



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores  
adultos de 25 a 59 años de Lima Norte, 2022**

**AUTORES:**

Canma Perdomo, Sonia Angelica (ORCID: 0000-0002-2139-5203)

Santos Ortega, Lola Vanessa (ORCID: 0000-0001-7644-4060)

**ASESOR:**

Dr. Barboza Zelada Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi familia y amigos que creyeron en mi capacidad para terminar mi carrera. Todos ellos contribuyeron para lograr en concluir mi objetivo de superación.

*Canma Perdomo, Sonia Angélica*

A mis familiares en especial a mis queridos padres Julia Y Aurelio por su apoyo incondicional durante todo este tiempo y a pesar de las distancias siempre han estado conmigo.

*Santos Ortega, Lola Vanessa*

## **Agradecimientos**

A Dios, a mi esposo, hijos, compañeros y amigos por contribuir con sus conocimientos y apoyo. Por brindarme su paciencia y compartir alegrías y tristezas.

*Canma Perdomo, Sonia Angélica*

A nuestro asesor el Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto, por su orientación y conocimiento que nos permitió concluir con esta investigación y a mis hermanos Luis y Antony por su apoyo constante.

*Santos Ortega, Lola Vanessa*

## Indice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimientos</b>	iii
<b>Índice de contenido</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	11
3.1 Tipo y Diseño de investigación	11
3.2 Variable y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
<b>3.5</b> Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
<b>IV. RESULTADOS</b>	19
<b>V. DISCUSIÓN</b>	23
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	27
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	28
<b>REFERENCIAS</b>	29
<b>ANEXOS</b>	37

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Correlación entre Salario emocional y Compromiso organizacional</i> .....	19
<b>Tabla 3</b> <i>Correlación entre salario emocional y las dimensiones de compromiso organizacional</i> .....	20
<b>Tabla 4</b> <i>Correlación entre Compromiso organizacional y las dimensiones de Salario emocional</i> .....	21
<b>Tabla 5</b> <i>Niveles de salario emocional de la muestra</i> .....	20

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte, 2022. Fue de diseño no experimental, correlacional y descriptivo. La muestra fue de 359 colaboradores entre 25 y 59 años, de ambos sexos residentes de lima norte. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Salario Emocional (CSE) de Minchán (2017) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer et al. (1993). Los resultados corroboraron las hipótesis. Se obtuvo que existe una correlación directa y altamente significativa ( $r=.469$ ;  $p=0$ ) entre ambas variables. A su vez, cada variable es correlacionada directa y significativamente con las dimensiones de la otra.

**Palabras clave:** Salario emocional, compromiso organizacional, adultos de lima norte.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between emotional salary and organizational commitment in workers in the age group between 25 and 59 years old in North Lima, 2022. It was of non-experimental, correlational and descriptive design. The sample consisted of 359 workers between 25 and 69 years, males and female, residents of North lima districts. The instruments used were the Emotional Salary Questionnaire (CSE) of Minchán (2017) and the Organizational Commitment Questionnaire (CCO) of Meyer et al. (1993). The results confirmed the hypotheses. It was found that there is a direct and significant correlation ( $r=.469$ ;  $p=0$ ) between both variables. In turn, each variable is directly and significantly correlated with the dimensions of the other.

**Keywords:** Emotional salary, organizational commitment, North Lima adults.

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente, las organizaciones tienen el gran reto de lidiar con el compromiso organizacional de sus trabajadores, lo cual puede generar desde motivación en el trabajo, hasta la deserción de los mismos, dependiendo cuán alto o bajo sea esa variable. La corta permanencia de los empleados en las empresas es un factor que puede perjudicarlas, ya que, previo a eso, se invirtió tiempo y dinero con la finalidad de tener un empleado estable, duradero y comprometido con la organización.

A nivel mundial, Según los resultados de la encuesta de GALLUP, el 85% de trabajadores a nivel mundial no se sienten comprometidos en la organización donde laboran y no se sienten a gusto trabajando en ellas (Clifton, 2017). A su vez, los colaboradores del Harvard Business Review concluyeron que, el 33% de trabajadores buscan un nuevo empleo durante los primeros 6 meses que empiezan a trabajar en una empresa y cerca del 17% de personas recién contratadas dejan su empleo durante los primeros 3 meses (Ferrazzi, 2015). Estas cifras son cada vez más altas y el tiempo de deserción, menor, debiéndose esto a que varias empresas infravaloran los aspectos emocionales de los trabajadores (Pajares, 2018).

Acorde a la realidad Latinoamericana, los colaboradores de The Adecco Group (2018) revelaron que, en la actualidad, en este mercado laboral el 13.9% de trabajadores suelen ausentarse de sus trabajos por tres razones principales: para asistir a una entrevista laboral, por no sentirse motivados con sus empleos o por presentar conflictos con sus jefes. Denotando aquí la disconformidad presentada dentro de su centro laboral.

A nivel nacional, el 45% de trabajadores no se sienten a gusto con en sus centros laborales y el 48% no se sienten comprometidos con su organización por factores de clima laboral y relaciones con sus líderes (Redacción Gestión, 2018). Es por eso que hay diferentes estudios en el que resaltan la importancia del contexto relacional de la organización y los beneficios no salariales, con la finalidad de crear un mayor bienestar individual positivo que, no sólo repercute en el área



emocional de la persona, sino que también en los niveles de productividad de la misma (Moccia, 2016).

Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) del total de la población peruana que trabaja, un aproximado del 59.5% corresponde a adultos entre las edades de 25 y 59 años, por lo cual se inferir que dicho grupo etario son los que estarían más inmersos en la problemática anterior mencionada.

Debido a la importancia del compromiso de los trabajadores en las organizaciones, los factores no salariales que suelen influir en la estadía y desempeño de los mismos, y que la mayoría de la población peruana que trabaja se encuentra entre los 25 y 59 años, surgió la necesidad de investigar sobre el tema y, en base a lo expuesto, se formuló la pregunta: ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022?

Este estudio se justificó de manera teórica, puesto que brindó un enfoque más amplio a los resultados ya que se explicarán desde modelos teóricos relevantes, lo que brindó mayor información a la comunidad científica y así, servir de referente a futuras investigaciones que se direccionen al estudio de estas variables y sus fenómenos en el ámbito organizacional.

También, se justificó de manera metodológica, porque a través de test psicométricos se midió los niveles de las variables del presente estudio, y su relación en una población poco estudiada como es los trabajadores de Lima norte, lo cual contribuyó con datos cuantificables de carácter científico para estudiosos sobre el tema.

De la misma manera, se justificó a nivel práctico, porque permitirá a las organizaciones a implementar estrategias que refuercen los aspectos no monetarios como el salario emocional y el compromiso organizacional, para así mejorar los diferentes factores asociados a estas variables, mejorarlas y así incrementar su productividad, sensación de bienestar, entre otros.

Para dar respuesta a la pregunta formulada, se propuso objetivos, teniendo como objetivo general determinar la relación entre el salario emocional y compromiso

organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022. A su vez, se planteó tres objetivos específicos; el primero fue determinar la relación entre salario emocional y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte; la segunda fue determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte; la tercera fue describir los niveles de salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte.

Finalmente, como presunción de los resultados, se planteó como hipótesis general que existe relación significativa y directa entre el salario emocional y compromiso organizacional en adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022. A su vez, como primera hipótesis específica se planteó que existe relación significativa y directa entre compromiso organizacional y las dimensiones de salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte; como segunda, existe relación significativa y directa entre compromiso organizacional y las dimensiones de salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte.

## II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado se revisó diferentes investigaciones relacionadas con el presente estudio. Como secuencia, se inició con antecedentes nacionales e internacionales, en ese orden.

Llashag (2020) realizó un estudio en el que se propuso como objetivo identificar la relación entre el salario emocional y engagement. Esta tuvo como muestra a 260 operarios de un call center del Callao. Su estudio fue correlacional y descriptivo. Utilizó el cuestionario de salario emocional de Minchan y la escala UWES de Schaufeli para engagement. Concluyó que el 79.6% de la muestra tenían niveles bajos de salario emocional y que ambas variables presentan correlación directa y significativa ( $r=.510$ ).

Pintado y Reyes (2020) ejecutaron un estudio con el fin de hallar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Su muestra fue de 55 personas profesores de la FACEAC de Lambayeque. Su metodología fue descriptiva – correlacional. Utilizaron como instrumentos el cuestionario de salario emocional de Palma y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que existe una correlación directa y altamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $r=.705$ ). A su vez, los niveles de ambas variables en la población de estudio eran bajas.

Rodríguez (2020) realizó un estudio sobre la relación entre el salario emocional y los niveles de efectividad. La muestra fue de 107 trabajadores de una municipalidad distrital de Piura-Perú. Asimismo, fue descriptivo y correlacional. Utilizaron instrumentos realizados por el área de recursos humanos para medir ambas variables. Los resultados fueron que existe correlación baja, directa y significativa entre el salario emocional y la efectividad ( $r=.292$ ).

En el estudio de Suarez y Cuya (2019) se propuso el objetivo de identificar la relación entre salario emocional y eficiencia en empleados de una entidad financiera pública situada en Lima. La muestra estuvo compuesta de 296 trabajadores, entre hombres y mujeres. Fue de tipo no experimental, correlacional – descriptivo y transversal. Midieron las variables con el cuestionario de salario

emocional (CSE) de Rodríguez y el cuestionario para eficiencia de Lorenzo. Consus resultados evidenciaron que presentan correlación directa y altamente significativa entre el salario emocional y la eficiencia, mostrando un coeficiente de.807 y  $p=0$ . Con respecto a la descripción de las variables, mostraron que el 78.4% presentaban niveles medio y alto de salario emocional y el 87.2% niveles altos de eficiencia.

García (2018) investigó en determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en un Centro de Atención Residencial de San Miguel, teniendo como muestra el total de la población, la cual estuvo correspondida por 46 colaboradores. El estudio fue no experimental, correlacional y transversal. Los resultados mostraron que la mayoría de la muestra (80.5%) tenían niveles medios y altos de compromiso organizacional. Por otro lado, mostraron una correlación directa, significativa y moderada ( $r= .651$ ) entre ambas variables. Finalmente, obtuvo que las dimensiones de la primera variable tenían correlación débil con el compromiso organizacional.

Arce y Benavides (2020) investigaron sobre la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en el área administrativa de un instituto de educación superior en Guayaquil, Ecuador. La muestra estuvo compuesta por 100 personas. Fue de tipo descriptivo y correlacional. Se utilizaron los instrumentos de Padilla para salario emocional y de Meyer y Allen para la segunda variable. Los resultados mostraron que hubo correlación directa, moderada y significativa ( $r=.502$ ) entre ambas variables, mostrando diferencias significativas según el nivel académico, endonde mostraron alta correlación las personas que sólo tenían primaria y secundaria. A su vez, mostraron correlación baja entre las dimensiones de la primera variable con la segunda y viceversa.

Ramírez y Franco (2019) hicieron un estudio que tuvo como objetivo la evaluación del compromiso organizacional en servidores públicos de una dependencia mexicana. Fue de tipo descriptiva. Para medir la variable, hicieron uso del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se evidenció que el 73% de la muestra sacaron el puntaje equivalente a moderado y alto. Con respecto a las dimensiones del cuestionario, mostraron niveles medio y alto del 81% en afectiva, 58% en continuidad y 72% en normativa. A su vez, mostraron que

no existe relación significativa entre la variable del estudio y la edad, sexo, ni tiempo de antigüedad laboral.

Salazar (2018) hizo un estudio que tuvo como objetivo identificar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Su población de estudio estuvo comprendida por 568 colaboradores de una institución pública de Ecuador, teniendo como muestra final el número de 229 personas. Fue de tipo correlacional – descriptivo. Para medir el nivel de satisfacción laboral, utilizaron el cuestionario realizado por Meliá y Peiro, y para la medición de la otra variable, utilizaron el cuestionario de Meyer y Allen. Los resultados afirmaron que, los niveles de las variables fueron moderado- alto, correspondiente 70.96% y 69.91%, respectivamente, de la muestra. A su vez, mostraron relación directa y significativa entre ambas de  $p=0$ .

El estudio de Lizote et al. (2017) tuvo el propósito de determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en funcionarios de municipalidades de Rio de Janeiro – Brasil. La muestra fue de 331 trabajadores de 11 diferentes ciudades. El estudio fue no experimental, de tipo correlacional – descriptivo. Como instrumentos utilizaron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, y la escala de Siqueira para satisfacción laboral. Hallaron que, existe correlación directa y significativa entre las variables, sobre todo en las dimensiones de compromiso instrumental y satisfacción, concluyendo que, a mayor compromiso afectivo con la organización, mayor será la satisfacción. En cambio, si la labor dentro de la empresa sólo se hace por mera obligación, mayor será la insatisfacción en los trabajadores.

Cesário y Chambel (2017) investigaron sobre la relación entre el compromiso organizacional y engagement laboral. El estudio se realizó en Lisboa - Portugal, teniendo como muestra a 274 trabajadores de una empresa de dicha ciudad. El estudio fue correlacional y descriptivo. Para medir la primera variable utilizaron el cuestionario de Meyer y Allen; para la segunda variable, hicieron uso de la escala de engagement laboral de Schaufeli. La investigación concluyó en que existe relación directa y significativa entre ambas variables ( $r=.380$ ), lo cual afirma que un mayor compromiso organizacional aumenta el rendimiento laboral de los trabajadores.

Con el fin de explicar una posible relación entre las variables del presente, desde un enfoque psicológico humanista, Seligman y Csikzentmihalyi (2000) lo explican desde su teoría de la psicología positiva. Ellos mencionan que, las experiencias positivas del ser humano les genera felicidad, lo cual mejora su calidad de vida, sus fortalezas, motivaciones, habilidades y previenen las enfermedades de índole psicológico. Es por eso que, la búsqueda de felicidad y su mantenimiento se vuelve una necesidad, para no caer en la enfermedad con su ausencia. Al estar en un estado de felicidad, sienten un sentido de control sobre lo que sucederá en el futuro, lo cual les genera más compromiso y confianza en las acciones y decisiones que toman en el presente en proyección al futuro. Ahora bien, asociando las variables de estudio en un contexto organizacional, la coexistencia de ambas tendría como finalidad generar un estado de felicidad en el trabajador al estar realizando sus funciones dentro de la empresa; lo cual repercutiría en una mejor productividad del mismo y en el compromiso por seguir estando en la organización, debido a que le genera felicidad.

Ahora bien, ahondando en los conceptos y terminología de la variable Salario emocional, Minchán (2017) lo define como una retribución no monetaria (materiales o emocionales) que reciben los empleados, con la finalidad de obtener un equilibrio personal y laboral. Por otro lado, Gómez (2011) lo define como un complemento a la retribución económica que tiene como objetivo la satisfacción de necesidades psicosociales y emocionales en los trabajadores, a lo cual influye en el rendimiento, productividad y competencia dentro de la empresa. Espinoza y Toscano (2020) mencionan que son los factores como el trato y la flexibilidad que hay dentro de la empresa, que es de índole subjetivo y que va acorde a las diferentes necesidades cambiantes, lo cual genera satisfacción en los trabajadores cuando son cumplidos.

Desde un enfoque histórico, quién empezó con la utilización del término de salario emocional no se tiene claro; sin embargo, se sabe que el primero en darle énfasis a los factores emocionales de los trabajadores dentro de la empresa fue Frederick Herzberg a finales de los años 60, el cual dio a conocer su relevancia en las distintas investigaciones publicadas en los años consecuentes (Espinoza y Toscano, 2020).

Desde un enfoque epistémico, la teoría de la motivación e higiene de Herzberg le da una explicación más a fondo a la primera variable, salario emocional. Esta refiere que, los trabajadores se ven influenciados por dos grandes factores, los intrínsecos y los extrínsecos; los primeros giran en torno al reconocimiento afectivo dentro de la organización, tanto por las tareas y obligaciones que realizan los empleados, lo cual genera gratificación personal por la buena función que cumplen dentro la organización; el segundo, los factores extrínsecos, hacen referencia a la remuneración económica, las políticas y el clima laboral, entre otros factores que rodean al trabajador (Madero, 2019). Desde este enfoque, y desde los conceptos explicados, el salario emocional tendría componentes tanto intrínsecos como extrínsecos, los cuales coexisten en el empleado y la organización con la finalidad de generar satisfacción personal y evitar la insatisfacción del ambiente laboral.

Desde un enfoque filosófico, el salario emocional parte como complemento al sueldo habitual, ya que el ser humano no sólo busca factores económicos dentro del trabajo, sino también factores motivacionales y emocionales que repercutan favorablemente dentro de su función en el ámbito laboral y contribuya con su realización personal y sensación de gozo (Llano, 2014).

En relación a esta variable, Minchán (2017) la dimensiona en 5 puntos: el primero es *credibilidad*, esta dimensión se caracteriza por el deseo de conocer las opiniones de los trabajadores y solventar dudas, al punto de que ellos comprendan sus funciones en relación a los objetivos de la empresa. La segunda dimensión es el *respeto*, se caracteriza por la percepción de un buen trato dentro de clima laboral y la sensación de que el ambiente, desde la infraestructura hasta el entrenamiento personal, cumple con los requisitos básicos para ejercer satisfactoriamente las funciones laborales. La tercera dimensión es la *imparcialidad*, es la percepción objetiva que se tiene de los trabajadores, dándolesa todas las mismas oportunidades para ser valorados; retribuyéndolos, económica y emocionalmente, de manera justa a todos por igual, sin preferencias personales por parte de los de mayor jerarquía. La cuarta dimensión es el *orgullo* y hace referencia a la sensación de satisfacción e identidad, que tiene el trabajador con la organización. Por último, la quinta dimensión es la *camaradería*,

siendo definida esta como el sentimiento de cohesión laboral entre el trabajador y el empleador.

Ahora bien, en relación a los conceptos de compromiso organizacional, Meyer et al. (1993) los definen como un estado mental, característico por su influencia en la relación que mantiene el trabajador con la empresa, en general. Dicho estado induce en la mentalidad del empleado, el deseo de seguir perteneciendo en la organización. Para Kruse (2013) el compromiso organizacional es un sentimiento que logra mantener con orgullo al trabajador de una organización y así tener un deseo de permanencia para con la empresa, lo cual involucra sentir atracción hacia la misma y dar lo mejor de sí dentro de su labor. Según Bodjrenou et al. (2019) lo definieron como la magnitud en la que un empleado se siente vinculado e identificado con una organización.

Desde un enfoque histórico, el énfasis por dar a conocer la importancia del compromiso organizacional parte desde los años 60 y se fue incrementando con diversas investigaciones en las siguientes décadas. Siendo los psicólogos de la época quienes mostraban mayor interés, entre ellos destacan Becker, Dubin, Steers, Hrebiniak, Meyer, entre otros (Peña et al., 2016).

Desde un enfoque epistémico, Meyer y Allen desde su modelo teórico le dan una explicación más exhaustiva. El compromiso organizacional se da como consecuencia de un conjunto de experiencias laborales, en donde cada uno de sus componentes se han visto encarados y confrontados, por una realidad organizacional que ha incitado a que el trabajador tome una postura necesaria para sobre llevarla ; logrando así, el aprendizaje de un comportamiento específico en el puesto de trabajo en el que se desempeña (Meyer y Allen, 1997). Dicho de otra forma, el compromiso con la organización por parte del trabajador dependerá del entorno en el que está sujeto, pero existe una predisposición asociada a las buenas o malas experiencias pasadas, ocurridas en otros trabajos.

Desde un enfoque filosófico, el compromiso organizacional es dado por la incertidumbre, la preocupación que tiene el trabajador por la empresa y la empresa por él o ella, aquello le da la sensación de pertenencia por parte del empleado, incitando ésta a la toma la decisión constante por seguir formando



parte de la institución (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Entre los distintos conceptos que hay, Meyer y Allen (1997) son los que profundizan más en esta variable, no sólo definiéndola como el deseo de pertenencia y permanencia que tiene el trabajador para con la organización, sino ahondando en esta y dividiéndola en 3 componentes, siendo denominado el primero como *compromiso afectivo*, entendido como la relación emocional que tienen los trabajadores con la organización en la que laboran. Aquí se ve reflejado la satisfacción que siente el empleado al recibir las necesidades básicas psicológicas, que influye en sus ganas de permanecer en la organización. El segundo es el compromiso de continuidad, caracterizado por la valoración consciente de las implicancias asociadas al abandono del trabajo, que influye en el deseo, por parte del empleado, de no renunciar a la organización por la incertidumbre de no obtener los mismos, o mejores, beneficios económicos y emocionales en otro empleo. El tercer y último componente, es el compromiso normativo, este se basa en el principio de obligación y deber. El trabajador crea un sentido de lealtad con la organización, llegando a creer que su permanencia en aquel lugar es algo que tiene que hacer.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Fue básica, esto porque buscó ocuparse del objetivo a investigación y no tuvo consideración de alguna aplicación posterior a ello; sin embargo, consideró que los resultados serían de utilidad para futuras investigaciones (Vargas, 2009).

##### **Diseño de investigación**

Fue no experimental, ya que no hubo modificación ni manipulación de las variables; y de corte transversal, porque se ejecutó en un momento único, en un tiempo determinado (Mousalli-Kayat, 2018). A su vez, fue correlacional y descriptiva, debido a que se registró el nivel de la variable sin modificarla y por qué buscó asociación alguna entre las mismas. (Rojas, 2015).

#### **3.2. Variable y operacionalización**

##### **Variable 1: Salario Emocional**

##### **Definición conceptual**

Es una retribución no monetaria (materiales o emocionales) que reciben los empleados, con la finalidad de obtener un equilibrio personal y laboral (Minchán, 2017).

##### **Definición operacional**

Se midió con el Cuestionario de salario emocional (CSE) de Minchán (2017) la cual consta de 30 ítems, cinco dimensiones. Se puntúa del 1 al 5, valiendo uno "Muy endesacuerdo"; dos, "En desacuerdo"; tres, "ni de acuerdo, ni desacuerdo"; cuatro, "de acuerdo"; cinco, "Muy de acuerdo".

##### **Dimensiones e indicadores**

Credibilidad: conocimiento, confianza.

Respeto: empatía, trato hacia los

demás.

Imparcialidad: transparencia, justicia,  
independencia.

Camaradería: participación, vinculación.

Orgullo: Profesionalismo, sentido de pertenencia.

### **Escala de medición**

Ordinal.

## **Variable 2: Compromiso Organizacional**

### **Definición conceptual**

Estado mental, característico por su influencia en la relación que mantiene el trabajador con la empresa, en general. Dicho estado induce en la mentalidad del empleado, el deseo de seguir perteneciendo en la organización (Meyer et al., 1993).

### **Definición operacional**

Se midió con el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993). Consta de 18 ítems y tres dimensiones. Sus puntuaciones fluctúan entre 1 y 7, siendo el primero “fuerte desacuerdo” y el segundo “fuerte acuerdo”.

### **Dimensiones e indicadores**

Compromiso afectivo: identificación, felicidad.

Compromiso continuidad: deseo de permanencia, seguridad,  
estabilidad.

Compromiso normativo: lealtad, obligación.

### **Escala de medición**

Ordinal.

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

## **Población**

Estuvo conformada por un aproximado de 1.175.077 colaboradores de diferentes empresas de Lima Norte dentro de las edades de 25 y 59 años (INEI, 2019). La población, según Arias-Gómez et al. (2016), es un conglomerado de individuos, estos presentan cualidades similares entre sí y suele ser accesible para dar con una muestra.

## **Criterio de inclusión**

Colaboradores de 25 a 59 años.

Colaboradores que residan en Lima

Norte

Colaboradores que acepten participar de forma voluntaria

## **Criterio de exclusión**

Colaboradores que envíen sus respuestas pasado el mes de abril.

Colaboradores que tengan menos de 2 semanas en la empresa.

Colaboradores que no sean peruanos.

## **Muestra**

Esta está compuesta por un conjunto representativo de la población la cuales obtenida a través de fórmulas estadísticas o por criterios del investigador u otros investigadores (Arias-Gómez et al. 2016). La muestra fue de 359, ya que se encuentra dentro del rango sugerido, entre 200 y 500 sujetos, para los estudios de muestras típicas en zonas regionales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

## **Muestreo**

Fue no probabilístico, por conveniencia, ya que permitió seleccionar a sujetos voluntarios y accesibles de la población que cumplan con los criterios para formar parte de la investigación (Otzen y Manterola, 2017).

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

#### **Técnica**

Fue la encuesta, debido a que se empleó un procedimiento para obtener información acorde a lo necesitado por el estudio, adquiriendo y analizándola, con el fin de describir los datos y saber las características del grupo a quién va dirigido (López-Roldán y Fachelli, 2016).

#### **Instrumentos de recolección de**

##### **datos**

Nombre de la prueba	:	Cuestionario de Salario Emocional (CSE)
Autores	:	Minchán, Oscar (2017)
Procedencia	:	Perú
Objetivo	:	Medir los niveles de Salario emocional en empleados de empresas.
Tiempo	:	10 minutos
Estructura	:	30 ítems y 5 dimensiones
Administración	:	Personal y grupal.

#### **Descripción del instrumento**

Creado por Minchán en el año 2017. Consta de 30 preguntas y 5 dimensiones, las cuales son: credibilidad, imparcialidad, respeto, orgullo y camaradería. Su puntuación es del uno al cinco, todos los ítems son directos. Como resultados se utilizó los baremos del autor original, el cual lo categoriza en tres niveles: inadecuado, puntaje menor a 103; aceptable, puntaje entre 103 y 106; adecuado, puntaje mayor/igual a 107 (Minchán, 2017).

#### **Validez y Confiabilidad**

Minchán (2017) se realizó en 24 empleados de una empresa de Lima. Para la validez de contenido usaron la V de Aiken, obteniendo el 100% de aprobación

por el criterio de 3 jueces expertos. A su vez, obtuvo un alfa de Cronbach de .929, lo cual lo hace un instrumento fiable y aplicable.

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto en donde fueron partícipes 100 adultos entre los 25 y 59 años, procedentes de Lima Norte. La confiabilidad obtenida por el alfa de Cronbach, mostró un .956 en el índice general y en sus dimensiones los siguientes valores: en Credibilidad .801; en Respeto .806; en Imparcialidad .924; en Camaradería .691; en Orgullo .826. Según esto, se puede aseverar que el instrumento muestra niveles adecuados de fiabilidad, tanto en el índice general como en sus dimensiones (Ventura-León y Caycho-Rodríguez; 2017). Por otro lado, para medir la validez de contenido se utilizó el coeficiente de Aiken a través del criterio de 3 jueces especialistas sobre la variable, dando como resultado un coeficiente V igual a 99%, entrando dentro de los parámetros de validez (Robles, 2018).

### **Ficha técnica**

Nombre de la prueba	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional(CCO)
Autores	:	Meyer, Allen & Smith (1993)
Procedencia	:	Estados Unidos
Objetivo	:	Medir los niveles de compromiso organizacional en empleados de empresas.
Tiempo	:	10 minutos
Estructura	:	18 ítems y 3 dimensiones
Administración	:	Personal y grupal.

### **Descripción del instrumento**

Creado por Meyer y Allen en el año 1993. Consta de 18 preguntas y 3 dimensiones de compromiso, las cuales son: afectivo, continuidad y normativo. Su puntuación es del uno al siete, todos los ítems son directos a excepción del tres, cuatro, cinco

y trece.

### **Validez y Confiabilidad**

Meyer, Allen & Smith (1993) hicieron la validez a través del AFC con el varimax, obteniendo una varianza de 58.8% para la primera dimensión, 25.8% para la segunda y 15.4% para la tercera. Tuvo cargas factoriales que oscilaron entre .45 y .82 en la primera dimensión; .39 y .67 en la segunda; .43 y .67 en la tercera. En lo que respecta a la fiabilidad, mostró alfa de .79. Para la fiabilidad interna, mostró .85, .78 y .73, de la primera a la tercera dimensión, respectivamente.

Por otro lado, Neyra et al. (2020) lo adaptaron para la población peruana, mostrando que obtuvieron una confiabilidad de alfa igual a .911. Al igual, dieron con una alta fiabilidad en sus tres factores: .765 para el primero; .794 para el segundo; .757 en el tercero. En el KMO tuvo un puntaje aceptable de .917 y un Chi cuadrado de 670.723, 154 grado de libertad y altamente significativo ( $p=0$ ). En la prueba de Bartlett obtuvo una carga en el rango de .673 y .686 en la primera dimensión; .834 y .556 en la segunda; .725 y .670 en la última. Se concluyó que el cuestionario es aplicable en esta población.

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto en donde fueron partícipes 100 adultos entre los 25 y 59 años, procedentes de Lima Norte. La confiabilidad obtenida por el alfa de Cronbach, mostró un .782 en el índice general y en sus factores los siguientes valores: en Compromiso Afectivo .646; en Compromiso Continuidad .875; en Compromiso Normativo .731; Según esto, se puede aseverar que el instrumento muestra niveles óptimos de consistencia interna, tanto en el índice general como en sus factores (Ventura-León y Caycho-Rodríguez;2017). Por otro lado, para medir la validez de contenido se utilizó el coeficiente de Aiken a través del criterio de 3 jueces especialistas sobre la variable, dando como resultado un coeficiente V igual a 100%, siendo este el puntaje más alto, lo cual lo hace un instrumento válido (Robles, 2018).

### **3.5. Procedimientos**

Teniendo las variables de estudio definidas e instrumentos viables que midan dichas variables, se empezó con el trámite de solicitud a nombre de la Universidad César Vallejo, los cuales fueron remitidos por un documento formal solicitando la

autorización a los autores de los instrumentos para poder usarlos en el presente estudio.

Al tener definida la muestra, para la aplicación de las pruebas, se inició con la creación de un formulario de Google, en el cual se incluyó el propósito del mismo, los criterios de inclusión-exclusión, el consentimiento informado y los instrumentos. Ya teniéndolo terminado, se envió el link del formulario por las diferentes redes sociales entre los meses de marzo y abril del año 2022. Al conseguir la respuesta, se exportó los datos al programa Excel, se eliminó a los que no cumplan con los criterios y, finalmente, se volvió a exportar al programa SPSS versión 26 para dar respuesta a los objetivos propuestos.

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

Con utilización del programa SPSS versión 26 se dio inicio tomando la prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov, ya que esta prueba se utiliza en muestras mayores de 50 para dar a conocer la distribución de los datos y así dar con el estadístico de correlación adecuado, uno paramétrico o no (Flores et al, 2019). Al saber que fue no paramétrico, se halló la correlación con el estadístico Rho de Spearman. Esto debido a que este coeficiente de correlación mide la intensidad y dirección al relacionarse 2 o más variables en datos con una distribución no normal (Fallas, 2012).

### **3.7. Aspectos éticos**

Los datos obtenidos estuvieron bajo la confidencialidad acorde a la American Psychological Association (APA, 2010), el cual salvaguarda la información manejada durante todo proceso de la investigación, direccionando su uso a meramente fines académicos.

Se respetó los 4 principios bioéticos dado por criterios de la ciencia: el primero, el de autonomía brinda el respeto íntegro de lo que decida el individuo, por lo que se utiliza el asentimiento o consentimiento del informado para que así participen de manera voluntaria aceptando los lineamientos del estudio; el segundo, de beneficencia, busca la obligación ética del respeto hacia los participantes; el tercero, de maleficencia, protege la integridad de los que participan, así no los exponen a algún tipo de riesgo; el último, de justicia, este se asocia a la justa



elección de los individuos del estudio, sin ejercer discriminación alguna (Gómez, 2009).

Por último, se siguió los lineamientos éticos de la Asociación Médica Mundial (AMM,2017) mostrados en la declaración de Helsinki, enfatizando su importancia ética en investigación por proteger a los participantes, haciendo prevalecer sus intereses, antes de los científicos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

VARIABLES Y DIMENSIONES	K-S	GI	p
<b>Salario emocional</b>	<b>.244</b>	<b>359</b>	<b>.000</b>
Credibilidad	.351	359	.000
Orgullo	.339	359	.000
Camaradería	.351	359	.000
Imparcialidad	.282	359	.000
Respeto	.322	359	.000
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>.261</b>	<b>359</b>	<b>.000</b>
Compromiso afectivo	.275	359	.000
Compromiso continuidad	.310	359	.000
Compromiso Normativo	.307	359	.000

Bajo la prueba de normalidad del K-S se evidenció que los datos no se encontraron en los parámetros de distribución normales ( $p < .05$ ). Por lo cual, para hallar la correlación de las variables, se debe utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman (Fallas, 2012).

**Tabla 2**

*Correlación entre Salario emocional y Compromiso organizacional*

CORRELACIÓN		Compromiso organizacional
<i>Rho de Spearman</i>		.525
<i>Salario emocional</i>	<i>p</i>	.000
	<i>n</i>	359
	<i>r<sup>2</sup></i>	.275

El coeficiente de Spearman demostró la existencia de correlación positiva, media

y altamente significativa ( $Rho=.525$ ;  $p<.05$ ), puesto que el “Rho” mayor a .5 y la significancia es 0 (Martínez et al., 2009). Por otro lado, el índice de determinación es de .275, considerándose un tamaño de efecto medio bajo (Cohen, 1988). Por lo tanto, de estos datos se concluye que, a mayor sea el salario emocional en trabajadores, mayor será su compromiso con la organización.

**Tabla 3**

*Correlación entre salario emocional y las dimensiones de compromiso organizacional*

		<b>Compromiso organizacional</b>		
		<i>Compromiso Afectivo</i>	<i>Compromiso Continuidad</i>	<i>Compromiso Normativo</i>
<b>Salario emocional</b>	<i>Rho de Spearman</i>	.457	.431	.590
	<i>p</i>	.000	.000	.000
	<i>n</i>	359	359	359
	<i>r<sup>2</sup></i>	.208	.185	.348

La tabla 3 denota que, la variable salario emocional tiene correlación directa, moderada y muy significativa con todas las dimensiones de compromiso organizacional, debido a que su coeficiente de Spearman oscila entre .431 y .590, y todas presentan el p valor menor a .001 (Mondragón, 2014). A su vez, las correlaciones presentaron un tamaño efecto bajo en las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad, por ser menores a .3; sin embargo, un tamaño de efecto medio en compromiso normativo, ya que superó el .3 (Cohen, 1988).

**Tabla 4**

*Correlación entre Compromiso organizacional y las dimensiones de Salario emocional*

		<b>Salario emocional</b>				
		<i>Credibilidad</i>	<i>Respeto</i>	<i>Imparcialidad</i>	<i>Camara- de- ría</i>	<i>Orgullo</i>
<b>Compromiso</b>	<i>Rho de Spearman</i>	.196	.416	.563	.389	.428
	<i>P</i>	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	359	359	359	359	359
	<i>r<sup>2</sup></i>	.038	.173	.316	.151	.183

La tabla 4 hace presente la existencia de correlación positiva, moderada y altamente significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de, respeto ( $r=.416$ ), imparcialidad ( $r=.563$ ) y orgullo ( $r=.428$ ). A su vez, una correlación baja con las dimensiones de credibilidad ( $r=.196$ ) y camaradería ( $r=.389$ ). Esto debido a que la significancia llega al valor menor a .001 y porque el coeficiente de correlación es bajo cuando está por debajo del .4 y moderado cuando está entre .4 y .6 (Mondragón, 2014). A su vez, las correlaciones presentaron un tamaño efecto bajo en todas las dimensiones a excepción de la dimensión de Imparcialidad, la cual llegó a un tamaño de efecto medio, ya que superó el .3 (Cohen, 1988).

**Tabla 5***Niveles de salario emocional de la muestra*

<b>Salario emocional</b>		
N°	F	%
Inadecuado	91	25.3
Aceptable	202	56.3
<b>Adecuado</b>	<b>66</b>	<b>18.4</b>
Total	359	100.0

La tabla 5 afirma que 25.3% (91 personas) de participantes dieron con un nivel inadecuado de salario emocional; el 56.3% (202 personas) con un nivel aceptable y la mayoría, el 18.4% (66 personas), alcanzaron el nivel más alto, categorizándolos como adecuados.

## V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se propuso determinar la relación entre el salario emocional y el compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte. La hipótesis general fue afirmada, debido a que se evidenció una correlación positiva y significativa ( $Rho=.525$ ;  $p<.05$ ) entre las variables. Esto explica que, mientras mayor sea el salario emocional en trabajadores de una empresa, mayor será su compromiso con la organización. Estos resultados guardan semejanza con los de Arce y Benavides (2020) que encontraron una correlación directa y significativa ( $r=.502$ ;  $p<.05$ ) entre las mismas variables y, a su vez, demostraron que las personas que tenían sólo primaria y secundaria culminaban mostrando mayor correlación que los de estudios superiores. A su vez, guardó coherencia con los resultados de Llashaj (2020) que encontró una correlación directa y significativa ( $r=.510$ ) entre las mismas, adicionando no encontrar diferencias significativas según el sexo.

Estos niveles altos de correlación, desde la teoría de la psicología positiva, se estaría dando por que los trabajadores al tener un alto compromiso por la organización, debido a que de ésta se recibe altos niveles de salario emocional, hace que genere un estado de felicidad que desean mantener (Seligman y Csikzentmihalyi, 2000). Debido a esto, existiría un esfuerzo por parte del empleado por desarrollar sus fortalezas y habilidades, lo cual influiría positivamente en el desempeño y productividad dentro de la empresa, lo que, a su vez, estaría generando una alta satisfacción por parte del empleador, el cual recompensaría con diferentes beneficios y comodidades, tanto económicas como emocionales. Por otro lado, desde el modelo teórico de Meyer y Allen (1993), compromiso organizacional se han visto sujeto a las distintas experiencias laborales que han tenido los trabajadores. Dichas experiencias han sido, en su mayoría, favorables. Por lo tanto, la perspectiva de trabajo que tienen repercute en su visión optimista con la misma, lo cual influye en el buen desempeño que tienen en la empresa.

El primer objetivo específico fue el determinar la relación entre el salario emocional y las dimensiones de compromiso organizacional. Se obtuvo como resultado que la dimensión de compromiso afectivo ( $r=.457$ ;  $p<.001$ ), compromiso normativo ( $r=.590$ ;  $p<.001$ ) y compromiso de continuidad ( $r=.431$ ;  $p<.001$ ) presentaron correlación directa y altamente significativa con el salario emocional. Estos resultados se asemejan a los de Lizote et al. (2017) el cual halló correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, concluyendo que, si el trabajador presenta una identidad con la organización y un deseo de contribuir con la empresa, más allá de la obligación de la misma, tendrá mayor satisfacción conforme realice su función laboral. Esto concluye que el salario emocional se relaciona directamente con las dimensiones de compromiso organizacional.

El segundo objetivo específico fue el determinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de salario emocional. Como respuesta, el compromiso organizacional tuvo una correlación positiva y altamente significativa con la dimensión de credibilidad ( $r=.196$ ;  $p=0$ ), respeto ( $r=.416$ ;  $p=0$ ), imparcialidad ( $r=.563$ ;  $p=0$ ), camaradería ( $r=.389$ ;  $p=0$ ) y orgullo ( $r=.428$ ;  $p=0$ ). Estos resultados guardan similitud con el de Cesário y Chambel (2017), los cuales hallaron relación entre el compromiso organizacional y la dimensión de dedicación ( $p<.05$ ). Esto concluye el compromiso organizacional influye de manera positiva en las dimensiones del salario emocional y en las variables que guarden similitud de concepto con esta.

El tercer objetivo específico fue describir los niveles de salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte, 2022. Se mostró que, casi el total de la muestra, el 74.7%, obtuvieron niveles positivos de salario emocional. Estos resultados guardan semejanza con los de Suarez y Cuya (2019) que hallaron niveles significativos de salario emocional en un 78.4% en trabajadores adultos delima. Sin embargo, Llashag (2020) encontró que el 79.6% de los trabajadores adultos de un call center del Callao presentaban niveles bajos de dicha variable. Por lo cual, cabe la posibilidad de que haya factores sociodemográficos que influyan en esta variable como el tipo de trabajo o en la provincia en donde se desempeñe el trabajador. Según Minchan (2017) el

presentar niveles altos de salario emocional por parte de la muestra, estaría indicando que presentarían un alto deseo de comprensión de las opiniones de los demás trabajadores, el respetar y fomentar el buen trato equitativo dentro de la organización y existiría un sentir de justicia por perciben que su labor es bien remunerada, tanto económica como emocionalmente, lo cual promueve la identificación y contribución con la misma.

Explicado desde la teoría de la motivación de Herzberg, al presentar niveles altos de salario emocional, existiría un reconocimiento afectivo por parte de la organización en la que pertenecen, lo cual genera en ellos una gratificación constante que repercute en un buen desempeño dentro de sus funciones. A esto, se le sumarían factores extrínsecos como remuneraciones económicas acorde a las necesidades de los mismos y un ambiente en el que les estaría generando una sensación de pertenencia. Esto quiere decir que los trabajadores de la muestra difícilmente desertarían su trabajo, porque, desde su perspectiva, presentan condiciones muy favorables para ellos.

En síntesis, cabe mencionar que hay correlación entre salario emocional y el compromiso organizacional. Los niveles más altos de ambas variables se ven en la población que no presenta estudios superiores y no existe diferencia significativa entre las variables sociodemográficas de sexo y edad. También, los resultados de esta investigación revelan la relevancia de la promoción del salario emocional dentro de las instituciones laborales para así poder generar un óptimo grado de satisfacción y compromiso por parte de los trabajadores. Como lo demostró la presente, esto repercute en un mejor desempeño dentro de la empresa y en una considerable reducción de la probabilidad de deserción de la misma.

Asimismo, cabe resaltar que el estudio presentó algunas limitaciones, tales como la falta de accesibilidad a empresas específicas para así poder considerar el ambiente de ese tipo de empresas y dar una explicación más exhaustiva de las variables asociadas a la labor particular que tienen los trabajadores en ese tipo de empleo. Por otro lado, la población de estudio al ser parte de Lima Norte, se limita a la descripción de factores particulares acorde a los distritos de cada uno de los



trabajadores. Lo cual pudo ser una variable sociodemográfica importante para una comprensión más a fondo de las características de los sujetos de estudio acorde a los resultados obtenidos. Es por esto que, se sugiere considerar estas variables sociodemográficas en futuras investigaciones que se orienten al tema central del presente estudio. Desde un aspecto metodológico, también hubo limitaciones, al no encontrarse baremos realizados en la población peruana del cuestionario de compromiso organizacional, debido a esto no se consideró como objetivo específico la descripción por niveles de la misma.

## VI. CONCLUSIONES

1. Hay correlación moderada, positiva y altamente significativa ( $r=.525$ ;  $p<.001$ ) entre el salario emocional y el compromiso organizacional. Esto significa que mientras mayor sea el salario emocional en una empresa, el compromiso organizacional será mayor en sus colaboradores de 25 a 59 años de Lima Norte, 2022.
2. Se da en evidencia que los colaboradores de 25 a 59 años de Lima Norte presentan correlación directa y significativa entre el salario emocional y las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
3. Se demostró que los colaboradores de 25 a 59 años de Lima Norte presentan correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de credibilidad, respecto, imparcialidad, camaradería y orgullo.
4. El 74.7% de los colaboradores de la muestra obtuvieron niveles altos y medios de salario emocional. Lo cual es manifestado con un alto deseo de comprensión por los demás compañeros de la empresa, el respeto, la promoción del buen trato e identificación con la misma, lo cual motiva a que tengan un mejor desempeño.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: A la comunidad científica, se invita a considerar variables sociodemográficas como el distrito en el que residen los trabajadores, para así poder comparar los niveles de las variables y su correlación entre distritos. Esto generaría un mayor panorama sobre el salario emocional y el compromiso organizacional en trabajadores de lima.

Segunda: A los profesionales de recursos humanos, se sugiere considerar estos resultados para promover el salario emocional dentro de las empresas. No sólo por el bienestar del trabajador, sino también por la efectividad y el compromiso con la organización que puede generar su promoción, tal y como es demostrado en el presente trabajo.

Tercera: A investigadores interesados sobre el tema, es recomendable considerar variables que se asocien a salario emocional y compromiso organizacional. Esto porque repercute considerablemente en la producción de trabajadores. Al saber que existe un problema de la deserción laboral y la disconformidad de los trabajadores dentro de su centro laboral, sería importante dar a conocer más variables que promuevan el desempeño del trabajador y su bienestar dentro de la empresa.

Cuarta: A los psicometristas, es importante realizar baremos actualizados, de los instrumentos utilizados en el presente trabajo, en la población peruana para que así puedan considerarse dentro de otros trabajos de investigación o sirvan como medio de evaluación dentro de las empresas y así considerar de manera más objetiva los estándares de los mismos en los trabajadores, lo cual podría hacer notar dicha problemática para una toma de acción inmediata.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association [APA]. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Enmiendas*. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Arce, A. y Benavides, G. (2020). *El Salario Emocional y su incidencia en el Compromiso Organizacional del Área Administrativa de una Institución de Educación Superior*. [Tesis de maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral]. Archivo digital. <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/135750/D-CD354.pdf>
- Arévalo, D. y Padilla, C. (2016). Medición de la confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68-72. [https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista\\_politecnica2/article/view/469/pdf](https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469/pdf)
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asociación Médica Mundial [AMM]. (2017). *DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM – PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Bodjrenou, K., Xu, M. y Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(5), 276-289. [https://www.researchgate.net/publication/333471724\\_Antecedents\\_of\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Review\\_of\\_Personal\\_and\\_Organizational\\_Factors](https://www.researchgate.net/publication/333471724_Antecedents_of_Organizational_Commitment_A_Review_of_Personal_and_Organizational_Factors)
- Cesário, F. & Chambel, M. (2017). Linking Organizational Commitment and Work

Engagement to Employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/kpm.1542>

Clifton, J. (2017). The World's Broken Workplace. *GALLUP*. [https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g\\_source=position1&g\\_medium=related&g\\_campaign=titles](https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=titles)

Cohen, J. (1998). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS. <http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 1(60), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS: UNA APROXIMACIÓN A SU UTILIZACIÓN. *Avances de medición*, 6(1), 27-36. [https://www.researchgate.net/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_su\\_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)

Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL. *Nova Rua*, 12(10), 72-89. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768n>

Fallas, J. (2012). *CORRELACIÓN LINEAL. Midiendo la relación entre dos variables*. [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion\\_lineal\\_2012.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf)

Ferrazzi, K. (2015, march 25). Technology Can Save Onboarding from Itself. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/03/technology-can-save->

onboarding-from-itself

Flores, P., Muñoz, L. y Sánchez, T. (2019). ESTUDIO DE POTENCIA DE PRUEBAS DE NORMALIDAD USANDO DISTRIBUCIONES DESCONOCIDAS CON DISTINTOS NIVELES DE NO NORMALIDAD. *Perfiles*, 1(21), 4-11.

[https://www.researchgate.net/publication/332863672\\_ESTUDIO\\_DE\\_POTENCIA\\_DE\\_PRUEBAS\\_DE\\_NORMALIDAD\\_USANDO\\_DISTRIBUCIONES\\_DESCONOCIDAS\\_CON\\_DISTINTOS\\_NIVELES\\_DE\\_NO\\_NORMALIDAD](https://www.researchgate.net/publication/332863672_ESTUDIO_DE_POTENCIA_DE_PRUEBAS_DE_NORMALIDAD_USANDO_DISTRIBUCIONES_DESCONOCIDAS_CON_DISTINTOS_NIVELES_DE_NO_NORMALIDAD)

Frías-Navarro, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

García, A. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA CASA HOGAR SAN MIGUEL ARCANGEL, DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Archivo digital.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1280/GARC%c3%8da%20VILLANUEVA%2c%20Anaclea%20Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, C. (2011). *El Salario Emocional*. Imageprinting Ltda. <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>

Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 55(4), 230-233. <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2019). *Compendio Estadístico Provincia de Lima 2019*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1714/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1714/Libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2019). *Población en edad de trabajar según grupos de edad y ámbito geográfico*.  
<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- Kruse, K. (2013). How Do You Measure Love (Or Employee Engagement)?  
*Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/?sh=5b5fa5bc4014>
- Lizote, S., Verdinelli, M. & Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION*, 51(6), 947-967.  
<https://www.scielo.br/j/rap/a/LgCV37y4Hw6KKGdrrwTZRKJ/?lang=en&format=pdf>
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*, 5(1), 34-68. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>
- Llashag, J. (2020). *Salario emocional y Engagement en trabajadores de un call center del distrito de la provincia constitucional del Callao, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63673/Llashag\\_OJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63673/Llashag_OJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2016). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf)
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(1), 1- 18.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es).

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>

Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. [https://www.researchgate.net/publication/211391140\\_Commitment\\_to\\_Organizations\\_and\\_Occupations\\_Extension\\_and\\_Test\\_of\\_a\\_Three-Component\\_Conceptualization](https://www.researchgate.net/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_Three-Component_Conceptualization)

Minchán, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2007). *Ley General de Centros de Atención Residencial (CAR) de Niñas, Niños y Adolescentes (29174)*. [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgna/ley29174\\_dnna.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgna/ley29174_dnna.pdf)

Moccia, S. (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Mondragon, A. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. DOI:10.33881/2011-7191.mct.08111

Moreno, L; Paredes, S & Seminario, F. (2016), *Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso*



*Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley. Programa Master of Science en Organización y Dirección de Personas* [Tesis de maestría, Universidad ESAN] Archivo digital.  
[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/664/2016\\_M\\_AODP\\_13-1\\_03\\_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/664/2016_M_AODP_13-1_03_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa. Mérida.*

[https://www.researchgate.net/publication/303895876\\_Metodos\\_y\\_Disenos\\_de\\_Investigacion\\_Cuantitativa](https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa)

Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL

006, Lima 2020. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 21-42.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pajares, K. (2018) *Salario emocional y engagement en colaboradores de una empresa de seguridad del distrito del Cercado de Lima, 2018.* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29974/Pajares\\_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29974/Pajares_VKT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las empresas pequeñas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Pintado, M. y Reyes, C. (2020). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES –

- FACEAC, UNPRG; LAMBAYEQUE, 2017-2018. *Revista Horizonte Empresarial*, 7(1), 15-29.  
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347/1438>
- Ramírez, V. y Franco, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>
- Redacción Gestión. (2018). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29(1), 193-197.  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991/914>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y sociedad*, 12(1), 141-149.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141)
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción emocional y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.  
[https://www.researchgate.net/publication/11946304\\_Positive\\_Psychology\\_An\\_Intr](https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Intr)

oduction

Suarez, D. y Cuya, R. (2019). *Satisfacción laboral y eficiencia de los trabajadores de una entidad financiera pública de lima, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9678/1/2019\\_Suarez-Rios.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9678/1/2019_Suarez-Rios.pdf)

The Adecco Group. (2018). *INFORME INFOEMPLEO ADECCO*. <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2018.pdf>

Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>

## ANEXOS

### Anexo1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES E ITEMS		METODOLOGÍA
	General		General		Variable 1: Salario Emocional		
					Dimensiones	Ítems	
¿Existe relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022?	Determinar la relación entre el salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022.		Existe relación significativa y directa entre el salario emocional y compromiso organizacional en adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022		-Credibilidad	1, 2, 3	<b>Tipo:</b> Descriptivo-correlacional.
	<b>Específicos</b>				-Respeto	4, 5, 6, 7, 8	
					-Imparcialidad	9, 10, 11, 12, 13 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	<b>Diseño:</b> No experimental y transversal.
		-Camaradería		27, 28, 29, 30			
	Determinar la relación entre salario emocional y las dimensiones del compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte			<b>Variable 2: Compromiso Organizacional</b>		<b>POBLACIÓN-MUESTRA-MUESTREO</b>  N= 1.678.683	
	Determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones del salario emocional adultos de 25 a 59 años de Lima Norte			Dimensiones	Ítems		

	<p>Describir los niveles del salario emocional la relación entre salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b></p>	<p><i>Compromiso Afectivo</i></p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	<p>n= 384</p> <p><b>Muestreo:</b> no probabilístico intencional</p>
		<p>Existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y las dimensiones De salario emocional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022</p>	<p><i>Compromiso Continuidad</i></p>	<p>7,8, 9, 10, 11, 12</p>	
			<p><i>Compromiso Normativo</i></p>	<p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p>	
<p><b>INSTRUMENTOS</b></p>		<p><b>INSTRUMENTO 1:</b> Cuestionario de Salario Emocional (CSE) de Minchán (2017)</p>	<p><b>Tiene las siguientes propiedades psicométricas:</b> Para la validez de contenido usaron la V de Aiken, obteniendo el 100% de aprobación por el criterio de 3 jueces expertos. A su vez, obtuvo un alfa de Cronbach de .929, lo cual lo hace un instrumento fiable y aplicable.</p>		
		<p><b>INSTRUMENTO 2:</b> Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer, Allen &amp; Smith (1993)</p>	<p><b>Tiene las siguientes propiedades psicométricas</b> La validez a través del AFC con el varimax, obteniendo una varianza de 58.8% para la primera dimensión, 25.8% para la segunda y 15.4% para la tercera. Tuvo cargas factoriales que oscilaron entre .45 y .82 en la primera dimensión; .39 y .67 en la segunda; .43 y .67 en la tercera. En lo que respecta a la fiabilidad, mostró alfa de .79. Para la fiabilidad interna, mostró .85, .78 y .73, de la primera a la tercera dimensión, respectivamente</p>		

**Anexo 2. Tablas de operacionalización de las variables**

**Tabla 7**

*Operacionalización de la variable Salario Emocional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Salario Emocional	Minchan (2017) el salario emocional es proporcionar una retribución no monetaria a los trabajadores, con el fin de obtener equilibrio tanto en la vida personal y laboral del trabajador, obteniendo como resultados eficaces en la identificación con la empresa y cumplimiento de sus deberes laborales, estas pueden ser retribuciones materiales o emocionales.	La variable será medida a través del Cuestionario de Salario emocional de Minchán (2017) constituido por 30 ítems, 5 dimensiones y es de escala Likert.	Credibilidad	Conocimiento y confianza	1,3,2	Ordinal
			Respeto	Empatía y trato hacia los demás	4,6,5,8,7	
			Imparcialidad	Transparencia, justicia e independencia.	9,10,12,11,14,13,15,17,16,18,20,19,21	
			Camaradería	Participación y vinculación	28,30,27,29	
			Orgullo	Profesionalización y sentido de pertenencia	22,23,24,26,25	

**Tabla 8***Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	Meyer y Allen(1997) es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización. Aquel estado repercute en la decisión de continuar formando parte de la organización.	El puntaje será obtenido por el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), el cual mide dicha variable a través de 3 dimensiones. Consta de 18 ítems y su escala es de tipo Likert.	Compromiso Afectivo	Identificación con la organización	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	Deseo de permanencia	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Compromiso Normativo	Lealtad y Obligación	13, 14, 15, 16, 17, 18	

### Anexo 3. Instrumentos de evaluación

#### VARIABLE 1: SALARIO EMOCIONAL

#### CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

Instrucciones: Aparecen a continuación cuarenta afirmaciones. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada.

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

N°	ITM S	Escala de valores					
		1	2	3	4	5	6
1	Mi director o jefe(a) de unidades es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.						
2	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.						
3	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.						
4	El nivel de ruido en mi puesto de trabajo me permite realizar mis tareas sin Dificultades						
5	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.						
6	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.						
7	Existe espacio para compartir ideas e información libremente mostrando Consideraciones profesionales.						
8	Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera Positiva.						
9	Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia.						
10	existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizó.						
11	Estoy satisfecho con el seguro médico y el seguro de vida que ofrece mi Institución.						
12	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.						
13	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos.						



<b>14</b>	Los planes de Bienestar que posee la institución, contemplan todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.						
<b>15</b>	Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos.						
<b>16</b>	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos.						
<b>17</b>	Mi trabajo es evaluado de manera apropiada.						
<b>18</b>	Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que afecta a mi puesto de trabajo.						
<b>19</b>	Recibo comentarios positivos de mi director, jefe(a) o compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.						
<b>20</b>	si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.						
<b>21</b>	En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida persona.						
<b>22</b>	Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.						
<b>23</b>	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades.						
<b>24</b>	se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal						
<b>25</b>	La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional.						
<b>26</b>	Las metas establecidas por la Dirección se cumplen en el tiempo establecido dentro de la planificación.						
<b>27</b>	puedo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.						
<b>28</b>	si la institución tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, capacitación. formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente.						
<b>29</b>	Las reuniones de mi área donde laboré resultan de utilidad para realizar mi Trabajo.						

<b>3</b>	Se realizan reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos que se desarrollaran en la institución o en su unidad orgánica.								
<b>0</b>									

**VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Instrucciones:**

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

La escala de siete puntos es la siguiente:

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

Ítems	TED	ED	LD	NA	LA	DA	TDA
	1	2	3	ND	5	6	7
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							

5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización							

## Anexo 4. Formulario de Google

Recibidos - svane.svo@gmail.com x Mi unidad - Google Drive x Formulario sin titulo - Formulari... x +

docs.google.com/forms/d/1p86reA\_Yn6Z051hcYW80YKLJozDj8CQX10VjnpbZo/edit

Formulario sin titulo ☆ Enviar

Preguntas Respuestas 101 Configuración

Sección 1 de 3

### SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES ADULTOS DE 20 A 50 AÑOS DE LIMA NORTE, 2021

Querido participante, quiero brindarte mi más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación, lo cual tiene como objetivo identificar la relación entre salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de los centros de atención residencial.

Mi nombre es Canma Perdomo Sonia Angélica y junto a mi colega Santos Ortega Lola Vanessa, estudiantes de la carrera de psicología de la universidad César Vallejo - sede Lima Norte. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de licenciadas en psicología.

Es preciso decirles que esta investigación está siendo dirigido por el Dr. Barboza Zelada Luis Alberto cualquier

ESP LAA 23:38 22/11/2021

TRUCE x Recibidos - svane.svo@gmail.com x SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABC x +

docs.google.com/forms/d/1hqDwp2HyGe888AtoYBVASLH414uFN7X0flHe\_VjBd/edit

SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABC ☆ Enviar

Preguntas Respuestas 359 Configuración

Sección 1 de 3

### SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES ADULTOS DE 25 A 59 AÑOS DE LIMA NORTE, 2022

Querido participante, quiero brindarte mi más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación, lo cual tiene como objetivo identificar la relación entre salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de 25 a 59 años.

Mi nombre es Canma Perdomo Sonia Angélica y junto a mi colega Santos Ortega Lola Vanessa, estudiantes de la carrera de psicología de la universidad César Vallejo - sede Lima Norte. Nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de licenciadas en psicología.

Es preciso decirles que esta investigación está siendo dirigido por el Dr. Barboza Zelada Luis Alberto cualquier consulta respecto a la investigación se puede comunicar a estos correos ([canmape@ucvvirtual.edu.pe](mailto:canmape@ucvvirtual.edu.pe)) ([losantos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:losantos@ucvvirtual.edu.pe)).

Agradecerle por la participación en la presente investigación, le invitamos a completar el siguiente formulario virtual para las personas que tienen las siguientes características:

ESP LAA 21:39 17/07/2022

## Anexo 5. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es, identificar la relación entre salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores adultos de 25 a 59 años de Lima Norte 2022. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de 02 instrumentos relacionados a salario emocional y compromiso organizacional. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firma este consentimiento sucederá lo siguiente:

- Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que pueda ser autoadministrada.
- Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible.
- Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.
- Usted puede decidir no participar en este estudio.
- No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.
- Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio.
- Le solicitaremos que Ud. cree un código de participante con el cual podrá indicar su aceptación en participar de la investigación. Código: Fecha de nacimiento e Iniciales ejemplo: 191262LABZ.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar a los investigadores principales del estudio que pertenece a la UCV, al Estudiante / Canma Perdomo Sonia Angélica, Santos Ortega Lola Vanessa al teléfono 948635440 - 923275348 en Lima, o por correo electrónico a [canmape@ucvvirtual.edu.pe](mailto:canmape@ucvvirtual.edu.pe) , [losantoso@ucvvirtual.edu.pe](mailto:losantoso@ucvvirtual.edu.pe)

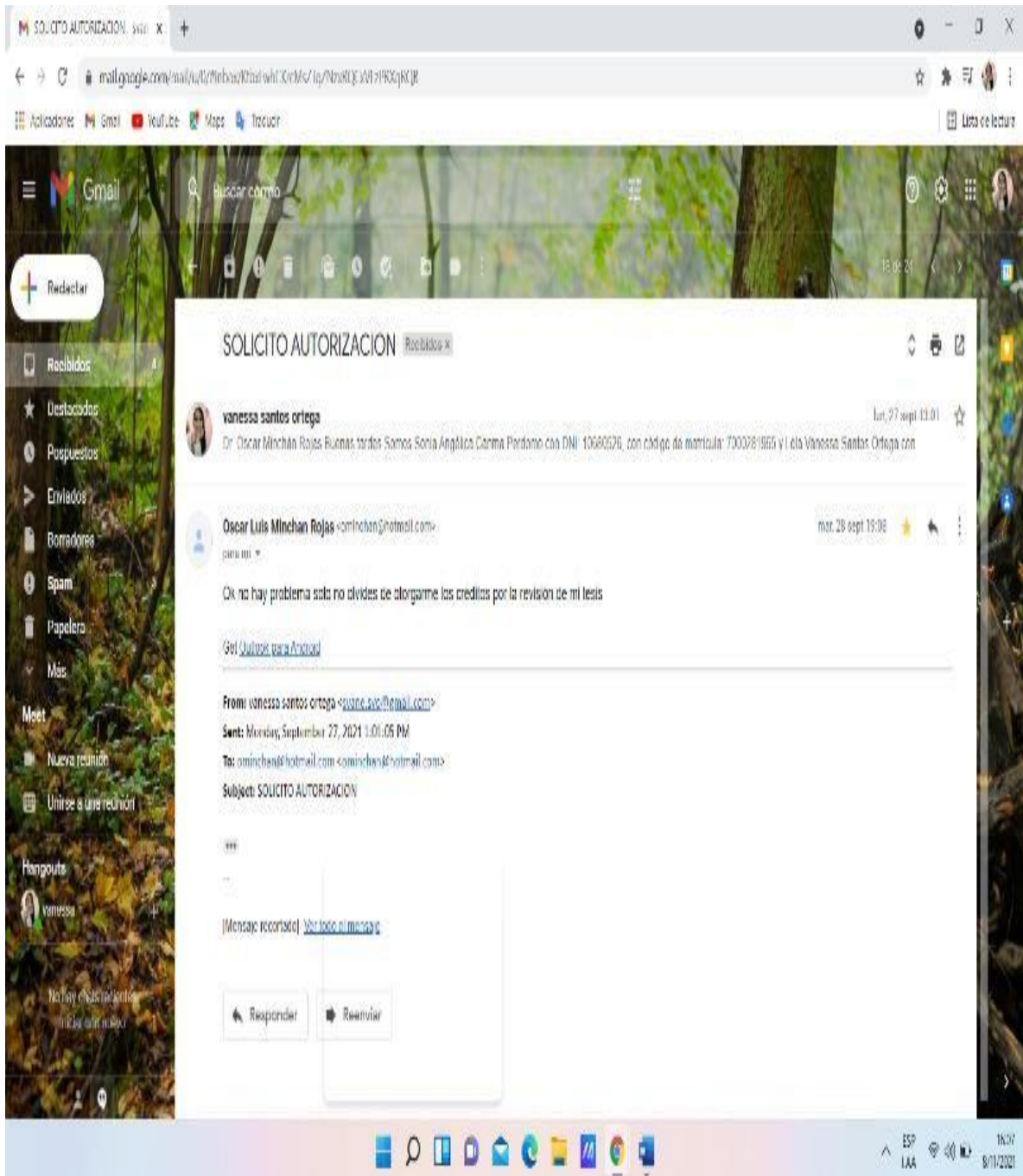
El estudio será aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la UCV que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación.

#### FIRMA DEL PARTICIPANTE

AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR DE FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN QUE AQUÍ SE DESCRIBE.

CODIGO del participante

## Anexo 6. Autorización para el uso de los instrumentos



request authorization - svanesvi x +

mail.google.com/mail/u/0/#inbox/KtbLrjfwgmPxpMCKLCWDWhs/RBdQNZhUV

Aplicaciones Gmail YouTube Maps Traducir Lista de lectura

Gmail Buscar correo

21 de 24

Redactar

Recibidos 4

Destacados

Postpuestos

Enviados

Borradores

Spam 5

Papelera

Más

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

vanessa +

No hay chats recientes  
Iniciar uno nuevo

Natalie Jean Allen <nallen@uwo.ca> 21 sept 2021 8:17

para mí


inglés > español Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Hello Sonia and Lola,

Thank you for your interest in using the TCM organizational commitment scales in your research.

You can get information about the TCM measure, a Users' Guide -- and the TCM scales at:

<http://employeecommitment.com>



TCM Employee Commitment Survey | Measure three forms of employee commitment

Based on the Three-Component Model (TCM) of commitment (Meyer & Allen, 1992; 1997), the TCM Employee Commitment Survey measures three forms of employee commitment to an organization: desire-based, obligation-based and cost-based.

[employeecommitment.com](http://employeecommitment.com)

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

Finally, although you did not mention it, it seems possible that you will want to administer the commitment measures in Spanish. If so, in this regard, you might want to contact Dr Luis Arciniega who developed a Spanish-language version of the TCM. Dr. Arciniega's email is [luis.arciniega@itam.mx](mailto:luis.arciniega@itam.mx)

Windows taskbar: Search, File Explorer, Edge, Word, PowerPoint, Outlook, Teams, OneDrive, OneNote, Word, PowerPoint, Outlook, Teams, OneDrive, OneNote, Word, PowerPoint, Outlook, Teams, OneDrive, OneNote

System tray: ESP LAA, Signal, Wi-Fi, 16:10, 8/11/2021

**Anexo 7. Resultados del piloto y criterio de jueces**

**Tabla 9**

*V de Aiken del Cuestionario de Salario Emocional (CSE)*

Ítem	Claridad					Pertinencia					Relevancia					V. AIKEN GENERAL
	Jueces					Jueces					Jueces					
	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	1	3	1	1	0	1	2	0.6	1	1	1	3	1	0.86
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	0	1	2	0.6	0.86
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
29	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
30	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>Total</b>																<b>99%</b>



En la tabla 3 se observa que hubo una aceptación de relevancia, pertinencia y claridad sobre los ítems del Cuestionario de Salario Emocional por parte de tres jueces expertos sobre la variable, obteniendo un coeficiente V general del 99% y un puntaje mayor a .8 en todos los ítems. Por lo tanto, se determina que el cuestionario es válido para su uso (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008).

**Tabla 10**

*Confiabilidad General Alfa del Cuestionario de Salario Emocional (CSE)*

Salario Emocional	Alfa de Cronbach
	.956

En la tabla 4, se evidencia que el cuestionario de Salario Emocional cuenta con un coeficiente alfa de .956, lo cual afirma que el instrumento cuenta con una adecuada confiabilidad para su aplicación (Arévalo y Padilla, 2016).

**Tabla 11**

*Confiabilidad Alfa de las dimensiones del Cuestionario de Salario Emocional (CSE)*

Dimensiones de Salario Emocional	Alfa de Cronbach
<i>Credibilidad</i>	.801
<i>Respeto</i>	.806
<i>Imparcialidad</i>	.924
<i>Camaradería</i>	.691
<i>Orgullo</i>	.826

En la tabla 5, se observa los índices de confiabilidad alfa de las dimensiones del cuestionario de Salario Emocional, los cuales muestran valores altos de .801, .806, .924 y .826 en las dimensiones de Credibilidad, Respeto, Imparcialidad y Orgullo, respectivamente, y un nivel moderado en la dimensión de Camaradería de .691.

Según Arévalo Y Padilla (2016) estos puntajes son adecuados y hacen confiable al instrumento para ser aplicado.

**Tabla 12**

*V de Aiken del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)*

Ítem	Claridad					Pertinencia					Relevancia					V. AIKEN GENERAL
	Jueces					Jueces					Jueces					
	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	J1	J2	J3	S	V	
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
29	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
30	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
<b>Total</b>																<b>100%</b>

En la tabla 6 se observa que hubo una aceptación de relevancia, pertinencia y claridad en los ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional por parte de tres jueces expertos sobre la variable, obteniendo un coeficiente V general del 100% y un puntaje equivalente a 1 en todos los ítems. Por lo tanto, se determina que el cuestionario es válido para su uso (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008).

**Tabla 13**

*Confiabilidad General Alfa del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)*

Compromiso Organizacional	Alfa de Cronbach
	.782

La tabla 7, se observa que el cuestionario de Compromiso organizacional cuenta con un alfa de Cronbach igual a .782, lo cual afirma que el instrumento cuenta con una adecuada confiabilidad para su aplicación (Arévalo y Padilla, 2016).

**Tabla 14**

*Confiabilidad Alfa de las dimensiones de Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)*

Dimensiones de Salario Emocional	Alfa de Cronbach
<i>-Compromiso Afectivo</i>	.646
<i>Compromiso Continuidad</i>	.875
<i>Compromiso Normativo</i>	.731

La tabla 8 muestra los índices de confiabilidad alfa de las dimensiones del cuestionario de Compromiso Organizacional, los cuales muestran valores adecuados en las dimensiones de compromiso de Continuidad (.875) y compromiso Normativo (.731), e índice moderado en la dimensión de Compromiso Afectivo (.646). Por lo tanto, las dimensiones del instrumento cuentan con niveles adecuados de confiabilidad alfa (Arévalo y Padilla, 2016).

## Anexo 8. Certificado de validez de contenido de los instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO  
DNI: 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

4 de noviembre de 2021



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN IZQUIERDO, LUIS EDUARDO

DNI: 06175625

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UIGV	LIC. EN PSICOLOGIA	1981-1986
02	UNIV. OF PHOENIX USA	MASTER IN PSYCHOLOGY	2007-2009

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	LIMA NORTE	2015-2020	DOCENCIA
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

4 de noviembre de 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SALARIO EMOCIONAL**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: OSCAR NINASAUME CANEVARO

DNI: 43989370.....

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	E.B.R SAN PABLO APOSTOL - JEC	PSICOLOGO	BALSAPUERTO	10 MESES	PSICOLOGO JEC
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGO	LIMA	27 MESE	PSICOLGO EDUCATIVO
03					

4 de noviembre de 2021

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

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



Oscar Ninasaume Canevaro  
PSICÓLOGO  
C. P. P. 31301

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: OSCAR NINASAUME CANEVARO.....

DNI: 43989370.....

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

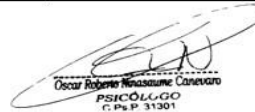
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	
02			

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	E.B.R SAN PABLO APOSTOL - JEC	PSICOLOGO	BALSAPUERTO	10 MESES	PSICOLOGO JEC
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGO	LIMA	27 MESE	PSICOLGO EDUCATIVO
03					

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

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



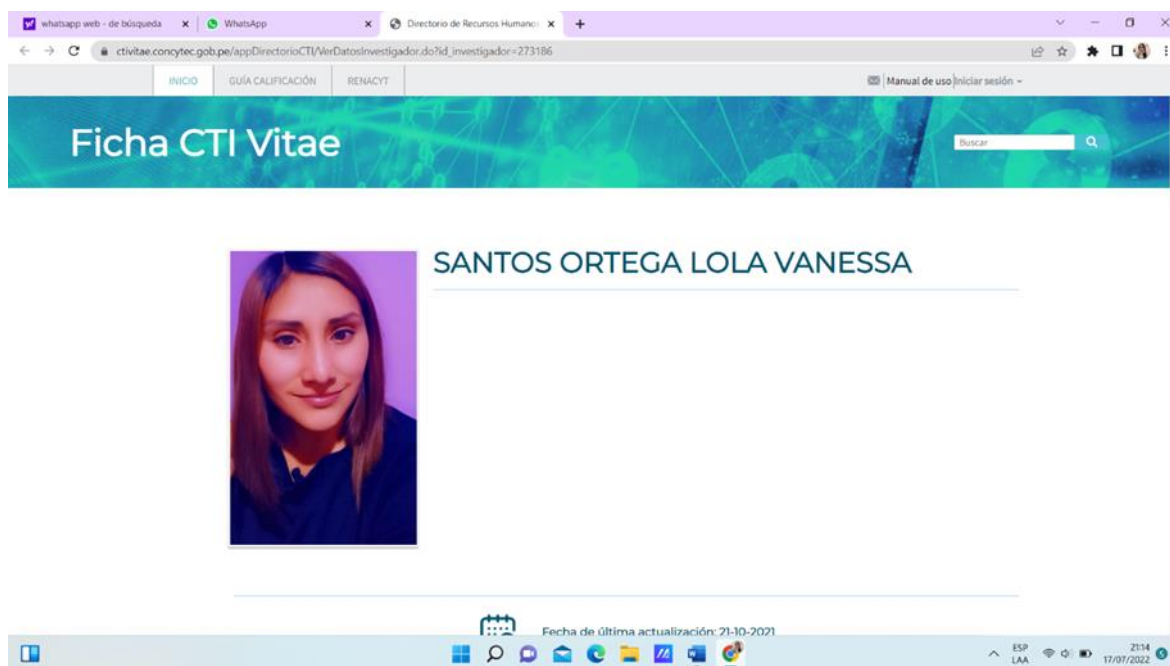
Oscar Ninasaume Canevaro  
PSICÓLOGO  
C. P. P. 31301



## Anexo 9. Curso de responsabilidad



[https://ctvitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=273318](https://ctvitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=273318)



[https://ctvitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=273186](https://ctvitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=273186)