



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del
Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Apaza Portilla, Jorge Luis (orcid.org/0000-0002-7748-1370)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Vega Carrasco, Gian Carlo (orcid.org/0000-0003-0551-7925)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mi hijo Azariel y mi esposa Heidi quiénes me dan las fuerzas de seguir adelante cada día, por su comprensión y paciencia, la meta está cada vez más cerca con ellos a mi lado.

AGRADECIMIENTO

A la universidad por los conocimientos teóricos y prácticos, a mi asesora Mg. Miluska Vega por su vocación de enseñanza, al Mg. José Trujillo, administrador del Ministerio Público D.F. Madre de Dios por permitirme realizar la investigación en la institución, al colegio de Licenciado en Relaciones Industriales y Licenciados en Gestión de Recursos Humanos por su apoyo en la adaptación de los instrumentos de aplicación.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023", cuyo autor es APAZA PORTILLA JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 03- 08-2023 16:31:53

Código documento Trilce: TRI - 0600192



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, APAZA PORTILLA JORGE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
APAZA PORTILLA JORGE LUIS DNI: 73783282 ORCID: 0000-0002-7748-1370	Firmado electrónicamente por: JAPAZAPO el 21-07- 2023 17:47:57

Código documento Trilce: INV - 1258348

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de la información	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características principales de la población	14
Tabla 2 Valores de alfa de Cronbach por dimensión	16
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad	17
Tabla 4 Prueba de confiabilidad salario emocional	17
Tabla 5 Prueba de confiabilidad estrés laboral	17
Tabla 6 Nivel de salario emocional	20
Tabla 7 Nivel de estrés laboral	21
Tabla 8 Correlación de la hipótesis general	22
Tabla 9 Correlación de la hipótesis Ambiente laboral	23
Tabla 10 Correlación de la hipótesis Desarrollo profesional	24
Tabla 11 Correlación de la hipótesis Flexibilidad	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación

11

RESUMEN

El presente estudio se planteó como propósito determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del ministerio público Madre de Dios, por lo cual es una investigación de tipo básica, no experimental, de corte transversal y con un alcance correlacional causal, mediante el muestreo no probabilístico, por conveniencia se aplicó el cuestionario de salario emocional y el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS a 197 colaboradores de la organización comprendido por administrativos, fiscales, asistentes y terceros, siendo 78 varones y 119 mujeres. Los resultados mostraron que el 46% de los colaboradores consideran que el salario emocional es de nivel medio. En cuanto a los niveles de estrés, el 54% de los colaboradores evidenció un nivel moderado de estrés laboral. Se concluye que el salario emocional incide en el estrés y que las variables tienen una relación significativa

Palabras clave: Salario emocional, estrés laboral, ambiente laboral, desarrollo profesional, flexibilidad

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the incidence of emotional salary on work stress of the collaborators of the Madre de Dios public ministry, for which it is a basic, non-experimental, cross-sectional investigation with a causal correlational scope, Through the non-probabilistic method, for convenience, the emotional salary questionnaire and the OIT-OMS occupational stress questionnaire were applied to 197 employees of the organization made up of administrative staff, prosecutors, assistants and third parties, 78 being men and 119 women. The results showed that 46% of the collaborators consider that the emotional salary is medium level. Regarding stress levels, 54% of employees show a moderate level of work stress. It is concluded that the emotional salary affects stress and that the variables have a significant relationship

Keywords: Emotional salary, work stress, work environment, professional development, flexibility

I. INTRODUCCIÓN

La última década registra una perspectiva científica sobre las condiciones laborales con la salud del colaborador, por ello se han propuesto estrategias que mantienen el ambiente laboral saludable con la meta de alcanzar productividad en los colaboradores de los distintos distritos fiscales. Del mismo modo se consideraron estresores vinculados con el trabajo que conducen a la rotación, estrés laboral y la satisfacción laboral (Choo y Klingfuss, 2018).

Los colaboradores fiscales trabajan en un entorno dinámico que incluye presiones propias del trabajo, como carga procesal, atención de denuncias, plazos ajustados, falta de avance, número de horas de trabajo, distracciones tecnológicas y prioridades fluctuantes adicional a ello el cuerpo fiscal enfrenta una serie de presiones específicas de la industria, como críticas técnicas, exposición repetida a escenas del crimen o detalles de casos horribles, acceso a financiamiento, trabajar en un sistema legal contradictorio y tolerancia cero para los errores, siendo los mencionados factores que generan estrés puesto que están alineados a cumplir con productividad y calidad de la decisión (Jeanguenat, 2018).

En base a una indagación científica que data en el 2012 acerca del salario emocional y estrés en colaboradores pertenecientes a Centroamérica, de la totalidad de participantes encuestados, sobre el 10% indicaron como respuesta sentirse estresados, tristes o deprimidos con frecuencia, y tenían insomnio debido a la ansiedad por las condiciones de trabajo (OPS, 2022). Un estudio encontró que los países más estresados fueron Venezuela 63%, Ecuador 54% y Panamá 49%; el 29% de los peruanos y el 26% de los colombianos se encontraron menos estresados (Mejía y Chacón, 2019).

En un estudio dirigido al sector público coreano que busca incrementar el bienestar del trabajador puesto que tiene un efecto positivo directo entre calidad de vida y vida laboral de los empleados, donde la cultura es confuciana, es decir una cultura con impresiones negativas de control y jerarquía, donde los trabajadores persiguen objetivos claros a largo plazo y para ello deben demostrar una gran determinación y competencia para perseverar cuando se enfrentan a dificultades (Kim y Lee, 2022).

Cuando se hace referencia al estrés laboral se cita a la ausencia de equidad entre esfuerzo y compensaciones laborales, en el desarrollo de este se involucra

un esfuerzo que participa en un proceso de intercambio organizacional interpersonal, cuya puede ser: monetaria o no, también es considerado el afecto o estima y el crecimiento laboral, cuando existe la ausencia de un elemento se produce un estado de estrés con consecuencias emocionales y fisiológicas (Guerra, Santander y Rodríguez, 2017). En una encuesta realizada por médicos psiquiatras de varias universidades, al menos el 26% de los magistrados conformados por representantes del ministerio público y el poder judicial del departamento de Lima padecen estrés laboral, según una encuesta publicada en la Revista Peruana del Instituto de Medicina Experimental y Salud Pública. (El Comercio, 2012).

En el Ministerio Publico Distrito Fiscal Madre de dios, se apreció en los colaboradores padecimiento de una alta presión de estrés, a primera instancia se planteaba que la razón correspondía a sus funciones y su carga laboral, sin embargo mediante la observación y el análisis se logró identificar aspectos que también son estresores, como deficiencia de comunicación organizacional, limitada interacción de despachos, discriminación entre nombrados y contratados, se desestima la carrera profesional, se opta por atraer colaboradores de otras regiones, y no generan promoción de colaboradores, entre otros muchos factores.

En cuanto a carga laboral hay que recordar que como servidores públicos están sujetos a recibir denuncias, atender usuarios, archivar, acusar, en caso de fiscales oralidad en juicios, audiencias, además son responsables permanentemente de cualquier acontecimiento que vulnere la ley y el orden a nivel regional, para ello son divididos en turnos estando latentes a acudir a cualquier evento que se suscite en el mismo, juntos con su equipo de trabajo son los encargados de realizar las diligencias correspondientes excediendo horarios de trabajo, acudiendo días no laborables, o feriados, puesto que se encuentran frente a plazos y cualquier anomalía puede terminar en una denuncia en contra de ellos, es necesario precisar que las actividades realizadas en turnos y post turnos son adicionales a sus funciones diarias.

Por otro lado, es preciso señalar que no existen las tasas de sobre tiempo, o una remuneración monetaria por la productividad, puesto que como como administración pública, presenta su demanda el año previo al que se emplea el presupuesto, posteriormente es evaluado y calificado por la entidad correspondiente, por ello los incrementos o promoción de colaboradores debe de

ser previsto por cada Distrito Fiscal, quedando este aspecto como no manipulable.

Por todos los aspectos mencionados y a fin de determinar una correlación entre el esfuerzo y su retribución, se planteó el siguiente problema general de investigación: ¿Cuál es la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?, para determinar los problemas específicos se consideraron las dimensiones de la variable salario emocional; ¿Cuál es la incidencia del ambiente laboral en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?; ¿Cuál es la incidencia del desarrollo profesional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio público, Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?; ¿Cuál es la incidencia de la flexibilidad en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio público, Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?

La investigación se justificó teóricamente, utilizando conceptos, teorías y definiciones que ayudaron a definir el marco teórico de las variables de investigación propuestos en este estudio. A nivel metodológico, el presente estudio de investigación es significativo porque logra que el objetivo planteado determine la posible correlación de variables, así como su diseño metodológico que refiere a los demás objetivos de investigación. En la práctica, la investigación permitió reflexionar sobre el impacto del salario emocional en el bienestar mental y físico de los colaboradores del Ministerio Público a fin de implementar estrategias que respondan a disminuir el estrés laboral.

Por lo expuesto se plantearon los siguientes objetivos; general, determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del ministerio público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023 y específicos; determinar la incidencia, del ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad en el estrés laboral de los colaboradores del ministerio público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023 respectivamente.

Del mismo modo se definió la hipótesis general, el salario emocional incide significativamente en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023, igualmente las hipótesis específicas; el ambiente laboral, el desarrollo profesional y la flexibilidad inciden de manera significativa el estrés laboral de los colaboradores del ministerio público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023 respectivamente.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A fin de diversificar y diseminar los conocimientos vinculados a salario emocional y estrés laboral se empleó antecedentes, bases teóricas y enfoques comprendido en ámbitos internacionales y nacionales, además al ser las actividades del ministerio público de disposición a la población y obedecer turnos de responsabilidad, se consideró sectores laborales que obedezcan similares funciones, con la finalidad de investigar antecedentes que abarquen ambas variables.

En un artículo realizado en Colombia, los autores Buelvas y Herrera (2022) sobre la incidencia del salario emocional en el estrés laboral, se consideraron 10 organizaciones con un total de 250 colaboradores siendo; 105 mujeres, 135 varones y 25 jerárquicos, para ello se empleó un muestreo probabilístico, la tipología de estudio aplicada mixta, es decir cuantitativo y cualitativo, para ello emplearon como instrumento la encuesta y el análisis hemerográfico con la finalidad de triangular resultados, se obtiene como resultado que el salario emocional ayuda a mitigar sintomatología psicológica.

En una línea similar, en Chile los autores Hormazabal et al. (2021) propusieron investigar la conexión entre el burnout, el compromiso y cómo los trabajadores del centro-sur de Chile perciben las prácticas de gestión que los apoyan durante la pandemia de COVID-19, su metodología fue cuantitativa no probabilística, recopilaron 408 encuestas mediante muestreo por conveniencia, divididas en los tres principales sectores laborales de educación, empresa y salud, para medir el agotamiento se utilizó la escala Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), que consta de 15 ítems, el programa estadístico empleado fue el software JASP 0.13.1, con el cual filtraron los datos adquiridos, resultando en una correlación entre las variables, mostrando que las prácticas de apoyo tienen una correlación pequeña y negativa con el burnout.

En el ámbito internacional, los autores Jeung y Chang (2018) desarrollaron un estudio en Yonsei, Corea del Sur, el cual asocia el salario emocional y el estrés laboral, su objetivo; explorar el papel de la personalidad en mencionada relación. Para el desarrollo del estudio se consideró 936 bomberos coreanos, divididos en 93,9 % hombres y 6,1 % mujeres, teniendo como resultado que el desarrollo de

jornadas laborales sin un aspecto emocional es un estresor laboral que conduce al agotamiento, también enfatizaron la importancia de los programas de manejo del estrés para reducir los resultados adversos del trabajo emocional.

Por otro lado, Guerra et al (2017) en su estudio de colaboradores de un instituto de nivel superior en Ecuador, planteo en su investigación identificar la relación entre satisfacción, para ello considera el ambiente laboral como indicador, adicional a ello, en su definición de estrés laboral cita, es cuando una persona percibe en su entorno laboral una o más amenazas a sus necesidades, salud física y mental, no siendo considerado una causalidad por ser directa e inmediata. La conclusión es una correlación negativa de ,20 con un nivel de 0,05 ello evidencia una correlación inversa en la que ante el aumento de medida disminuye la puntuación.

A nivel nacional, los autores Perales et al. (2011) en su estudio, su objetivo propuesto fue determinar los niveles de estrés, depresión y ansiedad que padecen los magistrados (jueces y fiscales) del distrito judicial de Lima, Perú, se realizaron estudios transversales y descriptivos. La muestra considerada fue de 287 magistrados, integrados por fiscales (138) y jueces (149), las herramientas empleadas son instrumentos de Zung, que involucran el estrés laboral, la ansiedad y la depresión, los autores llegaron a la conclusión que el 25% de los encuestados padecen altos niveles de estrés, ansiedad o depresión.

Actualmente, las organizaciones están tratando de resaltar las capacidades de los asociados a través de estrategias que mejoran sus habilidades y, al mismo tiempo, abordan un aspecto importante de los propios asociados, como el estrés laboral.

2.2. Salario emocional

Según Gay (2006) se define el salario emocional como cualquier forma o tipo de compensación pudiendo ser monetaria o no a cambio del aporte que desempeña el colaborador, el salario emocional busca la equidad y la atención a las necesidades del colaborador, es decir busca estabilidad de todos en todo, a fin de obtener un eficacia y eficiencia.

Partiendo de la teoría de la Equidad de Robbins (1997, como se cita en Varela, 2013), que referencia la relación entre lo que una persona contribuye a un

trabajo y las recompensas que recibe, en ese contexto la teoría busca satisfacer las necesidades de los empleados a fin de que estos alcancen un punto de eficacia, considerando que el intercambio no solo abarca un aspecto monetario, por el contrario, aborda productos, satisfactores, relaciones sociales, entre otros. Bajo este modelo, Moreno et al (2021) propusieron tres dimensiones que medirán el salario emocional: Ambiente laboral, desarrollo profesional y la flexibilidad.

Dimensión 1. El ambiente laboral, viene a ser el contexto o situación en el que se realiza el trabajo, incluyendo los factores físicos, sociales y psicológicos que rodean al trabajador y pueden afectar su satisfacción laboral. Dentro del ambiente laboral, se logra identificar aspectos como la cultura, el clima y la preocupación por el colaborador.

Dimensión 2. Desarrollo profesional, Es la posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades relevantes para el trabajo, así como de ascender en la organización y mejorar el estatus laboral. Esta dimensión incluye aspectos como la capacitación y la retroalimentación positiva por parte de los jefes.

Dimensión 3. Flexibilidad, se representa como la capacidad de adaptarse a las demandas del trabajo y a las necesidades personales y familiares. Esta dimensión incluye aspectos como la flexibilidad de horario y licencias.

Para Melo et al. (2018) el salario emocional se define como las recompensas no monetarias que las organizaciones brindan a los empleados para motivar y motivar su desempeño, permitiendo que los empleados desarrollen y desarrollen sus talentos, haciendo así del trabajo una experiencia placentera. Es así como el salario emocional se convierte en una cuestión fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, menor ausentismo y un buen ambiente de trabajo.

Para el autor Aranda (2018) el salario emocional se refiere a cualquier forma de remuneración, compensación, contraprestación, pago no dinerario que reciben los trabajadores por sus aportes laborales dentro de una entidad. Aquí es donde surgen los salarios emocionales, que pueden afectar directamente la motivación de un trabajador. La compensación emocional también se identifica para todos los incentivos que no sean compensación monetaria, haciendo que los empleados se sientan cuidados y cómodos en el lugar de trabajo.

Además, Madsen y Mirabal (2018) definieron el salario emocional como aquellos aspectos de la cultura organizacional y de las relaciones empleado-empleador que tienen un impacto en el bienestar emocional y la satisfacción laboral y la salud emocional y la satisfacción laboral de los mismos, enfocándose en la importancia de una cultura organizacional positiva y relaciones saludables entre empleados y empleadores para el bienestar emocional y la satisfacción laboral.

Por otro lado, Jung et al. (2018) señalaron que el salario emocional es la agrupación de recompensas no financieras que los empleados reciben por su trabajo y que satisfacen sus necesidades sociales, emocionales y psicológicas en el lugar de trabajo, mencionada definición destaca la importancia de que el salario emocional satisfaga las necesidades sociales, emocionales y psicológicas de los empleados en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos de estas necesidades comprenden la necesidad de sentirse conectado con los demás, de crecer y desarrollarse como persona, y por último de sentirse competente y capaz en el trabajo.

De igual forma, Castro y Lozano (2021) referenciaron el salario emocional como la satisfacción de necesidades emocionales y psicológicas que se suscitan en un entorno laboral a través de la cultura, el clima y las prácticas de la empresa, incluye aspectos como el reconocimiento, la comunicación efectiva, el apoyo emocional, la flexibilidad y las oportunidades de desarrollo.

El salario emocional es adoptado como estrategia que ofrece un beneficio preventivo en enfermedades ocupacionales, ofrece una mejora en la salud puesto que al ser un valor subjetivo meritocrático varía en cada colaborador y organización, busca ofrecer calidad de vida laboral, adicionalmente generan un vínculo de compromiso y productividad por parte del colaborador hacia la organización.

2.3. Estrés laboral

La OIT (2016), define el estrés laboral como la reacción de una persona, tanto en aspectos físicos y psicológicos, ante presiones y exigencias dentro de una organización o empresa, que está fuera del alcance de su capacidad o conocimiento, la organización, el diseño y las relaciones interpersonales que requiere el trabajo determinan el estrés laboral, cuando estos aspectos exceden las capacidades, conocimientos, recursos de un trabajador o del grupo trabajador no

coinciden con la expectativa propuesta por la empresa u organización.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) son respuestas fisiológicas basadas en demandas laborales y estrés que no se corresponden con los conocimientos y habilidades de los sujetos, lo que crea un riesgo en su capacidad que enfrenta tales situaciones.

Para la variable estrés laboral, se dio inicio en el modelo teórico de demanda-control-apoyo propuesto por Karasek (1979, como se cita en Chandía et al. 2016), quien detalla que el estrés laboral está influenciado por las necesidades psicológicas existentes en el lugar de trabajo y el nivel de control del empleado sobre dichas necesidades, se hace una predicción de estrés laboral cuando existe una elevada carga de demanda laboral. Mantener la vida laboral y personal en equilibrio puede ser difícil de lograr, especialmente cuando se experimenta un trabajo acelerado y de alta intensidad por los trabajadores, entre distintos aspectos, podemos encontrar; turnos laborales rotativos, labores fuera de horario, mal trato por parte de la gerencia y los colegas, y falta de control sobre la organización del trabajo. Bajo este modelo Ivancevich y Matteson, (1989, como se cita en Lámbarry, et al., 2016) propusieron las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Clima Organizacional: Son las relaciones entre empleados, estructuras, políticas y metas generando un clima organizacional. Es comparable a la atmósfera, identidad o carácter de las organizaciones.

Dimensión 2. Estructura organizacional: Refiere a las cadenas de mando establecidas y como las autoridades en las organizaciones pueden activar este factor estresante, pero no todos los empleados experimentan estrés como resultado de las estructuras corporativas.

Dimensión 3. Territorio. Esta frase se refiere al entorno personal de un trabajador o aquellas áreas donde se realizan las funciones, las personas que laboran en entornos inusuales experimentan estrés.

Dimensión 4. Tecnología: describe cómo las empresas intercambian recursos y otras contribuciones por bienes deseables, algunos trabajadores afirman que la tecnología comercial puede ser un factor estresante que tiene un impacto en su comportamiento y fisiología.

Dimensión 5. Influencia del Líder: Este concepto se refiere a los estilos y desenvolvimiento de un líder, que en su desenvolvimiento puede actuar como

elemento estresor, afectando el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Dimensión 6. Cohesión: El nivel de atracción y motivación es lo que permite que un grupo se una, y cuando estas fuerzas tienen un efecto sobre un miembro del mismo grupo que abandona a sus compañeros de trabajo, genera cierto estrés.

Dimensión 7. Respaldo del grupo: Es causado por el estrés que resulta producto de las expresiones y sentimientos de los miembros del grupo que solo comparten con parcialidad.

Asimismo, según Blanco y Thoen (2017) exponen el estrés laboral como aquellas reacciones de los empleados ante demandas y presiones en el trabajo que están fuera de proporción con sus niveles de conocimientos y habilidades y los ponen a prueba. ¿qué tan bien pueden manejar las situaciones. Para, Osorio y Cárdenas (2017) definieron los conceptos de estrés laboral a partir del grado de adaptabilidad de las personas en función del contexto de demandas externas, de las capacidades personales para generar un afrontamiento saludable, y de las condiciones físicas y emocionales, entre otras cosas.

Mientras que para Manzano (2019) asevera que a partir de los desequilibrios percibidos en las demandas del puesto y la cantidad de control que tienen los trabajadores y el entorno real en el que desarrollan sus actividades laborales, esto genera una respuesta individual acorde con lo que percibes como presión de trabajo.

Continuando, Rosero et al. (2019) mencionaron que el estrés típicamente surge directa o indirectamente en el trabajo y es considerado un factor de riesgo profesional con raíces psicosociales que los empleados experimentan actualmente como consecuencia de las altas exigencias organizacionales, que es la sobrecarga. trabajo, ritmos de trabajo, etc. Por ello, es importante recordar que el estrés se origina en el contexto del individuo o ambiente laboral que afecta a las personas, donde se generan demandas que no se pueden controlar ni brindar la atención adecuada, representando el descontrol como una amenaza que afecta la salud. produciendo niveles de ansiedad o depresión.

Del mismo modo, Calle (2020) afirma que este es un problema grave que debe ser abordado porque puede causar serios problemas a quienes lo padecen. Los estresores son fenómenos asociados a diversas causas, y si bien no pueden atribuirse únicamente a eventos laborales específicos, esta es una de las áreas de

actividad más relevantes para las personas y la más importante de estudiar al momento de analizar los estresores y sus asociaciones. bienestar.

Es preciso tener presente, que el estrés laboral es catalogado como una de las enfermedades de más amplio alcance y de consecuencias a nivel mundial, evidenciando que las organizaciones no adoptan medidas que puedan reducir las estadísticas. El colaborador que adopta un régimen laboral que demanda sobre esfuerzo laboral ofrece tiempo personal obteniendo como resultado tensiones psicológicas y fisiológicas, de igual forma la salud se ve afectada a largo plazo (Levy et. al. 2017).

III METODOLOGÍA

El marco metodológico viene a ser un cumulo de secuencias técnicas y pautas que se utilizan para generar respuestas a problemas, Sabino (2008).

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

El presente estudio de investigación tiene un enfoque cuantitativo puesto que se basa en niveles estadísticos y explora la autenticidad del objeto, teniendo en cuenta el rango de valores medidos y los objetivos del análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Tipo de la investigación

El presente estudio de investigación se tipifica como básica, pues su aplicación de desarrollo se realizó a partir del marco de observación, y una vez identificada la situación, se desarrollan acciones para determinar la mejor alternativa de solución.

De esta forma, se consideró la importancia de contribuir con la relación a las variables salario emocional y estrés laboral, Cabrera (2020).

3.1.3. Diseño de la investigación

Por otro lado, este estudio se estima no experimental, pues no es posible manipular conscientemente las variables de estudio, por lo que los hechos fueron observados naturalmente. Asimismo, se utilizó un corte transversal, definido como la adquisición de información en un solo momento en el tiempo, Mendoza (2018).

Del mismo modo, el presente estudio es correlacional causal, pues expone las características que son consideradas fundamentales como la puntualización de un nivel de relación entre dos o más ideas, de forma que exista la posibilidad de generarse predicciones acerca de su vínculo temporal, Sampieri y Mendoza (2018). El esquema del estudio se presenta de la siguiente figura:

Figura 1

Diseño de la Investigación

$X \longrightarrow Y$

Denotación

X: Salario emocional

Y: Estrés laboral

3.2. Variables y operacionalización

Se considera a la variable, como el factor en el cual se plantea el estudio de una investigación, esta se puede medir y sus datos recabados responden preguntas de investigación, Keever y Novales (2016).

3.2.1. Salario emocional.

Definición Conceptual. El salario emocional es cualquier forma o tipo de compensación pudiendo ser monetaria o no a cambio del aporte que desempeña el colaborador, Gay (2006).

Definición Operacional. En cuanto a su operacionalización, se pretendió medir las condiciones salariales que el colaborador podría obtener y generar, mediante sus dimensiones e indicadores, contando con 18 ítems.

Ambiente laboral. Viene a ser el contexto o situación en el que se realiza el trabajo, incluyendo los factores físicos, sociales y psicológicos que rodean al trabajador y pueden afectar su satisfacción laboral. Dentro del ambiente laboral, se logra identificar los indicadores como la cultura, el clima y la preocupación por el colaborador (Moreno et al, 2021).

Desarrollo profesional. Es la posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades relevantes para el trabajo, así como de ascender en la organización y mejorar el estatus laboral. Esta dimensión incluye indicadores como la capacitación y la retroalimentación positiva por parte de los jefes (Moreno et al, 2021).

Flexibilidad. se representa como la capacidad de adaptarse a las demandas del trabajo y a las necesidades personales y familiares, incluye indicadores como la flexibilidad de horario y licencias (Moreno et al, 2021).

Escala de Medición. Se consideró el nivel ordinal, pues expresa calidad de manera ordenada; de forma ascendente, de menor a mayor (Diaz, 2009).

3.2.2. Estrés laboral

Definición Conceptual. Es la reacción que puede producir una persona ante presiones y exigencias dentro de una organización o empresa, que está fuera del alcance de su capacidad o conocimiento (OIT, 2016).

Definición Operacional. Se operacionalizo la variable con el objeto de medir los niveles de estrés laboral, contando con 25 ítems, distribuidos en las siguientes dimensiones:

Clima Organizacional. Son las relaciones entre empleados, estructuras, políticas y metas generando un clima organizacional. Es comparable a la atmósfera, identidad o carácter de las organizaciones (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al., 2016).

Estructura organizacional. los tipos de estructuras elegidas, las cadenas de mando establecidas y las autoridades en las organizaciones pueden activar este factor estresante, pero no todos los empleados experimentan estrés como resultado de las estructuras corporativas (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al, 2016).

Territorio. Esta frase se refiere al entorno personal de un trabajador o aquellas áreas donde se realizan las funciones, las personas que laboran en entornos inusuales experimentan estrés (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al, 2016).

Tecnología. Describe cómo las organizaciones adquieren bienes deseables, algunos trabajadores afirman que la tecnología comercial puede ser un factor estresante que tiene un impacto en su comportamiento y fisiología (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al, 2016).

Influencia del Líder. Este concepto se refiere a los estilos y desenvolvimiento de un líder, que en su desenvolvimiento puede actuar como elemento estresor, afectando el desempeño y la satisfacción en el trabajo. (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al, 2016).

Cohesión. El nivel de atracción y motivación es lo que permite que un grupo se una, y cuando estas fuerzas tienen un efecto sobre un miembro del mismo grupo que abandona a sus compañeros de trabajo, genera cierto estrés (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al, 2016).

Respaldo del grupo. Es causado por el estrés que resulta de las expresiones y sentimientos de los miembros del grupo que solo comparten con parcialidad (Ivancevich y Matteson, 1989 como se cita en Lámbarry, et al, 2016).

Escala de Medición. Para la presente investigación se consideró el nivel ordinal, pues expresa calidad de manera ordenada; de forma ascendente, de nunca a siempre (Díaz, 2009).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es la suma de elementos de estudio (Mejía, 2005), el presente estudio de investigación está conformado por una población de 336 colaboradores, registrados en el Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.

Criterio de inclusión. Se incluyeron a los colaboradores pertenecientes a los distintos despachos fiscales, corporativas penales, materias especializadas, así como colaboradores administrativos que se encuentran laborando en el periodo 2023.

Criterio de exclusión. Fueron excluidos los practicantes voluntarios y aquellos que no den su consentimiento.

3.3.2. Muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra, se invitó a participar a los colaboradores de las distintas áreas de la organización, dado que la población de estudio es grande, en ese sentido se calculó la muestra mediante fórmula obteniendo 180 colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios (anexo 6).

Tabla 1

Características principales de la población

	Género	
	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
Asesores	1	2
Administrativos	16	22
F. Superior	1	1
F. Provincial	5	3
F. Adjunto	14	11
Asistentes	26	42
Terceros	15	38
Total	78	119

3.3.3. Muestreo

Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. El proceso de selección de un grupo de individuos a estudiar se denomina muestreo (Campos, 2020).

3.3.4. Unidad de análisis

Según Bernal (2010). El problema estudiado se entiende como un conjunto integral que interactúa en un entorno fijo con características particulares, es por ello que la unidad de análisis del presente estudio son los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La encuesta permitió recopilar información de personas en base a opiniones o percepciones necesarias para la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). La encuesta hará permisible obtener un diagnóstico actual del salario emocional y el estrés laboral entre los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario es un instrumento para recopilar datos durante el trabajo de campo de la investigación cuantitativa y consta de un conjunto estructurado de preguntas que responde a la muestra (Meneses, 2016).

Para la presente investigación, en lo que corresponde a la variable salario emocional se consideró el cuestionario del salario emocional cuyo dimensionamiento partió en la teoría de la equidad de Robbins (1997) adaptado en latino América por Moreno et al. (2021), el cual contiene 18 ítems, siendo su escala de medición la escala de Likert, siendo su nivel de medida ordinal pues expresa calidad de manera ordenada; de forma ascendente, de menor a mayor.

En lo que corresponde a la variable estrés laboral se consideró el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (2016), el cual se basa en teoría del estrés laboral de Karasek (1977), contando con 25. Ítems. la escala de medición será la de Likert y su nivel de medida ordinal de forma ascendente de nunca a siempre.

3.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Según los autores Sotomayor, Lara y Saracosti (2021), la confiabilidad se refiere al grado de seguridad y confianza de que los resultados obtenidos son precisos dadas las herramientas y procedimientos utilizados en el estudio.

Validez y confiabilidad del Cuestionario del salario emocional

Validez y confiabilidad del instrumento original (Moreno et al, 2021). Para el instrumento que mide el salario emocional, constituido por 18 ítems, distribuidos en 3 dimensiones, la validación fue realizada por Moreno et al. (2021), quienes mediante el análisis de confiabilidad alfa de cronbach obtuvieron 0,925 encontrándose por encima del 0,80 es decir se garantiza la aplicación del instrumento, del mismo modo el análisis factorial para determinar las dimensiones mediante prueba KMO se obtuvo 0.894

Tabla 2

Valores de alfa de Cronbach por dimensión

Dimensiones	N° Ítems	Final α
Ambiente laboral	6	,97
Desarrollo profesional	6	,96
Flexibilidad	6	,98

Validez y confiabilidad del Cuestionario de estrés laboral

Validez y confiabilidad del instrumento original (OIT-OMS, 2016). Para el instrumento que mide el estrés laboral, constituido por 25 ítems, distribuidos en 7 dimensiones, la validación fue realizada por la OIT-OMS (2016), mediante el coeficiente KMO se obtuvo una valoración de ,875. Del mismo modo la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó una significancia de 0.00, considerando el resultado como altamente significativo. Por otro lado, el resultado obtenido por la prueba alfa de Cronbach fue de ,942.

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad*

N° de elementos	Omega
25	,942

Validez y confiabilidad del instrumento adaptado.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la efectividad de la herramienta es crucial para obtener los mejores resultados en la encuesta, el valor de Alfa de Cronbach debe ser cercano a 1, y de igual forma Hernández y Pascual (2017) consideran que cercano a 1 es "preferible", y 0,8 es un valor "bueno".

Para la efectividad de los instrumentos se solicitó la firma y validación de la adaptación para su aplicación en los colaboradores del Ministerio Público del Perú a 3 expertos, quienes aplicaron su juicio en la claridad, coherencia y relevancia de los instrumentos que van a medir las variables de la presente investigación (anexo 04), del mismo modo se empleó el programa estadístico SPSS v25 el cual permitió identificar su Alfa de Cronbach.

En la presente investigación, la confiabilidad del instrumento para medir el salario emocional fue asistida mediante la prueba Alfa (α) de Cronbach. El dato obtenido $\alpha = ,841$ indica que el instrumento es confiable. En cuanto a la variable estrés laboral, la confiabilidad da como resultado $\alpha = ,918$ lo que indica que la herramienta es confiable.

Tabla 4.*Prueba de confiabilidad al instrumento que mide la variable salario emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	18

Tabla 5.*Prueba de confiabilidad al instrumento que mide la variable estrés Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	25

3.5 Procedimiento

Ante todo, se orientó a estructurar los objetivos propuestos, a fin de determinar la correlación existente entre el salario emocional y el estrés laboral, primero se validó los instrumentos para que fueran aplicados a colaboradores del Ministerio Público en Perú, seguidamente fue digitalizado mediante la herramienta de formularios virtuales o mejor conocido como Google Forms, generándose un link, posteriormente se solicitó el permiso de aplicación al administrador del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, recibida su aprobación se procedió a compartir el link con los colaboradores del instituto mediante un enlace QR y WhatsApp el recorrido fue por oficinas y se optó por esta estrategia a razón de la carga laboral que tienen los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.

3.6. Método de análisis de la información

Es el proceso que demanda examinar y explorar los datos, permitiendo identificar datos relevantes que respaldan cualquier tipo de toma de decisiones (Plasencia, 2023).

El instrumento fue sometido a validez, mediante el juicio de expertos en la materia, logrando determinar su grado de aplicación, una vez obtenido los resultados mediante Google Forms se procedió hacer la carga al programa SPSS v25, en donde se procedió a tabular con las opciones que ofrece el programa y así obtener resultados que nos indicaron la veracidad del estudio de investigación. Mediante la regresión ordinal se pudo conocer el grado de correlación, para ello se empleó el coeficiente Rho de Spearman, se consideró un 95% de confianza el mismo porcentaje utilizado para determinar la fórmula de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

La ética aplicada en la investigación refiere una obligación de hacer lo correcto. Las múltiples situaciones a ser abordadas desde cada perspectiva sugieren que la ética es parte del comportamiento profesional de un individuo, incluyendo conflictos entre los efectos esperados y los realizados (Leonor, 2001).

Para el presente estudio se siguieron los principios morales y éticos propuestos por la Universidad César Vallejo, así como las pautas particulares de la

Maestría en Gestión Talento Humano. Por otro lado, se solicitó la autorización del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, mediante sus representantes el administrador y el presidente de la junta de fiscales. Se prima el respeto a el anonimato y se refuerza que la elaboración investigativa del presente estudio es propiamente académica, en el mismo grado de magnitud se respeta la originalidad y la propiedad intelectual de los autores referidos, quienes serán citados de forma correcta en norma APA.

IV RESULTADOS

3.1. Salario emocional

A continuación, se identifica en la tabla 3 que el 45.7% de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, perciben el salario emocional como regular, mientras que 38.1% asimilan el salario emocional como bajo, el restante 16,2% considera que existe un alto salario emocional. Del mismo modo se pudo apreciar en sus dimensiones; ambiente laboral es percibido en un 46,7% como regular por los colaboradores, un 55.8% consideran que no hay desarrollo profesional en la institución y por último los encuestados consideran que si existe flexibilidad en su centro laboral la totalidad porcentual de esta dimensión está dividida entre medio y alto.

Tabla 6

Nivel de Salario Emocional

	Salario emocional		Ambiente laboral		Desarrollo profesional		Flexibilidad	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	75	38.1	75	38.1	110	55.8	0	0.0
Medio	90	45.7	92	46.7	78	39.6	154	78.2
Alto	32	16.2	30	15.2	9	4.6	43	21.8
Total	197	100.0	197	100.0	197	100.0	197	100.0

3.2. Estrés laboral

La tabla 4 indica que el 54.3% de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios se encuentra con estrés intermedio, en tanto un 33.5% presenta estrés, en menor medida un 12% presenta un nivel bajo de estrés. Por otro lado, apreciamos en sus dimensiones que tecnología e influencia del líder son las dimensiones con un alto nivel de estrés, (28% de los colaboradores indicaron un nivel alto de estrés, en cuanto influencia de líder un 4.1%), del mismo modo se identificó que la dimensión territorio organizacional es menor medida un elemento estresante, también se logró identificar que clima organizacional genera en 77.2% nivel intermedio, las dimensiones que generan estrés son falta de cohesión con 41.6% y respaldo de grupo con 45.7%.

Tabla 7

Nivel de estrés laboral y sus dimensiones

	Bajo		Moderado		Estrés		Alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estrés laboral	24	12.2	107	54.3	66	33.5	0	0.0
Clima organizacional	19	9.3	152	77.2	26	13.2	0	0.0
E. Organizacional	28	14.2	70	35.5	99	50.3	0	0.0
T. Organizacional	50	25.4	71	36.0	76	38.6	0	0.0
Tecnología	18	9.1	76	38.6	47	23.9	56	28.4
Influencia de líder	43	21.8	94	47.7	52	26.4	0	0.0
Falta de cohesión	26	13.2	89	45.2	82	41.6	0	0.0
Respaldo de grupo	31	15.7	76	38.6	90	45.7	0	0.0

3.3. Contrastación de hipótesis

Mediante los resultados recopilados, se identificó que la distribución no es normal, para ello se empleó una prueba de normalidad (ver anexo 7), y una prueba de Regresión Ordinal a fin de corroborar la dependencia de la variable dependiente (estrés laboral) en relación a la variable independiente (salario emocional). La prueba empleada recaba los datos para el modelamiento de carácter cuantitativo ordinal y para su presentación se empleó el software Spss 25.

3.3.1. Hipótesis general

En la tabla 5 se observa que la prueba arroja como resultado que el nivel de estrés laboral es dependiente del salario emocional percibido por los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de dios; de acuerdo al Chi cuadrado = 145.704 y como $p= 0 < 0,05$ existe relación significativa entre salario emocional y estrés laboral, además la relación es muy alta pues la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .524 señalando que la variable salario emocional influye en un 52% en la variable estrés laboral.

Tabla 8

Correlación de la hipótesis general

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Salario emocional	145.704	22	0.000	0.523
				0.524
				0.114

3.3.2. Hipótesis específica

En la tabla 6 el reporte obtenido mediante la prueba Regresión Ordinal, que la prueba indica como resultado que el nivel de estrés laboral depende del ambiente laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de dios; de acuerdo al Chi cuadrado = 222,780 y como $p = 0 < 0,05$ existe relación significativa entre ambiente laboral y estrés laboral, además la relación es alta pues la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .678 lo cual indica que el ambiente laboral influye en un 67% en el estrés laboral.

Tabla 9

Correlación de la hipótesis específica Ambiente laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Ambiente Laboral	222.780	17	0.000	0.677
				0.678
				0.175

En la tabla 7 se aprecia que mediante la prueba de Regresión Ordinal, que el resultado de nivel de estrés laboral depende del desarrollo profesional de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de dios; de acuerdo al Chi cuadrado = 208,951 y como $p= 0 < 0,05$ existe relación significativa entre desarrollo profesional y estrés laboral, además la relación es alta pues la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .655 evidenciando que el desarrollo profesional influye en un 65% en el estrés laboral.

Tabla 10

Correlación de la hipótesis específica Desarrollo profesional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Desarrollo	208.951	12	0.000	0.677
Profesional				0.655
				0.175

En la tabla 8 se obtiene a través de la prueba de Regresión Ordinal, que el nivel de estrés laboral depende de la flexibilidad percibida por los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de dios; de acuerdo al Chi cuadrado = 103,584 y como $p= 0 < 0,05$ existe relación significativa entre flexibilidad y estrés laboral, además la relación es regular pues la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .410 se revelando que la flexibilidad influye en un 41% en el estrés laboral.

Tabla 11

Correlación de la hipótesis específica Flexibilidad

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Flexibilidad	103.584	6	0.000	0.409
				0.410
				0.081

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos, se procede a presentar las discusiones de la investigación, como primer plano el análisis que implica la información obtenida. Seguidamente aquellas diferencias entre la información recopilada en el presente estudio con investigaciones nacionales e internacionales que guarden relación con las variables propuestas. Por último, las principales limitaciones y aportes del estudio de investigación.

El estrés de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios es generado por una variedad de factores, ante ello se estableció como objetivo determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023. De tal modo que la hipótesis general afirma que el salario emocional incide significativamente en estrés laboral de mencionados colaboradores, se determinó la existencia de una relación significativa, el p-valor de las correlaciones es igual a 0.000 al encontrarse por debajo de 0.05 indica una relación significativa, mediante la prueba Rho de Spearman se identificó que el coeficiente de correlación entre el salario emocional y el estrés laboral es de $-0,504$ siendo una relación inversa, esto quiere decir que a mayor percepción de salario emocional el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Publico Distrito Fiscal Madre de Dios será menor y en viceversa.

Continuando con el previo párrafo, la relación entre las variables salario emocional y estrés laboral fue determinada como causal para ello se empleó la prueba Pseudo R cuadrado, Nagelkerke obteniendo $,524$. Por lo tanto, el análisis estadístico identificó que el salario emocional incide en un 52% en el estrés laboral. Ante los datos señalados se confirma la teoría de la equidad propuesta por Robbins quien define el salario emocional como una relación entre lo que una persona contribuye a un trabajo y las recompensas que recibe, en comparación con las demás, enfatizando la equidad y la percepción de justicia en los colaboradores, afectando su desempeño y satisfacción, Del mismo modo el autor Gay (2006) señala que el salario emocional es cualquier forma o tipo de compensación pudiendo ser monetaria o no a cambio del aporte que desempeña el colaborador, el salario emocional busca la equidad y la atención a las necesidades del

colaborador, es decir busca estabilidad de todos en todo, a fin de obtener un eficacia y eficiencia.

Por otro lado el autor Karasek, en su teoría demanda-control-apoyo, detalla que el estrés laboral es condicionado por las necesidades psicológicas existentes en el lugar de trabajo y el nivel de control empleado sobre dichas necesidades, se hace una predicción de estrés laboral cuando existe una elevada carga de demanda laboral y las condiciones laborales son acelerados, de intensidad, rotativos, falta de control sobre el contenido u organización laboral y maltrato por partes de autoridades superiores, la OIT (2016) define el estrés laboral como aquella reacción de una persona, tanto en aspectos físicos y psicológicos, ante presiones y exigencias dentro de una organización o empresa, que está fuera del alcance de su capacidad o conocimiento. La organización, el diseño y las relaciones interpersonales que requiere el trabajo determinan el estrés laboral, cuando estos aspectos exceden las capacidades, conocimientos, recursos de un trabajador o del grupo trabajador no coinciden con la expectativa propuesta por la empresa u organización.

Los mencionados resultados coinciden con el estudio de Mejía (2022) quien presento su estudio denominado “Salario emocional y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Quito. Ecuador,2022”, acerca del efecto estresante que tiene el salario emocional en el estrés laboral, cuya relación es significativa, las exigencias laborales son mayores a los beneficios percibidos por el colaborador. El estrés laboral es un problema que afecta tanto al bienestar de los empleados como a la eficacia de la organización en su conjunto. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones, en particular las del sector salud, comprendan las causas fundamentales del estrés en el lugar de trabajo para tomar decisiones acertadas que respalden una gestión eficiente. Esto permitirá abordar adecuadamente los efectos perjudiciales que el estrés tiene sobre los empleados y sobre el funcionamiento de la organización.

De los reportes obtenidos por Jeung y Chang (2018) acerca de la incidencia del salario emocional, el agotamiento y el estrés laboral, aplicada a la unidad de bomberos en Yonsei, Corea del Sur, concluyo que la ausencia de salario emocional es un nuevo estresor laboral en la sociedad moderna, encontró que las condiciones laborales jugaban un papel de 63% sobre el estrés laboral de los bomberos. Los

autores indican también que cuando un colaborador se enfrenta a situaciones que demandan eficacia y se encuentra en entorno hostil, existe mayor probabilidad de que aumente el riesgo de agotamiento.

Del mismo modo, en Colombia, los autores Buelvas y Herrera (2022) sobre el salario emocional en la mitigación del estrés laboral causadas por el acoso laboral, en las organizaciones colombianas, reportaron que el 54% acontece estrés laboral, de los cuales un 40% afirma que el salario emocional brinda ayuda psicología, mas no reduce el fenómeno, esto se debe a que el posicionamiento teórico está orientado a políticas y derechos, entre tanto las encuestas como la investigación revelaron un factor de género. ya que las mujeres y las minorías tienen diferentes perspectivas sobre el lugar de trabajo.

En general, se encontró que más del 46% de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, consideran que el salario emocional es medio, mientras que el 38% percibe el salario emocional como bajo, siendo preocupante que un mínimo porcentaje considere el salario emocional como alto. En cuanto a la percepción del estrés laboral, un 54% se encuentra en nivel intermedio, mientras el 34% tiene estrés, el colaborador que adopta un régimen laboral que demanda sobre esfuerzo laboral y ofrece tiempo personal, obtiene como resultado tensiones psicológicas y fisiológicas, de igual forma la salud se ve afectada a largo plazo (Levy et. al. 2017).

Al respecto de las hipótesis específicas, se determinó la existencia de una relación significativa, el p-valor de las correlaciones es igual a 0.000 al encontrarse por debajo de 0.05 indica una relación significativa, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo $-.609$, siendo una relación inversa, esto quiere decir que un ambiente salarial alto tendrá un bajo nivel de estrés laboral y en viceversa, así mismo mediante la prueba Pseudo R cuadrado, Nagelkerke el resultado fue de $.678$ indicando que existe relación significativa entre ambiente y estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023.

En los resultados obtenidos por Guerra et al (2017) se considera el ambiente laboral como indicador, encontrando que el ambiente laboral es el origen de fuentes estresantes, además el estrés laboral se encuentra asociado con el esfuerzo y la recompensa, cuando existe ausencia de equidad se presenta un estado de estrés, la prueba aplicada fue no paramétrica de Spearman obteniendo una correlación

negativa, es decir la condición es inversa, comparado con nuestros resultados donde la condición también es inversa, pues a menor percepción de salario emocional mayor será el nivel de estrés.

Del mismo modo, referenciando la hipótesis específica desarrollo profesional, se determinó la existencia de una relación significativa, el p-valor de las correlaciones es igual a 0.000 al encontrarse por debajo de 0.05 indica una relación significativa, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo $-.408$, siendo una relación inversa, esto quiere decir que un desarrollo profesional alto tendrá un bajo nivel de estrés laboral y en viceversa, así mismo mediante la prueba Pseudo R cuadrado, Nagelkerke el resultado fue de $.655$ evidenciando que existe relación significativa entre ambiente y estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023.

En los resultados obtenidos de un estudio de estrés en los magistrados en Lima, Perú, los autores Perales et al. (2011) percibieron que los factores estresores provienen del entorno en el cual se encuentran y que la ansiedad por aspectos laborales como el desarrollo profesional está asociado al estrés laboral, el estudio aplicado a los magistrados está bajo la teoría de Selye la cual considera que todo individuo permanece en continuo estrés, a razón de que la vida demanda de esfuerzos de adaptación, se reportó que el 33% de los magistrados tienen estrés laboral debido a cuatro factores relacionados con el ambiente laboral, presión social, desarrollo profesional y la flexibilidad que reciben por parte de sus superiores, anudado a este último, en la hipótesis específica flexibilidad, se determinó la existencia de una relación significativa, el p-valor de las correlaciones es igual a 0.000 al encontrarse por debajo de 0.05 indica una relación significativa, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo $-.241$, calificado como relación inversa, si la flexibilidad es alta tendrá un bajo nivel de estrés laboral y en viceversa, así mismo mediante la prueba Pseudo R cuadrado, Nagelkerke el resultado fue de $.410$ existiendo una relación significativa entre ambiente y estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023.

En las hipótesis específicas se ha encontrado que el ambiente laboral es percibido como alto solo por el 15% de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, mientras que el 85% percibe en nivel medio y bajo el ambiente laboral, en cuanto al desarrollo profesional es percibido como bajo por

el 56% de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, mientras que solo el 5% percibe en nivel alto el desarrollo profesional, por último la flexibilidad es percibido como medio por el 78% de los colaboradores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, mientras que el 22% percibe en nivel alto la flexibilidad.

Como principales limitaciones, en tanto nivel nacional como internacional las estimaciones de salario emocional o estrés laboral en magistrados es limitada, para ello se consideró funcionarios de servicio público que consideren dentro de sus funciones, carga laboral, atención a usuarios, responsabilidad en turnos, entre otros. Ante ello aun con todas las limitaciones se pudo identificar la incidencia del del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Publico Madre de Dios, el muestreo empleado fue probabilístico por conveniencia, previamente se consideraron los criterios de inclusión y, por lo tanto, los resultados obtenidos no se pueden generalizar a otras poblaciones que no cumplan similares funciones.

Por lo tanto, estos resultados son el punto de partida para futuras investigaciones, como lo menciona Chiavenato (2011), quien analiza el salario emocional entre los colaboradores del sector público. No es bueno para las organizaciones perpetuar los estereotipos de décadas pasadas que no reconocen el valor de los empleados y su impacto en el resultado final de la organización. Este estudio se basó en la necesidad de determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Distrito Fiscal del Ministerio Público de Madre de Dios, en base a los resultados presentados en este estudio, se constituye un preámbulo para futuras investigaciones, partiendo de las hipótesis específicas y su impacto en el estrés laboral, y recomendaciones para mantener el bienestar y mejorar su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Concretizando la propuesta principal, se determinó que el salario emocional incide en un 52% en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023.
- Segunda:** En función a la primera propuesta específica, se determinó que el ambiente laboral incide en un 68% en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023
- Tercera:** Acerca de la segunda propuesta específica, se determinó que el desarrollo profesional incide en un 65% en el estrés laboral de los en los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023
- Cuarta:** En cuanto a la tercera propuesta específica, se determinó que la flexibilidad incide en un 43% en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** En relación al ambiente laboral, se recomienda fortalecer los canales de comunicación e integración a los equipos de trabajo de los distintos despachos que conforman el Distrito Fiscal Madre de Dios, ello tendrá como resultado un impacto en la confianza de los colaboradores en su entorno laboral e incrementará el institucionalismo por parte de los mismos, reduciendo el estrés percibido por la carga laboral u otros factores que demanda la institución.
- Segunda:** En cuanto a el desarrollo profesional, es el aspecto que requiere mayor atención por su bajo porcentaje obtenido, se recomienda el involucramiento por parte de colaboradores superiores y potencial humano a fin de generar un respaldo en los colaboradores que vienen desarrollando sus funciones de manera eficiente, a fin de suprimir el denominado techo de cristal, por otro lado, las capacitaciones deben de contar con un feedback con los colaboradores del Distrito Fiscal Madre de Dios.
- Tercera:** Por último, la flexibilidad es percibida medianamente, se recomienda que los superiores sean más permisibles con las actividades que demanda el colaborador, en relación a su vida privada, como su participación en eventos festivos que realiza la institución. Del mismo modo los colaboradores de mayor jerarquía deberían de reducir las consultas a sus subordinados en días en los que estos se encuentran con descansos o permisos, salvo en caso de turno y post turno.

REFERENCIAS

- Adams, J.S., & Rosenbaum, W.B. (1962). The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities. *Journal of Applied Psychology*, 46(3), 161.
- Álvarez-Silva, L. A., y Espinoza-Samaniego, C. E. (2019). Estrés laboral en trabajadores formales de la bahía de Guayaquil. *Revista Multidisciplinaria De investigación*, 3(24), 77-88.
- Aranda, C., Rubio, S., y González, R. (2018). Emotional Salary: Psychosocial variables, Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment and Depersonalization in University Workers in Jalisco, Mexico. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21-31.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Blanco, T. y Thoen, M. (2017). Factors Related to Workplace Stress among Costa Rican Correctional Officers. *Revista Costarricense de Psicología*, Vol. 36, (1), 45-59.
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., y Turnley, W. H. (2006). The impact of impression-management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 281-297.
- Buelvas, R. Y. P., y Herrera, Y. J. D. (2023). Incidencia del salario emocional para la reducción del estrés y del acoso laboral en las organizaciones colombianas. *Revista Social Fronteriza*, 3(2), 18-37.
- Cabrera Domínguez, M. (2020). Tareas docentes para desarrollar habilidades investigativas desde la asignatura Metodología de la Investigación. *Edumecentro*, 12(1), 131-150.
- Calle, W. C., Hidalgo, G. F. A., & Navarrete, W. P. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando Mapas Cognitivos. *Revista Investigación Operacional*, 41(5), 689.

- Castro, A. y Lozano, M. (2021). An integrative framework for understanding emotional salary: The case of Chilean public sector employees. *Journal of Business Research*, 134, 536-546.
- Chandía Vásquez, F. A., Vidal Grandón, K. A., y Chiang Vega, M. M. (2016). Relación entre estrés laboral y adherencia a la dieta mediterránea (DM) en funcionarios de una institución de educación superior, Chile. *Ciencia y trabajo*, 18(55), 58-67.
- Choo, T. y Klingfuss, JA (2018). Las causas y consecuencias del estrés relacionado con el trabajo entre los fiscales. *Revista estadounidense de justicia penal*, 43, 329-353.
- Díaz, V. (2009). Metodología de la investigación científica y bioestadística. Santiago: Ril.
- El Comercio. (2012). El 26% de jueces y fiscales sufre de estrés, ansiedad o depresión, Lima. *Diario El Comercio*.
- Emotional Salary Barometer (s.f.). Emotional Salary Barometer.
- Gay, F.P. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. Gestión práctica de riesgos laborales, *Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 33, 44-47.
- Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Ciencia América*, 6(1), 27-33.
- Guzmán, D. M. C., Tenorio, N. B., y Pazmiño, K. V. B. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 118-131.
- Haines III, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V., y Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work y Stress*, 22(4), 341-356.
- Hernandez, F. Y. B. (2014). Capítulo III *Metodología de la investigación*. *Humanidades*, 1(10), 452.
- Hormazabal, Á., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112.
- Jeanguenat, AM y Dror, IE (2018). Factores humanos que afectan la toma de decisiones forenses: Estrés y bienestar en el lugar de trabajo. *Revista de*

- Ciencias Forenses*, 63 (1), 258-261.
- Jeung, DY, Kim, C. y Chang, SJ (2018). Trabajo emocional y agotamiento: una revisión de la literatura. *Revista médica de Yonsei*, 59(2), 187-193.
- Jung, H. S., Yoon, H. H., y Song, J. H. (2018). The role of social and emotional rewards in the relationship between ethical leadership and employee outcomes: A study of South Korean employees. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 755-769.
- Kain, J., y Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research. In *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited.
- Karasek, R. (1998). *Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development*. Encyclopaedia of occupational health and safety.
- Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). Metodología de la investigación. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Kim, M. Y., y Lee, H. J. (2022). Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, 51(1), 97-124
- Lámbarry, F., Trujillo, M. M., y Cumbres, C. G. (2016). Stress from an administrative perspective in public transport drivers in Mexico City: Minibus and metrobus. *Estudios gerenciales*, 32(139), 112-119.
- Levy, B. S., Wegman, D. H., Baron, S. L., y Sokas, R. K. (2017). Occupational and environmental health. *Oxford Scholarship online*, 7(17), 843.
- Madsen, S. R., y Mirabal, N. (2018). The relationship between organizational culture and employee satisfaction in the U.S. hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 42(2), 259-276
- Manzano, J. (2019). Work stress, eating habits and anthropometric nutritional status in administrative and operational workers of a private clinic in Lima, 2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, Vol. 12 (2).
- Melo-Martínez, C., Prieto-Cagua, N.Y., y Tarazona-Gómez, Y.C. (2018). Cornisa: Modelo de salario emocional, *Cardio Colombia SAS*.

- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211.
- Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación (1era edición ed.).
- Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52.
- OMS. (2017). Depresión y otros trastornos mentales comunes, Ginebra. World Health Organization.
- OMS. (2019). Factores de riesgo y peligros psicosociales. *Occupational health*, 17. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1539/joh.17-0111-OP>
- Osorio, J. E., y Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
- Oviedo, H.C., & Arias, A.C. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista*
- Park, I., Choo, T., y Na, C. (2022). Burnout in the DA's office: Correlates and coping strategies among male and female prosecutors. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 69, 100533.
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A., y Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 28(4), 581-588.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación, México.
- Rodríguez Carvajal, R., y Rivas Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88.
- Rosero, S., Reinoso, D. y Flores, P. (2019). Management of work stress and psychophysical involvement in work performance. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, Vol. 3 (6), 944-959.
- Sabino Muñoz, L. (2008). Metodología de la investigación científica. Lima, edit.

UAP.

Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Torres, B. (2021) *Transición justa y empleo verde en América Latina y el Caribe: 10 años de trabajo de la OIT en la región*, México.

Varela, J. A. (2013), *Administración de la compensación*, Universidad Nacional Autónoma de México p (26)

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO	NIVELES Y RANGO POR VARIABLE
Salario emocional	El salario emocional es cualquier forma o tipo de compensación pudiendo ser monetaria o no a cambio del aporte que desempeña el colaborador, Gay (2006).	La variable de salario emocional se medirá a través de la elaboración de un cuestionario en base a la escala Likert. Esta variable está compuesta por 3 dimensiones, 6 indicadores, y 18 ítems.	Ambiente laboral	Cultura Clima Preocupación por el colaborador	1, 4, 5, 7, 12, 17	Escala de Likert (Ordinal) 1: nunca 2: casi nunca 3: algunas veces 4: frecuentemente 5: casi siempre 6: siempre	Adaptación del cuestionario del salario emocional de Moreno et al. (2021)	Los puntajes de medición de la variable son: 18-48 (Bajo) 49-78 (Medio) 79-108 (Alto)
			Desarrollo profesional	Capacitación Retroalimentación positiva	2, 8, 10, 13, 16, 18			
			Flexibilidad	Flexibilidad de horario Licencias	3, 6, 9, 11, 14, 15			
Estrés laboral	Es la reacción que puede producir una persona, en aspectos físicos y psicológicos, ante presiones y exigencias dentro de una organización o empresa, que está fuera del alcance de su capacidad o conocimiento (OIT, 2016).	El estrés laboral será medido a través del cuestionario estrés laboral que consta de 25 ítems, 7 alternativas como respuestas. la escala de medición será la de Likert, pudiendo evaluar el grado, su escala de medición es ordinal.	Clima laboral	Claridad y entendimiento de la visión y misión Compresión de las estrategias organizacionales Manejo de las políticas de la empresa Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.	1, 10, 11, 20	Escala de Likert (Ordinal) 1 nunca 2 raras veces 3 ocasionalmente 4 algunas veces 5 frecuentemente 6 generalmente 7 siempre	Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (2016)	Los puntajes de medición de la variable son: 25-62 (Bajo nivel de estrés) 63-100 (Moderado) 101-139 (Estrés) 140-175 (Alto nivel de estrés)
			Estructura organizacional	Canales de comunicación Grado de autoridad Tipo de estructura organizacional Grado de poder	2, 12, 16, 24			
			Territorio organizacional	Condiciones del área de trabajo Privacidad para laborar Distribución de las áreas de trabajo	3, 15, 22			
			Tecnología	Estado de vida útil de los equipos de trabajo Nivel conocimiento, desarrollo y competencia Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	4, 14, 25			
			Influencia del líder	Liderazgo como jefe de grupo Grado de trato laboral Consideración por el bienestar del personal Expectativa del desempeño del trabajador	5, 6, 13, 17			
			Falta de cohesión	Cohesión entre compañeros de trabajo Nivel jerárquico del equipo de trabajo Organización labores Delegación de funciones	7, 9, 18, 21			
			Respaldo del grupo	Respaldo de equipo frente a metas profesionales Apoyo y protección de equipo Colaboración de equipo sobre nivel técnico	8, 19, 23			

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de estrés laboral – OIT-OMS

El presente cuestionario contiene una serie de enunciados, los cuales van a permitir medir los niveles de estrés laboral en su trabajo. Cabe señalar que este instrumento es anónimo y confidencial, cuya finalidad es propiamente académica. Recuerde no hay respuesta correcta o incorrecta, evite dejar espacios sin marcar.

Por favor, lea cuidadosamente cada una de los enunciados, marque con un aspa (X) para indicar con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

- 1 NUNCA es fuente de estrés
- 2 RARAS VECES es fuente de estrés
- 3 OCASIONALMENTE es fuente de estrés
- 4 ALGUNAS VECES es fuente de estrés
- 5 FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
- 6 GENERALMENTE es fuente de estrés
- 7 SIEMPRE es fuente de estrés

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1. El que no comprenda las metas y misión de la institución me causa estrés.							
2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5. El que mi jefe no dé la cara por mí ante los superiores me estresa.							
6. El que mi jefe no me respete me estresa							
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8. El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés							
9. El que mi equipo de trabajo no disfrute de prestigio dentro de la institución me causa estrés							
10. El que la estrategia de la institución no esté bien comprendida me estresa							
11. El que las políticas generales de presidencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12. El que mis compañeros que están a mi nivel dentro de la institución tengan poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13. El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14. El no tener el conocimiento técnico para ser competitivo dentro de la institución me estresa							
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés							
17. El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20. El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me causa estrés							
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24. El que no respeten la cadena de mando, me causa estrés							
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

Ficha Técnica														
Nombre	:	Cuestionario del salario emocional												
Autor	:	Moreno et al. (2021)												
Adaptación a Perú	:	Apaza Portilla Jorge Luis												
Administración	:	Individual y colectiva												
Numero de Ítems	:	18 ítems												
Duración de aplicación	:	10 minutos aproximadamente												
Aplicación	:	Colaboradores del Ministerio Público, Puerto Maldonado												
Objetivo	:	Medir el salario emocional del trabajador en la organización de forma general y sus dimensiones.												
Descripción de Instrumento	:	El cuestionario se constituye de 18 ítems y 3 dimensiones												
Estructura	:	Escala de Likert												
Calificación	:	<table border="0"> <tr> <td>Nunca</td> <td>(1 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>(2 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>(3 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Frecuentemente</td> <td>(4 punto)</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>(5 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>(6 puntos)</td> </tr> </table>	Nunca	(1 puntos)	Casi nunca	(2 puntos)	Algunas veces	(3 puntos)	Frecuentemente	(4 punto)	Casi siempre	(5 puntos)	Siempre	(6 puntos)
Nunca	(1 puntos)													
Casi nunca	(2 puntos)													
Algunas veces	(3 puntos)													
Frecuentemente	(4 punto)													
Casi siempre	(5 puntos)													
Siempre	(6 puntos)													
Categorías	:	<table border="0"> <tr> <td>Bajo</td> <td>18 - 48</td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td>49 - 78</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>79 - 108</td> </tr> </table>	Bajo	18 - 48	Medio	49 - 78	Alto	79 - 108						
Bajo	18 - 48													
Medio	49 - 78													
Alto	79 - 108													

Cuestionario de salario emocional

El presente cuestionario contiene una serie de ítems, los cuales van a permitir conocer el salario emocional en su trabajo. Cabe señalar que este instrumento es anónimo y confidencial, cuya finalidad es propiamente académica. Recuerde no hay respuesta correcta o incorrecta, evite dejar espacios sin marcar.

Por favor, lea cuidadosamente cada una de los ítems marque con un aspa (X) en el cuadro del número que usted considera es el más conveniente según su caso.

Las alternativas de respuesta son:

- 1 nunca
- 2 casi nunca
- 3 algunas veces
- 4 frecuentemente
- 5 casi siempre
- 6 siempre

Ítems	1	2	3	4	5	6
1. Los superiores o directivos acostumbran a saludar a los colaboradores.						
2. Recibes capacitaciones de aplicación laboral.						
3. Te brindan permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.						
4. Se fomenta activamente la cooperación entre las diferentes áreas de la institución.						
5. Se promueve la comunicación efectiva entre compañeros de trabajo.						
6. Los superiores o directivos dan flexibilidad de horarios a los colaboradores que estudian o se capacitan.						
7. En caso de algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan contigo.						
8. Recibes capacitaciones que luego aplicas en tu vida personal.						
9. Tienes la oportunidad de ingerir colaciones o meriendas durante tu jornada de trabajo.						
10. Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores.						
11. Sientes que tus superiores interrumpen tu descanso (fines de semana, feriados o días libres).						
12. Te sientes orgulloso de ser parte de esta institución.						
13. Recibes reconocimiento con gestos, frases o felicitaciones cuando cumples a cabalidad con alguna tarea especial						
14. Cuando hay actividades festivas, tus superiores te permiten participar en actividades deportivas o de recreación.						
15. Te brindan alguna flexibilidad de horarios en caso de problemas familiares (enfermedad).						
16. Existen posibilidades de ascenso por méritos.						
17. Sientes que tienes el respaldo de tus superiores.						
18. Se promueve la productividad mediante premiaciones.						

Ficha Técnica

Ficha Técnica																
Nombre	:	Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS (2016)														
Autor	:	Ivancevich y Matteson (1989)														
Adaptación a Perú		Apaza Portilla Jorge Luis														
Administración	:	Individual y colectiva														
Numero de Ítems	:	25 ítems														
Duración de aplicación	:	15 minutos aproximadamente														
Aplicación	:	Colaboradores del Ministerio Público, Puerto Maldonado														
Objetivo	:	Medir los niveles de estrés laboral del trabajador en la organización de forma general y sus dimensiones.														
Descripción de Instrumento	:	El cuestionario se constituye de 25 ítems y 7 dimensiones														
Estructura	:	Escala de Likert														
Calificación	:	<table border="0"> <tr> <td>Nunca</td> <td>(1 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Raras veces</td> <td>(2 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Ocasionalmente</td> <td>(3 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>(4 punto)</td> </tr> <tr> <td>Frecuentemente</td> <td>(5 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Generalmente</td> <td>(6 puntos)</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>(7 puntos)</td> </tr> </table>	Nunca	(1 puntos)	Raras veces	(2 puntos)	Ocasionalmente	(3 puntos)	Algunas veces	(4 punto)	Frecuentemente	(5 puntos)	Generalmente	(6 puntos)	Siempre	(7 puntos)
Nunca	(1 puntos)															
Raras veces	(2 puntos)															
Ocasionalmente	(3 puntos)															
Algunas veces	(4 punto)															
Frecuentemente	(5 puntos)															
Generalmente	(6 puntos)															
Siempre	(7 puntos)															
Categorías		<table border="0"> <tr> <td>Bajo nivel de estrés</td> <td>25-62</td> </tr> <tr> <td>Moderado</td> <td>63-100</td> </tr> <tr> <td>Estrés</td> <td>101-139</td> </tr> <tr> <td>Alto nivel de estrés</td> <td>140-175</td> </tr> </table>	Bajo nivel de estrés	25-62	Moderado	63-100	Estrés	101-139	Alto nivel de estrés	140-175						
Bajo nivel de estrés	25-62															
Moderado	63-100															
Estrés	101-139															
Alto nivel de estrés	140-175															

Anexo 3: Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023.

Investigador: Jorge Luis Apaza Portilla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023" cuyo objetivo es determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del ministerio público, esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa Jorge Luis Apaza Portilla del programa Maestría en Gestión de Talento Humano, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la institución Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.

El estudio de investigación refiere a las compensaciones no monetarias, sea ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad, que percibe el colaborador y su incidencia en el estrés producto de la alta gama de factores estresantes que implica la ejecución de sus actividades, el cumulo de estrés puede generar problemas de presión arterial, cardiovasculares, entre otros.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023"

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en los ambientes del Ministerio Público. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Apaza Portilla Jorge Luis, email: japazapo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vega Guevara Miluska Rosario, email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellidos:

Fecha y Hora

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos.

Experto n°1: Dr. Jose Luis Evangelista Aliaga

Variable: Salario emocional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del salario emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE LUIS EVANGELISTA ALIAGA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	RRHH		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL
Autor:	Adaptación por Jorge Luis Apaza Portilla
Procedencia:	Cuestionario del salario emocional de Moreno et al. (2021)
Administración	Colaboradores del Ministerio Público, Puerto Maldonado
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Ministerio Público, Ministerio de Salud
Significación:	El presente instrumento está compuesto por 3 dimensiones y 18 ítems, para ello se emplea la escala de Likert y tiene por objeto medir el salario emocional del colaborador en la organización de forma general y en sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Salario Emocional	Ambiente Laboral	Situación en el que se realiza el trabajo, incluyendo los factores físicos, sociales y psicológicos que rodean al trabajador y pueden afectar su satisfacción laboral. Dentro del ambiente laboral, se logra identificar los indicadores como la cultura, el clima y la preocupación por el colaborador
	Desarrollo Profesional	Posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades relevantes para el trabajo, así como de ascender en la organización y mejorar el estatus laboral. Esta dimensión incluye indicadores como la capacitación y la

	Flexibilidad	Capacidad de adaptarse a las demandas del trabajo y a las necesidades personales y familiares, incluye indicadores como la flexibilidad de horario y licencias
--	--------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se presenta el cuestionario de Salario Emocional adaptado por Jorge Luis Apaza Portilla, en el año 2003, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Salario Emocional

Primera dimensión: Ambiente laboral

Objetivo de la Dimensión: Medir el ambiente laboral del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura	1, 4,	4	4	4	
Clima	5, 12	4	4	4	
Preocupación por el colaborador	7, 17	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo profesional


Objetivo de la Dimensión: Medir el desarrollo profesional del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	2, 8, 16	4	4	4	
Retroalimentación positiva	10, 13, 18	4	4	4	

Tercera dimensión: Flexibilidad

Objetivos de la Dimensión: Medir la flexibilidad laboral del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad de horario	6, 9, 15	4	4	4	
Licencias	3, 11, 14	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 2953 8868

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Variable: Estrés laboral



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del estrés laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE LUIS EVANGELISTA ALIAGA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	RRHH		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Autor:	Adaptación por Jorge Luis Apaza Portilla
Procedencia:	Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS (2016)
Administración	Colaboradores del Ministerio Público, Puerto Maldonado
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Ministerio Público, Ministerio de Salud
Significación:	El presente instrumento está compuesto por 7 dimensiones y 25 ítems, para ello se emplea la escala de Likert y tiene por objeto medir los niveles de estrés laboral del colaborador en la organización de forma general y en sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Salario Emocional	Clima Organizacional	Son las relaciones entre empleados, estructuras, políticas y metas generando un clima organizacional
	Estructura organizacional	Los tipos de estructuras elegidas, las cadenas de mando establecidas y las autoridades en las organizaciones pueden activar este factor estresante
	Territorio	Entorno personal de un trabajador o aquellas áreas donde se realizan las funciones
	Tecnología	Describe cómo las empresas intercambian recursos y otras contribuciones por bienes deseables, la tecnología comercial puede ser un factor estresante que tiene un



		comercial puede ser un factor estresante que tiene un impacto en su comportamiento y fisiología
	Influencia del Líder	Acciones, estilos y sistemas de un líder que pueden actuar como elementos que causan estrés a algunos sujetos y afectan el desempeño y la satisfacción en el trabajo
	Cohesión	Atracción y motivación es lo que permite que un grupo se una, y cuando estas fuerzas tienen un efecto sobre un miembro del mismo grupo que abandona a sus compañeros de trabajo
	Respaldo del grupo	Es causado por el estrés que resulta de las expresiones y sentimientos de los miembros del grupo que solo comparten con parcialidad

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, se presenta el cuestionario de Estrés Laboral adaptado por Jorge Luis Apaza Portilla, en el año 2003, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Estrés Laboral

Primera dimensión: Clima Organizacional

Objetivo de la Dimensión: medir la percepción del colaborador en cuanto al clima organizacional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y entendimiento de la visión y misión	1	4	4	4	
Compresión de las estrategias organizacionales	10	4	4	4	
Manejo de las políticas de la empresa	11	4	4	4	
Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos	20	4	4	4	

Segunda dimensión: Estructura organizacional

Objetivo de la Dimensión: medir la percepción del autoritarismo en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	2	4	4	4	
Grado de autoridad	12	4	4	4	
Tipo de estructura organizacional	16	4	4	4	
Grado de poder	24	4	4	4	

Tercera dimensión: Territorio

Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del entorno personal del colaborador en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones del área de trabajo	3	4	4	4	
Privacidad para laborar	15	4	4	4	
Distribución de las áreas de trabajo	22	4	4	4	

Cuarta dimensión: Tecnología

Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la tecnología en el colaborador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de vida útil de los equipos de trabajo	4	4	4	4	
Nivel conocimiento, desarrollo y competencia	14	4	4	4	
Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	25	4	4	4	



Quinta dimensión: Influencia del Líder

Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de estilos de liderazgo en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo como jefe de grupo	5	4	4	4	
Grado de trato laboral	6	4	4	4	
Consideración por el bienestar del personal	13	4	4	4	
Expectativa del desempeño del trabajador	17	4	4	4	

Sexta dimensión: Cohesión

Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de atracción y motivación en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión entre compañeros de trabajo	7	4	4	4	
Nivel jerárquico del equipo de trabajo	9	4	4	4	
Organización labores	18	4	4	4	
Delegación de funciones	21	4	4	4	

Séptima dimensión: Respaldo del grupo

Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción del compañerismo en el colaborador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo de equipo frente a metas profesionales	8	4	4	4	
Apoyo y protección de equipo	19	4	4	4	
Colaboración de equipo sobre nivel técnico	23	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 2953 8868

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en Mc Gartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
EVANGELISTA ALIAGA, JOSE LUIS DNI 29538868	DOCTOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES Fecha de diploma: 05/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/01/2011 Fecha egreso: 12/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
EVANGELISTA ALIAGA, JOSE LUIS DNI 29538868	MAESTRO EN CIENCIAS: RELACIONES INDUSTRIALES GERENCIA ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 04/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

Experto n°2: Dr. Rildo Santos Bellido Medina

Variable: Salario emocional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del salario emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	BELLIDO MEDINA, RILDO S.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	RECURSOS HUMANOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL
Autor:	Adaptación por Jorge Luis Apaza Portilla
Procedencia:	Cuestionario del salario emocional de Moreno et al. (2021)
Administración	Colaboradores del Ministerio Público, Puerto Maldonado
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Ministerio Público, Ministerio de Salud
Significación:	El presente instrumento está compuesto por 3 dimensiones y 18 ítems, para ello se emplea la escala de Likert y tiene por objeto medir el salario emocional del colaborador en la organización de forma general y en sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Salario Emocional	Ambiente Laboral	Situación en el que se realiza el trabajo, incluyendo los factores físicos, sociales y psicológicos que rodean al trabajador y pueden afectar su satisfacción laboral. Dentro del ambiente laboral, se logra identificar los indicadores como la cultura, el clima y la preocupación por el colaborador
	Desarrollo Profesional	Posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades relevantes para el trabajo, así como de ascender en la organización y mejorar el estatus laboral. Esta dimensión incluye indicadores como la capacitación y la



	Flexibilidad	Capacidad de adaptarse a las demandas del trabajo y a las necesidades personales y familiares, incluye indicadores como la flexibilidad de horario y licencias
--	--------------	--

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, se presenta el cuestionario de Salario Emocional adaptado por Jorge Luis Apaza Portilla, en el año 2003, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Salario Emocional

Primera dimensión: Ambiente laboral

Objetivo de la Dimensión: Medir el ambiente laboral del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura	1, 4,	4	4	4	
Clima	5, 12	4	4	4	
Preocupación por el colaborador	7, 17	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo profesional

Objetivo de la Dimensión: Medir el desarrollo profesional del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	2, 8, 16	4	4	4	
Retroalimentación positiva	10, 13, 18	4	4	4	

Tercera dimensión: Flexibilidad

Objetivos de la Dimensión: Medir la flexibilidad laboral del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad de horario	6, 9, 15	4	4	4	
Licencias	3, 11, 14	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 29412051

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2005), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGilland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del estrés laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Bellido Medina, Rildo S.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	RM	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTÍN	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Autor:	Adaptación por Jorge Luis Apaza Portilla
Procedencia:	Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS (2016)
Administración	Colaboradores del Ministerio Público, Puerto Maldonado
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Ministerio Público, Ministerio de Salud
Significación:	El presente instrumento está compuesto por 7 dimensiones y 25 ítems, para ello se emplea la escala de Likert y tiene por objeto medir los niveles de estrés laboral del colaborador en la organización de forma general y en sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Salario Emocional	Clima Organizacional	Son las relaciones entre empleados, estructuras, políticas y metas generando un clima organizacional
	Estructura organizacional	Los tipos de estructuras elegidas, las cadenas de mando establecidas y las autoridades en las organizaciones pueden activar este factor estresante
	Territorio	Entorno personal de un trabajador o aquellas áreas donde se realizan las funciones
	Tecnología	Describe cómo las empresas intercambian recursos y otras contribuciones por bienes deseables, la tecnología comercial puede ser un factor estresante que tiene un

		comercial puede ser un factor estresante que tiene un impacto en su comportamiento y fisiología
	Influencia del Líder	Acciones, estilos y sistemas de un líder que pueden actuar como elementos que causan estrés a algunos sujetos y afectan el desempeño y la satisfacción en el trabajo
	Cohesión	Atracción y motivación es lo que permite que un grupo se una, y cuando estas fuerzas tienen un efecto sobre un miembro del mismo grupo que abandona a sus compañeros de trabajo
	Respaldo del grupo	Es causado por el estrés que resulta de las expresiones y sentimientos de los miembros del grupo que solo comparten con parcialidad

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, se presenta el cuestionario de Estrés Laboral adaptado por Jorge Luis Apaza Portilla, en el año 203, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Estrés Laboral

Primera dimensión: Clima Organizacional

Objetivo de la Dimensión: medir la percepción del colaborador en cuanto al clima organizacional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y entendimiento de la visión y misión	1	4	4	4	
Compresión de las estrategias organizacionales	10	4	4	4	
Manejo de las políticas de la empresa	11	4	4	4	
Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos	20	4	4	4	

Segunda dimensión: Estructura organizacional

Objetivo de la Dimensión: medir la percepción del autoritarismo en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	2	4	4	4	
Grado de autoridad	12	4	4	4	
Tipo de estructura organizacional	16	4	4	4	
Grado de poder	24	4	4	4	

Tercera dimensión: Territorio

Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del entorno personal del colaborador en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones del área de trabajo	3	4	4	4	
Privacidad para laborar	15	4	4	4	
Distribución de las áreas de trabajo	22				

Cuarta dimensión: Tecnología

Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la tecnología en el colaborador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de vida útil de los equipos de trabajo	4	4	4	4	
Nivel conocimiento, desarrollo y competencia	14	4	4	4	
Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	25	4	4	4	



Quinta dimensión: Influencia del Líder

Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de estilos de liderazgo en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo como jefe de grupo	5	4	4	4	
Grado de trato laboral	6	4	4	4	
Consideración por el bienestar del personal	13	4	4	4	
Expectativa del desempeño del trabajador	17	4	4	4	

Sexta dimensión: Cohesión

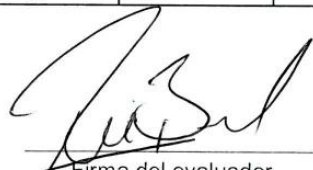
Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de atracción y motivación en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión entre compañeros de trabajo	7	4	4	4	
Nivel jerárquico del equipo de trabajo	9	4	4	4	
Organización labores	18	4	4	4	
Delegación de funciones	21	4	4	4	

Séptima dimensión: Respaldo del grupo

Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción del compañerismo en el colaborador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo de equipo frente a metas profesionales	8	4	4	4	
Apoyo y protección de equipo	19	4	4	4	
Colaboración de equipo sobre nivel técnico	23	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 29417051

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BELLIDO MEDINA, RILDO SANTOS DNI 29417051	MAESTRO EN CIENCIAS: RELACIONES INDUSTRIALES CON MENCIÓN EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 31/01/2014 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
BELLIDO MEDINA, RILDO SANTOS DNI 29417051	DOCTOR EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 01/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/10/2008 Fecha egreso: 30/07/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
BELLIDO MEDINA, RILDO SANTOS DNI 29417051	LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y PUBLICAS Fecha de diploma: 18/01/02 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
BELLIDO MEDINA, RILDO SANTOS DNI 29417051	BACHILLER EN RELACIONES INDUSTRIALES Y PUBLICAS Fecha de diploma: 30/06/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

Experto n°3: Dr. Salvador Antonio Luque Mendoza

Variable: Salario emocional



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del salario emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. SALVADOR ANTONIO LUQUE MENDOZA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	RELACIONES INDUSTRIALES Y PÚBLICAS, EDUCACIÓN y COMUNICACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	10 AÑOS

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL
Autor:	Adaptación por Jorge Luis Apaza Portilla
Procedencia:	Cuestionario del salario emocional de Moreno et al. (2021)
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Ministerio Público
Significación:	El presente instrumento está compuesto por 3 dimensiones y 18 ítems, para ello se emplea la escala de Likert y tiene por objeto medir el salario emocional del colaborador en la organización de forma general y en sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Salario Emocional	Ambiente Laboral	Situación en el que se realiza el trabajo, incluyendo los factores físicos, sociales y psicológicos que rodean al trabajador y pueden afectar su satisfacción laboral. Dentro del ambiente laboral, se logra identificar los indicadores como la cultura, el clima y la preocupación por el colaborador
	Desarrollo Profesional	Posibilidad de adquirir conocimientos y habilidades relevantes para el trabajo, así como de ascender en la organización y mejorar el estatus laboral. Esta dimensión incluye indicadores como la capacitación y la retroalimentación positiva por parte de los jefes

	Flexibilidad	Capacidad de adaptarse a las demandas del trabajo y a las necesidades personales y familiares, incluye indicadores como la flexibilidad de horario y licencias
--	--------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se presenta el cuestionario de Salario Emocional adaptado por Jorge Luis Apaza Portilla, en el año 2003, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Salario Emocional

Primera dimensión: Ambiente laboral

Objetivo de la Dimensión: Medir el ambiente laboral del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cultura	1, 4,	4	4	4	
Clima	5, 12	4	4	4	
Preocupación por el colaborador	7, 17	4	4	4	

Segunda dimensión: Desarrollo profesional

Objetivo de la Dimensión: Medir el desarrollo profesional del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	2, 8, 16	4	4	4	
Retroalimentación positiva	10, 13, 18	4	4	4	

Tercera dimensión: Flexibilidad

Objetivos de la Dimensión: Medir la flexibilidad laboral del colaborador en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flexibilidad de horario	6, 9, 15	4	4	4	
Licencias	3, 11, 14	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 29401831

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Variable: Estrés laboral



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario del estrés laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. SALVADOR ANTONIO LUQUE MENDOZA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	RELACIONES INDUSTRIALES Y PÚBLICAS, EDUCACIÓN y COMUNICACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	10 AÑOS

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Autor:	Adaptación por Jorge Luis Apaza Portilla
Procedencia:	Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS (2016)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Ministerio Público
Significación:	El presente instrumento está compuesto por 7 dimensiones y 25 ítems, para ello se emplea la escala de Likert y tiene por objeto medir los niveles de estrés laboral del colaborador en la organización de forma general y en sus dimensiones.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Salario Emocional	Clima Organizacional	Son las relaciones entre empleados, estructuras, políticas y metas generando un clima organizacional
	Estructura organizacional	Los tipos de estructuras elegidas, las cadenas de mando establecidas y las autoridades en las organizaciones pueden activar este factor estresante
	Territorio	Entorno personal de un trabajador o aquellas áreas donde se realizan las funciones
	Tecnología	Describe cómo las empresas intercambian recursos y otras contribuciones por bienes deseables, la tecnología

		comercial puede ser un factor estresante que tiene un impacto en su comportamiento y fisiología
	Influencia del Líder	Acciones, estilos y sistemas de un líder que pueden actuar como elementos que causan estrés a algunos sujetos y afectan el desempeño y la satisfacción en el trabajo
	Cohesión	Atracción y motivación es lo que permite que un grupo se una, y cuando estas fuerzas tienen un efecto sobre un miembro del mismo grupo que abandona a sus compañeros de trabajo
	Respaldo del grupo	Es causado por el estrés que resulta de las expresiones y sentimientos de los miembros del grupo que solo comparten con parcialidad

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se presenta el cuestionario de Estrés Laboral adaptado por Jorge Luis Apaza Portilla, en el año 203, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario Estrés Laboral

Primera dimensión: Clima Organizacional

Objetivo de la Dimensión: medir la percepción del colaborador en cuanto al clima organizacional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y entendimiento de la visión y misión	1	4	4	4	
Compresión de las estrategias organizacionales	10	4	4	4	
Manejo de las políticas de la empresa	11	4	4	4	
Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos	20	4	4	4	

Segunda dimensión: Estructura organizacional

Objetivo de la Dimensión: medir la percepción del autoritarismo en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Canales de comunicación	2	4	4	4	
Grado de autoridad	12	4	4	4	
Tipo de estructura organizacional	16	4	4	4	
Grado de poder	24	4	4	4	

Tercera dimensión: Territorio

Objetivos de la Dimensión: medir la percepción del entorno personal del colaborador en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones del área de trabajo	3	4	4	4	
Privacidad para laborar	15	4	4	4	
Distribución de las áreas de trabajo	22	4	4	4	

Cuarta dimensión: Tecnología

Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de la tecnología en el colaborador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de vida útil de los equipos de trabajo	4	4	4	4	
Nivel conocimiento, desarrollo y competencia	14	4	4	4	
Nivel tecnológico de los equipos de trabajo	25	4	4	4	

Quinta dimensión: Influencia del Líder

Objetivo de la Dimensión: Medir la percepción de estilos de liderazgo en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo como jefe de grupo	5	4	4	4	
Grado de trato laboral	6	4	4	4	
Consideración por el bienestar del personal	13	4	4	4	
Expectativa del desempeño del trabajador	17	4	4	4	

Sexta dimensión: Cohesión

Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción de atracción y motivación en los colaboradores.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión entre compañeros de trabajo	7	4	4	4	
Nivel jerárquico del equipo de trabajo	9	4	4	4	
Organización labores	18	4	4	4	
Delegación de funciones	21	4	4	4	

Séptima dimensión: Respaldo del grupo

Objetivos de la Dimensión: Medir la percepción del compañerismo en el colaborador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respaldo de equipo frente a metas profesionales	8	4	4	4	
Apoyo y protección de equipo	19	4	4	4	
Colaboración de equipo sobre nivel técnico	23	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 29401831

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LUQUE MENDOZA, SALVADOR ANTONIO DNI 29401831	DOCTOR EN COMUNICACIÓN Y DESARROLLO Fecha de diploma: 26/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/12/2012 Fecha egreso: 30/03/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
LUQUE MENDOZA, SALVADOR ANTONIO DNI 29401831	MAESTRO EN CIENCIAS MENCION EN COMUNICACION Fecha de diploma: 14/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/05/1999 Fecha egreso: 17/05/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
LUQUE MENDOZA, SALVADOR ANTONIO DNI 29401831	LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES Y PUBLICAS Fecha de diploma: 25/08/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
LUQUE MENDOZA, SALVADOR ANTONIO DNI 29401831	BACHILLER EN RELACIONES INDUSTRIALES Y PUBLICAS Fecha de diploma: 01/07/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

Otros Anexos

Anexos 5: Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Participantes	Variable de estudio				
					Concepto	Definición	Indicadores	Instrumento de medida	Nivel de medida
<p>¿Cuál es la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia del ambiente en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia del desarrollo profesional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia de la flexibilidad en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la incidencia del ambiente en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p> <p>2. Determinar la incidencia del desarrollo profesional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p> <p>3. Determinar la incidencia de la flexibilidad en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El salario emocional tiene una incidencia muy alta en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>1. El ambiente incide significativamente en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p> <p>2. El desarrollo profesional incide significativamente en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p> <p>3. La flexibilidad incide significativamente en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023</p>	<p>El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental de corte transversal, de estudio correlacional causal.</p>	<p>Está conformado por una población de 200 colaboradores divididos en 133 mujeres y 67 varones, del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.</p>	Salario emocional	El salario emocional es cualquier forma o tipo de compensación pudiendo ser monetaria o no a cambio del aporte que desempeña el colaborador, Gay (2006).	Cultura Clima Preocupación por el colaborador Capacitación Retroalimentación positiva Flexibilidad de horario Licencias	Adaptación del cuestionario del salario emocional de Moreno et al. (2021)	Ordinal
					Estrés laboral	Es la reacción que puede producir una persona ante presiones y exigencias dentro de una organización o empresa, que está fuera del alcance de su capacidad o conocimiento (OIT, 2016).	Políticas de la empresa Comunicación Empoderamiento Condición de área de trabajo Nivel tecnológico de los equipos de trabajo Liderazgo Cohesión laboral Apoyo y protección de equipo	cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (2016)	Ordinal

Anexo 6: Cálculo del Tamaño de la muestra

MARGEN DE ERROR	5.0%
TAMAÑO POBLACIÓN	336
NIVEL DE CONFIANZA	95%

Valores Z (valor del nivel de confianza)	90%	95%	97%	98%	99%
Varianza (valor para reemplazar en la fórmula)	1.645	1.960	2.170	2.326	2.576

$$\text{TAMAÑO DE LA MUESTRA} = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = 179$$

Donde:

α_c = Valor del nivel de confianza (varianza)

· **Nivel de confianza**, es el grado o nivel de seguridad, el nivel habitual de confianza es del 95%.

e = Margen de error

· **Margen de error**, es el error de equivocación aceptado, al seleccionar nuestra muestra; se considero un 5%

N = Tamaño Población (universo)

Anexo 7: Prueba de Normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Salario emocional	0.249	134	0.000
Ambiente laboral	0.197	134	0.000
Desarrollo profesional	0.235	134	0.000
Flexibilidad	0.281	134	0.000
Estrés aboral	0.190	134	0.000
Clima laboral	0.166	134	0.000
Estructura organizacional	0.199	134	0.000
Territorio organizacional	0.227	134	0.000
Tecnología	0.173	134	0.000
Influencia de líder	0.184	134	0.000
Cohesión de grupo	0.195	134	0.000
Respaldo de grupo	0.283	134	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De los resultados se indica que:

- Si $p < 0.05$ se desecha la H_0 y se valida la H_a
- Si $p \geq 0.05$ validamos la H_0 y se desecha la H_a

Decisión estadística

Como $p = 0 < 0.05$, es por ello que se rechazara la H_0 y se aceptara la H_a , es decir, los datos no tienen una distribución normal por ello es no paramétrica.

Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Alfa de Cronbach salario emocional

	N	%
Casos	Válido	104
	Excluido	0
	Total	104

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,841	18

Alfa de Cronbach estrés laboral

	N	%
Casos	Válidos	104
	Excluidos	0
	Total	104

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,918	25

Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

AUTORIZACIÓN

Lic. Mg. José Luis Trujillo Martínez
Administrador del Distrito Fiscal de Madre de Dios

Autoriza:

A: JORGE LUIS APAZA PORTILLA, estudiante de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo, se le conceda permiso sin fin de lucro para realizar el trabajo de investigación denominado: “Salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios, 2023”.

Se expide la presente, a fin de que se le brinde las facilidades del caso a mencionada persona.

Puerto Maldonado 14 de junio de 2023



JOSE LUIS TRUJILLO MARTINEZ

ADMINISTRACIÓN DEL DISTRITO FISCAL MADRE DE DIOS

Anexo 10: Consentimiento Informado Virtual

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Salario Emocional en el Estrés Laboral en colaboradores del Ministerio Público, Madre de Dios - 2023.

Investigador: Jorge Luis Apaza Portilla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Salario Emocional en el Estrés Laboral en colaboradores del Ministerio Público, Madre de Dios - 2023" cuyo objetivo es determinar la incidencia del salario emocional en el estrés laboral de los colaboradores del ministerio público, esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa Jorge Luis Apaza Portilla del programa Maestría en Gestión de Talento Humano, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la institución Ministerio Público Distrito Fiscal Madre de Dios.

El estudio de investigación refiere a las compensaciones no monetarias, sea ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad, que percibe el colaborador y su incidencia en el estrés producto de la alta gama de factores estresantes que implica la ejecución de sus actividades, el cumulo de estrés puede generar problemas de presión arterial, cardiovasculares, entre otros.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Salario Emocional en el Estrés Laboral en colaboradores del Ministerio Público, Madre de Dios - 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará mediante el aplicativo Google Forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Apaza Portilla Jorge Luis, email: japazapo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vega Guevara Miluska Rosario, email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento *

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.