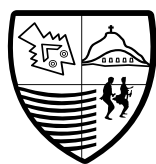




02

**Salario emocional y rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en Perú**



---

## **SALARIO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE CARGA PESADA EN PERÚ**

**PRACTICES ON SELF-CARE IN THE OLDER ADULT WHO ATTENDS THE  
CENTRAL MILITARY HOSPITAL – LIMA, 2023**

---

Bach. Garcia Lozano Keeith Heiner  
GarciaLozanoKeeith@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-1182-318X>

Mg. Walter Jesús Acharte Champi<sup>1</sup>  
walter.acharte@autonomadeica.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0001-6598-7801>

Mg. Erik Yerson Galindo Garfias  
eygalindo@unajma.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0001-9712-8075>

<sup>1</sup>Filiación del primer autor(a)  
Universidad Cesar Vallejo

<sup>2</sup>Filiación del segundo autor(a)  
Universidad Autónoma de ICA (UAI). Ica, Perú.

<sup>3</sup>Filiación del tercer autor(a)  
Universidad Nacional José María Arguedas

### **Resumen**

**Objetivo:** Determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú.

**Metodología:** Tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental, población de 35 trabajadores. **Resultados:** la correlación de Spearman entre el entorno laboral y el rendimiento laboral es positiva y significativa a un nivel de 0,00. Esto sugiere que a medida que la calidad del entorno laboral mejora, el rendimiento laboral tiende a mejorar de manera moderada en la muestra estudiada. Es decir, existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables en el grupo de participantes, aunque la correlación es moderada en comparación con otros análisis previos. **Conclusiones:** Existe una fuerte correlación positiva y significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la muestra estudiada, lo que sugiere que un aumento en el salario emocional se relaciona con una mejora en el rendimiento laboral en este grupo de participantes.

**Palabras claves:** Empresa de carga pesada, Rendimiento laboral, Salario emocional

## **ABSTRACT:**

**Objective:** To determine the relationship between emotional pay and job performance of workers in a heavy cargo company in Peru. **Methodology:** Basic type, relational level, non-experimental design, population of 35 workers.

**Results:** Spearman's correlation between work environment and job performance is positive and significant at 0.00 level. This suggests that as the quality of the work environment improves, job performance tends to improve moderately in the sample studied. That is, there is a statistically significant relationship between these two variables in the group of participants, although the correlation is moderate compared to other previous analyses. **Conclusions:** There is a strong positive and significant correlation between emotional wage and job performance in the sample studied, suggesting that an increase in emotional wage is related to an improvement in job performance in this group of participants.

**Keywords:** Heavy load company, Job performance, Emotional wage.

## **Línea de investigación:**

Cultura y organización

## **Introducción/Antecedentes**

En el mundo laboral actual, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores son considerados pilares fundamentales para el éxito de cualquier empresa. La relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral es un tema de creciente interés y relevancia en diversas industrias, pero adquiere una dimensión única cuando se aborda en el contexto de los trabajadores de una empresa de carga pesada. La labor de quienes trabajan en empresas de carga pesada, ya sea como conductores, operadores de maquinaria o personal de logística, es conocida por su dureza física y las demandas constantes que impone. En este entorno laboral desafiante, el salario emocional se convierte en un factor crítico para la retención de empleados, la satisfacción en el trabajo y, en última instancia, el rendimiento laboral. (Trujillo, 2021)

Este artículo se propone explorar la compleja relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en el contexto específico de los trabajadores de una empresa de carga pesada. A través de un análisis en profundidad, examinaremos cómo factores como el reconocimiento, el equilibrio entre trabajo y vida personal, el ambiente laboral y otros elementos emocionales influyen en la motivación y el desempeño de estos trabajadores. Al hacerlo, esperamos arrojar luz sobre la importancia de comprender y abordar el salario emocional

en un sector laboral donde las exigencias físicas y emocionales son notables.

(Moscoso, 2019) En su estudio titulado Salario emocional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de atención al cliente, en una empresa farmacéutica de Quito, El objetivo era determinar cómo afectaba la escala salarial emocional al rendimiento laboral, teniendo en cuenta los componentes de cada variable, las relaciones con otras variables y los resultados. Para realizar el estudio se toma en cuenta a los empleados de una empresa farmacéutica de Quito que laboran en el área de servicio al cliente, con el fin de comprender cómo es visto cada uno de ellos dentro de este departamento de la empresa. De acuerdo a la teoría, se sabe que el salario emocional es una estrategia empresarial que actualmente está tomando mucha fuerza debido a que la mayoría de organizaciones lo utilizan como un incentivo motivacional para sus empleados, satisfaciendo sus necesidades personales, valorando a cada persona en su parte emocional, y así mejorar su desempeño laboral. En estudios anteriores, se puede observar que las empresas se han dado cuenta de que para alcanzar los objetivos de la organización dependen de la persona humana Se aconseja utilizar las siguientes herramientas para conocer las opiniones de los colaboradores: una encuesta basada en los objetivos y las preguntas de la investigación para tener una idea clara de las percepciones de los colaboradores sobre la compensación emocional y el rendimiento laboral; y un grupo focal para presentar el tema ampliamente y recoger el mayor número posible de respuestas y detalles.

(Soto F. & Alzate G, 2018) En su investigación titulado salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una universidad de Pereira en el año 2018. Este estudio tiene como objetivo conocer la conexión entre la compensación emocional y el engagement en una muestra de empleados universitarios de Pereira, Risaralda en el año 2018. El Salario Emocional y el Engagement se fundamentan en la psicología positiva, la cual trata de comprender y promover el bienestar psicológico de un individuo enfocándose en diversas buenas experiencias y sus características únicas. Para mantenerse sostenibles, las empresas han utilizado muchas tácticas de intervención, incluyendo elementos de incentivos no monetarios para sus empleados. Por otro lado, en las últimas décadas, la definición de compensación se ha modificado, pues ya no se considera únicamente como un aspecto económico. Esta investigación es cuantitativa y tiene un diseño descriptivo-correlacional, no experimental. Según la investigación sobre las

prácticas salariales emocionales y los niveles de compromiso, existe una correlación negativa baja entre las prácticas salariales emocionales y el vigor ( $p = 003$ ,  $r = -,378^{**}$ ), una correlación negativa moderada entre las prácticas salariales emocionales y la dedicación ( $p = ,014$ ,  $r = -,317^{**}$ ), y una correlación negativa baja entre las prácticas salariales emocionales y la absorción ( $p = ,001$ ,  $r = -,418^{**}$ ). Los resultados sugieren que los niveles de compromiso de los empleados en las universidades no se ven influidos por las prácticas salariales emocionales, ya que sus excelentes experiencias laborales son el resultado de factores más fundamentales.

(Teran, 2019) En su investigación titulada Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral en una empresa financiera ubicada en el distrito de Paucarpata en el departamento y provincia de Arequipa para el año 2018. El objetivo de esta investigación fue conocer la relación entre el desempeño laboral y el salario emocional en una institución financiera de la ciudad de Arequipa, Distrito de Paucarpata. Se trata de una investigación de método cuantitativo con alcance transversal correlacional-estudio de caso y diseño no experimental. Con el objetivo de identificar el desempeño de los colaboradores y cómo su potencial puede hacer realidad el plan global de una organización, se utilizaron dos instrumentos: el primero que evalúa el salario emocional y el segundo, la matriz/rejilla de nueve casillas. Se incluyó en el estudio una muestra de 115 trabajadores de cuatro oficinas o agencias de la zona de Paucarpata. Las conclusiones del estudio revelaron que la retribución emocional está correlacionada con el rendimiento laboral, es decir, cuanto mayor es la retribución emocional, mejor es el rendimiento laboral. Así pues, para potenciar la retribución emocional y, a su vez, el rendimiento laboral de la organización, se aconseja a las agencias financieras una serie de tácticas.

(Pablo, 2019) En su estudio titulado Salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria 2019, cuyo objetivo fue conocer la conexión entre la compensación emocional y el desempeño laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C. Para ello se tomaron en cuenta las teorías de Maslow. Maslow propuso la jerarquía de necesidades, donde existe una jerarquía denominada necesidades de estima y reconocimiento, que se refiere a la búsqueda de independencia, éxito y aceptación social por parte de los individuos. De forma similar, la Teoría X e Y de McGregor distingue entre trabajadores motivados y no motivados y explica cómo el trato que reciben los empleados afecta a su rendimiento en

el trabajo. La población estuvo conformada por 116 empleados de diversos departamentos de la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C, La Victoria, 2019, con un tamaño de muestra de 90 empleados. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y la metodología cuantitativa. En este estudio se abordó un muestreo probabilístico aleatorio directo. El cuestionario sirvió de instrumento. Después de procesar y evaluar los datos, la conclusión y el resultado es que existe una asociación algo buena entre la compensación emocional y el rendimiento laboral.

### **Problema/Objetivos**

#### **Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú?

#### **Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú?

¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú?

¿Cuál es la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú?

#### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú.

#### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú.

Determinar la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú.

Determinar la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa de carga pesada en el Perú.

### **Marco conceptual/Conceptualización de las variables**

El salario emocional es un concepto que se refiere a la satisfacción que los trabajadores obtienen de su trabajo, más allá del salario monetario. Este tipo de salario incluye aspectos como el reconocimiento, el ambiente laboral, la flexibilidad, la

formación y el desarrollo personal y profesional. (Teran, 2017)

Por otra parte, la eficacia y la eficiencia de los trabajadores son términos utilizados para describir el rendimiento laboral. A través de métricas como la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente, puede evaluarse este rendimiento. (Castillo, 2021)

### Metodología

**Tipo de investigación básica:** La investigación básica se centra en la adquisición de conocimientos teóricos y la comprensión de conceptos fundamentales sin una aplicación práctica inmediata. En este estudio, se busca entender la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa de carga pesada en Perú. (Rosales, 2022)

**Nivel de investigación relacional:** La investigación relacional busca establecer relaciones o asociaciones entre variables. En este contexto, se analizará la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores. (Hinostraza & Cisneros, 2022)

**Diseño de investigación no experimental:** Un diseño de investigación no experimental implica la observación y el análisis de datos existentes sin intervenir en la manipulación de variables. En este estudio, se recopilarán datos a través de encuestas y cuestionarios sin aplicar intervenciones o cambios controlados. (The Institute for bussines and finance research, 2014)

**Población:** La población se refiere al grupo completo de individuos o elementos que cumplen con ciertas características definidas. (Callejas, s. f.). En este caso, la población está compuesta por los 35 trabajadores de una empresa de carga pesada en Perú.

**Técnica e instrumento:** La técnica se refiere al método específico utilizado para recopilar datos, mientras que el instrumento es la herramienta concreta que se utiliza para llevar a cabo esa técnica.

**Encuesta:** La encuesta es una técnica de recopilación de datos que implica hacer preguntas estructuradas a una muestra de individuos con el fin de obtener información específica sobre sus opiniones, actitudes o experiencias. (Brizglez, 2022)

**Cuestionario:** El cuestionario es el instrumento utilizado en la encuesta. Es un conjunto de preguntas diseñadas de antemano que se presenta a los participantes para que respondan. (Castillo, 2021) En este estudio, se utilizó un cuestionario para recopilar datos sobre el salario emocional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa de carga pesada en Perú.

### Resultados

Tabla 1. Distribución según dato sociodemográfico Sexo

|       |           | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|-----------|------------|------------|
| Sexo  | MASCULINO | 9          | 25,7 %     |
|       | FEMENINO  | 26         | 74,3 %     |
| Total |           | 35         | 100,0 %    |

Fuente: Autor

En la tabla número 1: se pudo identificar en este estudio que participaron un total de 35 personas, de las cuales el 25,7% son hombres (9) y el 74,3% son mujeres (26). Esto proporciona información sobre la distribución de género en la muestra de estudio.

Tabla 2. Distribución según variable salario emocional

|                   |       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|-------|------------|------------|
| Salario emocional | BAJO  | 2          | 5,7 %      |
|                   | MEDIO | 28         | 80 %       |
|                   | ALTO  | 5          | 14,3 %     |
| Total             |       | 35         | 100        |

Fuente: Spss V 25

En la tabla número 2: proporciona información sobre cómo se distribuye la variable “salario emocional” en la muestra de estudio. La mayoría de los participantes tienen un salario emocional medio (80%), mientras que un pequeño porcentaje tiene un salario emocional bajo (5.7%) y otro porcentaje menor tiene un salario emocional alto (14.3%). Esto puede ayudar a comprender cómo se perciben y experimentan diferentes niveles de salario emocional dentro de la muestra de estudio.

Tabla 3. Distribución según variable rendimiento laboral

|                     |       | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|-------|------------|------------|
| Rendimiento laboral | MEDIO | 18         | 51,4 %     |
|                     | ALTO  | 17         | 48,6 %     |
| Total               |       | 35         | 100,0 %    |

Fuente: Spss V.25

En la tabla número 3: esta tabla proporciona información sobre cómo se distribuye la variable “rendimiento laboral” en la muestra de estudio. La mayoría de los participantes tienen un rendimiento laboral medio (51,4%), mientras que un porcentaje significativo tiene un rendimiento laboral alto (48,6%). Esto sugiere que la muestra tiene una distribución relativamente equilibrada en términos de niveles de rendimiento laboral.

Tabla 4. Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis general

|                     |                          | Correlaciones     |                     |
|---------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|
|                     |                          | SALARIO EMOCIONAL | RENDIMIENTO LABORAL |
| SALARIO EMOCIONAL   | Correlación Rho spearman | 1                 | ,551**              |
|                     | Sig. (bilateral)         |                   | ,000                |
| RENDIMIENTO LABORAL | N                        | 35                | 35                  |

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

En la tabla número 4, la correlación de Spearman entre el salario emocional y el rendimiento laboral es positiva y significativa a un nivel de 0,00. Esto sugiere que a medida que el salario emocional aumenta, el rendimiento laboral tiende a mejorar en la muestra estudiada. Es decir, existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre estas dos variables en el grupo de participantes.

Tabla 5.  
Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 1

| Correlaciones             |                          |                           |                     |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------|
|                           |                          | OPORTUNIDAD DE DESARROLLO | RENDIMIENTO LABORAL |
| OPORTUNIDAD DE DESARROLLO | Correlación Rho spearman | 1                         | ,452**              |
|                           | Sig. (bilateral)         |                           | ,000                |
|                           | N                        | 35                        | 35                  |
| RENDIMIENTO LABORAL       |                          |                           |                     |

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

En la tabla 5, la correlación de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral es positiva y altamente significativa. Esto sugiere que a medida que la oportunidad de desarrollo aumenta, el rendimiento laboral tiende a mejorar de manera estadísticamente significativa en la muestra estudiada. Es decir, existe una relación sólida y altamente significativa entre estas dos variables en el grupo de participantes.

Tabla 6  
Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 2

| Correlaciones       |                          |                   |                     |
|---------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|
|                     |                          | BIENESTAR LABORAL | RENDIMIENTO LABORAL |
| BIENESTAR LABORAL   | Correlación Rho spearman | 1                 | ,734**              |
|                     | Sig. (bilateral)         |                   | ,002                |
|                     | N                        | 35                | 35                  |
| RENDIMIENTO LABORAL |                          |                   |                     |

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

En la tabla número 6, la correlación de Spearman entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral es positiva y significativa a un nivel de 0,02. Esto sugiere que a medida que el bienestar laboral aumenta, el rendimiento laboral tiende a mejorar de manera sustancial en la muestra estudiada. Es decir, existe una relación estadísticamente significativa y sólida entre estas dos variables en el grupo de participantes.

Tabla 7.  
Prueba de correlación Rho Spearman para la hipótesis específica 3

| Correlaciones       |                          |                 |                     |
|---------------------|--------------------------|-----------------|---------------------|
|                     |                          | ENTORNO LABORAL | RENDIMIENTO LABORAL |
| ENTORNO LABORAL     | Correlación Rho spearman | 1               | ,441*               |
|                     | Sig. (bilateral)         |                 | ,000                |
|                     | N                        | 35              | 35                  |
| RENDIMIENTO LABORAL |                          |                 |                     |

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

En la tabla número 7, la correlación de Spearman entre el entorno laboral y el rendimiento laboral es positiva y significativa a un nivel de 0,00. Esto sugiere que a medida que la calidad del entorno laboral mejora, el rendimiento laboral tiende a mejorar de manera moderada en la muestra estudiada. Es decir, existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables en el grupo de participantes, aunque la correlación es moderada en comparación con otros análisis previos.

### Discusión de resultados

En la investigación se encontró que la relación entre el entorno laboral y el rendimiento laboral es positiva y significativa a un nivel de 0,00. Este resultado coincide con los encontrados por Moscoso (2019), donde se encontró una correlación positiva y significativa entre el entorno laboral y el rendimiento laboral. Esto sugiere que mejorar la calidad del entorno laboral puede tener un impacto moderado en el rendimiento de los empleados. Sin embargo, la correlación se considera moderada en comparación con otros análisis previos. Esto podría indicar que otros factores también influyen en el rendimiento laboral en esta muestra. Por otro lado, Soto y Alzate (2018) investigaron la relación entre el salario emocional y el engagement de los empleados en una universidad. Encontraron correlaciones negativas entre las prácticas de salario emocional y el vigor, la dedicación y la absorción de los empleados. Estos resultados sugieren que, en este contexto, las prácticas de salario emocional no están relacionadas positivamente con los niveles de engagement de los empleados. Esto podría indicar que otros factores pueden estar influyendo en el engagement de los empleados en esta universidad. En el estudio de Teran (2019), se examinó la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en una empresa financiera. Los resultados indicaron que existe una relación positiva entre el salario emocional y el rendimiento laboral, lo que significa que a medida que el salario emocional aumenta, el rendimiento laboral tiende a mejorar. Este hallazgo es coherente con la idea de que el salario emocional puede ser un factor motivador para

los empleados en este contexto. Finalmente, el estudio de Pablo (2019) investigó la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en una asociación cultural. Encontraron una relación positiva moderada entre el salario emocional y el rendimiento laboral, respaldando la idea de que un mayor salario emocional está asociado con un mejor rendimiento laboral en esta organización.

### **Conclusiones y recomendaciones**

Conclusiones:

1.- Existe una fuerte correlación positiva y significativa entre el salario emocional y el rendimiento laboral en la muestra estudiada, lo que sugiere que un aumento en el salario emocional se relaciona con una mejora en el rendimiento laboral en este grupo de participantes.

2.- Los resultados indican una correlación positiva y altamente significativa entre la oportunidad de desarrollo y el rendimiento laboral, lo que implica que un incremento en la oportunidad de desarrollo se asocia de manera estadísticamente significativa con una mejora en el rendimiento laboral en la muestra.

3.- Se observa una correlación positiva y significativa entre el bienestar laboral y el rendimiento laboral en el grupo de participantes, aunque la significancia es un poco menor en comparación con otros factores estudiados. Esto sugiere que un aumento en el bienestar laboral está relacionado con una mejora sustancial en el rendimiento laboral.

4.- La calidad del entorno laboral también muestra una correlación positiva y significativa con el rendimiento laboral, aunque esta relación es moderada en comparación con otros factores analizados. Esto sugiere que una mejora en el entorno laboral se relaciona de manera moderada con un aumento en el rendimiento laboral en la muestra estudiada.

Recomendaciones:

1.- Dado que existe una fuerte correlación positiva entre el salario emocional y el rendimiento laboral, se recomienda que las organizaciones consideren la implementación de políticas que promuevan un entorno emocionalmente saludable en el lugar de trabajo. Esto podría incluir reconocer y recompensar las contribuciones de los empleados de manera más efectiva y brindar apoyo emocional cuando sea necesario.

2.- Dado que la oportunidad de desarrollo está altamente relacionada con el rendimiento laboral, se sugiere que las empresas inviertan en progra-

mas de capacitación y desarrollo de habilidades para sus empleados. Proporcionar oportunidades claras de crecimiento profesional puede motivar a los trabajadores y mejorar su desempeño.

3.- Considerando que el bienestar laboral está relacionado con el rendimiento laboral, se recomienda que las organizaciones promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto podría incluir políticas de flexibilidad laboral, apoyo para el manejo del estrés y la promoción de un ambiente de trabajo saludable.

4.- Dado que la calidad del entorno laboral tiene un impacto moderado en el rendimiento laboral, se aconseja a las empresas que presten atención a factores como el diseño del espacio de trabajo, la comunicación interna y la relación entre los compañeros. Mejorar la calidad del entorno laboral puede contribuir a un aumento en el rendimiento de manera significativa.

### **Conflictos de intereses.**

Los autores no tienen conflictos de intereses.

### **Referencias bibliográficas.**

- Brizglez, dianam. (2022). Guía Examen Egel 1.pdf - 1.- ¿Qué es un CRM? Customer Relationship Management CRM es una arquitectura útil para administrar datos sobre la | Course Hero.  
<https://www.coursehero.com/file/161002943/Gu%C3%ADa-ExamenEgel-1pdf/>
- Callejas, E. (s. f.). Clase 01: Introducción a la investigación científica. Recuperado 4 de septiembre de 2023, de <https://www.slideshare.net/edalgoca/clase-01-introduccion-a-lainvestigacion-cientifica>
- Castillo Chunga, K. V. (2021). Salario emocional y motivación laboral en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana. Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5462>
- Hinostroza Jaulis, L. A., & Cisneros Huamán, Y. A. (2022). Competencias Laborales Transversales y Salario Emocional en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Distrito Fiscal Ayacucho, 2019. Universidad Peruana Los Andes. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4695>
- Moscoso Castillo, E. B. (2019). Salario emocional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de atención al cliente, en una empresa farmacéutica de Quito [Bachelor Thesis, Quito: Universidad de las Améri-

- cas, 2019]. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/11840>
- Pablo Morales, J. E. (2019). Salario emocional y rendimiento laboral en la Asociación Cultural Bethel ACB S.A.C., La Victoria 2019. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65236>
- Rosales, M. (2022). Gestión ambiental y tratamiento de residuos sólidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Ilustre Municipalidad de Daule, Ecuador [Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77067>
- Soto Florez, M. D., & Alzate Guiral, A. K. (2018). Salario Emocional y Engagement en un grupo de trabajadores de una universidad de Pereira en el año 2018. <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6012>
- Teran, J. (2017). Trabajo de investigación: Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral [Catolica San Pablo]. <https://core.ac.uk/download/pdf/225489968.pdf>
- Teran Ruelas, J. L. (2019). Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral en una empresa financiera ubicada en el distrito de Paucarpata en el departamento y provincia de Arequipa para el año 2018. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15938>
- The Institute for bussines and finance research. (2014). Table of Contents—M.MOAM.INFO. [https://m.moam.info/table-ofcontents\\_598241c21723dded563a4ec4.html](https://m.moam.info/table-ofcontents_598241c21723dded563a4ec4.html)
- Trujillo, P. (2021). FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL SALARIO EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE LA EMPRESA NS CAR TALLER AUTOMOTRIZ, EN EL DISTRITO DE CHORRILLOS, EN LA CIUDAD DE LIMA EN EL AÑO 2019 [Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30047/Trujillo%20Risco%2c%20Bedsy%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=>