



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Salario emocional en una entidad pública en el distrito de Jesús
María, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Renteria Flores, Enrique Alberto (ORCID: 0000-0002-7427-4325)

ASESOR:

Mg. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a mi abuela Oslave Ahón y a mi abuelo Miguel Flores, por haber creído de forma permanente en mis capacidades e inculcarme que la herramienta más grande para afrontar la vida es la educación.

Agradecimiento

Le agradezco principalmente a Dios, por haberme dado la salud para poder concluir esta etapa académica tan bella. A Gabriela Falcón Ccahuana por haberme animado a empezar esta nueva aventura académica, y transmitirme constantemente la confianza incondicional

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1: Expertos que validaron el instrumento aplicado	22
Tabla 2: Ficha técnica de la encuesta de Salario Emocional	22
Tabla 3: Distribución de la muestra según tipo de contrato	25
Tabla 4: Prueba de normalidad de la muestra	26
Tabla 5: Prueba de Kruskal-Wallis del salario emocional	27
Tabla 6: Prueba de Kruskal-Wallis de Condiciones suficientes a gusto	29
Tabla 7: Prueba de Kruskal-Wallis de Condiciones ambientales	31
Tabla 8: Prueba de Kruskal-Wallis de relaciones laborales	33
Tabla 9: Prueba de Kruskal-Wallis de condición del trabajo y familia	35
Tabla 10: Niveles de salario emocional según dimensión	37
Tabla 11: Niveles de salario emocional según sexo	38
Tabla 12: Niveles de salario emocional según tipo de contrato	39

Índice de figuras

Figura 1: Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	28
Figura 2: Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	30
Figura 3: Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	32
Figura 4: Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	34
Figura 5: Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	36

Resumen

La presente investigación se titula Salario Emocional en una entidad pública en el distrito de Jesús María, 2019, la cual tuvo por objetivo general determinar si existen diferencias significativas a nivel del salario emocional en los servidores públicos contratados bajo el régimen Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057 (CAS) y locadores de servicio en una entidad pública en el distrito de Jesús María 2019. A nivel metodológico, posee un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de tipo descriptivo, contando con una muestra de 462 servidores públicos, se utilizó como instrumento la encuesta de salario emocional de Nélide Rodríguez que posee 25 (veinticinco) ítems, y 4 (cuatro) dimensiones. Tras el procesamiento de datos se utilizó SPSS v26.0, se arribó a la conclusión que, si existen diferencias significativas del salario emocional de los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y/o locadores de servicio en una entidad pública en el distrito de Jesús María, 2019.

Palabras clave: Salario emocional, entidad pública, servidores públicos, CAS, locadores de servicios.

Abstract

This research is entitled Emotional Salary in a public organization in the district of Jesús María, 2019, which had the general objective of determining whether there are significant differences at the level of emotional salary in public servants hired under the Legislative Decree 728, Legislative Decree 1057 (CAS) and service providers in a public organization in the district of Jesús María 2019. At a methodological level, it has a quantitative approach, using a non-experimental, descriptive design, with a sample of 462 public servants, it was carried out As an instrument, the Nélida Rodríguez emotional salary survey, which has 25 (twenty-five) items, and 4 (four) dimensions. After processing the data, SPSS v26.0 was used, it was concluded that, if there are significant differences in the emotional salary of public servants hired under the 728 regime, CAS and / or service providers in a public organization in the district by Jesús María, 2019.

Keywords: Emotional salary, public organization, public servants, CAS, service locators.

I. INTRODUCCIÓN

Recientemente la globalización ha generado que existan diferentes cambios dentro de los esquemas laborales, a diferencia de hace algunos años atrás hoy por hoy tenemos diferentes factores que intervienen dentro de la competitividad organizacional, factores como la estabilidad laboral, clima laboral, beneficios laborales, entre otros. Es así que los encargados de estas organizaciones podrían buscar formas para adaptarse apropiadamente a los cambios que vivimos constantemente, la presente investigación está direccionada a buscar un diagnóstico claro, preciso, real y estrategias que conduzcan al logro de metas u objetivos organizacionales, entre estas estrategias, se recomienda mejorar los talentos a través de herramientas de salario emocional, porque los servidores públicos activos y satisfechos producirán alta productividad.

En la presente investigación se estudiará una entidad pública ubicada dentro de Lima, en el distrito de Jesús María y en ella se determinará si existen diferencias significativas entre los servidores públicos por las condiciones contractuales que estos puedan tener (Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057 o Locador de servicios).

Ahora las instituciones buscan ser productivas y eficientes al momento de proporcionar un servicio o producto, buscando generar, diseñar y/o tomar enfoques de gestión con pericias que les permitan conseguir las metas establecidas. Una de las estrategias más importantes es incrementar el capital humano el principal recurso, el cual es el capital humano y se busca incrementar su potencialidad. Los empleados de la entidad no solo buscan salarios económicos, sino que también buscan otros incentivos para ellos, como la promoción en la entidad. y obteniendo sus logros Se reconoce que la estrategia mejorará el capital humano al incrementar el nivel de efectividad de las funciones que puede realizar, participar y retenerlo. Recientemente ha surgido un nuevo concepto, pero basado en la teoría de Maslow, es decir, buscando satisfacer ciertas necesidades, este concepto es buscar salarios emocionales para que los

trabajadores los satisfagan a través de beneficios no salariales y / o pecuniarios. Mercer Colombia y el Country Manager de Andes, Philip Potdevin (2014), mencionaron que los salarios emocionales son una parte muy importante del bienestar personal y la salud de los recursos humanos, puesto que facilita una motivación adicional a la monetaria, y este permite evitar que el colaborador pueda sufrir rápidamente de estrés laboral. El salario emocional es un mecanismo que permite que los colaboradores tengan salud, además que las familias de los colaboradores con recompensas y/o pagos emocionales son más saludables, contentas, generando que el colaborador tenga un aporte de alta productividad.

Gómez (2010), quien dirige el equipo de Mercadotecnia de la Universidad Central de Columbia señaló que las procedencias laborales que se brindan deben prestar atención a la psicología, el horario laboral y los pasatiempos, especialmente la mezcla de tipos de familia, porque actualmente, son representados sólo por el 40%, y una gran parte de las familias. Los dueños de mascotas también son incluidos en el centro de la familia, adicional a ello también se puede rescatar el provecho de poderse permitir que los pequeños animales ingresen al lugar de trabajo. Al cierre de 2016, 33 empresas en Colombia habían recibido el Sello de Empresa de Responsabilidad Familiar, el motivo de esta distinción es que se aplica a este beneficio.

Muñoz (2017) señaló que las empresas como ING Direct, Google o Novartis que son españolas brindan lugares y momentos en los que los colaboradores puedan sentirse relajados para conversar, beber, ver la TV o gastar tiempo en videojuegos. Adicional a ello también existen empresas como CMT, Banco Santander o El Pozo que han instalado guarderías de cuidado de los menores hijos. Según un informe elaborado conjuntamente por el Observatorio de la Innovación en el Empleo y Adecco, el 64% de los jóvenes españoles cree que, a la hora de postularse a las vacantes, el salario no es el factor más importante. Los objetivos laborales y los salarios emocionales de los millennials están directamente relacionados con La comprensión relevante es de interés no económico.

La Comisión Europea emitió un decreto por el que la gestión de horarios de trabajo flexibles no solo es beneficiosa para los colaboradores de las empresas, sino también para los dueños de la misma. Por este motivo, unas 150 empresas en Europa han sido certificadas como "sociedades de responsabilidad familiar" para el diseño, medición y evaluación, seguimiento, colocación y procedimientos de revisión. Esta comisión creó la certificación "Empresa familiar" (EFR) Standard 1000 hace siete años.

En Centroamérica, especialmente en Sudamérica, la definición de salario emocional es tan valiosa que casi todos los países tienen leyes sobre el bienestar social de los empleados, pero no todas las naciones han implementado y logrado las consecuencias esperadas.

Dentro de América, se destaca el chileno Rocco (2009) quien mencionó la necesidad de encontrar un centro de labores confortable es muy relevante. El problema resultante es que, si no existe un mecanismo para orientarlos como talentos, entonces la importancia o alta necesidad de los salarios emocionales. situaciones, puede ser sólo un deseo temporal que se puede mantener entre los socios cuyas necesidades externas se satisfacen.

En la investigación realizada en Colombia, por la Universidad Militar Nueva Granada: "Salario Emocional y Mejora de la Productividad", que permite conocer ítems relacionados con la positividad del empleado y su vinculación con los empleados. Salarios emocionales. La organización tiene una estructura estable y Vínculo eficiente del personal.

En este contexto, se destaca el chileno Rocco (2009) quien mencionó la necesidad de encontrar un trabajo. El problema resultante es que, si no existe un mecanismo para orientarlos como talentos, entonces la importancia o alta necesidad de los salarios emocionales. En algunos casos, puede ser solo un deseo temporal que se puede mantener entre los socios cuyas necesidades externas se satisfacen.

Hay que tener en consideración que se cuenta con un aporte de vital importancia y este fue ofrecido por la Universidad Militar Nueva Granada en Colombia, titulado: "Mejoramiento Salario Emocional y Productividad", este trabajo permite establecer elementos relacionados con la positividad de los empleados y su conexión con los empleados. La organización cuenta con una plantilla estable y eficiente.

En Perú, Liendo (2015) explicó en la página de Andina del Perú que el concepto de salario emocional es incentivar el desarrollo personal y familiar de los empleados a través de beneficios no monetarios. También citó un estudio, trabajo.com y Universia (una encuesta realizada en 2014) muestra que el 60% de las personas priorizan los salarios emocionales sobre los económicos, y esto se considera de vital importancia en el momento de postulación o como motivo para permanecer en la entidad. Adicional a ello es necesario señalar que manteniendo la predisposición hacia los salarios emocionales, el 95% de los trabajadores prestará más atención a los salarios emocionales que a los económicos en los próximos 10 años.

Temple (2016), quien dirige la organización LHH-DBM Perú y el presidente de LHH Chile (una industria de tercerización en servicio y distribución de talentos) afirmó que dentro del Perú está buscando empleados que quieran aprender más y hacer contribuciones cara a cara para la empresa Misión, agregar valor. Asimismo, muestra que la organización enfrenta el desafío de retener a estos colaboradores, brindando mejores condiciones agregando mejores salarios emocionales basados en la consideración, una buena comunicación, el respeto, el desarrollo permanente, las oportunidades y la capacitación continua.

Pita (2016) comentó además respecto a los salarios emocionales en Perú pueden incluir tres aspectos: oportunidades de desarrollo, horario laboral flexible y bienestar emocional, los cuales se subdividen a su vez en: equilibrio vital, capacitación, retroalimentación, promoción y trayectorias profesionales, apoyo de los entrenadores y complementos Bienestar, alianzas familiares, actividades

de entretenimiento, compañerismo, respeto, desafíos profesionales, participación.

Lecaros (2016) mencionó en una investigación que realizó en Perú rescató los datos en la que los empleados de la organización consideran que solo el 10% del reconocimiento cumple con el estándar de justicia, y el 41% mencionó que en ocasiones estos reconocimientos no se otorgan a quienes lo hacen. no tienen mayor desempeño., 49% dijo que no son parciales. Además, el 25% manifestó satisfacción con el programa de capacitación brindado por el centro de trabajo.

En este caso particular del municipio del distrito Veintiséis de Octubre, los salarios emocionales se pueden aplicar como estrategia a instituciones públicas o privadas. El 3 de febrero de 2013 se promulgó la Ley N ° 29991 para crear el Distrito 26 de Octubre. Según el gobierno municipal, el distrito está compuesto por 120 asentamientos: 19 equipamientos urbanos, 45 asentamientos humanos, 6 1 proyecto de urbanización popular, 5 proyectos de vivienda, 1 asociación de vivienda y 44 propiedades informales.

Según el poder nacional, el distrito y municipio Veintiséis de Octubre disfruta de autonomía administrativa, política y económica en los temas de su jurisdicción, pudiendo modificar, crear y cancelar cuotas municipales, tasas impositivas, impuestos al consumo, permisos y derechos. La ley, según está establecida por la constitución política del Perú. Al ser un distrito nuevo, la ciudad de Veintiséis de Octubre enfrenta muchas dificultades, una de las cuales es el trabajo inestable, la carencia de entidades y la administración ineficiente. Se debe recordar que la propuesta del nuevo distrito tiene como premisa el descontento con los servicios recibidos, por lo que se debe realizar una gestión eficaz.

Para el contexto de las empresas, el manejo del capital es primordial, y el gobierno de la ciudad debe utilizarla como base para diseñar estrategias para alcanzar sus metas y objetivos. El contexto del ambiente y de seguridad actuales no llegan a ofrecer las condiciones suficientes, lo que impide el mayor

desempeño de los colaboradores. El gobierno de la ciudad debe estar comprometido con la cultura organizacional, es decir, debe ser motivador, inspirador y creativo, y debe generar un ambiente adecuado teniendo en consideración que en esta es necesario desarrollar estrategias para minimizar estas dificultades, que pueden ser salarios emocionales.

Considerando todo lo mencionado previamente, surge la pregunta:

¿Existen diferencias significativas del salario emocional en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019?

Este estudio se justifica de forma teórica, puesto que se hizo una revisión teórica y de los antecedentes de investigación para poder conocer de forma profunda la variable de estudio. Así también, se justifica de forma metodológica porque se hace uso de instrumentos con suficiente evidencia psicométrica de validez y confiabilidad. Por último, se justifica de forma práctica porque propondrá sugerencias para poder mejorar la situación de los colaboradores.

Así mismo, se tiene como objetivo principal el determinar si existen diferencias significativas del salario emocional en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y/o locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

Por otro lado, podemos determinar como objetivos específicos los siguientes cuatro puntos. En primer lugar, determinar si existen diferencias significativas de las condiciones suficientes para trabajar a gusto en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. En segundo lugar, determinar si existen diferencias significativas de las condiciones ambientales del espacio de trabajo en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. En tercer lugar, determinar si existen diferencias significativas del compañerismo en las relaciones laborales en los servidores

públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. En cuarto lugar, determinar si existen diferencias significativas de la conciliación de trabajo y familia en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

Finalmente es importante mencionar que, como hipótesis general se creó la premisa, si existen diferencias significativas a del salario emocional en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. Podemos determinar cómo hipótesis específicas los siguientes cuatro puntos. Podemos mencionar como la primera hipótesis específica que, si existen diferencias significativas de las condiciones suficientes para trabajar a gusto en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. Podemos mencionar como la segunda hipótesis específica que, si existen diferencias significativas a nivel de las condiciones ambientales del espacio de trabajo en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. Podemos mencionar como la tercera hipótesis específica que, si existen diferencias significativas a nivel del compañerismo en las relaciones laborales en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019. Podemos mencionar como la cuarta hipótesis específica que, si existen diferencias significativas a nivel de la conciliación de trabajo y familia en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Es por esto que la investigación actual muestra que los salarios emocionales son una estrategia para mejorar la eficiencia institucional.

Redondo (2013) en su investigación titulada "Explorando los salarios emocionales de los empleados de los hoteles de Mar del Plata" para la Facultad de Psicología, adscrita a la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. El propósito es verificar si los empleados de los hoteles cinco estrellas de Mar del Plata tienen salarios emocionales y explorar el factor plata no monetario más inclusivo para los empleados de los hoteles cinco estrellas de Mar del Plata. Hotel de una estrella. Muestras de hoteles de cuatro estrellas y solicitudes de entrevistas para gerentes de recursos humanos en cada hotel. Tecnología de entrevista semiestructurada para encuestas de personal. La conclusión del estudio es que los empleados de los hoteles participantes y las cadenas hoteleras internacionales son conscientes de los beneficios de implementar salarios emocionales. Se cree que cada vez más se imponen salarios sentimentales en el exterior para registrar avances e investigaciones sobre temas más profundos, y para difundir la rentabilidad que goza la empresa que ya lo ha hecho. La conclusión final es que un salario justo y la provisión de beneficios distintos de la remuneración económica para mejorar el entusiasmo por el trabajo es, obviamente, una combinación perfecta de definir el contrato psicológico en la relación efectiva entre el trabajo y la dirección. Este trabajo puede demostrar que la promoción del salario emocional puede generar en los colaboradores una influencia positiva, llegando a crear un ambiente agradable.

Carrillo (2016) en su estudio titulado "Salario Emocional y Productividad de Comercializadora P.S.". La Facultad de Ciencias Psicológicas es parte de la Universidad Central del Ecuador-Quito. La finalidad del estudio es determinar el impacto de los salarios emocionales en la producción de trabajadores de PS en empresas comerciales, se utilizó una muestra de 12 trabajadores en su método y se utilizaron entrevistas personales para recolectar información relacionada hacia el estudio. Se utilizan técnicas de encuesta y entrevista.

La conclusión de este estudio es que se deben promover todos los semblantes de la mejora continua para crear un alto grado de desempeño de los empleados en favor de la empresa. Tomar medidas para fortalecer el factor salario del bienestar social, por ser el menos percibido por los trabajadores, y fortalecer el pleno beneficio de la empresa y los empleados, con las características del salario emocional como factor de productividad. Finalmente, se dio por terminada la afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los indicadores investigados en este estudio permiten vincularlos a los indicadores de la encuesta actual porque mide las variables de investigación, se encontró que los trabajadores otorgan gran importancia al bienestar social.

Caro (2016) en su estudio Salarios emocionales en las organizaciones colombianas, la Facultad de Ciencias Administrativas, pertenece a la Fundación Universitaria los Libertadores Bogotá-Colombia. La finalidad del estudio se vinculó en desarrollar la forma en que las industrias orientarán su política de trabajo hacia el bienestar, utilizando una muestra de 10 empresas que operan legalmente en la ciudad de Bogotá, y recolectando la fuente de los documentos de estas industrias. Se ejecutaron actividades de recolección de datos como también la entrevista. La conclusión a la que se llegó es que de las diez empresas evaluadas, ocho empresas determinaron acertadamente la formación en liderazgo organizacional, pero en algunas empresas redujeron la plantilla ejecutiva, mientras que otras lo copiaron a todos. Entre el personal, la última forma es incentivar a los más activos. actividades en el ámbito de la disciplina. Por último, se constata que en las seis empresas la proliferación del uso cultural llega a tener relación con los empleados, sino también con sus familias, los empleados tienen un mayor sentido de devoción a la empresa.

La investigación realizada ofrece la posibilidad de evidenciar las dimensiones del entorno familiar y personal como indicadores muy valorados por los colaboradores y esto los involucra y los induce a ser más eficientes con la empresa.

Larico (2014) estudió los factores motivacionales y el dominio con los colaboradores y el desempeño en el municipio de San Romain-Juliaca. La Escuela de Postgrado en Administración, adscrita a la Universidad Andina Nesto Cáceres Velásquez, tiene como propósito conocer el impacto de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de San Román-Juláca en 2014. El método utilizado se deriva de San Román de una muestra de 631 colaboradores en la ciudad de Juliaca y la aplicación de la encuesta.

La conclusión de esta investigación nos indica que si existe una relación significativa entre las actitudes motivacionales del personal del gobierno municipal de Saint-Romain y el desempeño laboral. Por último, se encontró que la autoestima como la autorrealización y el amor al trabajo tienen efectos relacionados en el desenvolvimiento en el trabajo de los empleados de la ciudad estudiada.

El método utilizado en este estudio es similar a esta investigación, que puede demostrar que los salarios emocionales están relacionados con el entorno físico, que es un indicador considerado en la investigación. Castañeda y Julca (2016) en su estudio titulado "Aplicación de programas de incentivos laborales para mejorar la productividad de los trabajadores en el área de ventas de distribuidores Casther y Asociados S.A.C-Cajamarca". La Facultad de Ciencias Económicas, adscrita a la Universidad Privada de Antenor Orrego-Trujillo. Su propósito es identificar en qué medida el plan de incentivos laborales aumentará la producción del área de ventas de Distribuciones Casther & Asociados SAC. En su método, una encuesta muestral de 12 colaboradores del área de ventas utiliza la institución en estudio y entrevistas directas. Se utilizan técnicas de entrevista y encuesta. La conclusión a la que se llega es que los socios en el ámbito comercial no están satisfechos con la organización porque no han admitido que en algunos casos deben superar los objetivos marcados por la empresa. La motivación de la persona es de vital importancia y fundamental en una institución porque está directamente relacionada con la eficiencia y el compromiso organizacional.

Moreno, Paredes y Seminario (2016) en su trabajo de investigación titulado: Diseño de Compensación Emocional para Pautas de Lealtad de Talento en la Industria Retail, Caso Supervisor de Tienda, Departamento Ripley, Programa de Maestría en Ciencias de Gestión y Organización de Personal, perteneciente a la Universidad ESAN. El objetivo es desarrollar una guía que pueda retener el talento sin proporcionar incentivos financieros, pero determinando los beneficios de los salarios emocionales, en lugar de la remuneración económica para los trabajadores, utilizando 70 supervisores en su método. Las muestras se entrevistaron en las tiendas nacionales de Ripley. Técnicas de entrevista y encuesta utilizadas.

La conclusión es que el equipo de tesis desarrolló una aplicación para pautas de salario emocional mediante la recopilación de de las encuestas de empleados de Ripley. Y la información se procesan a través el método de Pareto, a través de una simple tabla, se pueden eliminar las razones más primitivas o más importantes. Finalmente, consideran relacionar el beneficio que puede generar la motivación laboral y exhibir los grupos en planes de apoyo, alianza de servicios externos, beneficios de jornada laboral, y de salud. El autor nos ofrece una comparación de los programas de capacitación, beneficios, y la colaboración con los salarios emocionales y cómo se pueden utilizar para lograr la efectividad en la organización.

Guerrero y Luy (2014), en su proyecto de investigación titulado "Diseño por competencias del Sistema de Gestión del Desempeño en la Universidad de Piura". De la Facultad de Ingeniería, pertenece a la Universidad de Piura. Tiene como finalidad ofrecer un sistema de gestión del desempeño del personal de la Universidad de Piura para promover el desarrollo profesional y humano. En su metodología se utiliza la investigación cualitativa para describir el nivel y uso de Una prueba piloto compuesta por 18 colaboradores, de los cuales solo se encuestaron 16 personas que participaron en el seminario de formación. De estos 16, 9 pertenecen al Campus Piura y 7 pertenecen al Campus Lima. La conclusión más importante es que el desempeño laboral incluye dos aspectos principales: metas y capacidades. Mediante el análisis de las metas se apreciará

permanentemente el desempeño de cada colaborador en las tareas completadas y las metas y resultados alcanzados.

Zelada (2015), en su estudio "Clima de trabajo y su relación con el desempeño del personal administrativo de la Oficina del Centro de Ejecución Presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura". Su propósito es determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los administradores de OCEP UNP. Utiliza encuestas relacionadas no experimentales en su método y utiliza una muestra de 43 trabajadores, entre nombramientos, funcionarios y propietarios. OCEP de la UNP. La conclusión a la que se llega es que no existe una relación directa entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral del personal de UNP OCEP. Al final, se concluyó que el desempeño del personal estuvo en un nivel promedio, lo que ayudaría a la agencia a implementar todas las metas propuestas.

Las investigaciones realizadas en instituciones públicas pueden comparar los indicadores del entorno laboral relacionados con los indicadores de salarios emocionales.

Las investigaciones realizadas en instituciones públicas pueden comparar los indicadores del entorno laboral relacionados con los indicadores de salario emocional.

Minchán (2015), en su libro titulado "Salarios emocionales y retención del talento de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables", 2017. Tuvo como objetivo determinar la relación entre salario emocional y retención de talento y la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable-2017. El método utilizado es un corte transversal descriptivo, no experimental, y su población está conformada por mujeres de Lima, Lima En este sentido, la población en su conjunto está compuesta por 24 trabajadores. Como conclusión final, se ha establecido una relación directa e importante entre el talento humano y los salarios emocionales. (Rho de Spearman = 0.561 y $p = 0.004 < 0.05$), esta es una correlación moderada entre variables. Por tanto, se puede concluir que cuando

el salario emocional es suficiente, la retención de talentos es eficiente. Los indicadores estudiados en este trabajo permiten vincularlos a los indicadores de esta encuesta porque mide las variables de investigación, en este caso, los beneficios sociales asociados a la formación que los trabajadores valoran mucho.

Los salarios emocionales incluyen todas las compensaciones no monetarias que reciben los trabajadores por sus contribuciones laborales. Se llama salario porque reconoce y correlaciona la consideración y la reciprocidad para lograr el equilibrio emocional. (Guy, 2009). Se llama emoción porque se centra en las necesidades personales, es decir, se centra en la motivación intrínseca. En su informe, habló sobre las cuatro dimensiones de los salarios emocionales, a saber, las 4C:

Condiciones suficientes para que los colaboradores trabajen a gusto: Esta dimensión incluye seguridad, limpieza, orden y provisión de equipos en buenas condiciones para el entorno de los colaboradores, lo que afectará su bienestar y salud.

Condiciones ambientales del espacio de trabajo: Esta dimensión se refiere a contar con una sólida y amplia infraestructura que brinde espacio para la ubicación y movimiento del personal.

Beca de Relaciones Laborales: Esta dimensión tiene como objetivo establecer un vínculo de armonía y unidad entre colegas para lograr un buen clima laboral

Coordinación trabajo y familia: La última dimensión incluye factores externos al trabajo, los cuales la empresa presta atención en beneficio de los empleados y retención de los empleados.

Explique que hay dos elementos básicos: la creatividad y la flexibilidad son las claves de comunicación entre organizaciones internas y externas. La formación es muy importante para reducir el tiempo de ocio, conviviendo de acuerdo con diferentes formas de agrupación, distribución, formación

complementaria familiar, nuevas tecnologías, uso eficaz y eficiente del sistema productivo, etc. de la forma tradicional.

Rocco (2009) lo llama salario porque trata de lograr una compensación del socio a la organización, y lo llama emoción porque se basa en la satisfacción de las necesidades de todos, que van desde un buen ambiente organizacional hasta el reconocimiento de la organización. Logro. Hay cinco factores en los salarios emocionales:

En el primer factor "formación", los empleados buscan el autoaprendizaje y la renovación, por lo que espera que la organización impulse este proceso interna y externamente, y proporcione herramientas de trabajo; el segundo factor "oportunidades de promoción y promoción", sabiendo que existe un adecuado para usted La planificación de la carrera para el desarrollo personal y profesional es fundamental para poder alcanzar sus metas y expectativas dentro de la organización. La tercera variable "desafío profesional" se refiere al ambiente de trabajo que permite a los empleados crecer en sus puestos, donde se pueden poner a prueba sus habilidades y capacidades, se puede estimular libremente un ambiente de trabajo ideal, y se determina que se toman en cuenta sus conocimientos.

Por las razones anteriores, se debe permitir el posicionamiento del cuarto indicador, como es el "reconocimiento de sus logros", los empleados buscan ser reconocidos, se valoran sus logros, sus aportes y se sienten motivados para continuar con esta intención.

Al analizar la estructura propuesta de arriba hacia abajo, es inevitable dejar de asociar un aspecto importante del equilibrio humano, como es la coordinación entre la vida familiar y laboral: el eje de productividad empresarial que promueve la integración de los dos escenarios impulsa a los empleados a mejorar su vive en el entorno familiar Calidad, que produce un mayor compromiso con el entorno laboral.

En un estudio realizado por Great Place to Work (2014), describió las dimensiones de los salarios emocionales de la siguiente manera: La credibilidad se define como el jefe, supervisor y / o gerente participando continuamente con los trabajadores y solicitando sus opiniones de acuerdo con el propósito de la organización. Para ello, es necesario comprender la capacidad de coordinar eficazmente el capital humano y los materiales para que los empleados puedan comprender el desarrollo de su trabajo y apuntar a los objetivos estratégicos de la organización.

El respeto incluye proporcionar a los trabajadores la infraestructura, los suministros y la capacitación necesarios para realizar su trabajo. También se define como reconocimiento al trabajo y dedicación que has realizado. Es decir, los métodos de los trabajadores y la retención de los mismos en el trabajo de la organización promueven el trabajo en equipo para crear un ambiente de trabajo aceptable.

Equidad, bajo un sistema justo, compartir los beneficios económicos a través de compensaciones económicas y cartas de beneficios. Esto significa que todos tienen la oportunidad de ser valorados. Por tanto, la decisión sobre ingresos y líneas de carrera es transparente, lo que reduce significativamente las observaciones o demandas.

El orgullo se define como la interacción entre trabajadores y organizaciones en el entorno laboral.

La amistad se define como la conexión entre los empleados y la organización y cómo pueden continuar interactuando entre sí para promover un mejor ambiente organizacional y crear mecanismos y / o recursos ante la presión.

Jiménez (2009) define los salarios emocionales, todas las recompensas no monetarias y las recompensas que brindan a los trabajadores satisfacción personal y paz para continuar trabajando de manera eficiente y efectiva. Los incentivos deben ser el entorno laboral, es decir, entre los empleados y sus empleadores, y el entorno laboral, es decir, entre los empleados y sus

empleadores, se entiende como un mecanismo que reconoce la cooperación entre socios:

Kluwer (2014) En su artículo Salario emocional, nueva motivación; dijo que las empresas exitosas creen que el reconocimiento al logro y la compensación de los empleados no tiene nada que ver con cuestiones económicas. En la actualidad, han cambiado su estrategia de atraer y retener talentos creando nuevo La fórmula, en la que los salarios son el resultado de números e incentivos emocionales, tiene un impacto directo en la productividad de los empleados, afectando así los resultados de toda la organización.

Para Gómez (2010), los salarios tradicionales son las recompensas económicas de los cooperadores por sus aportes laborales, satisfaciendo las necesidades psicológicas y emocionales de los trabajadores, afectando directamente su prosperidad emocional e implicando directamente su desempeño y productividad.

Bonilla (2014) señaló que los factores salariales emocionales son:

a) Oportunidades de desarrollo relacionadas con la formación, gestión del talento, coaching, mentoring y planificación de carrera.

b) Equilibrio vital, incluidos horarios de trabajo flexibles, beneficios para la salud física, integración familiar y oportunidades de ocio y entretenimiento.

c) Salud mental, que se relaciona con el reconocimiento, la autonomía, los desafíos profesionales y la importancia comunitaria.

d) El clima laboral, que significa un ambiente de empresa, un sentido de familia y un sentido de trabajo en equipo.

e) Se debe enfatizar la cultura laboral, es decir, la responsabilidad social, pero también la iniciativa de los trabajadores.

Para García (2012) Salario emocional cinco puntos y / o factores pilares básicos

- a) Relación entre formación, formación y supervisor
- b) Considerar la vida familiar y laboral, el bienestar personal y familiar.
- c) Oportunidades de promoción, desafíos profesionales
- d) Ambiente de trabajo, reconocimiento de sus logros.
- e) Conectividad y motivación, que son los factores clave que deben gestionar los superiores directos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) La metodología son los diferentes pasos y / o secuencia a seguir en las investigaciones científicas y sociales. Por tanto, por lo anterior, se explicará el método utilizado para la investigación para que podamos explicar en detalle el proceso que nos llevó al resultado final.

Tipo de la investigación

Según Hernandez et al. (2010), las encuestas pueden ser de diferentes tipos, tales como descriptivas, exploratorias, relevantes y explicativas, para determinar si una u otra dependerá del método que se pretenda brindar al sujeto y de la información que se posea al respecto. Considerando lo anterior, este estudio es descriptivo, pues según Hernández et al. (2010), una encuesta es descriptiva, cuando su objetivo es describir y / o especificar una o más variables de investigación en profundidad, se esfuerza por mostrar con precisión los resultados de la encuesta o las variables relacionadas con la población de investigación.

Diseño de investigación

Según Hernandez et al. (2010), el diseño de una encuesta se entiende como un plan, estrategia o paso que se debe implementar para obtener la información necesaria para dar respuesta a las preguntas planteadas.

Este diseño puede ser experimental o no experimental. En las investigaciones experimentales, las variables independientes se manipulan deliberadamente para estudiar las consecuencias de una o más variables dependientes. Las investigaciones de diseño no experimental se limitan a observar el fenómeno de una o más variables en su entorno natural, es decir, no son manipuladas deliberadamente. Por las razones anteriores, este estudio es un diseño no experimental, ya que no tiene la intención de causar ningún impacto para

ser analizado. Asimismo, este estudio de diseño no experimental es transversal o transversal, lo que significa que los datos de la investigación se realizan todos a la vez.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

El término incluye cualquier forma de remuneración, compensación, contraprestación ofrecida por un empleador a un empleado a cambio de las contribuciones laborales del empleado. Se denomina salario porque busca identificación y relación con la contraprestación prestada y la reciprocidad, la equidad y la frecuencia. Se clasifica como emocional porque trata de brindar gratificación a través de alguna causa interna sin importar el problema gratificación, vacaciones, atención a las necesidades personales, elemento de satisfacción (Gay, 2009).

Definición operacional:

Es el resultado que obtiene del instrumento de Salario Emocional de Isabel Rodríguez que incluye 25 reactivos, divididos en 4 dimensiones

3.3. Población, muestra y muestreo

Las herramientas utilizadas para medir las variables de la encuesta actual se aplican en un momento para analizar los datos obtenidos del cuestionario para describir e identificar las diferencias que puedan existir entre los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y/o locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

El servidor público fue la unidad de análisis de la investigación fue contratado bajo el régimen 728, CAS y/o locador de servicios de una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

Población

Se hizo un requerimiento al área de personal, para determinar con cuantas personas de los tres tipos de modalidades contractuales tenía la organización para la fecha de evaluación. En respuesta a el requerimiento realizado, se obtuvo como resultado que la organización contaba con 7000 (siete mil) servidores públicos, el dato fue obtenido del reporte efectuado por el T-registro y el PDT Plame.

Muestra

Dada la información anterior, resuelva la ecuación estadística de la población finita para determinar el tamaño de la muestra. Por este motivo, se utiliza un nivel de error del 5%, que es el riesgo de que la muestra seleccionada no represente el riesgo global, y el nivel de confianza es 95%.

Dónde:

$N = 7,000$ (universo)

$Z = 1.96$ (nivel de confianza)

$E = 0.05$ (error de estimación)

$P = 0.5$ (probabilidad a favor)

$Q = 0.5$ (probabilidad en contra)

$$N = \frac{Z^2 N \cdot P \cdot Q}{Z^2 \cdot P \cdot Q + (N - 1) E^2} = \mathbf{462}$$

Muestreo

El resultado obtenido fue de 462 para el número de muestra representativa según fórmula. de forma aleatoria sin discriminar por edad, sexo, régimen laboral, religión, etc.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder medir la variable salario emocional se empleó como instrumento un cuestionario único que consta de 25 preguntas en total, dividido a su vez en 4 (cuatro) dimensiones:

La primera dimensión, compuesta a su vez por 7 (siete) ítems y/o preguntas, las preguntas de esta sección (preguntas 01-07) se utilizó para medir las condiciones suficientes para trabajar a gusto. La segunda dimensión, compuesta a su vez por 7 (siete) ítems y/o preguntas, las preguntas de esta sección (preguntas 08-14) se utilizó para medir las condiciones ambientales del espacio de trabajo. La tercera dimensión compuesta a su vez por 5 (cinco) ítems y/o preguntas, las preguntas de esta sección (preguntas 15-19) se utilizó para medir el compañerismo en las relaciones laborales. La cuarta dimensión compuesta a su vez por 6 (seis) ítems y/o preguntas, las preguntas de esta sección (preguntas 20-25) se utilizó para medir conciliación de trabajo y familia. El instrumento posee una escala de tipo Likert del 1 al 5, (1) significa “totalmente en desacuerdo”, (2) significa “en desacuerdo”, (3) significa “parcialmente de acuerdo”, (4) significa “de acuerdo” y (5) significa “totalmente de acuerdo”. El instrumento utilizado para la presente investigación a sido revisado y validado por expertos de diferentes áreas de la investigación, a continuación, se presentas la lista de expertos que validaron el instrumento.

Tabla 1*Expertos que han validado el instrumento aplicado*

Especialista Experto	Grado	Área de Investigación
Quintero Ramírez Laura Pamela	Magister	Temático
Rosario Quiroz Fernando Joel	Magister	Metodólogo
Zarate Ruiz Gustavo, Ernesto	Magister	Temático

A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento aplicado para la presente investigación, con el fin de recolectar la información sobre la variable salario emocional.

Tabla 2

Ficha técnica de la encuesta de Salario Emocional

Ficha Técnica de la encuesta de Salario Emocional	
Tema de estudio	Salario emocional
Autor	Nelida Isabel, Rodríguez Ortega de Peña
Año	2018
Duración	15 minutos
Instrumento	Compuesto por 25 items
Escala	Tipo de Liker (1: totalmente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: parcialmente de acuerdo, 4: de acuerdo, 5: totalmente de acuerdo)

El análisis de la validez se ha medido mediante el juicio de expertos,

eventualmente se aplicó una prueba piloto a una muestra significativa para poder calcular la confiabilidad del instrumento encuesta de salario emocional, utilizando el cálculo de Alfa de Cronbach, que nos da un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de la encuesta aplicada en la investigación.

3.5. Procedimientos

Para la realización de la presente investigación, se ingresará en primer lugar la carta de presentación a la organización pública mediante mesa de parte, para que la carta y los documentos enviados sean recensionados por el superintendente y que el mismo pueda autorizar el ingreso de los investigadores a las instalaciones, para así poder proceder con la investigación. Posteriormente, se ingresará a las diferentes áreas y se aplicarán los instrumentos, utilizando previamente un consentimiento informado para cada uno de los servidores públicos. Posteriormente, todos los datos obtenidos mediante las encuestas fueron trasladados en una matriz Excel y el paquete estadístico SPSS v.25 con la finalidad de procesar los datos. Finalmente se elaboraron las tablas de frecuencia y los Figuras respectivos que permitió dar respuesta a la hipótesis de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de culminar la recolección de datos, han sido procesados en forma manual y mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel y SPSS versión 25.0. Los resultados fueron presentados en tablas y/o Figuras estadísticas para un ideal análisis e interpretación considerando el marco teórico de la presente investigación. Asimismo, se determinó la normalidad del conjunto de datos obtenidos por medio del estadístico.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización del estudio se llevó a cabo los trámites administrativos a fin de obtener la autorización respectiva mediante una carta dirigida a la organización pública respectiva. Asimismo, durante la aplicación del instrumento

se consideró mantener el anonimato tanto los datos personales de los participantes como los de la organización. Es importante resaltar que la temática y el enfoque del trabajo de investigación es auténtico y para el uso de las citas bibliográficas se ha considerado los parámetros establecidos de la Norma APA sexta edición.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Distribución de la muestra según tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO		
	Frecuencia	Porcentaje
728	250	54,1
CAS	106	22,9
LOCADOR	106	22,9
Total	462	100,0

En la tabla superior se puede observar la cantidad total de la muestra, distribuido según el tipo de modalidad contractual, donde se denota que el 54.1% son servidores públicos están bajo la modalidad contractual basada en el decreto legislativo 728, mientras que el 22.9% son servidores públicos bajo la modalidad contractual CAS, y el 22.9% de la muestra restante corresponde a servidores públicos bajo la modalidad contractual de locadores de servicio.

Tabla 4*Prueba de normalidad de la muestra***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Total	Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Compañerismo en las relaciones laborales	Conciliación de trabajo y familia
Parámetros normales	Media	904,892	248,918	254,805	182,987	218,182
	Desviación estándar	1,571,999	450,129	503,767	391,082	464,551
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.061	.096	.075	.086	.077
	Positivo	.033	.067	.050	.046	.041
	Negativo	-.061	-.096	-.075	-.086	-.077
Estadístico de prueba		.061	.096	.075	.086	.077
Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000

En la tabla superior se puede observar diferentes estadísticos, como la media, desviación estándar, así como la normalidad y se denota que la distribución de la muestra no es normal, por lo cual, se utilizarán pruebas no paramétricas, así que, para la observar las diferencias se utilizará la prueba de Kruskal Wallis, aceptándose así la hipótesis planteada en la presente investigación.

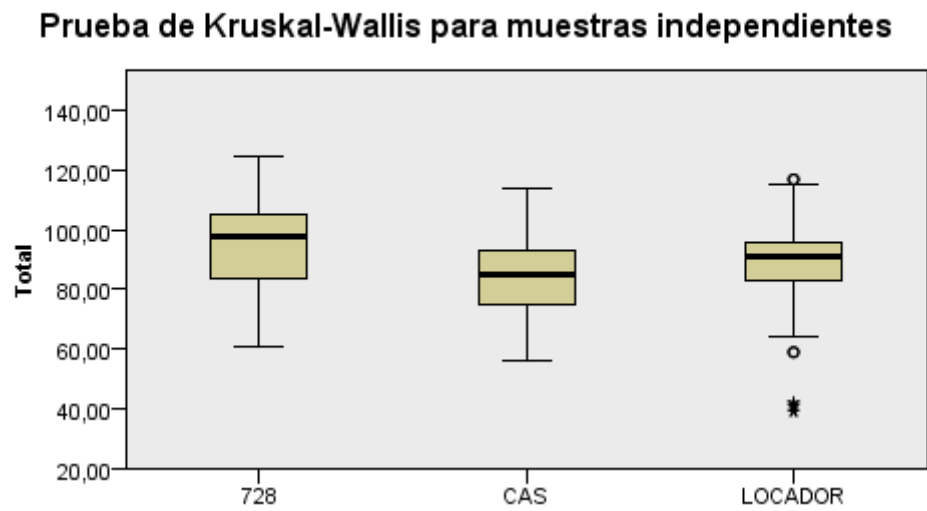
Tabla 5*Prueba de Kruskal-Wallis del salario emocional***Resumen de prueba de hipótesis**

Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de total del salario emocional en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y/o locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019, es el mismo.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	.000	Rechazar la hipótesis nula.

Se observa en la tabla superior que, a través de la prueba de Kruskal-Wallis, se rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado es menor a 0,05; y se acepta la hipótesis del investigador, y se puede afirmar que, si existen diferencias significativas del salario emocional en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y/o locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019.

Figura 1

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Se puede observar la prueba de Kruskal Wallis, para el salario emocional total. Y así se puede denotar las diferencias significativas que existen.

Tabla 6

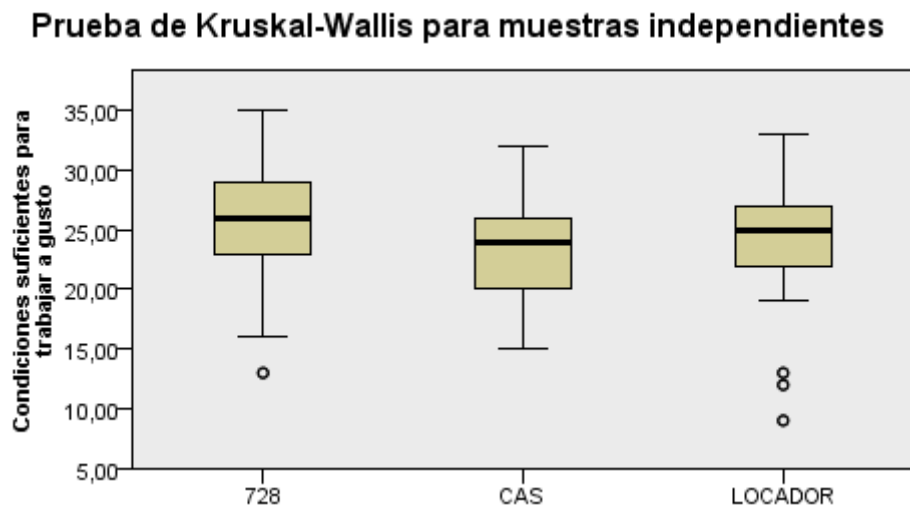
Prueba de Kruskal-Wallis de Condiciones suficientes para trabajar a gusto

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de las condiciones suficientes para trabajar a gusto en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019, es el mismo.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	.000	Rechazar la hipótesis nula.

Se observa en la tabla superior que, a través de la prueba de Kruskal-Wallis, se rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado es menor a 0,05; y se acepta la hipótesis del investigador: existen diferencias significativas de las condiciones suficientes para trabajar a gusto en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019.

Figura 2

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Se puede observar la prueba de Kruskal Wallis, para las condiciones suficientes para trabajar a gusto en los servidores públicos. Y así se puede denotar las diferencias significativas que existen.

Tabla 7*Prueba de Kruskal-Wallis de Condiciones ambientales del espacio de trabajo*

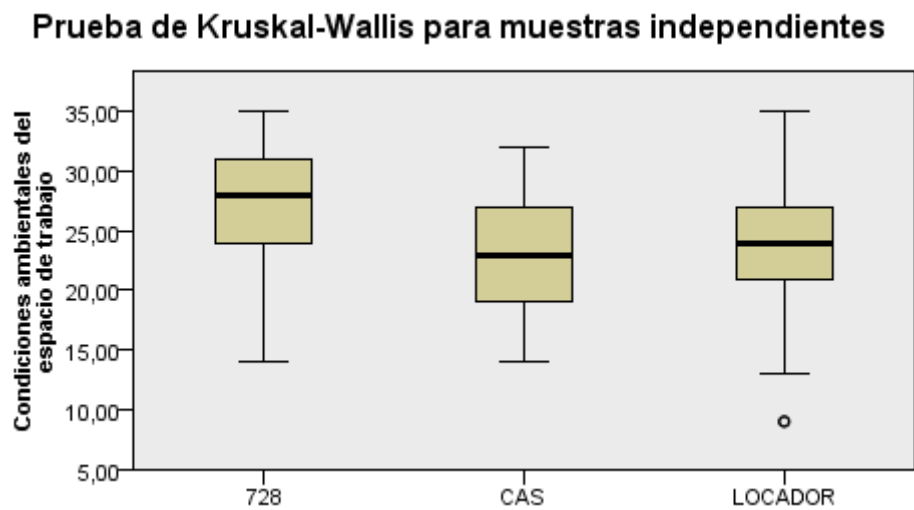
Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de las condiciones ambientales del espacio de trabajo en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019, es el mismo.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	.000	Rechazar la hipótesis nula.

Se observa en la tabla superior que, a través de la prueba de Kruskal-Wallis, se rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado es menor a 0,05; y se acepta la hipótesis del investigador: existen diferencias significativas de las

condiciones ambientales del espacio de trabajo en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

Figura 3

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Se puede observar la prueba de Kruskal Wallis, para las condiciones ambientales del espacio de trabajo en los servidores públicos. Y así se puede denotar las diferencias significativas que existen.

Tabla 8

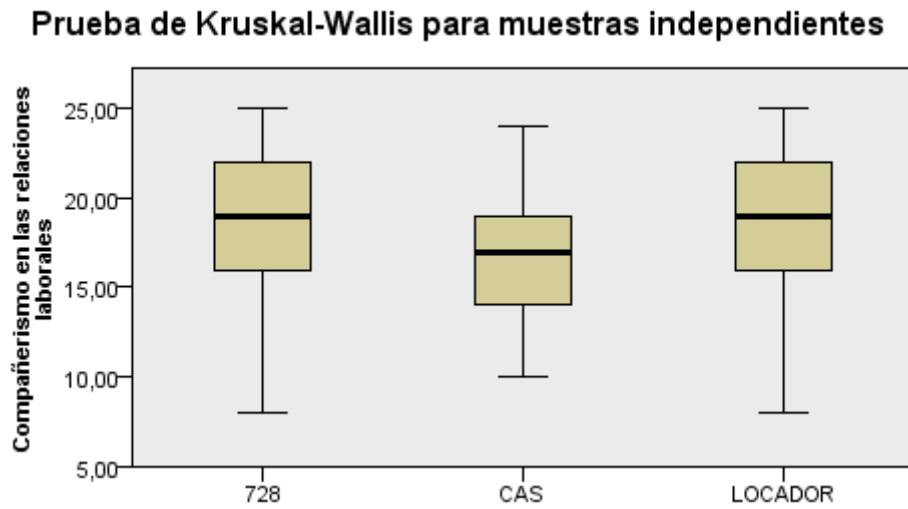
Prueba de Kruskal-Wallis de Compañerismo en las relaciones laborales

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución del compañerismo en las relaciones laborales en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019, es el mismo.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	.000	Rechazar la hipótesis nula.

Se observa en la tabla superior que, a través de la prueba de Kruskal-Wallis, se rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado es menor a 0,05; y se acepta la hipótesis del investigador: existen diferencias significativas del compañerismo en las relaciones laborales en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización pública en el distrito de Jesús María 2019.

Figura 4

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Se puede observar la prueba de Kruskal Wallis, para el compañerismo en las relaciones laborales en los servidores públicos. Y así se puede denotar las diferencias significativas que existen.

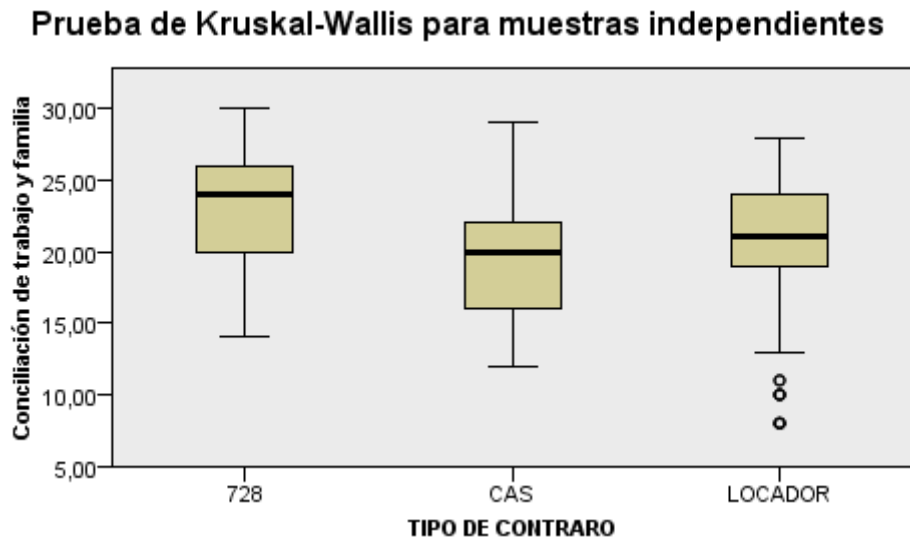
Tabla 9*Prueba de Kruskal-Wallis de conciliación del trabajo y familia*

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de la conciliación de trabajo y familia en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019, es el mismo.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	.000	Rechazar la hipótesis nula.

Se observa en la tabla superior que, a través de la prueba de Kruskal-Wallis, se rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado es menor a 0,05; y se acepta la hipótesis del investigador: existen diferencias significativas de la conciliación de trabajo y familia en los servidores públicos contratados bajo el régimen 728, CAS y locadores de servicio en una organización publica en el distrito de Jesús María 2019.

Figura 5

Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes



Se puede observar la prueba de Kruskal Wallis, para la conciliación de trabajo y familia en los servidores públicos. Y así se puede denotar las diferencias significativas que existen.

Tabla 10*Niveles de salario emocional según dimensión*

	BAJO	MEDIO	ALTO
Dimension 1	hasta 20	21 a 28	más de 29
Dimension 2	hasta 20	21 a 30	más de 31
Dimension 3	hasta 14	15 a 21	más de 22
Dimension 4	hasta 17	18 a 25	más de 26
Total	hasta 75	76 a 105	más de 106

En la tabla superior se puede observar los niveles correspondientes a la prueba, tanto de manera general como los que se han obtenido en base a las dimensiones estudiadas. En relación con la primera dimensión, condiciones suficientes para trabajar a gusto, se divide en tres niveles los cuales son nivel bajo, con un puntaje obtenido de hasta 20, nivel medio, con un puntaje de hasta 28 y nivel alto, con un puntaje de 29 a más. En relación con la segunda dimensión, condiciones ambientales en los espacios de trabajo, se divide en tres niveles los cuales son nivel bajo, con un puntaje de hasta 20, nivel medio, con un puntaje de hasta 30 y nivel alto, con un puntaje de 31 a más. En relación con la tercera dimensión, compañerismo en las relaciones laborales, se divide en tres niveles los cuales son nivel bajo, con un puntaje de hasta 14, nivel medio, con un puntaje de hasta de 21 y nivel alto, con un puntaje de 22 a más. En relación con la cuarta dimensión, conciliación de trabajo y familia, se divide en tres niveles los cuales son nivel bajo, con un puntaje de hasta 17, nivel medio, con un puntaje de hasta de 25 y nivel alto, con un puntaje de 26 a más.

De manera general podemos clasificar el salario emocional, también en tres niveles o categorías. En relación con el primer nivel y/o nivel bajo, el puntaje máximo a obtenerse será de 75; clasificándolo dentro del presente nivel. En relación con el segundo nivel y/o nivel medio, el puntaje máximo a obtenerse será de 105; clasificándolo dentro del presente nivel. Finalmente, podemos decir que en relación con el tercer nivel y/o nivel alto el puntaje a obtenerse será de 106 a más; clasificándolo dentro del presente nivel.

Tabla 11

Niveles de salario emocional según sexo

		Nivel Total				Porcent
			Frecue	Porcent	Porcent	aje
GENERO SEXUAL			ncia	aje	válido	acumul
HOMB	Válido	Bajo	42	18.3	18.3	18.3
		Medio	152	66.1	66.1	84.3
		Alto	36	15.7	15.7	100.0
		Total	230	100.0	100.0	
MUJER	Válido	Bajo	32	13.8	13.8	13.8
		Medio	161	69.4	69.4	83.2
		Alto	39	16.8	16.8	100.0
		Total	232	100.0	100.0	

En la tabla superior se puede observar que a nivel de salario emocional en los servidores públicos según sexo.

Tabla 12*Niveles de salario emocional según tipo de contrato*

			Nivel Total			
			Frecuen	Porcent	Porcent	Porcent
TIPO DE CONTRARO			cia	aje	aje	acumula
				válido	válido	do
728	Válido	Bajo	30	12.0	12.0	12.0
		Medio	161	64.4	64.4	76.4
		Alto	59	23.6	23.6	100.0
		Total	250	100.0	100.0	
CAS	Válido	Bajo	30	28.3	28.3	28.3
		Medio	70	66.0	66.0	94.3
		Alto	6	5.7	5.7	100.0
		Total	106	100.0	100.0	
LOCAD OR	Válido	Bajo	14	13.2	13.2	13.2
		Medio	82	77.4	77.4	90.6
		Alto	10	9.4	9.4	100.0
		Total	106	100.0	100.0	

En la tabla superior se puede observar que a nivel de percepción de salario emocional los servidores públicos bajo las diferentes modalidades contractuales.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se pone en discusión el producto a través de la teoría y los antecedentes establecidos a partir de las variables “salarios emocionales y efectividad”. La discusión se desarrolla a través de los objetivos presentados en el estudio, los cuales se detallan a continuación:

Gay (2009) afirma que la seguridad, la limpieza, el orden y los equipos en buen estado son elementos necesarios del trabajo ligero, y su aplicación ayuda a crear un ambiente positivo para los empleados, lo que redundará en su bienestar y salud. Esto El nivel de regularidad mostrado por la dimensión que si existe una diferencia significativa entre los tres tipos de modalidades contractuales debiéndose a que los colaboradores sienten que el trabajo en equipo que se lleva a cabo en la organización es bueno debido a que sus equipos en su mayoría se encuentran en buen estado además de ser seguros, por lo que los horarios son calificados bajos debido a que no se encuentre flexibilidad en estos.

Así mismo Larico (2014) en su tesis, resumió la influencia de los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la ciudad de Juliaca, y confirmó que el ambiente físico y las estimaciones afectan significativamente el desempeño laboral del personal del gobierno de la ciudad estudiado. El resultado de la investigación se llega a asimilar al que guarda relación con las diferencias significativas de las condiciones necesarias para trabajar a gusto.

Con respecto a los resultados de la entrevista con el Subdirector del Distrito de Recursos Humanos de City Abg. Rocío Navarrate Rivera, puede identificar similitudes con las respuestas de los colaboradores, según la Subdirectora, aún existen oficinas en el área administrativa para implementar varios equipos, principalmente por su reciente creación (2015) como municipio distrital 26 de octubre, por por primera vez se ha obtenido presupuesto de gestión municipal, equipamientos y herramientas técnicas, base para priorizar los mejores puestos

de trabajo. Las oficinas sin equipos ni herramientas técnicas son las áreas administrativas de la Subdirección de Gestión Ambiental y la Subdirección de Seguridad Ciudadana, las cuales han tenido menores presupuestos para los gobiernos locales en los últimos años.

Actualmente, la organización no cuenta con una oficina y / o unidad responsable de la seguridad y salud en el trabajo, pero se ha establecido un comité de seguridad y salud en el trabajo. En cuanto al horario de trabajo se establece por instructivo, el ingreso es de 8:30 de la mañana a 1:00 de la tarde, y el regreso es de 2:00 de la tarde a 4:00 de la tarde y no se tiene horario de trabajo flexible, solo el personal bajo el decreto legislativo 728 y algunos funcionarios gozan de estos beneficios.

Según el informe emitido por Great Place to Work (2014) indica que una dimensión del salario emocional es el respeto por las personas, ya que incluye dotar a los trabajadores de infraestructura, recursos y capacitación adecuados para realizar su trabajo, señalando además que el reconocimiento del trabajo que realizan, las actitudes hacia los trabajadores permiten la creación de un ambiente de trabajo aceptable para promover el trabajo en equipo. En cuanto a los indicadores importantes mencionados por los autores, los resultados de esta encuesta se ubicaron en el rango medio, los trabajadores afirmaron que la infraestructura en la que realizan sus funciones es adecuada, lo que contribuye a un desempeño óptimo, los baños están en óptimas condiciones y cerca a las oficinas, las condiciones ambientales no son malas, hay ventilación, hay iluminación, por lo que siempre trabajan con las luces encendidas, ayudando así a lograr sus objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Si existen diferencias significativas del salario emocional en los servidores públicos de contratados bajo el régimen 728, CAS y locador de servicios en una organización pública en el distrito de Jesús María, 2019. Predominando que la percepción del salario emocional es mayor en los servidores públicos contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728, obteniendo que el 23.6% de la muestra relacionada a esta modalidad contractual se encuentra en un nivel alto.

Segunda: Si existen diferencias significativas de circunstancias suficientes en la que se pueda laborar con tranquilidad en los servidores públicos de contratados bajo el régimen 728, CAS y locador de servicios en una organización pública en el distrito de Jesús María, 2019. Predominando que la percepción del salario emocional es mayor en los servidores públicos contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728, obteniendo que el 25.6% de la muestra relacionada a esta modalidad contractual se encuentra en un nivel alto.

Tercera: Si existen diferencias significativas en el espacio de trabajo como condición ambiental para un trabajo a gusto en los servidores públicos de contratados bajo el régimen 728, CAS y locador de servicios en una organización pública en el distrito de Jesús María, 2019. Predominando que la percepción del salario emocional es mayor en los servidores públicos contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728, obteniendo que el 20.1% de la muestra relacionada a esta modalidad contractual se encuentra en un nivel alto.

Cuarta: Si existen diferencias significativas del compañerismo en las relaciones laborales en los servidores públicos de contratados bajo el régimen 728, CAS y locador de servicios en una organización pública en el distrito de Jesús María, 2019. Predominando que la percepción del salario emocional es mayor en los servidores públicos contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728, obteniendo que el 19.8% de la muestra relacionada a esta modalidad contractual se encuentra en un nivel alto.

Quinta: Si existen diferencias significativas de la conciliación de trabajo y familia en los servidores públicos de contratados bajo el régimen 728, CAS y locador de servicios en una organización pública en el distrito de Jesús María, 2019. Predominando que la percepción del salario emocional es mayor en los servidores públicos contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728, obteniendo que el 65.6% de la muestra relacionada a esta modalidad contractual se encuentra en un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Diseñar un plan de trabajo con un enfoque en la gestión del personal basada en el salario emocional, como un recurso fundamental para el desarrollo de los servidores públicos, tomando en consideración la uniformidad del trato en los servidores públicos, tal y como lo establece la ley 30057.

Segunda: Diseñar estrategias que permitan agilizar la adquisición de recursos materiales para los servidores públicos, con la finalidad de agilizar las labores que los mismos puedan tener, y ayudar a que los mismos puedan cumplir sus funciones de manera ideal.

Tercera: Diseñar un plan estratégico con el área de seguridad y salud en el trabajo, para que se puedan ejecutar cambios significativos acerca de las condiciones ambientales y el área de labor de los servidores públicos, utilizando como base fundamental la ley N° 29783.

Cuarta: Generar un programa de coaching que promueva la integración, compañerismo y desarrollo entre los servidores públicos, además del desarrollo personal y profesional que estos puedan tener.

Quinta: Proponer la realización de una mesa de dialogo semanal, con el objetivo que todos los servidores puedan tener conocimientos sobre los cambios permanentes que tiene la organización y como estos pueden aportar al crecimiento de esta.

Sexta: Diseñar un plan de permisos compensatorios que permita a todo servidor público la cercanía con sus respectivas familias, compromisos personales y/o académicos que puedan tener.

REFERENCIAS

- Bonilla, A. (2014). Retención del Cliente Interno, Salario Emocional Industria creativa. Bogotá Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA. <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/356/2/TEM00203.pdf>
- Caro, N. (2016). Salario emocional en la organización colombiana. (Tesis de grado). Fundación universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia. <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/671/1/CaroAlbarrac%C3%ADnNidialsbbeth.pdf>
- Carrillo, J. (2016). El salario emocional y la productividad de la empresa comercializadora P.S. (Tesis de grado). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Castañeda, E. &Julca, L. (2016). Aplicación de un programa de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del área de ventas en la distribuidora Casther y Asociados S.A.C. Cajamarca. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/RE_ADMI_EDGAR_CASTA%91EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Novena edición. México.
- Covey, S. (2015). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Sexta edición.
- Drucker, P. (2007). El ejecutivo eficaz. Nueva revisión. Barcelona. <https://www.casadellibro.com/libro-el-ejecutivo-eficaz-en-accion/9788423424634/1115515>
- García, V. (2012). La Motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Tomar consciencia del salario emocional mejora la productividad de las

- organizaciones. Rh Magazine, 14-15 (Mayo-Junio).: [Http://www.meta4.d/press and events/pressroom/rhmagazine04062010pdf](http://www.meta4.d/press%20and%20events/pressroom/rhmagazine04062010pdf).
- Gay (2009). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. N°33. <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Gómez, T. (2010). El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia. Bogotá: Edit. Mc Graw Hill
- Guerrero, C. & Luy, G. (2014). Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias. (Tesis de grado). Universidad de Piura, Perú.
- Guerrero, C. & Luy, G. (2014). Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias. (Tesis de grado). Universidad de Piura, Perú.
- IESE, (2012). Centro internacional trabajo y familia. Universidad de Navarra, España.
- Jiménez (2009). La Retribución. Madrid, España: Editorial Esic.
- Kluwer, W. (2014). Salario emocional, nueva motivación. México: Editorial Prentice Hall.
- Larico, R. (2014). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú. <https://bit.ly/3fh066Z>
- Minchan, O, (2015) Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la
- Moreno, L., Paredes, S. & Seminario, F. (2016). Salario emocional: diseño de lineamientos de fidelización del talento humano en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley, del programa Master of Science en organización y dirección de personas. (Tesis de grado). Universidad ESAN. Lima, Perú. <https://bit.ly/3zHZXkj>

- Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Filial Lima.
- Pita (2016). El Salario Emocional en las <https://bit.ly/3SLBLnr>
- Reaño, L. (2017). Salario emocional. Revista Strategia. Recuperado de <http://lhh.pe/prensa/salario-emocional/>
- Redondo, A. & Arraigada, M. (2013). Exploración del salario emocional en el personal de establecimientos hoteleros de la ciudad de Mar de Plata. (Tesis de grado). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <https://www.academica.org/000-054/387.pdf>
- Rocco, E. (2009). El dinero no es todo: Claves del Salario Emocional. <https://bit.ly/3SA1Oy4>
- Serralde (2010). Efectividad empresarial. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/216790156/EFFECTIVIDAD-GERENCIAL>
- Temple, W. (2016). Guía del capital humano. https://issuu.com/mdgroup7/docs/gu__a_capital_humano_2016
- Zelada, J. (2015). Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Piura, Perú

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Salario Emocional	Este término engloba cualquier forma de retribución, compensación, contraprestación que tiene el empleador hacia el colaborador de manera no monetaria, a cambio de su aportación laboral. Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación brindada y también con reciprocidad, equidad y frecuencia. Se	Esta dimensión identifica las condiciones suficientes que tiene el servidor público en su zona de trabajo, a través de los equipos de trabajo, seguridad y horarios	Condiciones suficientes para trabajar a gusto	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Ordinal

	<p>califica emocional porque con independencia del satisfactor de que se trate vacaciones, atención a necesidades personales, elementos satisfactores, se busca aportar satisfacción algunos de los motivos intrínsecos Gay (2009, p2).</p>	<p>Esta dimensión identifica las condiciones de infraestructura, ambientación y espacio de trabajo de la institución y la percepción que tiene el servidor público</p>	<p>Condiciones ambientales del espacio de trabajo</p>	<p>8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14</p>	<p>Ordinal</p>
		<p>Esta dimensión identifica los niveles de compañerismo o del personal, además de las de las relaciones interpersonal es y la comunicación que estos puedan tener</p>	<p>Compañerismo o en las relaciones laborales</p>	<p>15, 16, 17, 18 y 19</p>	<p>Ordinal</p>

		<p>Esta dimensión busca identificar cuáles son los beneficios sociales que tiene el servidor público, además del apoyo, asesoramiento y cuidado de familiares que la organización pueda brindar</p>	<p>Conciliación de trabajo y familia</p>	<p>20, 21, 22, 23, 24 y 25</p>	<p>Ordinal</p>
--	--	---	--	--------------------------------	----------------

Anexo 2. Análisis de fiabilidad de la variable salario emocional

Alfa de Cronbach		
basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
.930	.932	25

Anexo 3. Cuestionario de salario Emocional

CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () / Femenino () **Tipo de contrato:** D. Leg.728 () / CAS () / Locador ()

INSTRUCCIONES

Por favor, de acuerdo con la siguiente clave y en base a tu punto de vista, marca con una **X** la respuesta que consideres adecuada de las siguientes veintinueve afirmaciones.

1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO

2 = EN DESACUERDO

3 = PARCIALMENTE DE ACUERDO

4 = DE ACUERDO

5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los equipos de trabajo (computadoras, impresoras, etc.) se encuentran en condiciones optimas	1	2	3	4	5
2	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
3	Las instalaciones de las oficinas y el equipo mobiliario facilitan mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Dentro de la organización existen equipos de primeros auxilios	1	2	3	4	5
5	En cada área de trabajo existe un botiquín	1	2	3	4	5
6	Las horas de permanencia en la entidad son las más adecuadas	1	2	3	4	5
7	En la organización existen horarios flexibles de entrada y salida	1	2	3	4	5
8	Las oficinas tienen la amplitud necesaria para trabajar con comodidad	1	2	3	4	5
9	Los ambientes (paredes, puertas, etc) de la oficina se encuentran en condiciones opimas	1	2	3	4	5
10	Los baños se encuentran en condiciones óptimas e higiénicas	1	2	3	4	5
11	Las oficinas son iluminadas	1	2	3	4	5
12	Las condiciones ambientales (climatización, decoración, ruidos y ventilación) facilitan mis actividades laborales	1	2	3	4	5
13	Considera que el espacio donde realiza sus actividades laborales son los más apropiados	1	2	3	4	5
14	El espacio donde está ubicado su trabajo le permite comunicarse con las de más áreas	1	2	3	4	5
15	Las experiencias laborales son compartidas para el aprendizaje de todos	1	2	3	4	5

16	Recibo un trato cordial y respetuoso de mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
17	Me resulta fácil la comunicación con mi jefe inmediato	1	2	3	4	5
18	Existen oportunidades para dar a conocer mis ideas dentro de mi área de trabajo	1	2	3	4	5
19	Existe un sistema de comunicación de doble vía (Jefe – colaborador y colaborador – jefe)	1	2	3	4	5
20	La organización me da oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	1	2	3	4	5
21	La organización brinda oportunidades de capacitación	1	2	3	4	5
22	La organización otorga apoyo para estudios superiores y de posgrado	1	2	3	4	5
23	Existe un área que brinde asesoramiento y soporte a los colaboradores en temas judiciales	1	2	3	4	5
24	La organización brinda ayuda a los hijos de los colaboradores (estudios, talleres, becas, etc)	1	2	3	4	5
25	La organización realiza actividades de esparcimiento para usted y su familia	1	2	3	4	5

Tu percepción es muy valiosa para nosotros, gracias por contestar el cuestionario.



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1044- 2020-UCV-L-EPG

Los Olivos, 4 de marzo de 2020

VISTO:

El expediente presentado por **RENERIA FLORES, ENRIQUE ALBERTO** solicitando autorización para sustentar su Tesis magistral titulada: **SALARIO EMOCIONAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO DE JESUS MARÍA, 2019**; y

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución Directoral N° 1044-UCV-L-EPG, se designó jurado y señaló lugar, día y hora para sustentación de la tesis y poder optar el Grado de Maestro en Administración de Negocios - MBA;

Que, concluida la sesión de sustentación de la tesis magistral, el jurado designado dictaminó el trabajo presentado por el interesado como **DESAPROBADO**, firmando el Dictamen de Sustentación de Tesis correspondiente;

Que, el procedimiento de sustentación y evaluación está normado en los artículos del 24° al 25° del Reglamento de Investigación de la Escuela de Posgrado de la UCV;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la reprogramación de la sustentación de la Tesis magistral titulada: **SALARIO EMOCIONAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA EN EL DISTRITO DE JESUS MARÍA, 2019**; presentada por **RENERIA FLORES, ENRIQUE ALBERTO**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis magistral a los docentes:
Presidente : Dr. Felipe Guizado Oscoco
Secretario : Dr. Arturo Melgar Begazo
Vocal : Dr. Abner Chavez Leandro

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Posgrado
Día : 6 de marzo de 2020
Hora : 6:30 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

cc. OGRAC, jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de autenticidad del asesor


Yo, Fernando Alexis Nolazco Labajos, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada:

“Salario emocional en una entidad pública del distrito en el distrito de Jesús María, 2019” del estudiante Enrique Alberto Renteria Flores, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, junio 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Nolazco Labajos, Fernando Alexis	
DNI 40086182	Firma 
ORCID 0000-0001-8910-222X	