



## FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE SANTIAGO DE  
SURCO-2025

**Línea de investigación:**  
**Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología con  
mención en psicología organizacional

### Autor

Castillo Jimenez, Jhon Alberto

### Asesora

Valle Canales, Haydeé

ORCID: 0000-0002-7436-2608

### Jurado

Valdez Sena, Lucia Emperatriz

Espíritu Álvarez, Fernando Julio

Zegarra Martínez, Vilma Bartola

**Lima - Perú**

**2025**



# SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE SANTIAGO DE SURCO- 2025

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
3	<a href="http://Submitted to Universidad Cesar Vallejo">Submitted to Universidad Cesar Vallejo</a> Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1 %
5	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
6	<a href="http://Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana">Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana</a> Trabajo del estudiante	1 %
7	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
8	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
9	<a href="http://Submitted to Universidad Alas Peruanas">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a> Trabajo del estudiante	1 %
10	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1 %
11	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE SANTIAGO DE  
SURCO-2025**

**Línea de investigación:**

**Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología con mención en psicología  
organizacional

**Autor:**

Castillo Jimenez, Jhon Alberto

**Asesora:**

Valle Canales, Haydeé

ORCID: 0000-0002-7436-2608

**Jurado:**

Valdez Sena, Lucia Emperatriz

Espíritu Álvarez, Fernando Julio

Zegarra Martínez, Vilma Bartola

**Lima – Perú**

**2025**

**Dedicatoria**

A mis padres, por ser mi ejemplo de perseverancia, dedicación y responsabilidad, para el cumplimiento de mis objetivos. A mi familia y sobre todo a mi hijo, por ser el soporte emocional para lograr mis metas profesionales y personales.

### **Agradecimiento**

Agradecer a Dios, por brindarme la fortaleza para culminar esta etapa tan importante. A mis padres, por su apoyo constante y amor incondicional, por creer siempre en mí, ante toda circunstancia. A mi gran esposa, por su comprensión y paciencia en todo el trayecto, demostrándome una vez más que juntos y trabajando en equipo, podemos alcanzar nuestros objetivos. A mi hijo, por ser la principal fuente de motivación. A mis profesores, por acompañarme en esta etapa académica, por compartir sus conocimientos y compromiso con la enseñanza.

## ÍNDICE

Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1    Descripción y formulación del problema.....	1
1.2    Formulación del problema .....	4
<i>1.2.1 Problema general.....</i>	4
<i>1.2.2 Problemas específicos.....</i>	4
1.3    Antecedentes .....	4
<i>1.3.1 Antecedentes nacionales .....</i>	4
<i>1.3.2 Antecedentes internacionales.....</i>	6
1.4    Objetivos .....	8
<i>1.4.1 Objetivo general.....</i>	8
<i>1.4.2 Objetivos específicos.....</i>	8
1.5    Justificación .....	9
1.6    Hipótesis .....	9
<i>1.6.1 Hipótesis general .....</i>	9
<i>1.6.2 Hipótesis específicas.....</i>	10
2. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1    Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	11
<i>2.1.1 Delimitación conceptual sobre el Salario Emocional .....</i>	11
<i>2.1.2 Componentes sobre el Salario emocional.....</i>	12
<i>2.1.3 Teorías sobre el Salario Emocional .....</i>	14
<i>2.1.4 Dimensiones sobre el Salario Emocional .....</i>	16
<i>2.1.5 Beneficios sobre el Salario Emocional .....</i>	17

2.2	Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	18
2.2.1	<i>Definición sobre el Compromiso Organizacional</i> .....	18
2.2.2	<i>Dimensiones sobre el Compromiso Organizacional</i> .....	19
2.2.3	<i>Modelos sobre el compromiso organizacional</i> .....	21
2.2.4	<i>Beneficios sobre el compromiso organizacional</i> .....	23
3.	MÉTODO .....	26
3.1	Tipo de investigación.....	26
3.2	Ámbito temporal y espacial .....	26
3.3	Variables .....	26
3.3.1	<i>Salario Emocional</i> .....	26
3.3.2	<i>Compromiso organizacional</i> .....	26
3.4	Población y muestra.....	27
3.4.1	<i>Población</i> .....	27
3.4.2	<i>Muestra</i> .....	27
3.5	Instrumentos.....	28
3.5.1	<i>Escala de Salario Emocional</i> .....	28
3.5.2	<i>Escala de Compromiso organizacional</i> .....	29
3.6	Procedimientos.....	30
3.7	Análisis de datos .....	31
3.8	Consideraciones éticas .....	31
IV.	RESULTADOS .....	32
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	37
VII.	RECOMENDACIONES .....	40
VIII.	REFERENCIAS.....	41
IX.	ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Baremos de la Escala de Salario Emocional .....	28
Tabla 2. Baremos de la Escala de Compromiso Organizacional .....	29
Tabla 3. Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad .....	32
Tabla 4. Correlación entre compromiso organizacional total y el salario emocional ..	33
Tabla 5. Nivel de salario emocional.....	33
Tabla 6. Niveles de Compromiso Organizacional y sus dimensiones .....	34
Tabla 7. Correlación entre el compromiso normativo y el salario emocional .....	35
Tabla 8. Correlación entre el compromiso afectivo y el salario emocional .....	35
Tabla 9. Correlación entre el compromiso continuidad y el salario emocional.....	36

## Resumen

**Objetivo:** La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Salario emocional y el Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad en Santiago de Surco. **Método:** El estudio es de diseño no experimental y de tipo descriptivo - correlacional. Se evaluó una muestra de 150 trabajadores del rubro de seguridad, de sexo masculino y femenino, cuyas edades oscilan entre los 20 a los 55 años de edad. Para la evaluación de las variables se utilizó la escala de Salario Emocional, conformada por 35 ítems y elaborada por Calderón (2019); y la escala de Compromiso Organizacional, conformada por 18 ítems y elaborada por Meyer y Allen (1991). **Resultados:** Indican que existe una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre el Salario emocional y el Compromiso Organizacional total  $\rho = 0.452$ , con un nivel altamente significativo de  $p < .001$ , determinando que a mayor percepción del salario emocional existe un mayor nivel de Compromiso Organizacional en trabajadores de la organización. **Conclusiones:** el 42 % de los trabajadores perciben un nivel moderado de Salario emocional, mientras que el 50% presentan un nivel favorable de Compromiso Organizacional.

*Palabras clave:* salario emocional, compromiso organizacional.

## Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between Emotional Salary and Organizational Commitment among employees of a security company in Santiago de Surco. The study uses a non-experimental design and is descriptive-correlational in nature. A sample of 150 security industry workers, both male and female, aged between 20 and 55 years, was evaluated. To assess the variables, the Emotional Salary scale, consisting of 35 items and developed by Calderón (2019), and the Organizational Commitment scale, consisting of 18 items and developed by Meyer and Allen (1991), were used. The results indicate a positive, moderate, and statistically significant correlation between Emotional Salary and overall Organizational Commitment ( $\rho = 0.452$ ), with a highly significant level of  $p < .001$ , indicating that a higher perception of emotional salary is associated with a higher level of Organizational Commitment among the organization's employees. Furthermore, 42% of the employees perceive a moderate level of Emotional Salary, while 50% show a favorable level of Organizational Commitment.

*Keywords:* emotional salary, organizational commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Descripción y formulación del problema

En la actualidad, las organizaciones se han visto en la necesidad de adaptarse y responder ante la demanda del mercado, debido a los cambios de la propia coyuntura. Esto ha generado que las empresas evalúen sus estructuras y procesos organizacionales, aquellos factores que van más allá de una compensación remunerativa, que trae como consecuencia la rotación del personal. Es por ello la importancia de brindar un adecuado clima laboral y un ambiente cómodo de trabajo para la eficiencia del personal.

En un artículo publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) acerca de las políticas de salud mental en ambientes laborales, se detalla que el 60 % de la población a nivel mundial labora y de ellos, más del 15 % presenta efectos en su salud mental (OMS, 2022) y que estas condiciones de malestar afectan la productividad con más de doce mil millones de horas perdidas al año (OIT, 2022).

Esto debido a que el trabajador desempeña funciones específicas en una empresa, lo que conlleva un pago económico considerado significativo, que en cierto modo facilita cubrir sus necesidades elementales. No obstante, es primordial brindar beneficios no monetarios que promueva el aprovechamiento del potencial y las habilidades del colaborador. Por tal motivo, aquella compensación intangible es conocida como salario emocional, que brinda satisfacción y motivación al colaborador para cumplir sus obligaciones laborales de modo eficaz. (Calderón, 2019)

Así lo confirma un estudio realizado en México por la agencia Internacional de empleos, la Oficina del Contralor de la Moneda (OCC, 2018) señala:

Los trabajadores no saben a qué se refiere el salario emocional. Sin embargo, al explicarles acerca de su función, se reveló que 8 de cada 10 trabajadores no percibían

este tipo de retribución al momento de contratarlos. Por otra parte, manifestaron en caso haya la posibilidad de recibir retribuciones emocionales, optarían por la capacitación o actualización (67%), la mejora una línea de carrera (64%), las autorizaciones para ausentarse por diferentes circunstancias (57%), flexibilidad laboral (54%), etc. Asimismo, el 98% de los trabajadores consideran que el salario emocional es importante para la retención de talento y la mejora de la productividad de los colaboradores.

Asimismo, un estudio realizado en Perú manifiesta que a nivel nacional se muestra uno de los porcentajes más altos de rotación laboral, adquiriendo un 18%, a comparación del 5% a 10% obtenido por los países de América Latina. Lo que provoca un elevado gasto para las organizaciones, pues genera una inversión en los procesos de contratación y capacitación del nuevo personal. De esta manera, se establece que los trabajadores consideran que el salario económico no es el único factor al evaluar una propuesta laboral. (Ipsos, 2017)

Por lo señalado anteriormente, se percibe que en el Perú un gran porcentaje de organizaciones no otorgan los beneficios laborales que de ley les corresponden a los colaboradores. Esto lo explica la empresa Mercer Perú, en donde da a conocer que, a nivel nacional, más del 75% de empresas no brindan los apropiados beneficios a sus colaboradores, esto puede referirse a la alimentación, flexibilidad de horarios, transporte, promociones para ascensos, etc. Pues, al momento que se les brinden mayores beneficios laborales, se sentirán más motivados y disminuirá la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. (Diario Gestión, 2018)

Dentro de este marco de estudios, Meyer y Allen (1997) señalan que "El compromiso organizacional es un aspecto psicológico que determina el vínculo que tiene el trabajador con la empresa, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembro de la organización" (p. 11).

Así lo explica un estudio realizado donde se da a conocer que el nivel de compromiso en América Latina es mayor a comparación a los otros continentes, sin embargo, estos resultados no son mayores a los esperados e indica un retraso, pues solo aumento en 1% en los últimos 5 años. (OIT, 2016)

En tanto, en una encuesta realizada se dio a conocer que el 72% considera que el trabajo es un componente fundamental en su vida, el 77% manifiesta que los ideales y valores de la empresa son significativos, mientras que el 58% solo aceptaría trabajar si dichos valores se amoldan con sus valores personales y en caso se vea afectado su desarrollo personal y laboral, el 61% no aceptaría el trabajo. (Randstad, 2023)

Por otra parte, un estudio realizado sobre el compromiso organizacional, reveló que, en el Perú, la dificultad primordial que enfrenta el 87% de las empresas es acerca de compromiso laboral, a nivel ejecutivo el 50% se muestran alarmados por la incertidumbre de la ausencia del compromiso en los trabajadores y el impacto en la cultura organizacional. (Deloitte, 2015)

En ese sentido, surge la necesidad de poner en práctica planes estratégicos que favorezcan la retención y motivación del personal, principalmente los que dispongan con las actitudes y destrezas que contribuyen con la cultura organizacional de la empresa. Precisando esto, la empresa ha considerado consolidar y fomentar los incentivos de retribuciones no monetarias para los colaboradores, siendo estos beneficios los percibidos por el trabajo que realizan, por lo que les permitiría equilibrar su ámbito laboral y personal, lo que favorece el cumplimiento de sus objetivos y el progreso de su calidad de vida, por ende, aportara ventajas competitivas para la organización como en los índices de rendimiento, disminución de los sobrecostos en los procedimientos de captación, selección y formación de nuevos empleados.

De lo antes indicado, el presente trabajo se realizará con la finalidad de comprender si el salario emocional permite que los trabajadores se involucren con la perspectiva y misión de la organización; y se sientan identificados en pertenecer a la misma.

## 1.2 Formulación del problema

Con base a lo postulado en la presente investigación, se plantea resolver las siguientes interrogantes:

### 1.2.1 Problema general

¿Cuál es la correlación que existe entre el salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué correlación existe entre la dimensión de compromiso normativo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025?
- ¿Qué correlación existe entre la dimensión de compromiso afectivo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025?
- ¿Qué correlación existe entre la dimensión de compromiso continuidad y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025?

## 1.3 Antecedentes

### 1.3.1 Antecedentes nacionales

Guillén (2018) realiza una investigación bajo un diseño correlacional, plantea como objetivo general el determinar los niveles de desempeño laboral y compromiso organizacional en una compañía del rubro retail de Lima Metropolitana, presentando una muestra de 241. Asimismo, aplica el test de desempeño laboral y actitud de compromiso en el trabajo. Los resultados demuestran que se correlacionan de forma directa y positiva ( $r=0.631$ ), con una proporción de significancia alta ( $p=0.000$ ). Por otro lado, mediante el análisis de los niveles de compromiso, se demuestra que el 81.8% obtuvieron un nivel de buena a excelente, mientras el 83.8% presentaron los niveles de desempeño alto a excelente. Concluyendo que los niveles de las dos variables presentan una significativa correlación, con un nivel de moderada a alta.

Gonzalez (2022) efectúa una investigación bajo un diseño correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la relación del compromiso organizacional y el clima laboral en empresas MYPES de Lima Metropolitana. Estando conformada la muestra por 119 empleados y aplicando el test de clima laboral y el test TCM. Asimismo, se demuestra una correlación de  $r=0.463$  y  $p=0.000$ , existiendo una relación significativa y directa entre las dos variables. Concluyendo, que el pago de los salarios fuera de tiempo, el brindar herramientas de trabajo para el cumplimiento de sus actividades genera un inadecuado ambiente laboral, lo que afecta el clima y el compromiso dentro de la organización.

Castillo (2021) desarrolla un estudio con un diseño correlacional, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el Salario emocional y la Motivación laboral en una empresa logística de Lima Metropolitana. Siendo conformada la muestra por 146 empleados, aplicándose el test de Salario Emocional y la escala de R-MAWS. Por otro lado, a través del análisis de los resultados se muestra que ambas variables tienen una correlación alta y positiva ( $r= 0.901$ ), con un nivel de significancia alta ( $p< .001$ ). En conclusión, se determina que mientras más alto sea el salario emocional del colaborador en la organización, estará mejor motivado.

Suarez y Cuya (2018) realizan un estudio bajo un diseño correlacional, cuyo objetivo general fue establecer la relación existente entre la eficiencia y el salario emocional de una empresa pública del rubro financiero de Lima Metropolitana. Estando conformada la muestra por 296 trabajadores, aplicándose el test de Eficiencia y Salario Emocional. Asimismo, Mediante el análisis de los resultados, se comprobó la correlación positiva y alta existente entre ambas variables, con un coeficiente  $r = 0.807$  y  $p < 0.05$ , con un coeficiente de KMO 0.818, interpretándose que los ítems son adecuados para el modelo factorial. Concluyendo, que la empresa financiera mediante las compensaciones no monetarias que les otorga a sus empleados favorece la realización de objetivos de forma eficiente.

León (2022) desarrollo una investigación con un diseño correlacional, con el objetivo general de describir el compromiso organizacional y la influencia del salario emocional en una empresa privada de Trujillo. Estando conformada la muestra por 35 empleados. Por otro lado, se aplicaron el test de Salario Emocional y el TCM. A través de los análisis se demuestra que entre ambas variables hay una relación positiva ( $\rho=0.625$ ), y con una significancia alta ( $p<0.01$ ). Por consiguiente, se concluye que el implementar un incentivo emocional se consigue establecer una conexión emocional con el personal, lo que promueve un mayor compromiso.

### ***1.3.2 Antecedentes internacionales***

Salazar y Izquierdo (2018) realizan un estudio con un diseño correlacional, planteando como objetivo general el determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en una entidad pública ecuatoriana. Siendo conformada la muestra por 229 trabajadores, aplicándose el test de TCM y S20/23. Los datos obtenidos se analizaron mediante el coeficiente de correlación  $r=0.514$ , con una relación significativa de  $p=0.01\%$  entre ambas variables. A través de los resultados, se demuestra que la rotación de los trabajadores sobrepasa el 40.43%, mientras que el personal que mantienen una relación positiva con sus jefes de la organización es del 83%. Por consiguiente, se concluye que las dos variables manifiestan en los colaboradores formas de percibir a la organización, es decir, factores que influyen en su permanencia, como el ambiente físico de trabajo, exploración de oportunidades atractivas, las remuneraciones monetarias e incidentes laborales.

Arce y Benavides (2020) efectúa una investigación con un diseño correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del salario emocional en el compromiso organizacional del personal administrativo en una entidad de estudios superiores en Guayaquil, Ecuador. La muestra estuvo conformada por 100 empleados y se aplicaron el test de Salario Emocional y de TCM. A través del análisis de resultados, se demuestra una correlación positiva de  $r=0.502$  y  $p=0.01$  en ambas variables, que soportaron las hipótesis de investigación. Se

concluye del estudio que existe una asociación o correlación positiva entre las variables, es decir, a mayor salario emocional proporcionado a los trabajadores, mayor será su compromiso con la organización. Por último, la implementación de estrategias de una compensación no remunerativa es necesaria para atraer, retener y aumentar la fidelización del personal con la organización.

Gil (2022) desarrolla una investigación bajo un diseño correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Productividad y el Compromiso Organizacional en una empresa en México. Estando conformada la muestra por 105 trabajadores, y aplicándose el test de Productividad y TCM. Mediante el análisis de los datos se obtuvo una correlación media  $r=0,547$  y significativo de  $p= 0.01$ , Además de lo anterior, se examinó la correlación de las dimensiones de productividad y del compromiso organizacional, dando a conocer que el compromiso de continuidad es la dimensión que más intromisión con la productividad con una correlación  $r=0.558$ , lo que manifiesta que el trabajador precisa que debe seguir formando parte de la empresa porque al dejarla, afectaría la economía de sus familias, al existir pocas oportunidades de empleo en el lugar, seguido por compromiso afectivo con un 0.504 y el compromiso normativo con una correlación de 0.400. Concluyendo, en las dos variables se encontró una relación positiva media.

Álzate et al. (2018) realizan una investigación con un diseño correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el Salario emocional y Engagement de una universidad de Pereira, Colombia. La muestra estuvo conformada por 60 personas, y se aplicaron el test de Salario Emocional y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Asimismo, con respecto al análisis de datos se demuestra que las Prácticas del Salario Emocional y los niveles del Engagement se encuentran con una correlación negativa baja entre Prácticas de Salario Emocional y Vigor ( $p = .003$ ,  $r = -.378^*$ ); una correlación negativa moderada con Dedicación ( $p = .014$ ,  $r = -.317$ ); y una correlación negativa baja con Absorción

( $p =,001$   $r = -,418^*$ ). Por tal motivo, se concluye que no hay relación entre los niveles de Engagement con las prácticas del salario emocional, pues su vivencia laboral está regida por factores más personales.

Ávila (2021) efectúa una investigación con un diseño correlacional, planteando como objetivo general fue determinar la influencia del Salario Emocional en la Satisfacción Laboral de una empresa pública municipal en Ecuador. Estando conformada la muestra por 80 trabajadores, aplicándose las pruebas de Salario Emocional y S21/26. En base a los resultados presentados en la presente investigación se demuestra la correlación que hay una afinidad moderada, de acuerdo al índice  $p=0.01$  entre los componentes de ambas variables dentro de la organización.

## 1.4 Objetivos

### *1.4.1 Objetivo general*

Determinar la correlación que tiene el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.

### *1.4.2 Objetivos específicos*

- Describir los niveles de Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.
- Describir los niveles de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada en seguridad en Santiago de Surco, 2025.
- Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso normativo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.
- Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.

- Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso continuidad y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.

## 1.5 Justificación

A través de la justificación práctica, este trabajo nos permitirá obtener información relevante, lo que por medio de planes estratégicos y recomendaciones se propondrá alternativas de solución a las eventualidades que se presentan en las empresas de seguridad y favorecerá a los representantes de las organizaciones en general, a tomar medidas a los problemas que acontecen a los trabajadores, con el fin de crear un adecuado salario emocional y compromiso organizacional. Asimismo, a nivel teórico, se realizará la revisión de tesis, libros y consolidación de información teóricas básicas, lo que dará a conocer la esencia de ambas variables y lo que servirá como base, y apoyo para el incremento de más investigaciones, ya que no hay suficientes precedentes al respecto. Además, mediante la justificación metodológica se hará uso de métodos de medición válidos y confiables, así como el aporte de dos escalas, las dos con adecuadas propiedades psicométricas, lo que será de utilidad en la aplicación en empresas de rubros similares.

Por último, a nivel social se tendrá un aporte significativo para el sector seguridad, a través de la aplicación y el estudio sistematizado, el cual buscará mejorar la productividad y contribuirá al rendimiento para el crecimiento personal y realización profesional de los colaboradores.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1 Hipótesis general

Existe correlación directa entre el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.

### ***1.6.2 Hipótesis específicas***

- Existe correlación entre los niveles de Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco 2025.
- Existe correlación entre los niveles de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.
- Existe correlación entre la dimensión de compromiso normativo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.
- Existe correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.
- Existe correlación entre la dimensión de compromiso continuidad y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco, 2025.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

#### 2.1.1 *Delimitación conceptual sobre el Salario Emocional*

Es definido como aquella contraprestación no monetaria, retribución o compensación que percibe un colaborador como consecuencia de una contribución laboral, centrándose en la satisfacción de las necesidades personales, siendo las empresas las que se interesan por el cuidado y gestión del recurso más importante, el capital humano. (Gay, 2006)

Con base a lo mencionado, se puede inferir que los trabajadores no solo evalúan el factor económico al momento de ingresar a laborar a una organización, consideran también otros tipos de retribuciones que los benefician a corto y largo plazo.

Por otro lado, para Muñoz (2011) es definido el salario emocional como los privilegios no remunerativos que la organización otorga a sus trabajadores, que cambian la percepción del trabajo, que motivan a tener un comportamiento productivo y comprometido con los objetivos de la organización, teniendo en cuenta el ámbito personal, familiar y profesional, repercutiendo en el bienestar general de los colaboradores.

Asimismo, Melo et al. (2015) explican que el salario emocional ha tomado gran alcance en este mundo competitivo, siendo utilizado para conservar un adecuado clima laboral y como parte de una estrategia empleada por las empresas, promoviendo un desempeño eficiente y una mayor productividad en los colaboradores, lo que genera mayores ganancias económicas. Bajo esta definición, se puede entender que el recurso humano genera ventajas competitivas para las empresas, es por esa razón que tener empleados motivados, identificados con los lineamientos y capacitados, es fundamental para el éxito y desarrollo de los trabajadores y de la organización.

Las empresas que implementen ciertos beneficios a sus trabajadores, como horarios flexibles, reconocimientos por acciones meritorias, capacitaciones, actividades integradoras, convenios corporativos, entre otros; es decir, beneficios que satisfagan las necesidades y

promuevan el desarrollo personal, reducirá la rotación de personal, pues, esto favorecerá su compromiso con sus actividades y el uso de todo su potencial. Sin embargo, es importante la constante participación de los líderes de las empresas, ya que influyen en la motivación del trabajador; es por ello, que estos deberán hacer uso de sus competencias para promover un ambiente sano en su equipo de trabajo. (Peñalver, 2018)

Asimismo, para Palomo (2010) un salario justo y competitivo no es lo más importante para una persona, pues la labor de un trabajador significa más que ganar dinero o realizar una serie de actividades, centrándose en las experiencias del colaborador en el trabajo, pues un salario siempre puede ser mejorado por otra organización; sin embargo, el factor emocional, es uno de los componentes que hace la diferencia y predispone a los trabajadores a qué sean leales y honestas con la empresa. Por ello, un reto estratégico de las empresas es incentivar el compromiso de los trabajadores y conocer que es lo que motiva a cada uno de ellos.

A su vez, para Kahn (1990), los trabajadores se relacionan con sus empleos a tres niveles: físico, cognitivo y emocional, pues toda persona juega un papel significativo dentro de la empresa y la manera con el que cada individuo desarrolla su misión está altamente influenciada por las relaciones interpersonales. De lo mencionado, se puede entender que los colaboradores entre si tienen un alto grado de relación, ya que la mayoría del tiempo de su vida acontece al interior de la empresa.

### ***2.1.2 Componentes sobre el Salario emocional***

En la actualidad, las organizaciones buscan insertar nuevas formas que permitan motivar y compensar adecuadamente a sus trabajadores, por lo cual la implementación de un sistema de salario emocional es lo más adecuado.

Ante ello, para García (2012) es importante detallar algunos factores del salario emocional que permiten motivar al personal.

**a) Capacitaciones:** Son aquellos programas de capacitación que realizan las

organizaciones con la finalidad de que el personal tenga mayores herramientas para realizar sus trabajos de manera más efectiva.

**b) Capacitación de las relaciones con sus superiores:** Es importante mantener una relación adecuada entre trabajador y jefe, buscar diálogos trasversales, dándole la confianza a los trabajadores de expresar sus sugerencias, ideas y opiniones.

**c) Oportunidades de ascenso y promoción:** Para todo trabajador es importante realizar línea de carrera que les de la facilidad de crecer como persona y profesional, poder conseguir sus objetivos dentro de la organización.

**d) Retos profesionales:** El brindarle desafíos profesionales al personal promueve su motivación y su curiosidad, que el trabajador pueda crecer en su cargo y su labor sea dinámico.

**e) Ambiente laboral:** Proveer de un ambiente atractivo, que permita al trabajador desempeñarse con libertad y seguridad en un entorno de trabajo, es fundamental para el personal. Que le permita y genere poner a prueba sus conocimientos profesionales.

**f) Reconocimiento de sus logros:** El personal busca ser reconocido y valorado por sus logros, por el cumplimiento de sus metas, lo que motiva a seguir mejorando, a seguir consiguiendo mayores resultados de forma más eficiente y eficaz, aumentando la productividad de la empresa.

**g) Concordancia entre la vida familiar y laboral:** Obtener un equilibrio entre la vida profesional y personal del personal promueve una mejor productividad, aumentando la rentabilidad de la organización, mayor rendimiento para la empresa, mejorando la calidad de vida laboral y el compromiso de los trabajadores.

**h) Beneficios personales o familiares:** Son aquellos convenios, beneficios, prestaciones, guarderías, bonos de alimentación, bonos de movilidad, etc.

**i) Conectividad:** Promover una relación y conexión entre los miembros de la

empresa, aumentan la productividad y el compromiso.

### **2.1.3 Teorías sobre el Salario Emocional**

**2.1.3.1 Teoría de las 4 C's del Salario emocional:** La teoría de las 4 C's son consideradas como aquellas condiciones de calidad de vida de los trabajadores, siendo estas las siguientes: condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, condiciones ambientales del espacio del trabajador, compañerismo en las relaciones laborales, condición de trabajo y familia, dichas condiciones dependen de las necesidades personales de cada trabajador. (Gay, 2006)

A continuación, se procederá a detallar cada uno de ellas.

**a) Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto:** Esta condición está relacionada con todos los factores físicos que motiven al trabajador a desempeñarse de manera adecuada, con su bienestar y salud del personal. Se considera los temas como la seguridad, compensaciones, carga de trabajo, capacitaciones, oportunidad de line de carrera, etc. Esto genera que los trabajadores se identifiquen y comprometan con los lineamientos, cultura y valores de la organización, disminuyendo la rotación y aumentando la retención de sus empleados.

**b) Condiciones ambientales del espacio del trabajo:** Si el empleador quiere obtener buenos resultados debe brindar un ambiente atractivo y propicio de trabajo, libre de riesgos en la organización, con una infraestructura personalizada, que les hagan sentir seguros, cómodos, que potencien su creatividad y con disposición a desempeñarse de manera eficiente. Tener en cuenta estos factores no solo contribuirá al bienestar del personal sino a su felicidad laboral

**c) Compañerismo en las relaciones laborales:** Brindar un clima laboral optimo entre los trabajadores promueve la satisfacción laboral, aumentando su productividad y eficiencia, alcanzando mejores resultados. La organización tiene que tener en cuenta que crear un ambiente de convivencia y armonía es importante para obtener buenos equipos de trabajo.

Generar lazos de compañerismo entre el personal ayudara a conseguir con éxito un trabajo en común y aumentar el sentido de pertenencia en la empresa.

**d) Conciliación de trabajo y familia:** Mantener una vida equilibrada entre el ámbito familiar y laboral de la organización ayudara a conseguir una mayor satisfacción entre sus colaboradores y mejorar su calidad de vida laboral, la capacidad de gestión y el cumplimiento de sus responsabilidades en el tiempo previsto. En la actualidad, se está implementando mecanismos para poder sobrellevar estos factores, brindando facilidad como el trabajo remoto, permisos ante cualquier eventualidad familiar y brindando beneficios corporativos sociales y educativos para el trabajador y su familia.

**2.1.3.2 La teoría de Armstrong y Taylor:** Esta teoría señala que la retribución total se da como parte de la unión de la recompensa de un trabajador y se clasifican como recompensas monetarias y no monetarias, que se le brindara al personal a cambio de su desempeño. (Armstrong y Taylor, 2014)

Siendo este modelo el utilizado para analizar y clasificar las recompensas en las empresas en la actualidad, haciendo comparaciones en el mercado, que ayudara a implementar propuestas de mejoras para el cumplimiento de objetivos.

Es importante mencionarlo ya que se relaciona con el salario emocional, puesto que señala las retribuciones monetarias y no monetarias que se le brindara a los colaboradores, como los convenios corporativos, beneficios sociales, buen clima laboral, programas de capacitación y entrenamiento; y flexibilidad en horarios, brindando una equidad entre el ámbito familiar y laboral, en pocas palabras: salario emocional.

**2.1.3.3 Teoría de Jerarquía de Maslow:** Es una de las teorías que tiene mayor aproximación al origen del salario emocional, siendo denominada como el modelo de la jerarquía de las necesidades humanas, conocida como la pirámide por Maslow y el cual se tomara como base para el desarrollo de esta investigación. Maslow clasifica a las necesidades

en cinco tipos, siendo estas activadas de forma sucesiva y jerárquica dependiendo el orden de prioridad que la persona le brinde, estando en la base las necesidades primarias y en la cima de la jerarquía ubicamos a las necesidades secundarias. (Gutiérrez, 2013)

En este sentido, Etcheverry (2016) se centra en los dos primeros niveles, siendo el primero la necesidad de autorrealización, que es lo que permite alcanzar el máximo potencial del personal, transcendiendo de manera positiva, El segundo nivel es la necesidad de reconocimiento, determinada por la necesidad de sentirse valorado, sobresaliendo de los demás y siendo apreciado por sus capacidades. Asimismo, Maslow considera dos tipos de reconocimiento, alto y bajo. El primero referido al respeto, los logros personales, independencia, las habilidades y los sentimientos de confianza; el segundo, referido al respeto brindado por el entorno, la valoración, integridad, prestigio y popularidad.

#### ***2.1.4 Dimensiones sobre el Salario Emocional***

El Salario emocional desempeña un elemento fundamental que busca alcanzar el balance de la vida laboral y familiar del trabajador, lo que le permite su crecimiento como individuo. Por tal motivo, Calderón (2019) menciona 6 dimensiones tomados en cuenta por los colaboradores que facilita la satisfacción de necesidades.

**1. Autonomía:** Faculta que tiene el colaborador para la toma de decisiones por cuenta propia, para un desenvolvimiento más efectivo.

**2. Reconocimiento:** Es la capacidad de sentirnos preparados con nosotros, considerando la valoración que tienen los demás hacia lo que hacemos y somos.

**3. Identificación:** Se considera el grado de afiliación que siente el colaborador hacia la organización.

**4. Conciliación Familiar:** Factor que otorga una sensación de serenidad y orden en el ámbito personal del trabajador.

**5. Comunicación:** Es importante una adecuada comunicación, transparente, efectiva y horizontal con el entorno.

**6. Desarrollo e integración:** Son aquellos aspectos que brinda la empresa al trabajador como oportunidad para su preparación y crecimiento, generando un mayor grado de satisfacción.

#### ***2.1.5 Beneficios sobre el Salario Emocional***

Para las empresas, la compensación emocional es un aspecto clave que comprende una mejora en la motivación de los colaboradores, aumentando los niveles del compromiso y productividad en el cumplimiento de sus actividades, lo que genera un incremento en la rentabilidad de la misma. Esto provoca que los colaboradores sean corresponsables del cambio que desean alcanzar y participes de las decisiones que esta llegue a tomar. (Bonilla y Bolívar, 2011)

Por consiguiente, de lo mencionado anteriormente, se puede entender que las organizaciones deben de entender que el colaborador busca un incentivo más allá de un buen salario mensual, pues hay factores externos que pueden alterar el bienestar y la felicidad del trabajador, es por ello que mantener un balance entre la vida profesional y personal genera un colaborador más eficiente, eficaz y comprometido con los objetivos, lo que produce una mejora continua entre ambas partes.

Brindarle a un trabajador comodidad, que se sienta valorado y que su trabajo le permita armonizar su vida laboral con su vida personal, son algunos de los requisitos más básicos para conseguir tener empleados felices. (Moreno, 2021)

Asimismo, para Varela (2013) las empresas que deseen disminuir la rotación de los empleados y aumentar el factor productividad, deben de tener en cuenta la implementación del salario emocional con sus colaboradores. Por tal motivo, es esencial que la organización motive a sus empleados a través de modelos de compensación y paquetes, brindando una mayor

flexibilidad de horarios, programas de formación y autonomía en las decisiones. Siendo esto, uno de los principales motivos de permanencia como de abandono laboral, repercutiendo de manera positiva en la retención del factor clave en la empresa, el capital humano. (Zubiri, 2013)

Tomando en cuenta esto, el departamento de recursos humanos tiene que realizar un buen diagnóstico de las necesidades de sus colaboradores, implementar medidas necesarias para el personal y que sea parte de la realidad de la organización, para ello es necesario una campaña de comunicación que genere que los colaboradores tomen conciencia de las ventajas que presume este tipo de compensaciones. (Gonzalez, 2010)

Con referencia a lo mencionado, hay que considerar aspectos fundamentales en la vida del trabajador que favorece a satisfacer las necesidades básicas, como el vincular el grupo familiar, parte importante de su vida personal, pues influirá en el estado de ánimo, en los niveles de estrés y en la disminución de la insatisfacción laboral, lo que dará como resultado en una mejora continua en la calidad de vida de los colaboradores.

## **2.2 Bases teóricas sobre el tema de investigación**

### ***2.2.1 Definición sobre el Compromiso Organizacional***

Tener en cuenta la integración del personal a la organización es esencial ya que de ella depende que se cumplan los objetivos, intereses y necesidades de manera armoniosa, llegando a mejorar la relación entre la empresa y el colaborador de forma notable en el transcurso del tiempo. Esto promueve el compromiso organizacional, influyendo en las actitudes y conductas de los colaboradores para cumplir con eficiencia los objetivos organizacionales.

El compromiso se define como el deseo de las personas para dar su energía y lealtad a los medios sociales, como una forma de expresarse ante el entorno. De esta manera, el compromiso es vital para generar una conexión emocional entre los trabajadores y la compañía, en donde los objetivos de la empresa son alcanzados, a través de las personas que se sienten identificados con los valores de la organización (Kanter, 1968)

Por su parte, para Mowday et al. (1979) lo han definido como el impulso con la que un trabajador se alinea e interactúa con una organización, contar con su destreza de trabajo para cumplirlo y su sentido de pertenencia, siendo conformado por tres elementos principales: un fuerte convencimiento y aprobación de las metas, así como los valores de la empresa y la iniciativa para ejecutar un esfuerzo considerable en beneficio de la organización.

Por otro lado, con respecto a la definición de compromiso organizacional, Robbins y Judge (2009) señala:

El nivel de coincidir e identificarse el trabajador con la organización, en otras palabras, es la capacidad de la persona de mantenerse en la institución a futuro. Por tal motivo, es común que se muestre de acuerdo con los objetivos y la misión de la empresa, de permanecer y continuar en la misma. Esto se puede dar a entender que hay un grado de identificación, los colaboradores invierten energía y tiempo como parte de su trabajo; sin embargo, es fundamental mencionar que la empresa necesita tomar acciones para mantener un vínculo positivo entre ambas partes. (p. 79)

### ***2.2.2 Dimensiones sobre el Compromiso Organizacional***

**2.2.2.1 Teoría de las tres dimensiones:** El compromiso contribuye en la decisión del colaborador de prolongar su permanencia en la empresa o retirarse, pues dependerá del conjunto de trabajo, las jefaturas a cargo y de la misma organización. De este modo, para Meyer y Allen (1991) manifestaron que existen 3 dimensiones o componentes del compromiso: de continuidad, afectivo y normativo, el cual se procederán a mencionar.

**a) Compromiso Afectivo:** Para Meyer y Allen (1991), es el vínculo afectivo del individuo para involucrarse y coincidir con la empresa por su propia voluntad. Cabe precisar que este componente muestra el deseo individual de mantenerse en la empresa y se refiere por la conexión emocional que los colaboradores sienten hacia la organización, lo que involucra su lealtad, su identificación y la implicancia con esta. Por tal motivo, se centra

en satisfacer las perspectivas y las necesidades psicológicas del trabajador para que sienta cómodo en la organización.

Asimismo, esta dimensión está vinculada con tres componentes: Una adecuada aceptación y percepción de los objetivos, y valores de la empresa, la eficiencia y disponibilidad para desempeñarse con ahincó en pro de la empresa, y el constante interés de permanecer como parte de la organización. Cabe precisar que en esta dimensión hace que el individuo quiera ser parte de la empresa y por lo general, se identifica con la misma y sus problemas, buscando soluciones. Siendo este tipo de compromiso lo que se necesita lograr en las empresas (Mowday et al, 1982).

**b) Compromiso de Continuidad:** Asimismo, para Becker (1960), el compromiso de continuidad es la capacidad o necesidad del trabajador de mantenerse en la organización por el motivo de los gastos o costos vinculados al retiro voluntario o despido realizado al personal. Estos costos pueden ser financieros, el cual está vinculado con el salario, las prestaciones sociales o los bonos por antigüedad. Asimismo, pueden ser no financieros, aquellos relacionados al status, al tiempo laborado en la empresa, las consecuencias surgidas por el cambio de trabajo y la disminución de relaciones sociales.

De lo mencionado anteriormente. se evidencia que hay una conexión entre el colaborador y la organización que pasa de ser vínculo de carácter material y no del tipo emocional, dejando un bajo nivel de compromiso, que tiene como consecuencia el abandono del trabajador en la organización.

En otras palabras, el colaborador sentirá un interés a la organización, ya que ha dedicado su tiempo, parte de su vida, esfuerzo y dejarla sería comenzar desde el inicio en otro lugar, dejando de lado las oportunidades que seguir en esta conlleva. Es decir, los colaboradores que tengan un alto compromiso de continuidad se mantendrán en la empresa

porque voluntariamente deseen hacerlo y porque lo necesitan, lo cual implicara en el desempeño del trabajador y actitud frente a la empresa.

- c) **Compromiso normativo:** Según Betanzos et al. (2006), explican que el compromiso normativo es la necesidad de la persona de colaborar y mantenerse en la empresa por motivos de correlación, correspondencia o de agradecimiento hacia la organización, debido a un deber moral de permanecer en la empresa. Por ello, al realizar un trabajador sus deberes de manera voluntaria y responsable, fortalece sus creencias y sus sentimientos de lealtad para con la empresa.

En este sentido, Meyer y Allen (1991) consideran que este tipo de compromiso genera un alto efecto de mantenerse en la empresa, una sensación de gratitud por la oportunidad y por el tiempo de servicio en la misma. Asimismo, para estos autores el entrenamiento, capacitación, becas y otros beneficios que hacen que genere sentimientos de pertenencia y a las consideraciones que la empresa tiene con los colaboradores, aumentando el compromiso de reciprocidad.

### **2.2.3 Modelos sobre el compromiso organizacional**

Los estudios realizados de diversos autores han servido como base para plantear diferentes modelos del compromiso.

**2.2.3.1 Modelo de Etzioni:** Para Etzioni (1961) existe una correlación positiva entre los intereses de los colaboradores y de los directores, basado en la aceptación o conformidad de las normas de la organización y la participación del personal con la misma, y en el principio de la influencia de autoridad que tienen los jefes inmediatos. Esto se da mediante tres categorías que se procederán a detallar:

- a) **Compromiso moral:** Se explica como la apreciación positiva que se tiene hacia la empresa, interiorizando e identificándose con los valores, políticas corporativas y objetivos de la organización.

b) **Compromiso calculador:** Conlleva un vínculo de reciprocidad entre la organización y sus colaboradores.

c) **Compromiso alienante:** Está orientado aquellas restricciones del comportamiento que realiza la organización frente al comportamiento de su personal.

**2.2.3.2 Modelo de Staw y Salancik:** En un estudio sobre el compromiso organizacional, los autores Staw (1977) y Salancik (1977) explican sobre el contraste del compromiso visto desde el comportamiento humano en la empresa y la psicología social, la cual ha servido de base para describir dos tipologías:

a) **Compromiso en las actitudes:** Es el proceso mediante el cual los colaboradores terminan por identificarse con los principios y objetivos de la empresa, y anhelan mantenerse en la misma para favorecer su consecución.

b) **Compromiso en los comportamientos:** Se describe como la conducta que tuvo en el pasado el colaborador y que utiliza para vincularlo a la organización. Para Salancik (1977) tres son los componentes que vinculan al personal con sus acciones y que, por tanto, lo comprometen: la irrevocabilidad, la voluntariedad la irrevocabilidad del comportamiento.

**2.2.3.3 Modelo de Kanter:** Por otro lado, para Kanter (1968) el compromiso surge a través de las exigencias solicitadas por la organización y la manera como se comporta ante ellas. Por tal motivo, se detallan tres tipos de compromiso:

a) **Compromiso de continuidad:** Se describe como la consagración o esfuerzo que el colaborador realiza para poder seguir permaneciendo en la empresa, mediante sacrificios, durante un periodo largo de tiempo, haciendo difícil que renuncie por toda la inversión realizada.

b) **Compromiso de cohesión:** Se refiere a las diversas prácticas de integración realizadas por la organización que facilitan las relaciones sociales de sus colaboradores.

- c) **Compromiso de control:** Proceso por el cual los colaboradores interiorizan los valores y las normas de la empresa, lo que regula el comportamiento de su personal.

**2.2.3.4 Modelo de Meyer y Allen:** Mientras tanto, Meyer y Allen (1991) mencionan el modelo tridimensional, el cual está dividida 3 dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad, siendo estas tomadas en cuenta dependiendo al tipo de organización a laborar, la persona encargada, el equipo de trabajo, la trayectoria o el gremio.

Es conveniente tomar en cuenta la actitud del colaborador hacia la organización, esa conexión se fortalece en el ámbito laboral, como consecuencia de las múltiples experiencias que esto conlleva, influyendo así su comportamiento de otra forma en su lugar de trabajo y la manera de como relacionarse efectivamente (Meyer y Allen, 1997).

Asimismo, se tomará como base el presente modelo para el desarrollo de este trabajo de investigación

#### **2.2.4 Beneficios sobre el compromiso organizacional**

Tener en cuenta el comportamiento o las aptitudes de los colaboradores al realizar sus actividades en el ámbito laboral nos da una imagen del compromiso que presentan dentro de la empresa. Es por ello la importancia de estudiar sus beneficios, debido a que el personal con mayor compromiso presenta un mejor desempeño, demostrando ser más eficaces para el cumplimiento de sus objetivos proyectadas en la organización. (Betanzos et al., 2006).

Tener un adecuado compromiso organizacional genera a diferencia de otras empresas una ventaja competitiva en el mercado, mejorando la calidad de vida del colaborador y el clima laboral en la institución. Esto trae como consecuencia un mayor compromiso, lo que favorece la permanencia del personal, una mejor toma de decisiones y una disminución en la rotación. (Saks, 2006).

Asimismo, el área de recursos humanos manifiesta tener un rol importante, pues tiene la primera conexión con el colaborador al iniciar sus labores, mostrando un papel fundamental

al determinar y evaluar el nivel de compromiso que muestran en la empresa. Dar a conocer estos resultados favorecerá a poder elaborar planes de acción y predecir las diversas actitudes del personal, como el desempeño, ausentismo y productividad (Hendri, 2019).

De lo mencionado anteriormente, se puede entender que la misión del área de recursos humanos, las jefaturas y del personal directivo son clave para el manejo hacia la dirección correcta de la organización, así como las implementaciones de planes de trabajo para cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto debido a que las diferentes jefaturas o mandos directivos son parte de la supervisión, coordinación y organización, pues participan en el desarrollo y aumento del compromiso en sus colaboradores.

Para Meyer y Allen (1991) es claro mencionar que la organización que mantenga un nivel positivo de compromiso organizacional demostrará tener los siguientes beneficios:

- a) Gozo de colaboradores motivados que cumplen con los objetivos esperados, contribuyendo de manera eficiente a la empresa.
- b) Disminución de rotación del personal, generando menos gastos corporativos y estabilidad laboral.
- c) Reducción del ausentismo, generando menos faltas y tardanzas del personal, favoreciendo su desempeño individual.
- d) Mantener al colaborador comprometido va a generar que se desenvuelvan más eficiente para el cumplimiento de los objetivos de la organización

Es por ello que cuando surge alguna eventualidad o problema, sean las jefaturas o los líderes los que solucionen mediante la supervisión y organización de su personal. De esta manera, se manifiesta que el compromiso hace referencia al liderazgo, estableciendo modelos que sean claros en sus valores, asignando las actividades de forma equitativa y reflejando cercanía entre sus colaboradores, mediante el ejemplo; generando una relación en la

satisfacción del personal en sus labores y en el desarrollo de su compromiso, dejando de considerar el abandonar su empleo (Villalba, 2001).

### III. MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Desde el punto de vista metodológico es un estudio de tipo descriptivo- correlacional, pues se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y demostrar la relación que existe entre las variables de Salario emocional y Compromiso organizacional a fin de evidenciar la hipótesis planteada. (Hernández et al., 2010)

#### 3.2 Ámbito temporal y espacial

Se realizará durante los meses de marzo a agosto del 2025 y de forma presencial en Santiago de Surco.

#### 3.3 Variables

##### 3.3.1 *Salario Emocional*

**3.3.1.1 Definición conceptual:** Para Gay (2006) es aquella retribución, compensación o asignación no monetaria que se brinda al colaborador como parte de su prestación de servicio, lo que satisface sus necesidades y favorece su productividad.

**3.3.1.2 Definición operacional de medida:** Son los puntajes de la escala del salario emocional, originalmente diseñada por Calderón (2019) y versión validada en trabajadores peruanos por el mismo autor, siendo medida por los puntajes que se obtienen a través de los niveles de bajo, medio y alto. Asimismo, cuenta con 35 ítems y de tipo ordinal, siendo organizada con las siguientes dimensiones: comunicación, reconocimiento, autonomía, identificación, conciliación familiar siendo la última, desarrollo e integración.

##### 3.3.2 *Compromiso organizacional*

**3.3.2.1 Definición conceptual:** Para Robbins y Judge (2009), es el nivel de identificarse y concordar el colaborador con los objetivos y la visión de la empresa, es decir, es la competencia del personal de permanecer en la organización a largo plazo.

**3.3.2.2 Definición operacional de medida:** Son los puntajes de la escala Compromiso Organizacional (ECO), originalmente creada por Meyer y Allen (1990), versión validada en trabajadores por Mariluz y Mendez (2022). Contando con 18 ítems, siendo de tipo Likert y estando organizada por tres dimensiones: normativa, afectiva y de continuidad.

### 3.4 Población y muestra

#### 3.4.1 Población

La población de estudio incluye a trabajadores de una empresa del rubro de seguridad privada de Santiago de Surco que suman 245 colaboradores. Entre ellos se encontraron trabajadores de ambos sexos y que oscilan entre 18 a 55 años de edad.

#### 3.4.2 Muestra

Es una parte o fracción del total de sujetos que se selecciona para ser estudiada por el investigador, esta selección permite obtener información sobre la población de manera eficiente y económica (Otzen y Manterola, 2017).

De igual manera, se optó por una muestra probabilística de tipo aleatorio simple en la que todos los elementos de la población van a tener las mismas posibilidades de ser escogidos para conformar la muestra.

El tamaño se calculó en base a un mínimo de 245 colaboradores de Santiago de Surco que acudieron a laborar en el periodo de marzo a agosto del 2025, con la fórmula para poblaciones infinitas, con un nivel de confianza de 95%, con un margen de error de 5% y un porcentaje de atributo deseado de 50%. (Murray y Larry, 2009)

$n = \text{Muestra}$        $q = \text{Eventos desfavorables}$

$N = \text{Población}$        $Z = \text{Nivel de confianza}$

$p = \text{Eventos favorables}$        $d = \text{error máximo admisible}$

Cálculo de la muestra

$$\frac{n = NZ^2pq}{d^2(N-1) + Z^2pq}$$

$$\frac{(1.96)^2 (245) (0.5) (0.5)}{((0.05)^2 (245-1)) + ((1.96)^2 (0.5) (0.5))}$$

Donde:

$$Z = 1.96$$

$$q = 0.50$$

$$d = 0.05$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$N = 245$$

$$n = 150$$

### 3.5 Instrumentos

#### 3.5.1 Escala de Salario Emocional

Elaborada inicialmente con 36 ítems por Calderón (2019) en Perú, abreviado y consignada a 35 ítems por el mismo autor para este estudio.

Las escalas buscan para identificar el nivel de salario emocional que emplea la Organización para sus colaboradores, esta cuenta con 35 ítems distribuidos en seis subescalas: Autonomía, reconocimiento, identificación, conciliación familiar, comunicación y desarrollo e integración. Cada una de las subescalas con diferentes ítems con cuatro alternativas de respuesta de 0 a 4, siendo de tipo Likert.

Asimismo, para la corrección e interpretación de la prueba, se tendrán en cuenta los baremos siendo bajo, Medio y Alto, tanto por dimensiones como de forma general tal como se muestra en la tabla 1.

#### Tabla 1

##### Baremos de la Escala de Salario Emocional

Niveles de salario emocional	Puntaje general
Nivel Alto	$51 \geq$
Nivel Medio	41 - 50
Nivel Bajo	$\leq 40$

En cuanto a sus propiedades psicométricas, se calculó un coeficiente de confiabilidad y fiabilidad con un  $\alpha$  de 0.96 y un  $\omega$  de 0.96, brindando puntajes adecuados, respaldando la implementación de la presente escala.

Los resultados del análisis confirmatorio evidenciaron que la distribución de las 6 dimensiones brinda valores aceptables en los indicadores de ajuste ( $\chi^2/gl$  de 3.186, índice de bondad de ajuste de 0.905, RMSA de 0.048 y SRMR de 0.09), nivel (CFI de 0.902) y valor (TLI de 0.921), estando en los rangos aceptables.

### **3.5.2 Escala de Compromiso organizacional**

Realizada originalmente por Meyer y Allen (1991), siendo actualizado por los mismos actores en 1997, adaptado y validado en versión español en España y México por Arciniega y González (2006), la cual mide el nivel del compromiso organizacional y consta de 3 dimensiones: normativo, continuidad y afectivo. La escala consta de 18 ítems, siendo de tipo likert de 5 alternativas de respuestas: En desacuerdo; Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; de acuerdo y en total de acuerdo.

#### **Tabla 2**

*Baremos de la Escala de Compromiso Organizacional*

Afectivo	Dimensiones		Puntaje General
	Continuidad	Normativo	
30-25 Muy favorable	30-25 Muy favorable	30-25 Muy favorable	90-73 Muy Favorable
24-19 Favorable	24-19 Favorable	24-19 Favorable	72-55 Favorable
18-13 Desfavorable	18-13 Desfavorable	18-13 Desfavorable	54-37 Desfavorable
12-7 o menos Muy Desfavorable	12-7 o menos Muy Desfavorable	12-7 o menos Muy Desfavorable	36-19 o menos Muy Desfavorable

Con respecto a sus propiedades psicométricas, Arciniega y González (2006) en su trabajo de investigación calcularon la fiabilidad y consistencia interna  $\alpha = 0.925$ , confirmando la adecuación de la escala.

Por otro lado, los resultados del análisis confirmatorio brindados por Mariluz y Mendez (2022) confirmaron índices de bondad de ajuste estadísticos de  $GFI=0.88$ ,  $RMSEA=0.085$ ,  $SRMR=0.066$  y  $CFI=0.85$  estableciendo la validez de la escala.

### 3.6 Procedimientos

Para corroborar que la adaptación al español de las escalas de salario emocional y la de compromiso organizacional haya sido entendida de forma correcta, se aplicará un piloto como prueba a 25 colaboradores de la empresa de seguridad, con la finalidad de reconocer ítems confusos y para la adecuada comprensión de los instrumentos, teniendo en cuenta la disponibilidad de cada colaborador. Por ello, se aplicará en diferentes horarios de trabajo para no perjudicar sus labores en el servicio. Asimismo, se incluirá el consentimiento informado, donde se visualizará la ficha de datos sociodemográficos y especificadas las instrucciones. Después de recopilar los datos, la información se trasferirá a una hoja de cálculo de Excel para su análisis e interpretación correspondiente, estableciendo así los resultados. Por último, con

los resultados obtenidos, los antecedentes y teorías, se realizará la discusión, finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

### **3.7 Análisis de datos**

Para análisis de datos de esta investigación, se utilizará la base de datos Microsoft Excel y se exportará esta información al paquete de datos estadísticos SPSS versión 2003. Por otro lado, para analizar la confiabilidad del instrumento se realizará el uso del alfa de Cronbach, así como estadísticos descriptivos, correlación y pruebas no paramétricas.

### **3.8 Consideraciones éticas**

La presente investigación tuvo en consideración los principios éticos solicitados, evitando el plagio y tomando en cuenta la propiedad intelectual de los autores. Para lo cual se ha pidió la autorización de la empresa mediante una carta de presentación. Asimismo, en cuanto a los participantes, se diseñó un formato de consentimiento informado, respetando y protegiendo su integridad con respecto a las respuestas de los cuestionarios de salario emocional y compromiso organizacional, siendo la información recogida confidencial y su participación voluntaria. Después del recojo de los cuestionarios, solo se tomó en cuenta las encuestas que estén correctamente completadas, realizándose así la base de datos con los pertinentes análisis estadísticos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Correlación que tiene el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco.

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad*

Variable	M	DE	Shapiro-Wilk (W)	p
Compromiso organizacional	69.3	5.69	0.645	< .001
Compromiso organizacional afectivo	26.8	2.54	0.619	< .001
Compromiso organizacional de continuidad	19.2	2.16	0.607	< .001
Compromiso organizacional normativo	23.3	1.87	0.552	< .001
Salario emocional	101.4	4.84	0.755	< .001

En la tabla 3, se observan los resultados de la evaluación de normalidad de compromiso organizacional, sus dimensiones y el salario emocional. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk resultó significativa ( $p < .001$ ) en todas las variables, lo cual sugiere que los datos no se distribuyen normalmente. Para ello implica la necesidad de considerar procedimientos estadísticos no paramétricos para análisis posteriores, como correlaciones de Spearman o pruebas de Mann-Whitney U. (Field, 2018)

**Tabla 4***Correlación entre el compromiso organizacional total y el salario emocional*

Compromiso organizacional		
	rho	p
Salario emocional	0.452	< .001

*Nota.* rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia estadística.

En la tabla 4, se encontró una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional total y el salario emocional, rho = 0.452, p < .001. De acuerdo con los criterios de Cohen (1988), este valor corresponde a una magnitud media, lo que indica que, a mayor salario emocional, mayor es el compromiso organizacional de los colaboradores.

#### **4.2 Identificación de los niveles de Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco.**

**Tabla 5***Nivel de salario emocional*

Nivel	f	%
Alto	48	32.0 %
Medio	63	42.0 %
Bajo	39	26.0 %

*Nota.* f=frecuencia, %=porcentaje.

En la tabla 5, los resultados muestran que el mayor porcentaje de los participantes se encuentra en el nivel medio de salario emocional (42.0 %), seguido por el nivel alto (32.0 %) y, en menor medida, el nivel bajo (26.0 %). Esto indica que, si bien una proporción considerable de trabajadores percibe un salario emocional positivo (alto o medio), aún existe un grupo

significativo que reporta bajos niveles de reconocimiento emocional, bienestar subjetivo y valoración no económica en el entorno laboral.

#### **4.3 Identificación de los niveles de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada en seguridad en Santiago de Surco.**

**Tabla 6**

*Niveles de Compromiso Organizacional y sus dimensiones*

Nivel	General		Afectivo		Continuidad		Normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	15	10.0 %	8	5.3 %	18	12.0 %	22	14.7 %
Favorable	75	50.0 %	60	40.0 %	80	53.3 %	90	60.0 %
Desfavorable	48	32.0 %	65	43.3 %	40	26.7 %	30	20.0 %
Muy desfavorable	12	8.0 %	17	11.3 %	12	8.0 %	8	5.3 %

*Nota.* f=frecuencia, %=porcentaje.

Los resultados de la tabla 6, señala que el compromiso organizacional, la mayoría de los colaboradores se ubicó en el nivel favorable (50.0 %), seguido por el nivel muy favorable (10.0 %), lo que indica una tendencia positiva en el compromiso general. Al examinar las dimensiones específicas, se observa que el compromiso normativo predomina, ya que el 74.7 % de los participantes se sitúa en los niveles favorable y muy favorable. Le siguen la dimensión de continuidad, con un 65.3 %, y la afectiva, con un 45.3 %. Estos resultados sugieren que los empleados presentan un mayor sentido de obligación moral hacia la organización, por encima del apego emocional o la permanencia por necesidad.

#### **4.4 Identificación de la correlación entre la dimensión de compromiso normativo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco.**

**Tabla 7***Correlación entre el compromiso organizacional normativo y el salario emocional*

Compromiso organizacional normativo		rho	p
Salario emocional			
		0.266	< .001

*Nota.* rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia estadística.

En la tabla 7, los análisis mostraron una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional normativo y el salario emocional,  $\rho = 0.266$ ,  $p < .001$ . Este resultado sugiere que los empleados que perciben mayores beneficios emocionales en su entorno laboral desarrollan un mayor sentido de obligación moral hacia la organización. Para Cohen (1988), el tamaño del efecto es bajo a moderado, pero suficientemente relevante como para considerar que el salario emocional influye también en los valores normativos de lealtad y deber hacia la institución.

#### **4.5 Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y Salario**

**Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco.**

**Tabla 8***Correlación entre el compromiso organizacional afectivo y el salario emocional*

Compromiso organizacional afectivo		rho	p
Salario emocional			
		0.367	< .001

*Nota.* rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia estadística.

En la tabla 8, se evidenció una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional afectivo y el salario emocional,  $\rho = 0.367$ ,  $p < .001$ . Esta relación indica que, a mayor percepción de beneficios no monetarios, mayor es el vínculo

emocional que los trabajadores desarrollan hacia la organización. Para Cohen (1988), el tamaño del efecto es moderado conforme a los criterios, lo que sugiere que el salario emocional constituye un factor relevante para fortalecer la identificación afectiva con la organización.

**4.6 Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso continuidad y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco.**

**Tabla 9**

*Correlación entre el compromiso organizacional de continuidad y el salario emocional*

Compromiso organizacional de continuidad		
	rho	p
Salario emocional	0.337	< .001

*Nota.* rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia estadística.

En la tabla 9, se encontró una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizacional de continuidad y el salario emocional,  $\rho = 0.337$ ,  $p < .001$ . Este hallazgo revela que los trabajadores que perciben un mayor salario emocional tienden también a experimentar un mayor sentido de permanencia basado en los costos percibidos de abandonar la organización. El tamaño del efecto es moderado, lo cual indica una relación sustancial entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación explica e informa la importancia de conocer los aspectos emocionales presentes en profesionales del rubro de seguridad, como los supervisores, resguardos, entre otros; pues si bien la organización les brinda ciertos beneficios corporativos y sociales, laboralmente esto a implicado una rotación de personal que estaría generando una inversión económica para la empresa, siendo así, que este estudio se dará a conocer como el salario emocional mantiene un vínculo con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad.

Respecto al objetivo general de estudio, se determinó que existe una correlación directa y moderada entre el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional ( $\rho=0.452$ ) en colaboradores de una empresa privada de seguridad en Santiago de Surco; por consiguiente, se corrobora con los estudios realizados por León (2022) y Arce y Benavides (2020), que ambas variables guardan relación, lo que explicaría que los trabajadores que posean un nivel adecuado de incentivos o compensaciones no remunerativas (Gay, 2006), llegaran a fidelizar a sus colaboradores, identificándose con los valores y los objetivos de la organización. (Peñalver, 2018)

Con relación al primer objetivo específico, se halló que el mayor porcentaje de participantes se halla en el nivel medio de salario emocional (42.0 %), seguido por el nivel alto (32.0 %) y, en menor medida, el nivel bajo (26.0 %), dando a conocer, que si bien es cierto, una gran cantidad de trabajadores cuenta con un nivel alto y medio de salario emocional, también se puede verificar que hay un grupo de profesionales que evidencia niveles bajos de reconocimiento emocional, bienestar subjetivo y valoración no económica en el entorno laboral.

Con respecto al segundo objetivo específico, se encontró que el 50% de los participantes se ubica en un nivel favorable de compromiso organizacional, continuado por un 10% de nivel muy favorable, siendo esto una respuesta positiva al compromiso. Asimismo, al

medir las dimensiones específicas, se puede observar que predomina el compromiso normativo, pues el 74.7% de los colabores se encuentran en los niveles favorable y muy favorable. Seguido de la dimensión de compromiso de continuidad, con un 65.3%, y la afectiva, con un 45.3%, dando a conocer que los trabajadores tienen un mayor sentido de obligación moral hacia la empresa, sobre el apego emocional o permanencia por necesidad.

Con referencia al tercer objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión de compromiso normativo y el salario emocional ( $\rho=.266$ ), lo que explica que los colaboradores que reciben mayores beneficios emocionales en su lugar de trabajo, manifiestan un mayor sentido de pertenencia moral hacia la organización.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión de compromiso afectivo y el salario emocional ( $\rho=.367$ ), lo que explica que mientras mayor percepción de compensaciones no remunerativas, mayor es la conexión emocional que desarrollan los colaboradores a la empresa.

Con referencia al quinto objetivo específico, se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión de compromiso de continuidad y el salario emocional ( $\rho=.337$ ), lo que indica que los colaboradores que muestren un alto salario emocional suelen percibir un mayor sentido de pertenencia debido a los costos que puede generar al abandonar la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación significativa entre el salario emocional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, evidenciada por una correlación directa y moderada de  $\rho=.452$ , siendo esta significativa.
- 6.2. Existe correlación entre los niveles de salario emocional, siendo que el mayor porcentaje de participantes se ubica en un nivel medio (42.0%), continuado con un nivel alto (32.0 %) y, en menor medida, el nivel bajo (26.0 %).
- 6.3. Existe correlación positiva entre los niveles de compromiso organizacional, encontrando que el 50% de los colaboradores se sitúa en un nivel favorable, seguido el 10% un nivel muy favorable, predominando el compromiso normativo, pues el 74.7% de los colaboradores se encuentran en los niveles favorable y muy favorable. Asimismo, la dimensión de continuidad ocupa con un 65.3%, y la afectiva, con un 45.3%.
- 6.4. Existe relación significativa entre la dimensión de compromiso normativo y el salario emocional, obteniendo  $\rho=.266$ , lo que equivale una correlación positiva y un nivel de significancia muy alta ( $p<.001$ ).
- 6.5. Existe relación significativa entre la dimensión de compromiso afectivo y el salario emocional, obteniendo  $\rho=.367$ , lo que equivale una correlación positiva y un nivel de significancia muy alta ( $p<.001$ ).
- 6.6. Si existe relación significativa y positiva entre la dimensión de compromiso de continuidad y el salario emocional, obteniendo  $\rho=.337$ , lo que equivale una correlación positiva y un nivel de significancia muy alta ( $p<.001$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Teniendo en cuenta los resultados logrados en la presente investigación, se recomienda que la empresa en cuestión aplique estrategias centradas en promover el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, no solo brindando incentivos o compensaciones económicos, sino también facilidades en la flexibilidad de horarios, formación académica, entre otros; para que de esta manera se mejore los niveles de compromiso organizacional, la calidad de vida y la satisfacción de las necesidades.
- 7.2. A la comunidad académica interesada sobre el tema, se recomienda realizar más estudios sobre la variable de compromiso organizacional y sobre todo profundizar en el Salario Emocional, pues al no ser un término muy conocido y difundido, suele pasar desapercibido por las organizaciones.
- 7.3. Al equipo de profesionales del área de bienestar social, se sugiere considerar los resultados obtenidos para promover y difundir el salario emocional dentro de la organización, mediante reuniones periódicas con las jefaturas a cargo y los colaboradores, haciendo seguimiento y comprobación de la recepción de la información, no sólo para cubrir las necesidades o brindar facilidades al colaborador, sino también para mejorar y aumentar de forma eficaz el compromiso, siendo explicado en el presente estudio.

### VIII. REFERENCIAS

- Álzate, A., Soto, M. y Rubio, L. (2018). *Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una Universidad de Pereira, Risaralda*. Repositorio Universidad Católica Popular del Risaralda. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/a34eddae-79f6-47cf-9f3d-2458dba84a99/content>
- 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]. Repositorio Institucional Espol. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/49685>
- Arciniega, L. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Journal of Social Psychology*, 21(1), 35-50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Armstrong, M. y Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* [Manual de Práctica de Gestión de los Recursos Humanos de Armstrong] (13th ed.). Kogan Page Limited. [https://uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod\\_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice\\_1.pdf?force\\_download=1](https://uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf?force_download=1)
- Ávila, F. (2021). *El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP*. [Tesis de Maestría, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional U. Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10714>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://strategietcetera.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/09/becker-32-40.pdf>

notes-on-the-concept-of-commitment.pdf

Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Dimensions of organizational commitment among mexican workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

Bonilla, V. y Bolívar, A. (2011). *Retención del Cliente-Salario Emocional Creativa*. Repositorio CESA. [http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/377/2/TE\\_M00186.pdf](http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/377/2/TE_M00186.pdf)

Calderón, S. (2019). *Escala de Salario Emocional*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37073>

Castillo, K. (2021). *Salario emocional y motivación laboral en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://190.12.84.13:8080/handle/20.500.13084/5462>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. (9<sup>a</sup> ed.). [https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I\\_2011\\_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Deloitte (2015). *Tendencias globales en capital humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Deloitte University Press. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Diario Gestión. (25 de Junio de 2018). Mercer: Menos del 22% de las empresas peruanas permite el teletrabajo. *Gestión* <https://gestion.pe/economia/management->

- empleo/mercer-22-empresasperuanas-permite-teletrabajo-236825-noticia/?ref=ges
- Etcheverry, A. (2016). *El salario emocional y fidelización del talento* [conferencia]. IX Congreso de Sociología, Buenos Aires, Argentina.
- <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas-2016.pdf>
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On power, involvement, and their correlates*. Free Press.
- Field, A. P. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.). Sage.
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional Valladolid.
- <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFGB.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gay, F. (2006). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (33). <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Gil, L. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad del personal en una empresa forestal* [Tesis de licenciatura, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco].
- [https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4056/1/TESIS\\_GIL%20DIAZ%20LILIAN\\_A.pdf](https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4056/1/TESIS_GIL%20DIAZ%20LILIAN_A.pdf)
- Giraldo, M. y Giraldo, J. (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral. *Equidad y desarrollo*, 1(36), 54-87.
- <https://www.redalyc.org/pdf/957/95779232002.pdf>
- Gonzales, L. (2022). *Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/3e4d9eb3-a9fb-49a2-8711-21242f2ffc41>

- Gonzalez, A. (2010). Tomar conciencia de mi Salario emocional mejora la productividad de las organizaciones. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>
- Guillén, E. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2619>
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción Laboral de los obreros de construcción Civil: Bases para futuras Investigaciones*. [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Católica]. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/0a0967d0-01a3-49af-9e36-82e1b8724312>
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(2). [https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The\\_impact\\_of\\_organizational\\_commitment\\_on\\_job\\_performance.pdf](https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (5<sup>a</sup> ed.). Mc Graw Hill.
- Ipsos. (2017). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante\\_una\\_alta\\_rotacion\\_de\\_colaboradores\\_aumente\\_el\\_valor\\_de\\_su\\_propuesta.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. <https://www.jstor.org/stable/2092438>

- León, K. (2022). *Salario emocional y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108465>
- Mariluz, J. y Mendez, J. (2022). Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de centros comerciales. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83415>
- Melo, C., Prieto, N. y Tarazona, Y. (2015). *Cornisa: Modelo de salario emocional para Cardiocolombia S.A.S.* <http://hdl.handle.net/20.500.12010/3392>.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/commitment-in-the-workplace>
- Moreno, G. (2021). *Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú SAC, Lima 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72488/MorenoLG-SD.pdf>
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). *The measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press. <https://www.sciencedirect.com/book/9780125093705/employee-organization-linkages>
- Muñoz, L. (2011). *Política retributiva flexible y modelo de retribución en la pyme*.

<http://www.arearh.com/empleo/politica-retributiva-flexible.html>

Murray, R. y Larry, J. (2009). *Estadística* (4.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

Oficina del Contralor de la Moneda (2018). *¿Sabes qué es el salario emocional? ¡Las empresas no lo ofrecen a candidatos!* <https://www.occ.com.mx/blog/salario-emocional-las-empresas-no-lo-ofrecen/>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *La planificación empresarial*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553924.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama general*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Palomo, T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6.<sup>a</sup> ed.). ESIC Editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&ots=baTz7lFx8T&sig=tu0qKcQPLMOAxUAUfrxG1IZhJF0#v=onepage&q&f=false>

Peñalver, A. (2018). Nueve tendencias sobre salario emocional no dinerario. *Capital humano*, 31(330), 12-13. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=b72ce9ae2185-4938-9dac-a722b16fa3f5%40sessionmgr4008>

Randstad. (2023). *Informe de Tendencias de Recursos Humanos*.

<https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/informe-tendencias-rrhh-2023/>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. *New directions in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 54). St. Clair Press.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1609052>

Salazar, P. y Izquierdo, J. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6348>

Staw, B. (1977). Two sides of commitment. *Administrative Science Quarterly*, 23(1), 40–64.

<https://doi.org/10.2307/2392433>

Suarez, D. y Cuya, R. (2018). *Relación entre el salario emocional y la eficiencia de los trabajadores de una entidad financiera pública*.

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/bf5b6d0f-f9fd-4475-a7d2-4e88dbcfb0ba>

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones* (2.<sup>a</sup> ed.).

[https://www.academia.edu/39190119/Administraci%C3%B3n\\_de\\_la\\_compensaci%C3%ADn\\_Sueldos\\_salarios\\_y\\_prestaciones](https://www.academia.edu/39190119/Administraci%C3%B3n_de_la_compensaci%C3%ADn_Sueldos_salarios_y_prestaciones)

Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*,

2001(26), 5-17. <https://www.redalyc.org/pdf/716/71602602.pdf>

Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193-196. <https://doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

**IX. ANEXOS**

**Anexo A**  
Carta de autorización de la empresa



Lima, 13 de agosto del 2025

Doctor

JULIO FIGUEROA GONZALES

Decano

FACULTAD DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

Presente.-

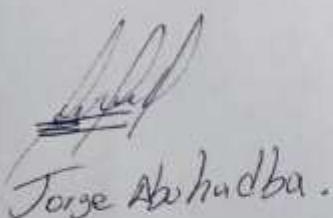
De mi especial consideración

Me dirijo a usted a fin de saludarlo cordialmente, y a la vez informarle que el Sr. CASTILLO JIMENEZ JHON ALBERTO con DNI 73999870, estudiante de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, del área de Psicología Organizacional con código de matrícula 2016006127, ha sido aceptado en nuestra empresa para realizar su proyecto de tesis titulada "Salario Emocional y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad en Santiago de Surco".

Durante su permanencia está asignado al área de Selección realizando funciones como analista de Reclutamiento y Selección.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jorge Abudba".

AV. LOS PROCERES 250 SURCO

**Anexo B**  
Consentimiento Informado virtual

# SALARIO EMOCIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE SANTIAGO DE SURCO, 2025

Estimado participante.

Esta investigación se realiza como parte de una tesis y está dirigido por Jhon Alberto Castillo Jimenez, de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la correlación que tiene el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.

La participación está abierta a personas mayores de 18 años y es completamente voluntaria. Todos los datos recopilados serán utilizados únicamente con fines académicos y se mantendrán confidenciales.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento contactándose con el encargado al correo: 2016006127@unfv.edu.pe.

Muchas gracias de antemano por su participación.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

\*

**¿Aceptas participar en este estudio de forma voluntaria?**

- SI  
 NO

**Anexo C**

### Escala de Salario Emocional

Datos informativos:

\*Edad:

\*Correo electrónico:

\*Género:

\*Puesto que ocupa actualmente:

Instrucciones:

El presente cuestionario presenta una lista de frases, las cuales van a permitir conocer su opinión acerca del salario emocional que percibe dentro de su empresa laboral. Lea detenidamente cada frase y conteste de acuerdo a como usted piense y crea. Responde de manera sincera y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Para contestar debe elegir la alternativa que mejor refleje tu opinión utilizando para ello la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. Casi Siempre
4. Siempre

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Realizo mis actividades laborales con libertad				
2	Expreso mis opiniones con libertad				
3	En mi área de trabajo respetan mis opiniones				
4	Tengo autonomía y libertad para hacer propuestas de mejora en mis actividades de trabajo				
5	En mi área de trabajo mis superiores son flexibles cuando presento alguna dificultad personal				
6	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizo				
7	Reconocen mi trabajo y esfuerzo brindado				
8	En mi área de trabajo celebran las fechas festivas de los trabajadores				
9	Mi esfuerzo de trabajo es reconocido de manera apropiada				
10	Mi rendimiento laboral es fundamental para el crecimiento de la organización				
11	Me identifico adecuadamente con el área en que me encuentro				

12	Me considero un colaborador competitivo				
13	Reconozco fácilmente mis debilidades y fortalezas				
14	Me siento a gusto trabajar en equipo				
15	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia				
16	Puedo manejar bien mi trabajo y vida familiar al mismo tiempo				
17	Me brindan opciones laborales de modo que pueda pasar el tiempo en familia (Teletrabajo, horario de verano, compensaciones de horas)				
18	Presento una adecuada comunicación con mi supervisor ante cualquier problema personal o familiar				
19	La comunicación con mi jefe directo satisface mis necesidades inmediatas				
20	La comunicación con mis superiores es horizontal				
21	La comunicación con mi jefe directo es muy buena				
22	En mi área de trabajo buscan la integración familiar mediante actividades programadas				
23	Me siento conforme con los beneficios que recibe mi familia de parte de la organización donde laboro				
24	La empresa cumple las solicitudes vacacionales cuando la oportunidad lo amerita				
25	La empresa me brinda la oportunidad de desarrollarme personal y laboralmente				
26	La empresa motiva al trabajador a seguir creciendo profesionalmente				
27	En la organización hay oportunidad de ascenso				
28	Pertenecer a esta organización me permite tener línea de carrera en un tiempo prudente				
29	Me capacitan constantemente para reforzar el trabajo diario				
30	La empresa fortalece mis competencias profesionales				
31	Recibo feedback para superar mis debilidades y mejorar mis fortalezas				
32	En mi trabajo motivan el desarrollo proactivo del trabajador				

33	La empresa me brinda la oportunidad de relacionarme con otras personas (trabajo multidisciplinario)				
34	En el trabajo motivan el trabajo en equipo				
35	En el trabajo incentivan el compañerismo para un mejor resultado de trabajo en equipo				

## Anexo D

### Escala de Compromiso Organizacional

#### Instrucciones:

El objetivo de este cuestionario es conocer cómo te sientes en relación a tu entorno de trabajo, por lo que te pedimos sinceridad en tus respuestas a fin de poder detectar oportunidades de mejora. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Para contestar debe elegir la alternativa que mejor refleje tu opinión utilizando para ello la siguiente escala:

1. En Total desacuerdo
2. En desacuerdo;
3. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo;
4. De acuerdo;
5. En total de acuerdo.

Nº	PREGUNTAS	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni en acuerdo	De acuerdo	En total de acuerdo
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					

11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

## Anexo E

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la correlación que existe entre el salario emocional y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, Santiago de Surco, 2025?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la correlación que tiene el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir los niveles de Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> <li>2. Describir los niveles de Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada en seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> <li>3. Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso normativo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> <li>4. Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> <li>5. Determinar la correlación entre la dimensión de compromiso continuidad y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, Santiago de Surco, 2025.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe correlación directa entre el Salario Emocional y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe correlación entre la dimensión de compromiso normativo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> <li>2. Existe correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> <li>3. Existe correlación entre la dimensión de compromiso continuidad y Salario Emocional en colaboradores de una empresa privada de seguridad, en Santiago de Surco, 2025.</li> </ol>	<p>Variable Correlacional (X): Salario emocional.</p> <p>Variable Correlacional (Y): Compromiso Organizacional.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> experimental Descriptiva correlacional <b>Población y muestra:</b> 245 trabajadores de una empresa privada de seguridad de Santiago de Surco. <b>Técnicas:</b> Encuestas. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p>

