Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

Salario emocional en trabajadores del Centro de Salud 9 de Octubre, Sayán, 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Fiorela Liseth Coca Ramirez

Asesora

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva

Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión"

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
Docente Universitaria – DNU 534

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Coca Ramirez Fiorela Liseth	46968431	18 de marzo de 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra. Escudero Villanueva Yulliana de Lourdes	10204731	https://orcid.org/0000-0002-2576-6681
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-PREGRADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CODIGO ORCID**
Dra. Ramos Pacheco Haydee del Rosario	15612688	https://orcid.org/0000-0003-3094-884X
M(a). Bernal Villarreal Luz Amparo	15600810	https://orcid.org/0000-0001-7472-7593
M(a). Gutierrez Pitoc Azucena del Rocío	15714291	https://orcid.org/0000-0002-3017-9844

FIORELA LISETH COCA RAMIREZ

SALARIO EMOCIONAL EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD 9 DE OCTUBRE, SAYÁN, 2024

Pregrado - 2026

Unidad de Investigacion FCSS - 2026

Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3465515532

Fecha de entrega
26 ene 2026, 8:50 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
26 ene 2026, 8:55 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
FIORELA_COCA-TESIS.pdf

Tamaño del archivo
666.7 KB

57 páginas

10.491 palabras

55.837 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet
8% Publicaciones
12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis progenitores por su compañía y apoyo constante en mis estudios que hoy veo cristalizado con la ejecución de la investigación que hoy presento**.**

Fiorela Liseth Coca Ramírez

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por darme este tiempo para experimentar la vida donde estoy cumpliendo muchas metas importantes entre ellas la de ser profesional.

Gracias por mi familia, por su apoyo, porque siempre han estado a mi lado para darme su apoyo cuando lo he necesitado y por estar felices con mis logros.

Fiorela Liseth Coca Ramírez

ÍNDICE

CARÁTULA **i**

LICENCIA DE CREATIVE COMMONS **ii**

DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS) **iii**

RESULTADO ÍNDICE DE SIMILITUD REPORTE DE ORIGINALIDAD **v**

DEDICATORIA **v**

AGRADECIMIENTO **vi**

ÍNDICE **vii**

RESUMEN **xi**

ABSTRACT **xii**

INTRODUCCIÓN **xiii**

CAPÍTULO I **15**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **15**

1.1 Descripción de la realidad problemática 15
1.2 Formulación del problema 17
1.2.1 Problema general 17
1.2.2 Problemas específicos 17
1.3 Objetivos de la investigación 17
1.3.1 Objetivo general 17
1.3.2 Objetivos específicos 18
1.4 Justificación de la investigación 18
1.5 Delimitación del estudio 19

CAPÍTULO II **21**

MARCO TEÓRICO **21**

2.1 Antecedentes de la investigación 21
2.1.1 Investigaciones internacionales 21
2.1.2 Investigaciones nacionales 23
2.2 Bases teóricas 24
2.3 Bases filosóficas 30
2.4 Definición de términos básicos 32
2.5 Hipótesis de investigación 33

2.5.1 Hipótesis general 33
2.5.2 Hipótesis específicas 33
2.6 Operacionalización de las variables 33
CAPÍTULO III. 34
METODOLOGÍA 34
3.1 Diseño metodológico 34
3.2 Población y muestra 35
3.2.1 Población 35
3.2.2 Muestra 35
3.3 Técnicas de recolección de datos 36
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información 36
CAPÍTULO IV 37
RESULTADOS 37
4.1 Análisis de resultados 37
4.2 Contrastación de hipótesis 42
CAPÍTULO V 43
DISCUSIÓN 43
5.1 Discusión de resultados 43
CAPÍTULO VI 45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 45
6.1 Conclusiones 45
6.2 Recomendaciones 46
CAPÍTULO VII 47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 47
7.1 Fuentes documentales 47
7.2 Fuentes bibliográficas 48
7.3 Fuentes hemerográficas 48
7.4 Fuentes electrónicas 49
ANEXOS 50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Salario emocional* 37
Tabla 2. *Flexibilidad laboral* 38
Tabla 3. *Crecimiento autónomo de impacto* 39
Tabla 4. *Reconocimiento y status* 40
Tabla 5. *Sinergia organizacional* 41
Tabla 6. *Seguridad y beneficios* 42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Salario emocional..... 37
Figura 2. Flexibilidad laboral 38
Figura 3. Crecimiento autónomo de impacto 39
Figura 4. Reconocimiento y status 40
Figura 5. Sinergia organizacional..... 41
Figura 6. Seguridad y beneficios 42

RESUMEN

Objetivo: Describir cómo es el salario emocional en los trabajadores del Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024. **Materiales y métodos**: Diseño no experimental, transversal, descriptivo, participaron 28 trabajadores completando el Cuestionario de salario emocional. **Resultados:** De los trabajadores del Centro de Salud, 61% perciben el salario emocional en nivel bajo, seguido de 18% medio y 21% alto. **Conclusión:** La percepción de 61% en nivel bajo indica una deficiencia significativa en los factores que contribuyen al bienestar emocional. La presencia de un 18% de trabajadores en nivel medio y 21% en alto sugiere que, aunque existen aspectos positivos, es fundamental abordar las deficiencias identificadas para mejorar la experiencia laboral en su conjunto.

Palabras clave: Salario emocional, Centro de Salud, trabajadores

ABSTRACT

Objective: To describe how emotional salary is in the workers of the 9 October Health Center, Sayán, 2024. **Materials and methods**: Non-experimental, cross-sectional, descriptive design, with a sample of 28 workers who completed the Emotional Salary Questionnaire. **Results**: 61% perceive emotional salary at a low level, followed by 18% who perceive it at medium level and 21% who perceive it high. **Conclusion**: The perception that 61% of the workers at the Health Center perceive emotional salary at a low level indicates a significant deficiency in the factors that contribute to emotional well-being. The presence of 18% of workers who perceive medium level and 21% high level suggests that, although there are positive aspects, it is essential to address the identified deficiencies to improve the work experience as a whole.

Keywords: Emotional salary, Health Center, workers

INTRODUCCIÓN

Fomentar un salario que no es necesariamente económico sino emocional se está dando a conocer en grandes escalas hoy en día dado que el ser humano tiene que ser tratado con esmero y cuidado para asegurar el bienestar del empleado lo que es crucial en el ámbito laboral. En el contexto de la salud, donde los trabajadores enfrentan desafíos significativos tanto físicos como emocionales, entender cómo el salario emocional impacta su desempeño y satisfacción se vuelve esencial.

En este mundo las empresas y organizaciones de todo tipo requieren que sus trabajadores produzcan cada vez más y la presión y sobrecarga demanda esfuerzos y sacrificios por parte de los trabajadores, crea la necesidad de preocuparse por mantener un adecuado ambiente de trabajo y que sea reconocido. Por eso en este contexto nace la idea de reconocer a los trabajadores y así mantenerlos estimulados. Se ha considerado el salario, pero no el que solemos recibir por un servicio prestado de forma económico sin o de ese otro salario que valora su tiempo, sus sentimientos, sus necesidades de los trabajadore y como dueños o jefes nos sentimos compenetrados con ellos.

En el Centro de Salud, se ha observado una creciente preocupación por el bienestar emocional de los trabajadores. Este fenómeno se ha visto exacerbado hoy en día, lo que ha generado un aumento en la carga laboral. Por lo tanto, es crucial investigar cómo se percibe y se valora el salario emocional en este contexto específico, así como las estrategias que se pueden implementar para mejorar el bienestar general del personal.

La metodología de esta investigación incluyó encuestas aplicadas al personal que labora en un centro de salud para obtener datos que permitan analizar el salario emocional. Es importante que los resultados que se obtengan puedan compartirse en conversatorios y sean el punto inicial para propuestas más altas en favor de generar entornos saludables y óptimos donde el personal trabajador rinda al máximo, pero no por presión sino porque se siente motivado para realizar sus actividades cada vez mejor.

Finalmente, esta tesis busca resaltar la importancia de buscar mecanismos que mejoren el bienestar de salud, y ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ser adoptadas

por los directivos del Centro de Salud 9 de octubre. Al hacerlo, se pretende mejorar todos los aspectos que se involucran en una atención de salud. En consecuencia, la atención que reciben los pacientes, generando un ciclo positivo que beneficie a todos.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Un problema recurrente a nivel mundial es que se tiene que los empleos son considerados por los trabajadores como de mala calidad debido a que no reúnen las condiciones mínimas para que se sienta satisfecho y cómodo, pero por necesidad que es otro problema mundial que se vive tienen que aceptarlos y vivir las malas experiencias que muchas veces se extienden durante toda la vida. (OIT, 2019)

Dadas las circunstancias y en la actualidad cada vez se pone más difícil mejorar en el tema de trabajo decente, lo que está soslayando que se cumpla el ODES 8 que se refieren a este punto de trabajo y que lamentablemente en muchos países del mundo cada vez se vuelve inalcanzable por las condiciones en las que se trabaja y la poca preocupación que se tiene por el bienestar de los trabajadores.

Si bien se puede ir avanzando en el tema del empleo, para que en los países las cifras de desempleo sean cada vez menores, pero esto no resuelve el problema laboral en el mundo. Debido a que las personas sienten insatisfacción por el trabajo que realizan, pues no solo se trabaja por un salario económico, sino que es interesante que se analice que al trabajar son diversos los aspectos que se consideran como el ambiente que debería ser positivo, de compañerismo y apoyo mutuo y las relaciones saludables que se tendría que promover entre compañeros de trabajo, las horas de trabajo y la flexibilidad que pudiera existir en las organizaciones y que ayudan mucho a sentirse bien al trabajador, pero que lamentablemente en la mayoría de organizaciones no son temas de interés, por el contrario, se tiene una falsa percepción que al trabajador se le tiene que exigir y que el trabajo a presión es el que mejores rentabilidades proporciona a la organización.

Hoy en día y después de haber pasado por la pandemia que dejó secuelas de todo tipo, y especialmente en el aspecto emocional de las personas, se debe pensar que la salud emocional de las personas está resquebrajada, así ha quedado y se tiene que ir mejorando poco a poco. Si antes de la pandemia ya se tenían personas con problemas de depresión y ansiedad dentro de las organizaciones, después de haber pasado por la pandemia entonces hoy su situación debe haber empeorado y debe haber surgido en la vida de muchos que hasta antes de la pandemia no lo experimentaban en su vida.

Es en estas circunstancias que las organizaciones están pasando por una situación difícil de manejar, pues el recurso humano no se siente bien en el trabajo, ya sea por las excesivas horas de trabajo que tiene que pasar, o por el exceso de carga laboral, o por la presión, el estrés, la falta de un ambiente adecuado de trabajo, las relaciones interpersonales y la falta de tiempo para pasar en familia por la responsabilidad del trabajo. Todo esto está llevando a una crisis cada vez más fuerte y ante esta situación surge la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, y que no solo tiene que ver con el aumento del salario, porque un ambiente negativo en el trabajo, no lo solucionas solo con dinero, sino que es necesario considerar otros aspectos que van a permitir que los trabajadores se sientan bien y felices en sus centros de trabajo, dando lo mejor de sí y aportando positivamente al engrandecimiento de las organizaciones.

En nuestro país, la situación se viene recrudeciendo con el pasar de los años y en vez de mejorar vamos empeorando lo que conlleva a bajos niveles de productividad y problemas de salud en los trabajadores, por ejemplo, desde el año 2021 ya se tenían cifras altas en este aspecto cuando los reporten arrojaron que un millón 300 mil fueron los trabajadores que presentaron problemas de salud mental y al año siguiente esta cifra creció a un millón 700 mil y así viene creciendo año a año. (MTPE, 2024)

Ante esta situación es necesario mejorar los entornos laborales innovando en estrategias que permitan sentirse bien en sus lugares de trabajo, con la actividad que realizan a diario, es por eso que la mirada se tiene que concentrar en alternativas de solución ante estos problemas.

En el Centro de salud de Sayán, la situación de los trabajadores, es un problema que se debe atender con prontitud, porque se ha podido observar que no se sienten bien con las

excesivas horas de trabajo y la carga de trabajo, debdo a que la población que se atiende es numerosa y cada vez va más en aumento, mientras que los trabajadores son pocos y hacen todo un esfuerzo por atenderles, pero sin resultados positivos. Es necesario que se mejore las condiciones de trabajo de este personal de la salud para que su rendimiento mejore, y con ello la población se beneficie. Por eso en estas circunstancias surge la necesidad de desarrollar la presente investigación, a través de llevar a la práctica la aplicación del salario emocional que abarca aquellos aspectos que quizá no se han estado considerando en los trabajadores y que les puede ser de mucho provecho si se les toma en cuenta.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es el salario emocional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es la flexibilidad laboral en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?

¿Cómo es el crecimiento autónomo de impacto en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?

¿Cómo es el reconocimiento y status en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?

¿Cómo es la sinergia organizacional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?

¿Cómo es la seguridad y beneficios en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir cómo es el salario emocional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir cómo es la flexibilidad laboral en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.

Describir cómo es el crecimiento autónomo de impacto en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.

Describir cómo es el reconocimiento y status en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.

Describir cómo es la sinergia organizacional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.

Describir cómo es la seguridad y beneficios en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica.

Se revisaron teorías importantes del salario, pero más allá de la retribución económica, permitió analizar otro tipo de retribuciones que, sin necesidad de ser económicas, dan bienestar al trabajador y es lo que se busca hoy en día para mejorar las condiciones del recurso humano en las organizaciones.

1.4.2 Justificación práctica.

Fue importante conocer en qué consiste el salario emocional, su importancia y las formas en las que se puede aplicar en las organizaciones, para llevarlo a cabo en el contexto estudiado donde hace mucha falta este tipo de retribución.

1.4.3 Justificación metodológica.

Se siguió paso a paso los procedimientos de este enfoque, además se ha operacionalizado la variable de estudio de acuerdo a autores reconocidos en el tema lo que le da un sustento y sistematicidad al trabajo para ser entendido desde el inicio hasta llegar a las conclusiones del mismo.

1.4.4 Justificación social.

Es importante reconocer otras formas de proveer de un estado de bienestar a los individuos que trabajan, para que encuentren satisfacción en lo que hace y aprendan a equilibrar su vida personal y profesional, sin que una afecte negativamente a la otra, sino todo lo contrario. Finalmente, este equilibrio ayuda a mantener relaciones sociales efectivas y saludables y a mantener la salud física y mental de los individuos influyendo positivamente a su sociedad.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación temporal

Se realizó en el 2024 y el recojo de información de la misma manera para conocer la percepción de los trabajadores.

1.5.2 Delimitación espacial

Se trabajó en un centro de salud específico como es el ubicado en el distrito de Sayán, debido a que la investigadora tuvo posibilidades de trabajar directamente con la población de estudio y porque a través del acercamiento que se ha tenido, esta población requiere que se trabaje en una variable que les ayude a mejorar sus condiciones de trabajo.

1.5.3 Delimitación poblacional

Conformada por trabajadores del Centro de Salud quienes han aceptado ser parte de la investigación debido a que los resultados de la misma también les generó especial interés.

1.5.4 Delimitación temática

Se consideró aportes de autores como Marisa Elizundia quien es la creadora del Barómetro del Salario Emocional y ha escrito libros acerca de esta variable de estudio y el aporte de Karina Padilla, investigadora ecuatoriana quien ha realizado un estudio aportando de esta manera con la elaboración de un instrumento que mide el salario emocional en trabajadores en el país del Ecuador y que viene sirviendo de antecedente a diferentes investigaciones en todo Latinoamérica.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad financiera

Autofinanciada, dado que es importante para su desarrollo personal mejorar las capacidades investigativas.

1.6.2 Viabilidad temática

Se consideró autores que explican la importancia del salario emocional y también teorías que sustentan la trascendencia del mismo en la vida de las personas que trabajan en las diferentes organizaciones.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Avilés-Peralta (2024) se propuso entender a fondo el salario emocional, un concepto crucial cuando se trabaja con personal, el mismo que trasciende el pago monetario, con el objetivo de conocer las necesidades psicológicas y emocionales de los trabajadores para potenciar su satisfacción, retención y compromiso, impactando así directamente el rendimiento de la empresa. Para ello, se empleó una metodología de revisión de la literatura, donde se analizaron investigaciones previas que, aunque no siempre directas (como las teorías de Maslow o Herzberg), ya señalaban la relevancia de elementos valiosos como reconocer el trabajo no solo con dinero sino con un trato cálido y resaltando el esfuerzo. Los resultados de este análisis revelaron varios aspectos a considerarse como el espacio de crecimiento profesional, la importancia que se le da al tema personal y familiar, la salud mental, el ambiente en que se trabaja y las características de las organizaciones que debe hacer sentir bien al trabajador. Sin embargo, se concluyó que, pese a su creciente importancia práctica, la investigación académica sobre este tema aún es escasa en comparación con otros aspectos más tradicionales del ámbito empresarial.

Pinheiro y Galan (2023) realizó un trabajo sobre salario emocional en profesionales de salud para conocer la importancia del salario emocional y la relación con aspectos sociodemográficos y laborales. Se eligió el diseño exploratorio y participaron 172 profesionales de la salud de un hospital oncológico Sao Paulo, quienes respondieron un cuestionario que permitió medir la variable estudiada. Los resultados permitieron conocer que tanto los profesionales y técnicos que participaron de este estudio se sienten valorados

En el trabajo y no necesariamente tiene que ver con el salario económico que perciben, además señalaron que los aspectos que valoran son el respeto que hay entre compañeros de trabajo, el espíritu colaborativo y el valor que el usuario le da a la labor realizada por ellos a diario. Se concluyó que los aspectos tomados en cuenta dentro de la variable salario emocional son tomados en cuenta y valorados dentro de la organización y permite orientar políticas que mejoren el estado de bienestar de los trabajadores y se mantengan en el tiempo para lograr la satisfacción del trabajador y de manera indirecta el servicio de calidad al público usuario.

Riquelme (2023) realizó el estudio sobre salario emocional resaltando aspectos fundamentales como el cuidado del ambiente laboral y el desarrollo de la cultura organizacional con la finalidad de conocer el papel que cumple el salario emocional y mejorar el ambiente. La metodología implicó análisis de la bibliografía existente y el estudio de casos reales de aplicación en entornos empresariales. Como resultados, se observó que, a diferencia de otras alternativas, el salario emocional genera mejoras rápidas como un aumento significativo en la conexión entre el empleado y la empresa, mayor motivación y un compromiso más fuerte con el cumplimiento de objetivos. Esto lleva a las empresas a ver la inversión en salario emocional no como un costo, sino como una inversión valiosa en su personal. En conclusión, la implementación de esta estrategia demuestra lo fundamental que son aspectos como la tranquilidad, el respeto, la consideración, entre otros; lo que hace una estadía motivadora considerando el tiempo considerable que pasan en sus trabajos.

Ávila (2021) estudió el salario emocional y satisfacción de una organización pública, para analizar su impacto. Se trabajó con el enfoque cuantitativo y se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables propuestas, para lo cual se consideró 80 trabajadores de la empresa. Los resultados permitieron establecer el impacto positivo y significativo del salario emocional en la satisfacción de los trabajadores. Se concluyó que cuando las organizaciones se preocupan por establecer canales de satisfacción que no sean solo los económicos, la satisfacción por el trabajo aumenta, además algo que se pudo rescatar en esta organización fue que los trabajadores con mayor satisfacción fueron los que llevan menos de 10 años laborando y en su mayoría mujeres.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Gutierrez y Rivera (2023) estudiaron sobre salario emocional y satisfacción y tuvo la intención de conocer la relación existente. Se eligió el enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y se contó con 50 trabajadores quienes respondieron dos cuestionarios elaborados por los mismos autores de la investigación con confiabilidades de 0,966 y 0,888 respectivamente. Los resultados permitieron establecer que 60% del personal percibe una buena adaptabilidad a los cambios y flexibilidad de sus superiores; sin embargo, solo la mitad, es decir, 50%, se siente plenamente satisfecha con sus tareas asignadas. Lo más significativo fue la fuerte correlación positiva (0.716) encontrada entre las variables, Se concluye que cuando mejora el salario emocional, lo hace la satisfacción.

León (2022) llevó a cabo un trabajo para explorar el impacto del salario emocional sobre el compromiso organizacional. Este estudio empleó una metodología cuantitativa de diseño correlacional, recolectando datos de una muestra de 35 colaboradores mediante escalas específicas de ambas variables. Los resultados revelaron asociación positiva y considerable (rho=0.62), además de estadísticamente significativa, entre las variables de forma general. En lo específico se encontró asociación fuerte y significativa con el compromiso afectivo (rho=.72) y normativo (rho=.59), aunque la relación con el compromiso de continuidad fue moderada y no significativa (rho=.31). En conclusión, el estudio sugiere que un mayor nivel de salario emocional se asocia con mejora del compromiso general, aunque su impacto específico puede variar según el tipo de compromiso.

Rodríguez (2020) estudió el salario emocional y la efectividad, para conocer la conexión entre ambas, centrándose en una municipalidad. El diseño fue descriptivo correlacional y transversal, apoyándose en la aplicación de encuestas, lo que indica un enfoque cuantitativo. Como resultados, se halló que, aunque existe correlación estadísticamente significativa entre las variables, esta es muy débil como para afirmar una contribución representativa a la efectividad; sin embargo, se concluyó que el salario aporta a la eficiencia en el trabajo, sugiriendo estrategias de salario emocional que potencien la efectividad y reducir la insatisfacción.

Herrera y Huanay (2018) realizaron un trabajo sobre salario emocional en una empresa privada para describir el salario emocional entre los trabajadores. Se eligió el enfoque cuantitativo contando con 189 trabajadores quienes respondieron un cuestionario. Los resultados permitieron conocer que la percepción no tiene diferencias entre el género. Sin embargo, se hallaron diferencias significativas en relación con el tiempo de antigüedad en la empresa, siendo la percepción más favorable para aquellos con mayor permanencia. Del mismo modo, se identificaron diferencias notables según el nivel jerárquico, con una percepción más positiva en los mandos altos. En conclusión, el estudio sugiere que, aunque el género no influye, tanto la antigüedad como la posición jerárquica son factores que sí impactan en cómo los empleados perciben su salario emocional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición

Retribución que un trabajador recibe por el trabajo realizado y que no es económica, sino que se conforma de beneficios a nivel emocional que le motivan a realizar su trabajo con mayor esfuerzo, pero sin presión, sino por el hecho de sentirse motivado y bien en el trabajo de manera general. Es el impulso al que nadie se refiere ni nadie lo ve, pero si se percibe a través del trato amable, respetuoso y sobre todo la preocupación que se tiene por el trabajador haciendo que este responda teniendo más ganas de trabajar y que trae como consecuencia desarrollo personal y profesional. (Elizundia, 2020)

Son en general las retribuciones que no siendo monetarias el trabajador las recibe y le genera un estado de satisfacción. Son el complemento que toda persona necesita recibir en su centro de labores parte del sueldo que se ha establecido por el trabajo realizado. Parte de la necesidad que todo ser humano requiere para sentirse realizado y que tiene que ver con la valoración a su esfuerzo, dedicación y entrega que se tiene en el trabajo. Cuando el trabajador inicia en alguna actividad lo hace por lo general por necesidad, por ganar experiencia o porque quiere empezar su vida laboralmente activa y es importante que se le considere por encima de todo como un ser humano que requiere ser atendido en sus necesidades básicas aun cuando sea el entorno laboral, con mucha mayor razón para que se sienta bien y motivado a realizar sus actividades diarias en favor de la organización y en favor mismo de la persona quien va adquiriendo capacidades y habilidades que seguro antes

no las había podido desarrollar. Las organizaciones tienen el deber de equilibrar lo laboral y personal de sus trabajadores asegurando que se sientan bien y satisfechos en el lugar de trabajo. (González, 2017)

El salario es la contraprestación de los trabajadores hacia la organización y lo percibe a cambio del trabajo y la producción que realiza que ya está contemplada previamente en un contrato, en un manual de funciones o n un reglamento y que ha sido consensuado antes de iniciar las labores contractuales. Va más allá de lo que se ha podido convenir al iniciar las actividades, es la retribución en base a reconocimientos, felicitaciones, confianza depositada, apoyo y transparencia en la gestión, permitiendo que el trabajador se sienta feliz y satisfecho. El salario emocional lo ejecuta el jefe, director o gerente de una empresa u organización, y se deja entrever a partir de la preocupación que muestra por el bienestar del trabajador y de su entorno para lo cual genera estrategias diversas. (Ceunes, 2022)

El salario emocional tiene la finalidad de construir una vida más plena, productiva y trascendente en los trabajadores, por eso cuando la organización lo considera dentro de la cultura organizacional asegura no solo la satisfacción de sus trabajadores, sino su permanencia, productividad y evita la rotación y el ausentismo. Por lo tanto, este salario es útil si lo que se quiere es subir a gran escala productividad y calidad brindada.

2.2.2 Importancia del salario emocional

Es necesario porque el trabajador y las organizaciones entienden que la vida de una persona debe estar equilibrada entre el trabajo y la familia, entre la responsabilidad que se tiene en el lugar de labores y en casa. Y para que esto esté en equilibrio se necesita que las organizaciones les faciliten a los trabajadores un espacio acogedor con condiciones de superación y de desarrollo de capacidades unido a un buen trato y buen entorno.

En el largo plazo el salario emocional influye en el ambiente laboral, porque lo vuelve armonioso, basado en el respeto, consideración, empatía unos con otros. Estos valores van afianzándose con el tiempo y se incorporan como parte de la cultura organizacional y como parte de la política de gestión de la organización.

El efecto simbólico que posee el salario emocional permite que las personas se puedan sentir finalmente con una buna autoestima y autorrealizadas debido a que han pasado por todo un proceso de aprendizaje, en el cual ha habido aciertos y desaciertos, sin embargo, por encima de todo el trabajador aprende y si a eso se une que los jefes o gerentes comprenden lo difícil que es aprender algo en la práctica como vendedor, administrador gerente, entre otros. Entonces se preocupan por brindarle a los trabajadores oportunidades de sentirse bien y útiles, desafiando el aprender más y mejor y teniendo poco a poco oportunidades para seguir creciendo, promoviéndose a cargos más altos y de esa manera no solo satisfacer sus necesidades básicas de manera económica si no que va más allá y llega a la autorrealización personal.

2.2.3 Beneficios del salario emocional

Los trabajadores hoy en día ya no solo considerar el sueldo en dinero como el único aliciente que la organización le da a cambio de su esfuerzo y dedicación en el trabajo, sino que espera que la organización aplique también el salario emocional, porque la experiencia le está enseñando que no solo es un factor clave para el trabajador, sino que la beneficiaria también es la organización y el usuario cualquiera sea el rubro al que se dedica.

Ceunes (2022) es el autor que ha desarrollado este aspecto clave que aumenta los beneficios y se explica a continuación:

Trabajador:

- Equilibrio entre el trabajo y la familia
- Deseos de trabajar por que el ambiente es bueno.
- Reconocimientos que se dan por el trabajo realizado.
- Amor propio por el esfuerzo realizado.
- Posibilidades de aportar con ideas nuevas y sugerencias.

Organización:

- Se preocupa por la calidad en todos los aspectos.
- Estándares altos de productividad
- Deseos de asistir al trabajo puntualmente.
- Gesta el ambiente cálido, respetuoso y agradable de trabajo

- Desarrollo de talentos y fidelidad al centro de trabajo.
- Tener en cuenta las recomendaciones de los trabajadores.

2.2.4 Teorías en las que se sustenta el Salario emocional.

2.2.4.1 Teoría de los Factores de Motivación e Higiene.

Frederick Herzberg (1959) enfatizó todo aquello que influye en la satisfacción y ha clasificado en factores higiénicos que tienen relación con las necesidades planteadas por Maslow y en un entorno de trabajo tiene que ver con el ambiente de trabajo, las relaciones y condiciones laborales. En segundo lugar, los factores motivadores tienen que ver con las necesidades emocionales tales como la valoración por el esfuerzo realizado, desarrollo profesional y alcanzar metas laborales. Esta teoría es importante porque se centra en la satisfacción de necesidades para que se logre que los trabajadores se sientan satisfechos y en estas condiciones trabajen más felices y esto redunde en los usuarios directos del servicio.

Al revisar esta teoría se puede ver como por años los teóricos de la administración de recursos humanos han planteado que es necesario poner en relevancia al recurso humano y fuera de salario monetario, se debe dar paso a generar estrategias de motivación y productividad para aportar decididamente al logro de resultados propuestos.

2.2.4.1 Modelo Situacional de Motivación.

Víctor Vroom (1964) explica que la importancia radica en el reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas y sus aportes que dan a su entorno laboral que tiene que ver con el grado de motivación que poseen. Al referirse a la motivación, el autor explica que no solo el aspecto financiero mueve a las personas a ser mejores, a esforzarse cada vez más por lograr propósitos tanto organizacionales como personales. Por eso cuando encuentra en la organización donde trabaja las posibilidades de crecer y desarrollarse, de aprender y sobresalir, y que además sus esfuerzos son tomados en cuenta porque se le felicita, se le reconoce y esto es algo que no pasa desapercibido. Finalmente, la motivación es un aspecto diferente en cada persona, y por eso cada uno influye en su nivel de productividad de acuerdo a sus intereses, dejando claro que el salario tiene que ver con los resultados que se proponen y no necesariamente con los medios para lograrlo.

2.2.5 Dimensiones del Salario emocional.

2.2.5.1 Flexibilidad en el horario.

Capacidad para acomodar sus horas de trabajo según sus necesidades personales y las exigencias de la empresa y finalmente, cumplir con el trabajo encomendado en el tiempo establecido. (Padilla, 2016)

Las organizaciones aún persisten en considerar que solo la retribución económica es lo que le corresponde a un trabajador a cambio de su trabajo, pero a pesar que es importante, no se deja de lado que la seguridad y sobre todo la motivación viene de las dinámicas que ocurren dentro de la organización y cuando se preocupa por equilibrar la vida laboral y la personal y le da tiempo suficiente para dedicarse a ambos.(Terán, 2017)

Las organizaciones que aplican estrategias para mejorar el horario de los trabajadores que les permite estar con su familia y a la vez cumplir con sus funciones laborales van experimentando mejoras en su productividad y a la vez se van cimentando y empoderándose en el mercado.

2.2.5.2 Crecimiento autónomo de impacto.

Son tareas que presentan un nivel de dificultad que estimula a los trabajadores a poner más atención en las nuevas actividades que se les encomienda y para las cuales tiene que poner esfuerzo y dedicación si lo que quiere es lograr la meta de volverse experto. Esta situación si bien lo saca al trabajador de su zona de confort per a la vez le da la oportunidad de crecer en lo laboral y en lo personal. Finalmente, gestionar su tiempo e indirectamente influye en el proceso continuo de adquirir nuevas habilidades que mejoran su performance. (Padilla, 2016)

A través de tareas conocidas como retadoras los trabajadores poco a poco irán adquiriendo mayores habilidades y capacidades lo que lleva a sentirse satisfechos con su avance y a la vez se sienten bien porque son parte del progreso de la organización. Para lograrlo es necesario sentar las bases de considerar un ambiente de trabajo adecuado donde la comunicación abierta y horizontal es lo mejor, unido a valores como el respeto,

consideración, compañerismo y sobre todo lealtad y transparencia. Todo involucra las condiciones para que haya retención de talentos y que tanto el equipo como la individualidad mejore en el tiempo. (Rodríguez, 2020)

Cuando los trabajadores tienen la posibilidad de tomar decisiones, entonces se sienten parte importante de la misma, y el compromiso por su rendimiento es mayor, ellos mismos se preocupan por innovar el trabajo realizado para ir aumentando los estándares de calidad. (Cassar & Meier, 2018)

Finalmente, cuando la organización les permite a los trabajadores crecer dentro de la misma a través de los incentivos o los ascensos, permite que se sientan satisfechos, que desechen la idea de irse a buscar trabajo en otro lugar y al contrario se asegura la mano de obra calificada y motivada. (Augusto y otros, 2018)

2.2.5.3 Reconocimiento y status.

Es la acción de valorar los esfuerzos que realizan los trabajadores dentro de una organización y que se manifiesta a través de actos como las felicitaciones públicas, promociones e incentivos relacionado con la posición del empleado. (Padilla, 2016)

Cuando hay reconocimiento los trabajadores se sienten identificados con la organización y se motivan a realizar mejor las actividades diarias desde llegar a diario con puntualidad hasta cumplir con las funciones a tiempo, de la mejor manera y poniendo un toque de creatividad a cada acción. (Augusto y otros, 2018)

Cuando el trabajador se siente satisfecho en el lugar del trabajo porque la organización se ha preocupado no solo por contra prestar sus servicios con un buen salario económico sino sobre todo se preocupa por los detalles del día a día en el ambiente del trabajo, las personas desechan las posibilidades de irse a trabajar a otro lado y también el porcentaje de ausentismo baja considerablemente. (Misagel, 2021)

Cuando la organización se preocupa por reconocer a sus trabajadores, ellos se sienten parte de la misma, dan más de sí, aumenta el compromiso por lograr las metas y con ello el

desempeño de los trabajadores se vuelve cada vez mas de calidad. (Sittenthaler & Mohnen, 2020)

2.2.5.4 Cooperación con colegas y líder.

Trabajo realizado entre todos los trabajadores que de una u otra forma tienen que unirse para alcanzar un fin común y realizan sus actividades dentro de la cordialidad, sin estrés, con espíritu de colaboración y servicio. (Padilla, 2016)

El estudio realizado por Rodríguez (2020) explica la importancia de mantener las buenas relaciones entre compañeros de trabajo, cuando esto ocurre la estancia de los mismos en la organización se vuelve tan familiar que hay confianza y coordinación plena de las actividades a realizar para que todo salga bien siempre, loque ayuda a que la organización mejore cada vez más.

2.2.5.5 Seguridad y beneficios.

Es la protección que la organización le concede a los trabajadores cumpliendo fielmente con sus deberes contemplados en las normas y leyes que rigen los destinos de los trabajadores dentro de las organizaciones. Como en todo lugar, de acuerdo a los servicios que se brindan y los productos que se otorgan las organizaciones tienen un nivel de riesgo l que están expuestos sus trabajadores y ese nivel de riesgo es el que la organización se preocupa por considerar asegurando la integridad de su personal. (Padilla, 2016)

Entonces cuando se aplica salario emocional en el trabajo no solo se aseguran beneficios laborales en lo económico sin lo más importante, en lo emocional. Y que tal satisfacción se siente cuando un trabajador se siente bien y agradece la oportunidad de trabajar y de las preocupaciones que como jefe, gerente, director o dueño muestras. (Rodríguez, 2020)

2.3 Bases filosóficas

Se basa la investigación en la filosofía del constructivismo social, porque en esta filosofía se enmarca la posibilidad que tiene todo individuo de ir mejorando, capacitándose

en la vida para lograr habilidades que le permiten posteriormente ser competente en el trabajo, saber resolver problemas en el trabajo y en lo personal. La filosofía del constructivismo nos permite día a día construir una mejor persona, la mejor versión y es tarea de cada uno, pero también en el plano laboral, las organizaciones que siguen esta filosofía de vida laboral conocen que cuanto más posibilidades se les da a los trabajadores para que surjan y mejoren constantemente el beneficio es directo para la misma organización y para la sociedad en general, sin dejar de lado la satisfacción que experimenta el individuo de verse y sentirse mejor cada vez más.

De acuerdo a las percepciones que los individuos van formando en el trabajo de las relaciones entre compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo y las posibilidades de superación que hay en ella, es que va construyendo su propia competencia laboral, la que se nutre de las experiencias que tiene en el trabajo y que son satisfactorias y también de las dificultades que se le presentan y que poco a poco las va abordando, manejando y solucionando de manera efectiva y profesional.

En la construcción de las percepciones de los individuos, cada uno va construyendo su propia visión de lo que es óptimo para crecer profesionalmente, pues cada uno independientemente de que puedan trabajar juntos tiene sus propias motivaciones y sus metas a lograr y la organización es el vínculo que le permite llegar a obtener lo que se ha propuesto, pues es la que le da el espacio para desarrollar valores y llevar a la práctica lo que sabe en teoría.

Respecto al salario emocional la filosofía humanista también encaja en la base de esta perspectiva teórica como es el salario emocional, porque se incluyen en esta variable aspectos que impactan en el trabajador. Por ejemplo, de manera interna la motivación que tiene de realización personal y que a través del puesto que tiene en la organización le permite alcanzar y en lo externo, el ambiente laboral, las relaciones que tiene con sus compañeros de trabajo y sus jefes, la valoración de su trabajo, entre otras. (Rubio y otros, 2020)

2.4 Definición de términos básicos

Salario emocional.

Retribución recibida por el trabajo realizado y que no es económica, sino que se conforma de beneficios a nivel emocional que le motivan a realizar su trabajo con mayor esfuerzo, pero sin presión, sino por el hecho de sentirse motivado y bien en el trabajo de manera general. (Elizundia, 2020)

Flexibilidad en el horario.

Capacidad del trabajador para acomodar sus horas de trabajo según sus necesidades personales y las exigencias de la empresa y finalmente, cumplir con el trabajo encomendado en el tiempo establecido. (Padilla, 2016)

Crecimiento autónomo de impacto

Son tareas que presentan un nivel de dificultad que estimula a los trabajadores a poner más atención en las nuevas actividades que se les encomienda y para las cuales tiene que poner esfuerzo y dedicación si lo que quiere es lograr la meta de volverse experto. (Padilla, 2016)

Reconocimiento y status.

Es la acción de valorar los esfuerzos que realizan los trabajadores dentro de una organización y que se manifiesta a través de actos como las felicitaciones públicas, promociones e incentivos relacionado con la posición de un trabajador. (Padilla, 2016)

Cooperación con colegas y líder.

Trabajo que se realiza en equipo entre todos los trabajadores que de una u otra forma tienen que unirse para alcanzar un fin común y realizan sus actividades dentro de la cordialidad, sin estrés, con espíritu de colaboración y servicio. (Padilla, 2016)

Seguridad y beneficios.

Protección que la organización le concede a los trabajadores cumpliendo fielmente con sus deberes contemplados en las normas y leyes que rigen los destinos de los trabajadores dentro de las organizaciones. (Padilla, 2016)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No se realizan hipótesis.

2.5.2 Hipótesis específicas

No se realizan hipótesis.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Salario emocional	Flexibilidad laboral	Facilidades en situaciones específicas Proporción equilibrada trabajo-familia Apoyo en situaciones difíciles al personal	1, 2, 3
	Crecimiento autónomo de impacto	Entusiasmo Desafíos y retos Autonomía y control Desarrollo competencial Acceso a capacitaciones	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Reconocimiento y status	Desarrollo de autoestima Libertad para decir lo que se piensa Ser parte de tomar decisiones	13, 14, 15, 16, 17
	Sinergia organizacional	Aportes para mejorar Reconocimientos Ambiente laboral óptimo	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
	Seguridad y beneficios	Seguridad en el trabajo Reconocimiento de pausas para evitar el estrés Servicios al personal	26, 27, 28, 29

CAPÍTULO III.
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación.

Cuantitativo, la teoría científica que se organizó para conocer la variable de estudio posteriormente se operacionalizó en dimensiones e indicadores y con un instrumento específico basado en esta operacionalización se procedió a recoger los datos. (Carrasco, 2014)

3.1.2 Tipo de investigación.

Básica pues la importancia estuvo en la recopilación de información con la cual la investigadora tuvo la posibilidad de conocer profundamente las teorías sobre un tema tan expectante hoy en día y que va más allá en el tema de reconocimiento como es el salario emocional de los trabajadores. (Hernández y otros, 2014)

3.1.3 Nivel de investigación.

Descriptivo a través del cual la información recogida de los autores base se ha organizado para entender a profundidad los postulados más relevantes de un tema tan importante hoy en día como es el salario emocional.

3.1.4 Diseño de investigación.

No experimental, transversal, no se manipuló la variable, solo se le estudió en su forma natural tal como se le ha encontrado.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

28 trabajadores quienes laboraron de manera permanente y estuvieron divididos de la siguiente manera:

Categoría	Nº
Nombrados	16
CAS	2
CAS Reasignación Nº 1	2
CAS Reasignación Nº 2	3
CAS Salud Mental	1
Serums Equivalente	1
Terceros	3
Total	28

3.2.2 Muestra

Se consideró a la misma población y tener en los resultados la información real de la población elegida por la investigadora al momento de recoger la información.

El muestreo es por conveniencia considerado a todos los que conforman la población para que brinden información y procesarla llegando a las conclusiones.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica.

Encuesta, y se recogió datos de los trabajadores respecto a la variable de estudio en un solo momento a través del siguiente instrumento.

3.3.2 Instrumentos.

Ficha técnica del instrumento de Salario Emocional.

- Nombre : Cuestionario de Salario Emocional
- Autor : Karina Padilla (2016)
- Objetivo : Evaluar el salario emocional
- Confiabilidad : Alpha de Cronbach (0,90)
- Validez : Aplicable (0.85)

Baremo:

Niveles	Rangos					
	Variable	D1	D2	D3	D4	D5
Alto	29 – 67	3 – 7	9 – 14	5 – 11	8 – 18	4 – 9
Medio	68 – 106	8 – 11	15 – 20	12 – 18	19 – 29	10 - 15
Bajo	107 - 145	12 - 15	21 25	19 - 25	30 - 40	16 - 20

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicó el instrumento, y los resultados se procesaron en una base de datos para luego procesar los resultados y se mostraron con la respectiva interpretación. Se finalizó con la elaboración de las conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. *Salario emocional*

	f	%
Bajo	17	61%
Medio	5	18%
Alto	6	21%
Total	28	100%

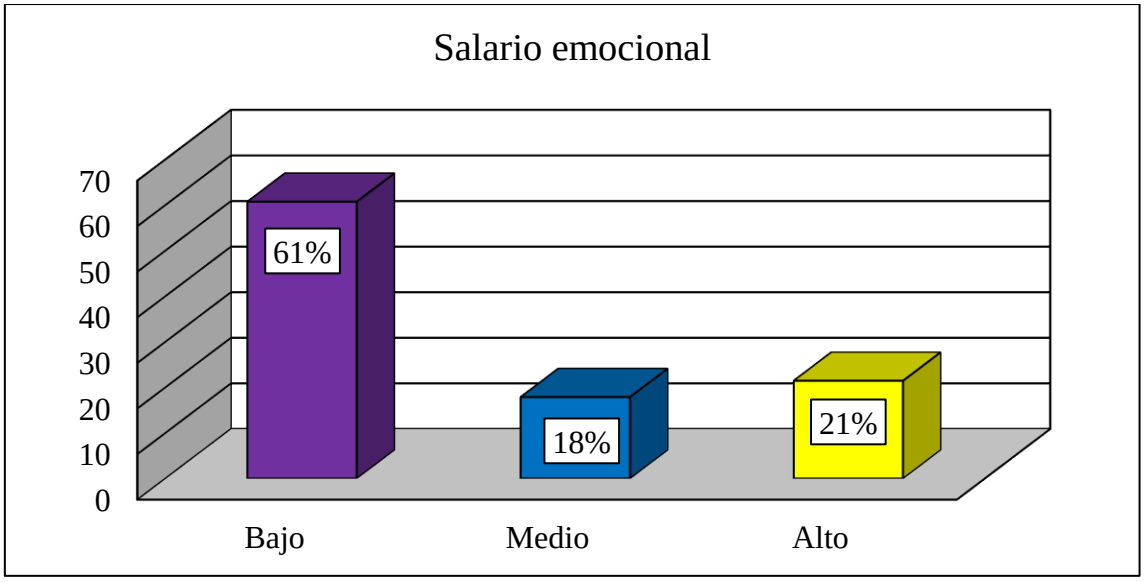


Figura 1. Salario emocional

Interpretación:

61% de los trabajadores asumen el salario emocional en nivel bajo, 18% en medio y 21% en alto.

Tabla 2. *Flexibilidad laboral*

	f	%
Bajo	17	61%
Medio	8	29%
Alto	3	11%
Total	28	100%

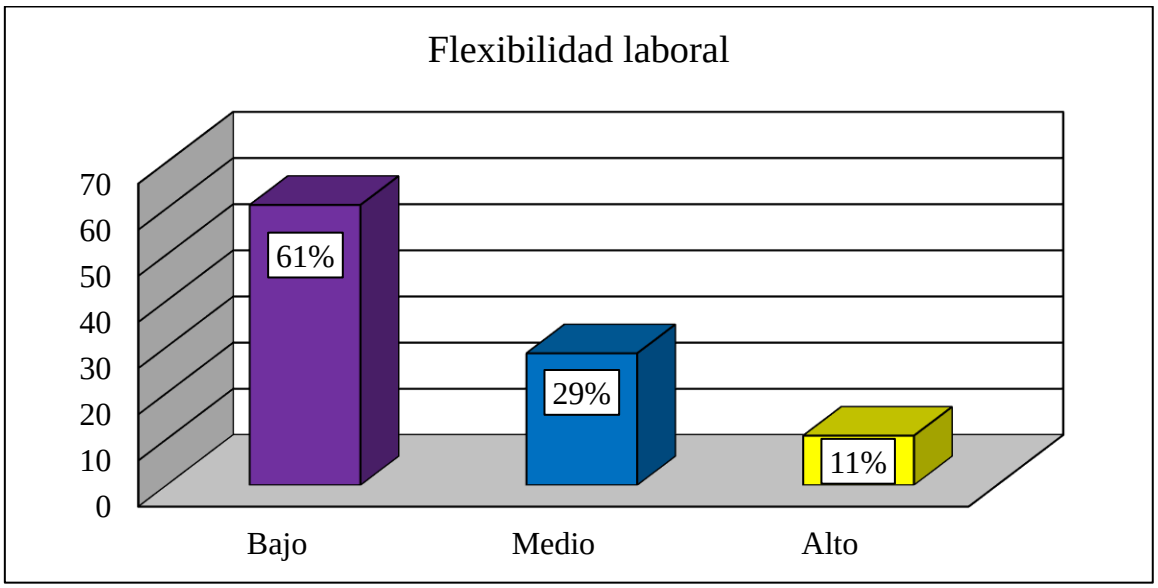


Figura 2. Flexibilidad laboral

Interpretación:

61% de los trabajadores asumen la flexibilidad laboral en nivel bajo, 29% en medio y 11% en alto.

Tabla 3. *Crecimiento autónomo de impacto*

	f	%
Bajo	15	54%
Medio	9	32%
Alto	4	14%
Total	28	100%

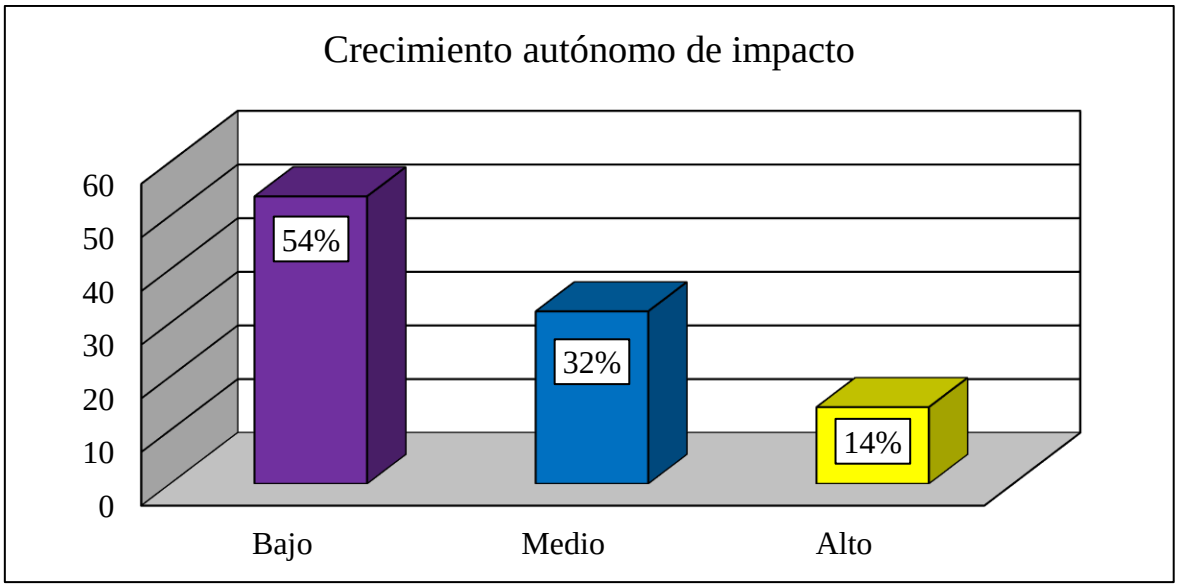


Figura 3. Crecimiento autónomo de impacto

Interpretación:

54% de los trabajadores asume el crecimiento autónomo de impacto en nivel bajo, 32% en medio y 14% en alto.

Tabla 4. *Reconocimiento y status*

	f	%
Bajo	14	50%
Medio	9	32%
Alto	5	18%
Total	28	100%

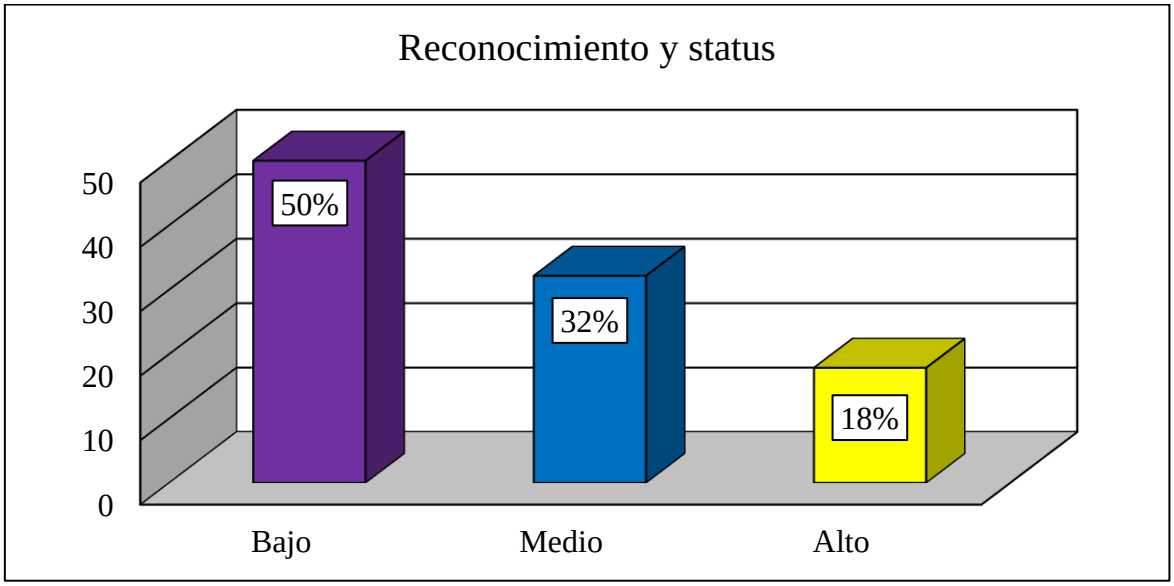


Figura 4. Reconocimiento y status

Interpretación:

50% de los trabajadores asumen el reconocimiento y status en nivel bajo, 32% en medio y 18% en alto.

Tabla 5. *Sinergia organizacional*

	f	%
Bajo	14	50%
Medio	8	29%
Alto	6	21%
Total	28	100%

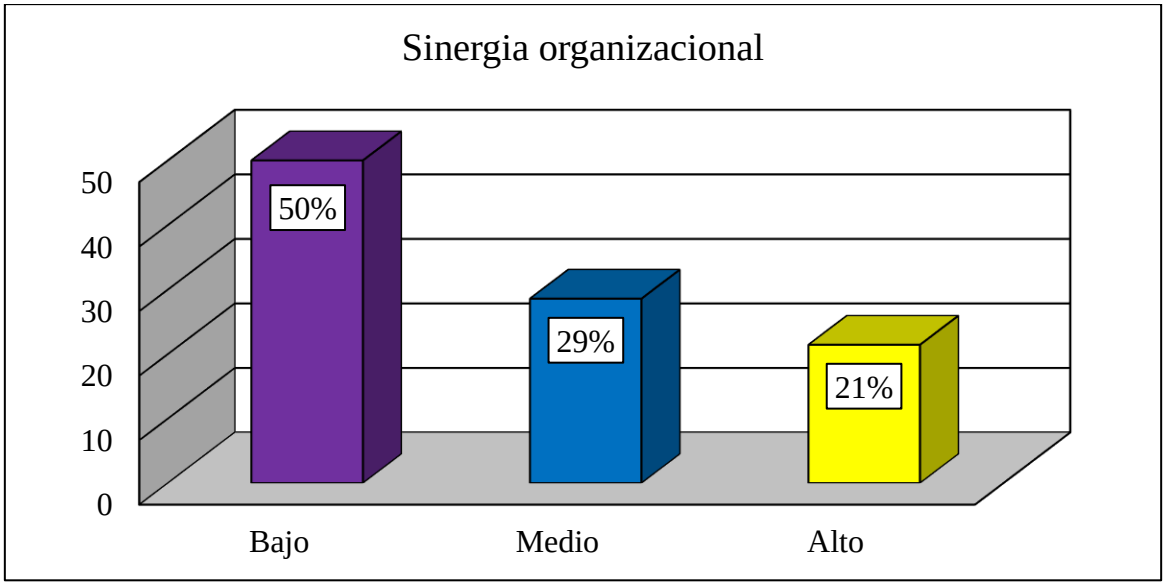


Figura 5. Sinergia organizacional

Interpretación:

50% de los trabajadores asumen la sinergia organizacional en nivel bajo, 29% en medio y 21% en alto.

Tabla 6. *Seguridad y beneficios*

	f	%
Bajo	13	46%
Medio	9	32%
Alto	6	21%
Total	28	100%

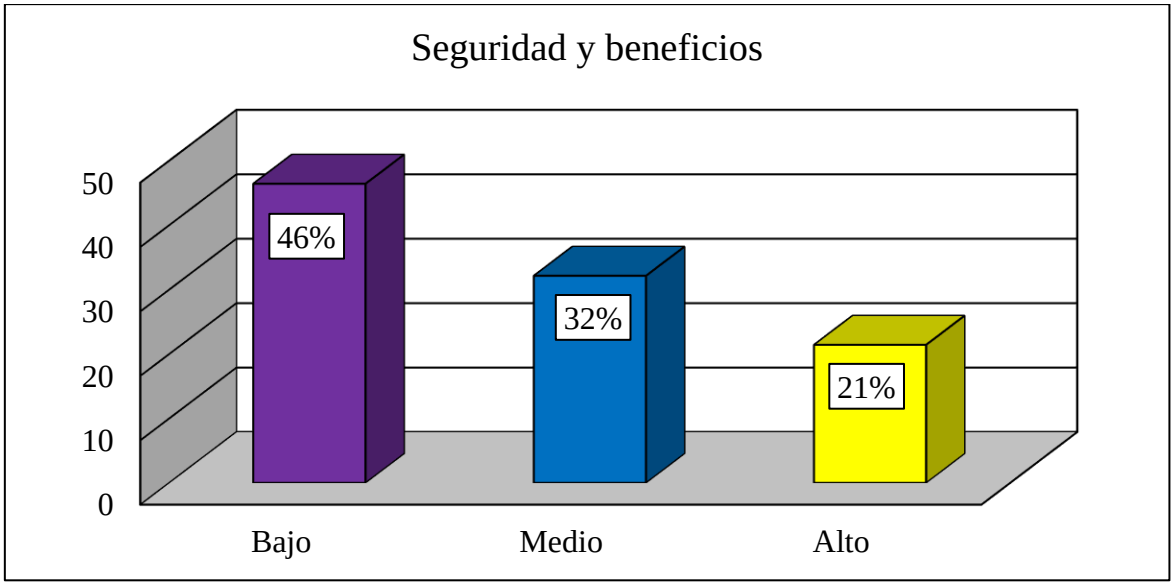


Figura 6. Seguridad y beneficios

Interpretación:

46% de los trabajadores asumen la seguridad y beneficios en nivel bajo, 32% en medio y 21% en alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

No se realizan contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación revelan que un 61% de los trabajadores del Centro de Salud perciben el salario emocional en un nivel bajo, lo que plantea serias preocupaciones sobre el bienestar emocional y psicológico de los empleados, en concordancia con lo señalado por Avilés-Peralta (2024), quien enfatiza que el salario emocional es fundamental para percibir satisfacción, retención y compromiso, impactando directamente en el desempeño organizacional. Este hallazgo se alinea con teorías como la de Maslow y la de Herzberg, que subrayan las emociones para fomentar la satisfacción en el trabajo. A pesar de la creciente atención al salario emocional en la literatura, los resultados sugieren que aún hay un camino significativo por recorrer para implementar estrategias efectivas que aborden las dimensiones clave de este concepto, como el desarrollo profesional y el equilibrio entre trabajo y vida cotidiana, importante para transformar el entorno laboral y mejorar la satisfacción en el Centro de Salud.

A nivel nacional se contrasta con los hallazgos de Gutierrez y Rivera (2023), quienes encontraron correlación positiva alta (0.716) entre salario emocional y satisfacción en SEF Perú Holding S.A.C. Este contraste sugiere que, mientras que en la empresa mencionada se observan altos niveles de adaptabilidad y flexibilidad por parte de los superiores, elementos que contribuyen a una percepción más positiva del salario emocional, en el Centro de Salud, la baja percepción podría estar vinculada a falta de atención emocional y psicológica. La investigación de Gutierrez y Rivera también destaca que, a pesar de que el 60% de los colaboradores se sienten cómodos con los cambios y consideran que sus superiores son comprensivos, el 50% no se siente plenamente satisfecho con sus tareas, lo que resalta la importancia de implementar estrategias que fortalezcan el salario emocional en el Centro de

Salud para mejorar la satisfacción y, por ende, el desempeño organizacional. Este análisis sugiere que es crucial abordar las dimensiones del salario emocional para fomentar un entorno de trabajo más positivo y comprometido.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: 61% de los participantes perciben el salario emocional en un nivel bajo indica una deficiencia significativa en los factores que contribuyen al bienestar emocional. La presencia de un 18% de trabajadores lo perciben en medio y 21% en alto sugiere que, aunque existen aspectos positivos, es fundamental abordar las deficiencias identificadas para mejorar la experiencia laboral en su conjunto.

Segunda: La falta de flexibilidad en el horario, con un 61% de los trabajadores reportando un nivel bajo, sugiere que las condiciones laborales actuales no permiten un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional, 29% lo perciben en nivel medio y 11% en nivel alto.

Tercera: El hecho de que un 54% de los trabajadores perciban las actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional en un nivel bajo resalta la necesidad de crear oportunidades que fomenten el crecimiento personal y profesional, 32% lo perciben en medio y 14% en alto.

Cuarta: La percepción de que el 50% de los trabajadores sienten que el reconocimiento y estatus son insuficientes indica una falta de valoración de su trabajo, 32% lo perciben en medio y 18% en alto.

Quinta: La percepción de que el 50% de los trabajadores considera la cooperación en un nivel bajo sugiere que se necesita fomentar un ambiente colaborativo, 29% lo perciben en nivel medio y 21% en nivel alto.

Sexta: La percepción de que el 46% de los trabajadores considera la seguridad y beneficios en un nivel bajo indica que es necesario revisar y mejorar las políticas de seguridad y beneficios, 32% lo perciben en medio y 21% en alto.

6.2 Recomendaciones

Primera: Implementar talleres sobre manejo del estrés y actividades recreativas. Esto puede ayudar a aumentar la percepción del salario emocional.

Segunda: Proponer la implementación de horarios flexibles o el trabajo remoto cuando sea posible. Esto permitirá a los trabajadores equilibrar el trabajo y lo personal, lo que podría mejorar la satisfacción y productividad.

Tercera: Crear un plan de capacitación que ofrezca oportunidades de desarrollo profesional, como cursos y talleres. Esto no solo fomentará la autonomía y el crecimiento personal, sino que también mejorará la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Cuarta: Establecer un sistema de reconocimiento formal que celebre los logros y contribuciones de los trabajadores. Esto puede incluir premios, menciones en reuniones o publicaciones internas, lo que ayudará a aumentar la valoración del trabajo realizado.

Quinta: Implementar actividades y dinámicas de grupo que promuevan la colaboración y la comunicación entre colegas y líderes. Esto puede fortalecer las relaciones interpersonales y crear un ambiente de trabajo más cohesivo y colaborativo.

Sexta: Realizar un análisis exhaustivo de las políticas de seguridad y beneficios actuales y considerar la posibilidad de mejorarlas. Incluir a los trabajadores en este proceso puede ayudar a reconocer áreas de mejora para implementar políticas de acuerdo a sus expectativas.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

Ávila, F. (2021). *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP.* Universidad del Azuay, Posgrados. Cuenca, Ecuador: UAZUAY. https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10714/1/16261.pdf

Gutierrez, J., & Rivera, G. (2023). *Salario emocional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa SEF PERÚ HOLDING S.A.C, Piura-2023.* Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131143/Gutierrez_PJR-Rivera_CGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera, C., & Huanay, C. (2018). *Diferencias en la percepción de salario emocional en colaboradores de una Empresa Privada de Lima Metropolitan.* Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades. Lima, Perú: USIL. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9824a49f-e07e-4718-a59f-e8bac346369c/content

León, K. (2022). *Salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de Trujillo, 2022.* Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108465/Le%c3%b3n_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Misagel, D. (2021). *Salario emocional y retención del talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020.* Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú: USIL. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content

Padilla, K. (2016). *El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia.* Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas. Quito, Ecuador: UCE. https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/93aaabb3-f9d5-4f95-9874-24bfdd841cb3/content

Terán, J. (2017). *Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.* Universidad Católica San Pablo, Facultad de Ciencias Económico Empresariales y Humanas. Arequipa, Perú: UCSP. https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e9a4aaa8-aac1-49b2-a8cb-8e6102e24a06/content

7.2 Fuentes bibliográficas

Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (2da. Edición ed.). Lima, Perú: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_

Elizundia, M. (2020). *¿Qué es el salario emocional?* México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mc Graw Hill Education. https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work.* New York, Estados Unidos: Wiley.

Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación.* Nueva York, Estados Unidos: Wiley and Sons.

7.3 Fuentes hemerográficas

Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T., & Graziano, G. (2018). Emotional Salary As A. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science Strategy To Retain Talents*, 74-80.

Aviles-Peralta, Y. (2024). Salario Emocional: más allá de la compensación tradicional. *Región Científica, 3*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.58763/rc2024191

Cassar, L., & Meier, S. (2018). Implicaciones del trabajo como fuente de significado. *Revista de perspectivas económicas, 32*(3), 215-238.

González, F. (Agosto de 2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios del IEEM*, 80-81. https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf

Pinheiro, V., & Galan, M. (2023). El salario emocional como herramienta de gestión: Importancia atribuida por los profesionales de enfermería. *Cogitare Enfermagem, 28*. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1590/ce.v28i0.92563

Riquelme, C. (junio de 2023). Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista científica en ciencias sociales, 5*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.67

Rodríguez, N. (enero-febrero de 2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141

Rubio, S., Aranda, C., González, R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista retos de la ciencia*.

Sittenthaler, H., & Mohnen, A. (17 de junio de 2020). ¿Dinero en efectivo, no monetario o mixto? ¡El género importa. El impacto de los incentivos monetarios, no monetarios y mixtos en el desempeño. *Revista de Economía Empresarial, 90*, 1253-1284.

7.4 Fuentes electrónicas

Ceunes. (14 de junio de 2022). *Ceunes Formación*. https://ceunesformacion.com/salario-emocional-beneficioso-para-empleado-y-empresa/

MTPE. (3 de mayo de 2024). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/948138-ministro-daniel-maurate-como-sector-estamos-analizando-el-problema-de-la-salud-mental-en-los-entornos-laborales

OIT. (13 de febrero de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/es/resource/news/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Cómo se presenta el salario emocional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?	Describir cómo se presenta el salario emocional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.	No se ha considerado hipótesis general.	Salario emocional	Flexibilidad laboral Crecimiento autónomo de impacto Reconocimiento y status Sinergia organizacional Seguridad y beneficios	Diseño: No experimental, transversal, descriptivo Muestra: 28 trabajadores. Instrumento: Cuestionario de salario emocional (Padilla, 2016).
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo se presenta la flexibilidad laboral en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?	Describir cómo se presenta la flexibilidad laboral en el horario en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.	No se han considerado hipótesis específicas.			
¿Cómo se presenta el crecimiento autónomo de impacto en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?	Describir cómo se presentan el crecimiento autónomo de impacto en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.				
¿Cómo se presenta el reconocimiento y status en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?	Describir cómo se presenta el reconocimiento y status en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.				

¿Cómo se presenta la sinergia organizacional en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?	Describir cómo se presenta la sinergia organizacional el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.				
¿Cómo se presenta la seguridad y beneficios en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024?	Describir cómo se presenta la seguridad y beneficios en el Centro de Salud 9 de octubre, Sayán, 2024.				

Anexo 2. Instrumentos para la toma de datos

Cuestionario de Salario Emocional

Autor: Karina Padilla (2016)

Instrucciones:

Lea los ítems y responda. No hay respuestas buenas o malas, solo responda de acuerdo a las alternativas contenidas en la Escala de calificación.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	Ítems	Calificación				
		5	4	3	2	1
D1: Flexibilidad laboral						
1	Hay flexibilidad en las horas destinadas al trabajo.					
2	El horario laboral me ayuda a tener equilibrio entre el tiempo que le dedico al trabajo y las cosas personales.					
3	Cuando tengo problemas personales y pido permiso me los otorgan sin poner reparos.					
D2: Crecimiento autónomo de impacto						
4	Siento tranquilidad con las funciones que ejerzo porque me siento capacitada para ello.					
5	A pesar que las actividades que realizo requieren de alta concentración y son desafiantes las realizo con gusto.					
6	Percibo que tengo las capacidades para realizar mis actividades laborales diarias porque las desarrollo permanentemente.					
7	Soy autónomo(a) y tomo decisiones sobre los procesos que tengo a mi cargo.					
8	Tengo libertad para innovar y ser creativo(a) en las actividades que realizo.					
9	Las actividades que realizo me permiten desarrollar capacidades y seguir avanzando en mi carrera.					

10	Las funciones que tengo a mi cargo aportan claramente a lograr la misión de la institución.					
11	Me preocupo por cumplir correctamente mis funciones y que aporten a la organización.					
12	En el trabajo me capacitan permanentemente y eso me ayuda a mantenerme actualizado(a).					
D3: Reconocimiento y status						
13	Tengo el reconocimiento de mis superiores por el trabajo realizado.					
14	Me esfuerzo por ser ejemplo de trabajo para mí y para los demás.					
15	Participo en la organización con mis sugerencias y las toman en cuenta.					
16	Me siento bien porque cuando opino para mejorar en la organización me escuchan.					
17	Me consideran para ser parte del equipo que toma decisiones importantes.					
D4: Sinergia organizacional						
18	Siento tranquilidad cuando mis jefes o compañeros de trabajo opinan por el buen trabajo que realizo.					
19	Mis superiores felicitan mi buen desempeño y me dan reconocimientos.					
20	Los usuarios perciben mi buen desempeño y me agradecen la forma como les atiendo.					
21	La organización genera promociones y reconocimientos para los trabajadores destacados.					
22	La organización me da libre por el día de mi onomástico.					
23	Mantengo una buena relación con mis superiores y compañeros.					
24	Me siento bien en mi trabajo porque el ambiente es bueno.					
25	Las relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo es sincera y son tratables.					
D5: Seguridad y beneficios						
26	Me siento seguro(a) en mi puesto laboral porque percibo estabilidad.					

27	Gozo de pausas activas dentro de mi horario laboral que me ayuda a mantenerme sin estrés.					
28	La organización te da la apertura para presentar tus quejas si las hubiera y las atiende.					
29	Si hago horas extras la organización se preocupa por mis alimentos y mi transporte a la hora prevista.					

Anexo 3. Tratamiento estadístico desarrollado

SALARIOEMOCIONAL	FLEXIBILIDAD LABORAL	CRECIMIENTO AUTÓNOMO	RECONOCIMIENTOYSTATUS	SINERGIA ORGANIZACIONAL	SEGURIDADYBENEFICIOS
1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1
1	1	1	2	1	1
1	2	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1
2	2	2	2	1	2
2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2
1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	2	1
1	2	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2
3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3
1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1