derecho primordial que tienen todos los trabajadores y cuenta con el objetivo de prevenir posibles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales (párr. 2).

La formulación del problema de investigación quedó conformada por el Problema General: ¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el salario emocional de la Clínica Internacional de cercado de Lima, 2019? y el Problema Específico: 1. ¿Cómo se relaciona el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019? 2. ¿Cómo se relaciona el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019? 3. ¿Cómo se relaciona el proceso organizacional

del comportamiento organizacional y el salario emocional de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019?

La investigación permitió demostrar la importancia en el proyecto de acuerdo a los estudios teóricos relacionados entre las dos variables que son el comportamiento organizacional y salario emocional en base a los trabajadores, estos estudios permitieron procesar la información recaudada en base a los tipos de teorías manejados para así lograr un mejor análisis en los resultados finales. La metodología utilizada en esta investigación se optará por lograr el objetivo de estudio, que se dará empleando el uso de la técnica de investigación que es el cuestionario y se procesara la información en un software para así, detallar la conexión que existe entre el comportamiento organizacional y salario emocional. En lo práctico la investigación tiene como análisis permitir identificar el comportamiento en los trabajadores y el salario emocional que tienen. Este estudio consintió poder visualizar estrategias que permitan reconocer y satisfacer a los trabajadores no solo con sus salarios económicos sino con la valoración, el reconocimiento y calidad de vida que debe tener un trabajador en su centro de labor.

Objetivo general: Analizar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Intencional de Cercado de Lima, 2019. Específico: 1. Determinar la relación que existe entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. 2. Determinar la relación que existe entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. 3. Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis general: Existe relación Significativa entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. Especifico 1: Existe relación significativa entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. 2: Existe relación significativa entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. 3: Existe relación significativa entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional del personal de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de la investigación

2.1.1. Enfoque: Cuantitativo

Se utilizó el enfoque cuantitativo para esta investigación. Según Hernández (2014) manifiesta “El enfoque cuantitativo se maneja para la recolección de datos y demostrar la hipótesis en base al cálculo numérico y el estudio estadístico” (p. 4).

2.1.2 Nivel de investigación: Descriptivo correlacional

Se manejó el método descriptivo correlacional en el presente proyecto donde el autor Sánchez (2012) manifiesta “El análisis descriptivo consiste en detallar, analizar y explicar de forma sistemática un conjunto de hechos relacionados a las variables” (p. 42).

2.1.3. Diseño Metodológico: No experimental

El trabajo se basa en el diseño no experimental de corte transversal debido a que no se intenta maniobrar las variables mencionadas en este estudio, en donde se obtendrán los datos en un tiempo determinado. Dando a conocer y describir el vínculo que existe entre la variable X e Y que se utilizaran para este estudio. Sánchez define “El diseño de investigación está situado al valor del nivel de relación que puede existir entre las variables de interés en una misma muestra” (2016, p.104).

2.1.4 Tipo de investigación: Aplicada

El estudio es aplicado, debido a que se emplean las encuestas en un solo momento. Behar (2008) define que la investigación aplicada busca la generación de conocimientos, siendo práctica y dinámica, para proporcionar una atención a los problemas de la sociedad (p. 20).

2.1.5 Método de investigación: Hipotético-deductivo

El trabajo de investigación utilizo el método hipotético – deductivo. Bernal (2010) refiere que se basa en un proceso que empieza en unas afirmaciones a modo de hipótesis, buscando discutir esas suposiciones para conseguir resultados concretos en el que pueda comparar los hechos (p. 60).

2.2 Operacionalización de Variables

2.2.1 Variables

Variable X: Comportamiento organizacional: Para Robbins & Judge fundamenta: Se indaga el efecto que el individuo, los grupos y la organización tienen en el comportamiento y que luego se aplica ese entendimiento en idear organizaciones que se desempeñen con más eficiencia. De forma específica, el CO se focaliza en lograr mejorar la productividad; reduciendo la rotación del personal, las faltas en el trabajo y el

comportamiento que se aleja de las normas de conducta que existe en el trabajo, como fomentar la satisfacción laboral (2013, p. 30).

Variable Y: Salario emocional: Para Gonzales, fundamenta en su investigación: Se define como aquellos pagos no económicos que un trabajador percibe con el fin de cumplir las necesidades del trabajador y de sus familiares, se pronuncia a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico acerca de la productividad del personal y la calidad de vida del trabajador (2017, p.80).

2.2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Variable x: Comportamiento organizacional	Para Robbins & Judge fundamentan: Se indaga el efecto que el individuo, los grupos y la organización tiene en el comportamiento y que luego se aplica ese entendimiento en idear organizaciones que se desempeñen con más eficiencia. De forma específica, el CO se focaliza en lograr mejorar la productividad; reduciendo la rotación del personal, las faltas en el trabajo y el comportamiento que se aleja de las normas de conducta que existe en el trabajo, como fomentar la satisfacción laboral (2013, p. 30).	La variable X: Comportamiento organizacional se calculara a sus tres dimensiones por medio de un cuestionario que contara con 12 ítems y que posteriormente se aplicaran a la encuesta elegida.	Proceso Individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	Ordinal Cuestionario
				Habilidades	Controla el estrés de forma efectiva.	
				Socialización	Muestra una actitud positiva al realizar su trabajo.	
			Proceso grupal	Trabajo en Equipo	Se siente parte del equipo de trabajo.	
					En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.	
				Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	
				Comunicación	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.	
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa.			
			Proceso Organizacional	Políticas	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.	
				Cultura	Se siente identificado con la cultura de la organización.	
Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.						
Estructura Organizacional	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
Variable Y: Salario emocional	Para Gonzales, fundamenta en su investigación: Se define como aquellos pagos no económicos que un trabajador percibe con el fin de cumplir las necesidades del trabajador y de sus familiares, se pronuncia a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico acerca de la productividad del personal y la calidad de vida del trabajador (2017, p.80).	La variable Y: Salario emocional se calculara a sus tres dimensiones por medio de un cuestionario que contara con 8 ítems y que posteriormente se aplicaran a la encuesta elegida.	Satisfacción laboral	Aptitudes	Siente que aprende más, mientras trabaja.	Ordinal Cuestionario
				Reconocimiento	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja	
				Experiencias	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.	
			Calidad de Vida	Beneficios Sociales	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.	
				Cuidado de los Familiares	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.	
			Productividad del personal	Compensación Laboral	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales.	
				Seguridad en el Trabajo	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.	
Se siente seguro en su trabajo.						

2.3 Población, Muestra

2.3.1 Población

En este caso la población consistió en los 60 cuidadores pertenecientes al área de consultorios externos de la Clínica Internacional S.A situada en la Av. Washington 1471 del distrito Cercado de Lima. Según Sampieri (2014, p. 13) refiere que: Los datos se generalizan de menos a más, es decir, los conforma la totalidad de objetos en donde se iniciará la investigación.

2.3.2 Muestra

La muestra quedó conformada por 60 cuidadores pertenecientes al área de consultorios externos de la Clínica Internacional y será censal, ya que, es una población reducida en dicha área por lo que todos los cuidadores están siendo tomados en cuenta.

López (2013) sostiene que la muestra censal es la cantidad representada por la totalidad de la población de estudio, debido a que el número de participantes es limitado.

2.3.3 Criterios de selección

Se consideraron los siguientes aspectos:

Criterio de inclusión: Hombres y mujeres que acudieron a trabajar en la Clínica Internacional ubicada en la Av. Washington 1471 del distrito Cercado de Lima y que accedieron de manera voluntaria realizar el cuestionario.

Criterio de exclusión: Hombres y mujeres que acudieron a trabajar en la Clínica Internacional ubicada en la Av. Washington 1471 del distrito Cercado de Lima y que no accedieron de manera voluntaria a realizar el cuestionario.

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

2.4.1 Técnicas: Encuesta

Una vez seleccionado el diseño y la muestra determinada se llevará a cabo el uso de la encuesta según el problema de estudio y las hipótesis. Para ello, se tomará en cuenta la recolección de datos según las variables o conceptos manejados en dicha investigación, como lo refiere Bernal “La encuesta es una técnica mayormente utilizada por el investigador y se fundamenta con el cuestionario” (2010, p. 164).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario

El uso de la herramienta empleada en la investigación será el cuestionario, ya que contará con observaciones graduadas, usando la escala de Likert. Según Bernal (2010, p. 112) refiere que el cuestionario es el elemento principal de una encuesta, ya que, está basado en una serie

de preguntas elaborado a criterio del investigador, del cual le permita administrar los datos obtenidos.

La variable del CO estuvo compuesta por 12 preguntas relacionadas por sus dimensiones (Proceso individual, Proceso grupal y Proceso organizacional). La segunda variable salario emocional se conformó por 8 preguntas agrupadas por sus dimensiones (Satisfacción laboral, Calidad de vida y Productividad del personal). La puntuación que se empleó es de 1 a 5 con una valoración de (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre.

2.4.3 Validez del instrumento

El instrumento se certificó ante un juicio de expertos y según Sampieri (2010, p.203) sugiere lo siguiente: En métodos generales se determinará el nivel que tiene un elemento para medir la variable. Del mismo modo, si se piensa en una variable se puede pensar ya en una pregunta referente a dicha variable. Demostrando así que la validez puede contar con sus tres tipos de evidencias (p. 203).

Tabla N° 2: Juicio de expertos

Numero	Apellidos y Nombres	Resultado
1	Dr. Carranza Estela, Teodoro	Si cumple
2	Dr. Alva Arce, Rosell Cesar	Si cumple
3	Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham	Si cumple
4	Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel	Si cumple

Fuente: Creación Propia

2.4.4 Confiabilidad

Según Sampieri (2010) refiere: Es el nivel en que dicha aplicación es reiterada al mismo individuo arrojando así el mismo resultado. Al establecer el grado de confiabilidad en el estudio de investigación, se manejará para medir el Alfa de Cronbach y se precisará la confiabilidad según la serie de cuyos ítems cuenten con diversas alternativas (p.200).

Tabla N° 3: Escala de medidas para evaluar el coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 4: Resumen de procesamiento de casos

		N°	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
Total		10	100,0

Fuente: Creación Propia

Tabla N° 5: Alfa de Cronbach

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,912	20

Fuente: Creación Propia

Interpretación:

Según el dato de la encuesta piloto que se ejecutó y el uso estadístico del Alfa de Cronbach, la confiabilidad del instrumento dio como resultado 0,912 considerándolo como muy alta confiabilidad en relación a la tabla.

2.5 Procedimiento

1° Paso: Se preparó el material para la encuesta

2° paso: Se solicitó autorización a la empresa para realizar la encuesta

3° Paso: Se aplicó la encuesta

2.6 Método de análisis de datos

El método estadístico que se empleó fue el método hipotético- deductivo. Según Behar refiere “El método hipotético – deductivo trata de establecer la verdad o la falsedad de las hipótesis con el único fin de mejorar o precisar las hipótesis propuestas por el investigador” (2008, p. 41).

2.6.1 Método descriptivo

Según Sampieri (2010, p. 305) sostiene que este método descriptivo consiste en ubicar la muestra y de la cual le permitirá al investigador recolectar los datos, ya sea, desde objetos, personas, situaciones con la única finalidad de poder describirlos.

2.6.2 Método inferencial

Según Sampieri (2010, p. 305) refiere que este método busca probar o refutar las hipótesis planteadas o y estimar los parámetros de la investigación.

2.7 Aspectos éticos

Por temas éticos y personales no se hará público los nombres de aquellas personas que han participado en el análisis de dicha investigación al contribuir información para este estudio, la información será manejada solo por el investigador y los encuestados no se verán afectados, ya que se busca contar con su participación de forma anónima sin alterar ninguna de las preguntas ni causar incomodidad por ello.

Sin embargo, antes de realizar la encuesta se tomará en cuenta sus opiniones y si no concuerda con sus intereses o preferencias tendrá la voluntad de retirarse sin concluir la encuesta.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos

Se logró gracias a las 60 encuestas respondidas de los colaboradores de Clínica Internacional.

Variable: Comportamiento Organizacional

Tabla 6: Comportamiento Organizacional de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comportamiento Organizacional	A Veces	5	8,3	8,3	8,3
	Casi Siempre	44	73,3	73,3	81,7
	Siempre	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la variable Comportamiento Organizacional desde la percepción de los trabajadores de la clínica internacional. En donde el 73.3% del total indica que casi siempre el comportamiento organizacional de la empresa es el mejor, el 18.3% del total refuerza ello con la respuesta siempre, mientras que el 8.3% del total considera que solo a veces el comportamiento organizacional es el mejor.

3.1.1 Dimensión: Proceso Individual

Tabla 7: Proceso Individual de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proceso Individual	A Veces	2	3,3	3,3	3,3
	Casi Siempre	39	65,0	65,0	68,3
	Siempre	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la dimensión Proceso Individual desde la percepción de los trabajadores de la clínica internacional. En donde el 65% del total evidencia un óptimo proceso individual en del trabajo y el 31.7% refuerza lo establecido manifestando que siempre hay un adecuado proceso individual; caso contrario, el 3.3% expresa que solo a veces hay un buen proceso individual de los trabajadores de la Clínica Internacional.

3.1.2 Dimensión 2: Proceso Grupal

Tabla 8: Proceso Grupal de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proceso Grupal	A Veces	5	8,3	8,3	8,3
	Casi Siempre	44	73,3	73,3	81,7
	Siempre	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la dimensión Proceso Grupal desde la percepción de los trabajadores de la Clínica Internacional. En donde el 73.3% del total refiere que con frecuencia existe un proceso grupal eficiente en la organización y el 18.3% respalda lo planteado manifestando que siempre el proceso grupal es óptimo y el 8.3 % del total evidencia que solo a veces el proceso grupal es el mejor.

3.1.3 Dimensión 3: Proceso Organizacional

Tabla 9: Proceso Organizacional de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Proceso Organizacional	A Veces	9	15,0	15,0	15,0
	Casi Siempre	33	55,0	55,0	70,0
	Siempre	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la dimensión Proceso Organizacional desde la percepción de los trabajadores de la Clínica Internacional. En donde el 55% del total responde que casi siempre conoce todo lo referente al proceso organizacional de la empresa, el 30% del total indica que siempre es comunicado de manera oportuna del proceso organizacional y el 15% del total indica que a veces el proceso organizacional es dado de manera completa.

Variable: Salario Emocional

Tabla 10: Salario Emocional de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Salario Emocional	Casi Nunca	5	8,3	8,3	8,3
	A Veces	15	25,0	25,0	33,3
	Casi Siempre	35	58,3	58,3	91,7
	Siempre	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la variable salario emocional desde la percepción de los trabajadores de la Clínica Internacional. En donde el 58.3% del total manifiesta que casi siempre es reconocido, su buen desempeño de los trabajadores, el 25% del total indica que solo a veces se aplica el salario emocional, el 8.3% expresa que siempre perciben un salario emocional acorde a la productividad de los trabajadores caso contrario ocurre con el 8.3% restante que considera que casi nunca la empresa aplica el salario emocional.

3.1.4 Dimensión 4: Satisfacción laboral

Tabla 11: Satisfacción laboral de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfacción Laboral	Casi Nunca	5	8,3	8,3	8,3
	A Veces	7	11,7	11,7	20,0
	Casi Siempre	40	66,7	66,7	86,7
	Siempre	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la dimensión Satisfacción Laboral desde la percepción de los trabajadores de la Clínica Internacional. En donde el 66.7% del total expresa un alto nivel de satisfacción laboral, el 13.3% del total indica que siempre se encuentra satisfecho en el sistema de reconocimiento y compensación que la empresa ofrece, el 11.7% del total indica que a veces no se encuentra totalmente satisfechos con lo ofrecido y 8.3% restante respondieron que casi nunca están de acuerdo con los sistemas de compensación que la empresa brinda.

3.1.5 Dimensión 5: Calidad de vida

Tabla 12: Calidad de Vida de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Calidad de Vida	Nunca	4	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	1	1,7	1,7	8,3
	A Veces	21	35,0	35,0	43,3
	Casi Siempre	30	50,0	50,0	93,3
	Siempre	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la dimensión Calidad de Vida desde la percepción de los trabajadores de la Clínica Internacional. En donde el 50% del total indica que casi siempre la organización se preocupa por la calidad de vida del trabajador y su familia, 35% del total refiere que a veces la calidad de vida que ofrece la clínica es eficiente, el 6.7% del total indica que siempre se preocupa por los trabajadores y sus familiares mientras que por otro lado un 6.7% está en contra de la calidad de vida que actualmente ofrece la clínica a sus trabajadores y finalmente el 1.7% refiere que casi nunca se sienten protegidos por la empresa para la que trabajan.

3.1.6 Dimensión 6: Productividad laboral

Tabla 13: Productividad del Personal de Clínica Internacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Productividad del Personal	Casi Nunca	5	8,3	8,3	8,3
	A Veces	10	16,7	16,7	25,0
	Casi Siempre	37	61,7	61,7	86,7
	Siempre	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza los resultados de la dimensión Productividad laboral desde la percepción de los trabajadores de la Clínica Internacional. En donde el 61.7% del total indica que la productividad laboral de los trabajadores es casi siempre la adecuada, el 16.7% del total indica que a veces los trabajadores muestran una productividad alta, 13.3 % del total indica que siempre existe una productividad laboral alta y el 8.3% lo contradice con un casi nunca.

3.2 Análisis inferencial

Prueba de Normalidad de la Hipótesis

Al desarrollar los efectos del análisis alcanzado en la presente investigación, es preciso demostrar la distribución de los datos para ambas variables, es por ello que a través de esta prueba se halló que distribución tiene cada uno.

Tabla 14: Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	.137	60	.007
Salario Emocional	.200	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: La tabla nos demuestra que el test que se tomará es Kolmogorov-Smirnova debido a que la muestra es de 60 personas de la cual tiene una significancia <0.05 lo que determina que se rechaza la Hipótesis H_0 y se acepta la Hipótesis alterna H_1 . Por lo tanto, la muestra tiene una distribución de probabilidad que no es normal, por ello, se empleará la prueba no paramétrica de Spearman.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 15 Índice de correlaciones

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305).

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima 2019.

Hipótesis nula (H0): No Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima 2019.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima 2019.

Tabla 16: Prueba de Hipótesis General

		Correlaciones		
			Comportamiento Organizacional	Salario Emocional
Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,685**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Salario Emocional	Salario Emocional	Coeficiente de correlación	,685**
Sig. (bilateral)			0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se puede visualizar que entre las 2 variables hay un valor positivo de 0.685; de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (tabla 15) se alega que existe una correlación positiva media entre ambas variables. Asimismo, se observa que después de utilizar la prueba estadística se adquirió un p valor de 0.000 y como es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

3.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

Hipótesis específico: Existe relación significativa entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación significativa entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Tabla 17: Prueba de hipótesis específico

		Correlaciones		
			Proceso Individual	Salario Emocional
Rho de Spearman	Proceso Individual	Coefficiente de correlación	1.000	,303*
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	60	60
	Salario Emocional	Coefficiente de correlación	,303*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se puede visualizar que en la dimensión proceso individual y la variable salario emocional hay un valor positivo de 0.303; de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva débil entre ambos datos. Así mismo, se observa que después de utilizar la prueba estadística se alcanzó un p valor de 0.019 y como es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

3.2.3. Prueba de hipótesis específico 2

Hipótesis específico: Existe relación significativa entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis nula (H_0): No Existe relación significativa entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis alterna (H_1): Existe relación significativa entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Tabla 18: Prueba de Hipótesis específico

Correlaciones			Proceso Grupal	Salario Emocional
Rho de Spearman	Proceso Grupal	Coefficiente de correlación	1.000	,660**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Salario Emocional	Coefficiente de correlación	,660**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza que entre la dimensión proceso grupal y la variable salario emocional hay un valor positivo de 0.660; de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (tabla 15) se certifica que existe una correlación positiva media entre ambos datos. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se obtuvo un p valor de 0.000 y como es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

3.2.4. Prueba de hipótesis específico 3

Hipótesis específica: Existe relación significativa entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis nula (Ho): No Existe relación significativa entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019.

Tabla 19: Prueba de hipótesis

Correlaciones			Proceso Organizacional	Salario Emocional
Rho de Spearman	Proceso Organizacional	Coeficiente	1.000	,626**
		de correlación		0.000
		Sig. (bilateral)		60
		N	60	60
	Salario Emocional	Coeficiente	,626**	1.000
		de correlación		0.000
		Sig. (bilateral)	0.000	60
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Versión 22

Interpretación: Se visualiza que entre la dimensión proceso organizacional y la variable salario emocional hay un valor positivo de 0.626; de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva media entre ambos datos. Por otro lado, se observa que después de utilizar la prueba estadística se logró un p valor de 0.000 y como es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

IV. DISCUSIÓN

4.1 El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación del comportamiento organizacional y salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. Por lo tanto, los datos adquiridos (0.685) se ha determinado que existe una correlación positiva media entre ambas variables.

Los estudios previos en la presente investigación tal como lo refiere:

Al respecto Francisco (2018). En su tesis titulada “Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo”. El objetivo fue examinar el enfoque cuantitativo y evaluar las dimensiones del CO, en base a la conducta laboral. El análisis fue aplicado, de tipo transaccional que permitió examinar su interrelación en un momento dado y un único tiempo. Los resultados concluyeron: Si existe relación directa, positiva y significativa entre ambas variables.

Por otro lado, Cabrera (2018). En su investigación “Aplicación del procedimiento para la gestión y mejora del comportamiento organizacional en la empresa El Ordeño S.A”. Este estudio tuvo como finalidad mejorar CO, basado en el estudio de sus variables a nivel estructural. La conclusión principal fue diseñar un diagrama de espina de pescado donde se representa las causas y efectos de estas falencias, para así desarrollar la propuesta de plan de mejora en la que contribuya a mejorar la gestión y la mejora del comportamiento organizacional de la empresa El Ordeño S.A.

4.2 El objetivo específico 1 fue determinar la relación que existe entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. De acuerdo a los datos adquiridos (0.303) se ha determinado que existe una correlación positiva débil del proceso individual con el salario emocional. Entonces, dichos resultados tienen coherencia con los datos obtenidos en las investigaciones siguientes:

Por otro lado, Ivanova & Ryabinina (2019). El propósito del artículo “Evaluar los valores de trabajo de los representantes de la generación Z y su impacto en el comportamiento organizacional e una persona”. El problema del estudio que se realizó fue con respecto a los valores y las percepciones que existió en las generaciones más jóvenes, ya que, los cambios radicales en la parte política, económica y espiritual implicaron cambios en sus valores y el comportamiento en la organización. Los valores que se formaron en la juventud son aquellos que determinaron las relaciones de un individuo con su entorno y su

comportamiento. En conclusión, esta circunstancia fue crucial en el análisis de los valores laborales para la nueva generación.

Por otro lado, Galizzi (2019). El propósito del artículo “Variable de comportamiento organizacional que afectan los cambios en los procesos operativos. Estudio de caso: Aguiar Resistencia S.A”. La investigación tuvo como objetivo principal el estudio de la variable del comportamiento organizacional que afectaron a los cambios de los procesos operativos. En conclusión, se estimó que Aguiar Resistencia S.A, se valió de la imagen de una pirámide conforme a las variables del comportamiento organizacional, debido al cambio del proceso operativo en las áreas de logística, en base a los valores que se compartieron como las habilidades, conocimientos, actitudes, entre otros.

4.3 El objetivo específico 2 fue determinar la relación que existe entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. De acuerdo a los datos obtenidos (0.660) se ha determinado que existe una correlación positiva media del proceso grupal con el salario emocional. Así mismo, dichos resultados tienen coherencia con los datos obtenidos en las investigaciones siguientes:

Al respecto, Munir, Yasin, Shabbir, Ali, Tariq, Chani, & Abbas (2019). El propósito del artículo “El papel mediador del comportamiento de ciudadanía organizacional en el liderazgo auténtico el desempeño laboral de los empleados: Un estudio de institutos de educación superior en Pakistán”. Este estudio tiene como objetivo explorar el impacto del liderazgo auténtico y el trabajo de los empleados utilizando un papel mediador que une el comportamiento de ciudadanía organizacional. Los datos obtenidos se recopilaron de los profesores y no profesores de las entidades de educación superior por medio de un muestreo aleatorio simple. Para concluir, se demostró que los resultados de los datos demostraron que el comportamiento de ciudadanía organizacional mide en parte el liderazgo y el desempeño de los empleados de la institución.

También, Rubio & Varón (2018). El propósito del artículo “Valor que subroga el salario emocional como practica de responsabilidad social corporativa interna en el gobierno cooperativo”. Tiene como objetivo definir referente al valor que significa el salario emocional como el acto del compromiso social en la empresa bajo los modelos del sector corporativo. Al concluir, se recalca que el salario emocional recauda gran preeminencia en

el tejido empresarial incluyendo el cooperativo, cada vez que se obtiene al equipo más comprometido y que sin duda logra un buen ambiente de trabajo.

4.4 El objetivo específico 3 fue determinar la relación que existe entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. De acuerdo a los datos obtenidos (0.626) se ha determinado que existe una correlación positiva media del proceso organizacional con el salario emocional. Por lo tanto, dichos resultados tienen coherencia con los datos obtenidos en las investigaciones siguientes:

Así mismo, Ruiz, Gonzales, & Alba (2019). El propósito del artículo “Comportamiento organizacional y los estándares internacionales de información financiera: Experiencia en pequeñas y medianas empresas”. Tiene como objetivo el proceso de implementación del (NIIF). Por lo tanto, el conocimiento del comportamiento organizacional, así como los aspectos claves para la evaluación de proyecto permitieron el uso de NIIF, porque ayudó a identificar las oportunidades de mejora ante los posibles cambios en una organización. Al concluir, se identificó los logros e ineficiencias durante este proceso de las NIIF, en relación con la designación y capacitación de los responsables del proyecto.

Al respecto, Irene, (2018). El propósito del artículo “Consideración sobre la formalización del Comportamiento Organizacional”. Se analizó la formalización del CO, desde el punto de vista de las diversas perspectivas que dieron visión al proceso de la conformidad de la estructura organizacional. La formalización se vinculó con la ejecución de los métodos predefinidos que buscaron restringir la discreción de los operadores, favoreciendo así la generación de los resultados estandarizados. En conclusión, la formalización no se ha proporcionado todo de sí, ya que, resulta interesante examinar el concepto a fondo, advirtiendo en sus cuantiosas facetas y del dominio en la configuración organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera. El objetivo general fue analizar la correlación que existe entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. Se alcanzó el objetivo ya que los resultados que se obtuvieron en el Rho de Spearman el nivel de significancia es de 0,000 (menor que 0,05), entonces la hipótesis general fue aceptada, dando a entender que si existe relación entre ambas variables.

Segunda. El primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. Se alcanzó el objetivo ya que los resultados que se obtuvieron en el Rho de Spearman el nivel de significancia es de 0,019 (menor que 0,05), entonces la primera hipótesis fue aceptada, dando a entender que si existe relación entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional.

Tercero. El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. Se alcanzó el objetivo ya que los resultados que se obtuvieron en el Rho de Spearman el nivel de significancia es de 0,000 (menor que 0,05), entonces la segunda hipótesis fue aceptada, dando a entender que si existe relación entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional.

Cuarto. El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional de Cercado de Lima, 2019. Se alcanzó el objetivo ya que los resultados que se obtuvieron en el Rho de Spearman el nivel de significancia es de 0,000 (menor que 0,05), entonces la tercera hipótesis fue aceptada, dando a entender que si existe relación entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional.

VI. RECOMENDACIONES

Culminando con la presente investigación se recomienda:

Primera. Se sugiere que los jefes de cada área de la Clínica Internacional, deberán manejar una comunicación efectiva con cada uno de los cuidadores, realizando reuniones periódicas para afianzar la relación laboral, el trabajo en equipo y el reconocimiento no económico.

Segunda. Se recomienda al encargado del área de capacitación fomentar la socialización mediante talleres de mejora continua, habilidades blandas para los cuidadores de la Clínica Internacional, hacerlos partícipes de opiniones y sugerencias para mejorar y a su vez, lograr que su compromiso incremente no solo a nivel laboral sino de forma personal, dando estos talleres dentro de su jornada laboral para así fomentar la participación de todos los cuidadores.

Tercera. El jefe de recursos humanos debe realizar encuestas anónimas periódicas, en las cuales se mida la apreciación que tienen los trabajadores con respecto al trabajo en equipo, que perciben al trabajar en la Clínica Internacional y sobre la comunicación entre las áreas, para así tomar las medidas correspondientes y evitar posibles dificultades que impidan alcanzar los objetivos.

Cuarta. El equipo de recursos humanos debe gestionar la entrega de las políticas y normas que tiene la clínica internacional en forma física, para que los cuidadores puedan conocer el lugar en donde trabajan. Así mismo, promover el crecimiento laboral por medio de evaluaciones personales para que se les permita postular a nuevas áreas.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). Comportamiento organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Argentina. Editorial: Ediciones Granica. Recuperado de <https://www.marcialpons.es/libros/comportamiento-organizacional/9789506419233/>
- Baz, J. (2018). Compromiso organizacional de los millennials en el sector hotelero. Hotel Perú news. Recuperado de: <http://hotelperunews.com/compromiso-organizacional-de-los-millennials-en-el-sector-hotelero-por-maria-nelly-huamantinc/>
- Behar, C. (2008). El libro rojo de la publicidad. Recuperado de: https://www.pqs.pe/sites/default/file/2016/03/aprenemas/libro_rojo_de_la_publicidad.pdf
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administrativa, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra ed.). Colombia: Pearson Education
- Cabrera, C. (2018). “Aplicación del procedimiento para la gestión y mejora del comportamiento organizacional en la empresa El ordeño S.A”. (Tesis de maestría) Recuperado de: <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/925>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª Ed.) México: McGraw – HILL Education/ Interamericana ediciones. S.A.
- De Noguera, M. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Equidad*, (9), 11-31. Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/2073290571?accountid=37408>
- De Noguera, S. Mercedes Andrade. (2018). The emotional salary as an organizer of social representations associated with satisfaction. Una vision desde la crisis venezolana. *Ehquidad*, (9), 11-31. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2073290571?accountid=37408>

- Entrepreneur (octubre, 2018). Cambiarias de trabajo por un mejor salario emocional. Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/280448>
- Francisco, A (2018). Comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de supe pueblo. (Tesis). Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1925>
- Galizzi, Gaston (2019): Variables of Organisational Behaviour which Affect the Changes in Operating Processes. Case Study: Aguiar Resistencia S.A. ; Las variables del comportamiento organizacional que afectan a los cambios de procesos operativos. Argentina, South America: Ediciones UNL. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.6B2C6EA4&lang=es&site=eds-live>
- Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, (156), 32–33. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=128129780&lang=es&site=ehost-live>
- Gonzales, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. IEEM Revista de Negocios, 20(4), 80–81. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=125136949&lang=es&site=ehost-live>
- Gómez, K. (2017). Que es el salario emocional y cómo puede mejorar la productividad. El dinero. Recuperado de: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/salario-emocional-aumenta-la-productividad/247849>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6^a Ed). México: McGraw – HILL Education/ Interamericana ediciones. S.A.
- Irene, L. (2018). Considerations on the formalization of organizational behavior; Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional. (Spanish). Ciencias Administrativas, 6(12), 85. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=131457967&lang=es&site=eds-live>

- Ivanova, O. E., & Ryabinina, E. V. (2019). Assessing work values of Generation Z representatives and their impact on a person's organizational behaviour. *Revista Espacios*, 40(18), 1. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=138305674&lang=es&site=eds-live>
- Jiménez & Hernández (2005): Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana de la empresa. Recuperado de: <file:///c:/users/laboratorio%20ucv/downloads/1958-texto%20del%20art%20c3%20adculo-6709-1-10-20101019.pdf>
- Llanos, P (diciembre, 2014). Labor flexibility and emotional salary : La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*. (V.5). Colombia. Recuperado de: <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>
- López, C. (2013). *Métodos de investigación*. Lima: Prentice Hall.
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral*. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>
- Martin, M (2017): Que tal productivo es el reconocimiento laboral en una empresa. *Gestión*.: Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/productivo-reconocimiento-laboral-empresa-153037>
- Mendoza, M (14 de diciembre del 2017). App creada para elevar el salario emocional sale a la región. *El Comercio*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/negocios/app-creada-elevar-salario-emocional-sale-region-noticia-481587>
- Minaya, M. (26 de febrero del 2018) ¿Las empresas están comprometidas con el salario emocional de su gente? Recuperado de: <http://stakeholders.com.pe/stakeholders/las-empresas-estan-comprometidas-con-el-salario-emocional-de-su-gente/>

- Molina, L., briones, B. & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Ecuador: Revista científica dominio de ciencias. Recuperado de: <file:///C:/Users/LABORATORIO%20UCV/Downloads/Dialnet-ElComportamientoOrganizacionalYSuImportanciaParaLa-5802885.pdf>
- Munir, S., Yasin, M. A., Shabbir, M. S., Ali, S. R., Tariq, B., Chani, M. I., Abbas, M. (2019). Mediating role of organizational citizenship behavior on authentic leadership and employee job performance: A study of higher educational institutes in Pakistan. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6, 1–21. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=135975088&lang=es&site=eds-live>
- OIT (2016): *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Suiza. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructional_material/wcms_553925.pdf
- Pajares, k. (2018). *Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del cercado de Lima. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29974/Pajares_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perea, S. (2017). *El comportamiento organizacional en la empresa Volcán compañía minera S.A.A Lima. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27872/B_Perea_GS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Remón, Beatriz. (2013). Evaluación de la satisfacción laboral. *Revista confederación de empresarios de navarra*, 4-5. Recuperado de: <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=125&id=2325&sec=4>
- Robbins, S & Judge, T (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico. Editorial Pearson. Recuperado de: https://www.academia.edu/20446601/Stephen_P._Robbins_y_Timothy_A._Judge_-_Comportamiento_organizacional_15_edicion_.pdf0ep_nzq_g_2_

- Ruiz, .C. & Gonzales, V. (2018). Organizational behavior and the International Financial Reporting Standards: experience in small and medium businesses; El comportamiento organizacional y las Normas Internacionales de Información Financiera: experiencia en una PYME. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.F85F3F3E&lang=es&site=eds-live>
- Rubio, G. & Varón, A. (2019). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa; Value that subrogates emotional salary as a practice of internal corporate social responsibility in cooperative governance. (2018). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.1AC7721D&lang=es&site=eds-live>
- Salas, Z. & Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. CES salud pública, 4, 36-46. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2751/1984
- Servir (2019): Seguridad y salud en el trabajo. Perú. Recuperado de: <https://www.servir.gob.pe/sst-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Soler, G. (2015). El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/348565>
- Vega, J. (2018): Estos son tus derechos laborales por el cuidado de familiares. Perú: Easyoffer. Recuperado de: <https://www.easyoffer.es/blog/derechos-laborales-cuidados-familiares/>
- Villacorta, J. (2018): Cuales son los beneficios sociales que tiene un trabajador al ingresar en una empresa. Perú. Recuperado de: <https://infomercado.pe/cuales-beneficios-trabajador-empresa/>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cómo se relaciona el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019? 2. ¿Cómo se relaciona el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019? 3. ¿Cómo se relaciona el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la clínica internacional, Cercado de Lima 2019</p> <p>Objetivo específico 1. Determinar la relación que existe entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019? 2. Determinar si existe relación entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019? 3. Determinar la relación que existe entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la clínica internacional, Cercado de Lima 2019</p> <p>Hipótesis específico 1. Existe relación significativa entre el proceso individual del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019? 2. Existe relación significativa entre el proceso grupal del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019? 3. Existe relación significativa entre el proceso organizacional del comportamiento organizacional y el salario emocional de la clínica internacional de Cercado de Lima, 2019?</p>	<p>COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Para Robbins & Judge fundamentan: Se indaga el efecto que el individuo, los grupos y la organización tiene en el comportamiento y que luego se aplica ese entendimiento en idear organizaciones que se desempeñen con más eficiencia. De forma específica, el CO se focaliza en lograr mejorar la productividad; reduciendo la rotación del personal, las faltas en el trabajo y el comportamiento que se aleja de las normas de conducta que existe en el trabajo, como fomentar la satisfacción laboral (2013, p. 30).</p> <p>SALARIO EMOCIONAL Para Gonzales, fundamenta en su investigación: Se define como aquellos pagos no económicos que un trabajador percibe con el fin de cumplir las necesidades del trabajador y de sus familiares, se pronuncia a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico acerca de la productividad del personal y la calidad de vida del trabajador (2017, p.80).</p>	Proceso individual	Percepción Habilidades Socialización	1 2 3	ORDINAL	<p>Método de la investigación: Hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal</p> <p>Tipo de investigación: Aplicado</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población y muestra 60 trabajadores de la Clínica Internacional</p> <p>Técnica de recolección de datos Encuesta</p> <p>Herramienta de recolección de datos: Cuestionario de 20 preguntas</p> <p>Confiability: Coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.912</p>
				Proceso grupal	Trabajo En Equipo Liderazgo Comunicación	4 5 6 7 8		
				Proceso organizacional	Políticas Cultura Estructura Organizacional	9 10 11 12		
				Satisfacción laboral	Actitudes Reconocimiento	13 14		
				Calidad de vida	Beneficios sociales. Cuidado de familiares.	15 16		
				Productividad del personal	Compensación laboral. Seguridad en el trabajo.	18 19 20		

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SALARIO EMOCIONAL DE LA CLÍNICA INTERNACIONAL DE CERCADO DE LIMA - 2019

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el salario emocional de los trabajadores de la Clínica Internacional, Cercado de Lima 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ÍTE M	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.					
2	Controla el estrés de forma efectiva					
3	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.					
4	Se siente parte del equipo de trabajo.					
5	En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.					
6	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
7	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.					
8	La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa					
9	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.					
10	Se siente identificado con la cultura de la organización					
11	Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.					
12	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
13	Siente que aprende más, mientras trabaja.					
14	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.					
15	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.					
16	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.					
17	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.					
18	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales					
19	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.					
20	Se siente seguro en su trabajo.					


Gracias por su colaboración

ANEXO 3: Matriz de Validación del Instrumento de Obtención de Datos

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y Salario emocional de la Clínica Internacional, Cercado de Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Inca Quispe Edith Vanesa							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Proceso Individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi nunca			
		Habilidades	Controla el estrés de forma efectiva.				
		Socialización	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.				
	Proceso grupal	Trabajo en Equipo	Se siente parte del equipo de trabajo.				
			En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.				
		Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.				
	Proceso organizacional	Comunicación	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.				
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa.				
		Políticas	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.				
			Cultura		Se siente identificado con la cultura de la organización. Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.		
Estructura Organizacional	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.						
SALARIO EMOCIONAL	Satisfacción laboral	Aptitudes	Siente que aprende más, mientras trabaja.				
		Reconocimiento	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.				
		Experiencias	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.				
	Calidad de vida	Beneficios Sociales	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.				
		Cuidado de los Familiares	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.				
	Productividad del personal	Compensación Laboral	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales.				
		Seguridad En El Trabajo	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.				
			Se siente seguro en su trabajo.				
Firma del experto:			Fecha ___/___/___				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Comportamiento organizacional y Salario emocional de la clínica Internacional, Cercado de Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Edith Vanesa Inca Quispe							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CARRANZA ESTER TEJEDORO</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Proceso Individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	✓		
		Habilidades	Controla el estrés de forma efectiva.		✓		
		Socialización	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.		✓		
	Proceso grupal	Trabajo en Equipo	Se siente parte del equipo de trabajo.		✓		
			En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.		✓		
		Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.		✓		
		Comunicación	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.		✓		
	Proceso organizacional	Políticas	La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa. Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.		✓		
		Cultura	Se siente identificado con la cultura de la organización. Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.		✓		
		Estructura Organizacional	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.		✓		
SALARIO EMOCIONAL	Satisfacción laboral	Aptitudes	Siente que aprende más, mientras trabaja.	✓			
		Reconocimiento	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.	✓			
		Experiencias	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.	✓			
	Calidad de vida	Beneficios Sociales	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.	✓			
		Cuidado de los Familiares	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.	✓			
	Productividad del personal	Compensación Laboral	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales.	✓			
		Seguridad En El Trabajo	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.	✓			
			Se siente seguro en su trabajo.	✓			
Firma del experto: 			Fecha <u>07 de 119</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y Salario emocional de la clínica internacional, Cercado de Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Edith Vanesa Inca Quispe							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Vargas Espinoza Juan Manuel</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Proceso Individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	✓		
		Habilidades	Controla el estrés de forma efectiva.		✓		
		Socialización	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.		✓		
	Proceso grupal	Trabajo en Equipo	Se siente parte del equipo de trabajo. En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.		✓		
		Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.		✓		
		Comunicación	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza. La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa.		✓		
	Proceso organizacional	Políticas	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.		✓		
		Cultura	Se siente identificado con la cultura de la organización. Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.		✓		
		Estructura Organizacional	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.		✓		
	SALARIO EMOCIONAL	Satisfacción laboral	Aptitudes		Siente que aprende más, mientras trabaja.	✓	
Reconocimiento			Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.	✓			
Experiencias			El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.	✓			
Calidad de vida		Beneficios Sociales	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.	✓			
		Cuidado de los Familiares	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.	✓			
Productividad del personal		Compensación Laboral	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales.	✓			
		Seguridad En El Trabajo	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.	✓			
			Se siente seguro en su trabajo.	✓			
Firma del experto: <i>Vargas</i>			Fecha: <u>07/06/19</u>				


Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Comportamiento organizacional y Salario emocional de la clínica internacional, Cercado de Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Edith Vanesa Inca Qulspe							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Gerardo Sacavedra Abraham</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Proceso Individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	6 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 1 = Nunca 2 = Casi Nunca	✓		
		Habilidades	Controla el estrés de forma efectiva.		✓		
		Socialización	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.		✓		
	Proceso grupal	Trabajo en Equipo	Se siente parte del equipo de trabajo. En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.		✓		
		Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.		✓		
		Comunicación	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza.		✓		
			La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa.		✓		
	Proceso organizacional	Políticas	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.		✓		
		Cultura	Se siente identificado con la cultura de la organización.		✓		
			Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.		✓		
Estructura Organizacional		La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	✓				
SALARIO EMOCIONAL	Satisfacción laboral	Aptitudes	Siente que aprende más, mientras trabaja.	✓			
		Reconocimiento	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.	✓			
		Experiencias	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.	✓			
	Calidad de vida	Beneficios Sociales	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.	✓			
		Cuidado de los Familiares	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.	✓			
	Productividad del personal	Compensación Laboral	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales.	✓			
		Seguridad En El Trabajo	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales.	✓			
			Se siente seguro en su trabajo.	✓			
Firma del experto: <i>Gerardo Sacavedra</i>			Fecha: <i>28 de 1/19</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Comportamiento organizacional y Salario emocional de la clínica internacional, Cercado de Lima 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Edilvi Vanesa Inca Qulspe							
Apellidos y nombres del experto: <i>Alva Arce Rosal Cesar</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Proceso Individual	Percepción	Cree que los programas de capacitación mejoran su desempeño laboral.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	Controla el estrés de forma efectiva.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Socialización	Demuestra una actitud positiva al realizar su trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proceso grupal	Trabajo en Equipo	Se sienta parte del equipo de trabajo. En su organización trabajar en equipo es fundamental para lograr alcanzar mejores resultados.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación	Se tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas de trabajo que realiza. La comunicación que recibe en su trabajo es clara, fluida y precisa.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Proceso organizacional	Políticas	Recibe información continua de las políticas y normas que se establecen en la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cultura	Se sienta identificado con la cultura de la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los valores que se emplean en la organización, se consideran importante en su vida personal.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Estructura Organizacional	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>				
SALARIO EMOCIONAL	Satisfacción laboral	Aptitudes	Siente que aprende más, mientras trabaja.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimiento	Se siente reconocido continuamente en la empresa en la que trabaja.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Experiencias	El respeto que adquiere es debido a su experiencia en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Calidad de vida	Beneficios Sociales	La empresa le brinda beneficios, como descuentos en instituciones financieras, salud, alimentación o entretenimiento, entre otros.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cuidado de los Familiares	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen o benefician a los integrantes de su familia en sus necesidades básicas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Productividad del personal	Compensación Laboral	La empresa cumple con el pago puntual de sus beneficios sociales.	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Seguridad En El Trabajo	Consideraría que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus funciones laborales. Se siente seguro en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto: 			Fecha: <i>01/06/19</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

AUTORIZACION

LUIS GUERRA DIAZ, Jefe de Docencia, autorizo a la Srta. Edith Vanesa Inca Quispe, alumna del X ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, el permiso correspondiente solo para recabar información dentro de la empresa con el trabajo de investigación titulado "Comportamiento organizacional y Salario emocional de la Clínica Internacional de Cercado de Lima – 2019". Por otro lado, no se dará la autorización para hacer público los resultados de esta investigación.

Lima, 21 de noviembre del año 2019


Luis Guerra Díaz
Jefe de Docencia



CONTROL DE ASESORÍAS

Código : F01-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 20-06-2019
 Página : 1 de 1

1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo: X	X
Docente:	DR. TEDODORO CARRANZA ESTELA	E-mail:	tcarranza@ucv.edu.pe

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	INCA QUISPE, EDITH VANESA	05/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	INCA QUISPE, EDITH VANESA	13/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	INCA QUISPE, EDITH VANESA	20/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	INCA QUISPE, EDITH VANESA	27/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	INCA QUISPE, EDITH VANESA	04/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	INCA QUISPE, EDITH VANESA	11/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	INCA QUISPE, EDITH VANESA	18/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACION
8	INCA QUISPE, EDITH VANESA	25/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	INCA QUISPE, EDITH VANESA	01/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	INCA QUISPE, EDITH VANESA	08/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	INCA QUISPE, EDITH VANESA	25/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	INCA QUISPE, EDITH VANESA	22/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	INCA QUISPE, EDITH VANESA	29/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS


 Firma del Docente

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