



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad
administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR (ES):

Munguia Torres, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0002-5627-9819)

Munguia Torres, Luis Angel (orcid.org/0000-0002-6560-9517)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, quien nos guía y acompaña en todo el transcurso de nuestra vida. A nuestros padres, quienes son nuestra motivación para seguir creciendo profesional y personalmente.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos culminar en esta investigación, a mis padres quienes nos motivaron a perseverar en los estudios y son nuestro ejemplo de lucha para cumplir nuestras metas y objetivos, a nuestros profesores quienes nos impartieron sus conocimientos, experiencias y tiempo en pro de la presente investigación, a nuestros compañeros con los que hemos compartido las experiencias curriculares y a todas nuestras amistades y familiares por su apoyo y palabras de aliento.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SALARIO EMOCIONAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL IESTP ARGENTINA, CERCADO DE LIMA, 2023", cuyos autores son MUNGUÍA TORRES LUIS ANGEL, MUNGUÍA TORRES CARLOS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 28-11- 2023 22:26:56

Código documento Trilce: TRI - 0671112

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MUNGUÍA TORRES LUIS ANGEL, MUNGUÍA TORRES CARLOS ENRIQUE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "COMUNICACIÓN EFECTIVA Y SALARIO EMOCIONAL EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL IESTP ARGENTINA, CERCADO DE LIMA, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS ANGEL MUNGUÍA TORRES DNI: 41218078 ORCID: 0000-0002-6560-9517	Firmado electrónicamente por: LMUNGUIAT el 28-11-2023 21:58:22
CARLOS ENRIQUE MUNGUÍA TORRES DNI: 42194876 ORCID: 0000-0002-5627-9819	Firmado electrónicamente por: CMUNGUIAT el 28-11-2023 21:57:42

Código documento Trilce: TRI - 0671113

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 gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional.....	25
Tabla 2. Asociación entre la comunicación efectiva y compensación no económica.....	26
Tabla 3. Asociación entre la comunicación efectiva y beneficios.....	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de barras del nivel de la comunicación efectiva en la entidad.....	20
Figura 2. Diagrama de barras del nivel de la dimensión oportuna en la entidad.....	21
Figura 3. Diagrama de barras del nivel de la dimensión concisa en la entidad.....	21
Figura 4. Diagrama de barras del nivel de la dimensión sencilla en la entidad.....	22
Figura 5. Diagrama de barras del nivel del salario emocional en la entidad.....	22
Figura 6. Diagrama de barras del nivel de la Compensación no económica en la entidad.....	23
Figura 7. Diagrama de barras del nivel de los Beneficios en la entidad.....	24
Figura 8. Nivel de asociación según coeficiente de correlación Rho Spearman...	24

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Con referencia a la metodología empleada fue tipo básica orientada, diseño no experimental-transversal, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Además, la población estuvo conformada por 40 colaboradores administrativos y la muestra fue de tipo censal. Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de los datos, siendo el instrumento dos cuestionarios por ambas variables. El análisis descriptivo e inferencial demostraron que la comunicación efectiva, según el 57.50% de los encuestados, y el salario emocional, según el 62.50% de los encuestados, tienen un nivel regular. Se concluye que existe correlación positiva media ($Rho \text{ Spearman}=0,379$) y ($sig=0,016$) entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Palabras clave: Comunicación efectiva, salario emocional, teoría de la comunicación humana de Watzlawick, teoría de la emoción de James-Lange, instituto tecnológico.

Abstract

The objective of the research was to establish the association between effective communication and emotional salary in the administrative unit of the IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. With reference to the methodology used, it was a basic-oriented type, non-experimental-cross-sectional design, quantitative approach and correlational level. In addition, the population was made up of 40 administrative collaborators and the sample was census type. The survey was used as a technique for data collection, the instrument being two questionnaires for both variables. The descriptive and inferential analysis showed that effective communication, according to 57.50% of the respondents, and emotional salary, according to 62.50% of the respondents, have a regular level. It is concluded that there is a medium positive correlation ($Rho \text{ Spearman}=0.379$) and ($sig=0.016$) between effective communication and emotional salary in the administrative unit of the IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Keywords: Effective communication, emotional wage, Watzlawick's theory of human communication, James-Lange theory of emotion, institute of technology.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación es antigua e inherente al ser humano, pues por naturaleza es comunicador, con las manos, gestos, risa, e inclusive cuando asumen no comunicar nada, lo están haciendo, pues resulta imposible no comunicar. Por ello la comunicación es un instrumento fundamental para incentivar la productividad y conservar sólidas relaciones laborales en los diferentes niveles de una organización. Los colaboradores deben ser conscientes, que de no brindar una comunicación clara disminuyen gradualmente la confianza con los demás, lo cual conlleva a una menor productividad, no obteniendo los resultados programados. Sin embargo, en muchas organizaciones públicas y privadas la comunicación es una problemática que no es abordada con la debida importancia.

A nivel internacional, la problemática de la comunicación no es muy considerada en muchas organizaciones estatales y privadas, pero es necesario que se fundamente eficiente, adecuada e internamente en las mismas, para lo cual se han realizados varios estudios y para Adiguzel (2019) en su estudio de investigación realizado a trescientos cuarenta y ocho colaboradores de organizaciones privadas y públicas de Mármara (Turquía), tuvo como caso de estudio determinar la presencia de una relación entre la comunicación efectiva y disposición al aprendizaje, conllevando a la efectividad de liderazgo, que sean más creativos e innovadores y aumento en la calidad de la comunicación entre los colaboradores, teniendo un impacto positivo al momento de ejercer sus actividades.

A nivel nacional, Rodríguez (2022) en su investigación a la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, indica como realidad problemática una falta de comunicación efectiva entre los colaboradores, se observó trato diferenciado entre ellos, formando pequeños grupos, lo cual incide negativamente en su desempeño. Según Cusihuamán et al. (2021), en el Perú existen rasgos multiétnicos propios donde tanto los canales, mensajes y medios utilizados tienen propuestas urbanas comunicacionales, lo cual genera debilidad en el direccionamiento del mensaje.

A nivel local, distrito de Cercado de Lima, se encuentra el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Argentina”, actualmente cuenta con 180 colaboradores entre personal docente y administrativo, fundándose el 03 de mayo de 1943. Esta investigación se centra en los trabajadores administrativos de la unidad administrativa totalizando 40 trabajadores, de los cuales 20 son nombrados y 20 son contratados, percibiendo problemas en la comunicación efectiva en el entorno, a consecuencia de ciertos conflictos laborales, afectando el desempeño laboral de los mismos. Asimismo, se observó que los trabajadores nombrados por su condición laboral perciben por parte de la plana jerárquica un trato especial ante los contratados mermando el clima laboral, pues consideran que no reciben un trato igualitario, conllevando a falta de compromiso entre todos los trabajadores y una desmotivación para el desarrollo de sus funciones, lo que afecta al cumplimiento de los objetivos institucionales. Ante ello, la jefatura de la unidad administrativa ha venido implementado e incentivando actividades para confraternizar, elevar la satisfacción y motivación de los colaboradores mediante el salario emocional, debido al ser una institución pública los recursos son limitados, cuya finalidad es de generar un impacto positivo en el clima laboral, desempeño laboral y compromiso institucional.

Por lo expuesto se determina el subsiguiente problema general ¿Qué asociación existe entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023?. Así mismo, como específicos 1) ¿Qué asociación existe entre la comunicación efectiva y compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023?; 2) ¿Qué asociación existe entre la comunicación efectiva y beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023?.

El presente estudio se justifica teóricamente, pues busca ahondar en los conceptos de la comunicación efectiva y salario emocional, así como la Teoría de la Comunicación Humana de Paul Watzlawick y la Teoría Conductista de la Administración de Rensis Likert, para luego analizar los resultados obtenidos de la investigación, para aportar nuevos conocimientos sobre las variables, los mismos

que podrán ser objeto de estudio por futuros profesionales. La justificación metodológica al momento de diseñar y aplicar los instrumentos, que fueron validados y se comprobó su confiabilidad para la obtención de los resultados, lo cual nos permitirá maximizar la investigación de forma integral las incidencias de la comunicación efectiva y salario emocional. La justificación práctica del presente estudio es de gran relevancia en cualquier organización porque nos permite identificar las incidencias de una comunicación efectiva en los procesos administrativos, proponiendo alternativas de mejoras, favoreciendo a los colaboradores, lo cual podría ser utilizado como soporte para otras instituciones. Por último, la justificación social de la presente investigación pretende mejorar la calidad de vida de los colaboradores administrativos de la institución en estudio y servir como antecedente para otras instituciones inmersas en una problemática semejante.

En ese sentido, se ha formulado el objetivo general establecer la asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023; y de manera específica: i) Establecer la asociación entre la comunicación efectiva y Compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023; ii) Establecer la asociación entre la comunicación efectiva y beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Asimismo, como hipótesis general se planteó que: Existe asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023; y de manera específica: Existe asociación entre la comunicación efectiva y Compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023; Existe asociación entre la comunicación efectiva y Beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Desde la definición de Salgado (2018) el marco teórico es la recopilación de información en relación a la problemática del estudio, detallando la construcción de las teorías. En conclusión, almacena documentación en relación a las variables de estudio con el propósito de plantear una solución al problema de la investigación. A partir de la postura planteada, se procedió a recabar datos de artículos científicos confiables y tesis, con relación a nuestras variables de investigación, luego con los datos recopilados se empezó a escribir factores relevantes como el autor o autores, año de publicación, materia de estudio, luego el tipo de diseño establecido por los investigadores, seguidamente se indicó las conclusiones y recomendaciones, finalmente se definió las variables de investigación y aspectos principales del estudio desde una base teórica.

A nivel internacional, según Duangekanong, et al. (2018) en su artículo científico, planteó como objetivo evaluar la eficacia de la comunicación interna sobre la producción de los colaboradores. El tipo de estudio fue cuantitativo, la población para el estudio fueron colaboradores administrativos y no administrativos, con un tamaño final de la muestra de 232 participantes, los instrumentos que recopilaron los datos fueron mediante una encuesta en línea, entre sus resultados tiene un alfa de Cronbach aceptable en un nivel de 0.8, asimismo, las condiciones de confiabilidad compuesta ($CR > 0.7$), validez discriminante ($MSV < AVE$) y validez convergente ($AVE > 0.5$) son todas aceptables. Se concluyó que el estudio ha determinado que la calidad de la comunicación interna afecta los resultados de los colaboradores, influyendo en el crecimiento de la empresa a largo plazo.

Además, Bakirbekova & Suleimenova (2018) mediante su artículo científico muestra el estudio del inicio, desarrollo y ejecución de las comunicaciones efectivas como factor impulsor de éxito de la empresa, cuyo estudio utilizó un método deductivo, viéndose como una herramienta eficaz la comunicación, la población para el estudio fueron colaboradores de las empresas White wind, TBM Kazakhstan, JSC NC KTZ mediante encuestas, los cuales dieron como resultado que una gestión eficaz inicia con la ejecución de actividades de gestión

correctamente cimentadas, identifica los problemas y sugiere formas y medios para resolver los problemas. Se concluyó que la herramienta principal en la gestión exitosa del personal de la organización es el desarrollo de una comunicación efectiva en la gestión.

Asimismo, Melewar, et al., (2017, citado en Bustillos, et al. 2020) en su artículo científico, planteó como objetivo operacionalizar y yuxtaponer variables relacionadas con la identidad, la estrategia y las comunicaciones. El estudio fue de tipo cualitativo con enfoque cuantitativo, cuya población fue una tienda minorista reconocida en Londres, cuyo instrumento utilizado fue la encuesta, entre los principales resultados obtenidos mostró una confiabilidad aceptable (alfa de Cronbach < 0.931), la medida de adecuación del muestreo de KMO es 0.941, siendo mayor que 0.6, lo que sugiere idoneidad para EFA, mostraron que la correlación entre cada par de variables fue significativamente menor que 1. Se concluyó que la identidad y estrategia son impulsores clave de las comunicaciones corporativas integradas que ayudan a construir la confianza, la lealtad y el compromiso de las partes interesadas.

Seguidamente Díaz-García, et al. (2023) en cuyo artículo científico, tuvo como objetivo explorar la relación del salario emocional con la satisfacción laboral durante la pandemia del coronavirus. El estudio fue tipo descriptivo, cuantitativo, correlacional, transversal y de conveniencia no probabilística. La población del estudio fueron 190 altos directivos de empresas costarricenses con más de 250 empleados, cuyo instrumento utilizado fue la encuesta. Los principales resultados para la dimensión satisfacción laboral se realizó el mismo proceso, resultando una medida de adecuación KMO (0.759) y el test de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 44.24$ gl = 3; $p < .000$). Los resultados manifiestan que existe una asociación significativa entre cada una de las variables del salario emocional con la satisfacción laboral.

Por último, Carpio & Urbano (2021) en su artículo de investigación cuyo objetivo fue proporcionar información sobre la satisfacción de los colaboradores mediante el salario emocional, la motivación, coaching y las redes sociales con una

metodología de cadena de valor. El tipo de estudio fue cuantitativo, la población para el estudio fueron 381 empresas españolas mediante las encuestas. Los resultados finales en el modelo y para un riesgo $\alpha = 0,05$, se pudo concluir que, de un total de 381 empleados, 353 se encuentran “satisfechos o insatisfechos”, es decir, el 92,7% han sido clasificados correctamente según la satisfacción laboral. Se concluyó que se debe alentar a los gerentes a implementar habilidades gerenciales humanísticas y digitales en sus empresas para mejorar el bienestar en el trabajo.

A nivel nacional, según Flores (2019) mediante su investigación determinó como objetivo determinar la asociación de las variables atención al contribuyente y motivación laboral, la investigación fue diseño descriptivo y no experimental, cuya población estuvo compuesta por 50 colaboradores municipales y 80 contribuyentes, para lo cual se aplicaron dos encuestas recolectando los datos mediante el cuestionario. Los resultados mediante el Rho de Spearman, indican que hay una débil asociación positiva entre las variables cuyo valor es de 4.06%. Se concluyó que, hay un 54% de cumplimiento parcial en nivel de motivación laboral, un 26% respondieron que cumplen con su remuneración y 20% que no cumplen, demostrando que no existe la motivación suficiente para el desempeño de sus labores.

Además, Pillaca (2018) en su estudio académico a una institución educativa tuvo como objetivo diagnosticar la comunicación efectiva y cómo influye con los conflictos laborales, la investigación fue de tipo básica de orientación cuantitativa, con una población de 86 colaboradores, se usó la encuesta a través del cuestionario politómico. Se tuvo como resultados el 1.1% que refleja una influencia baja entre los conflictos laborales con la comunicación efectiva, por R cuadrado 0.011, frente al $p < 0,05$ permitiendo no aceptar la hipótesis nula y si la alterna. Se concluyó que la comunicación efectiva repercute significativamente en los conflictos laborales de los colaboradores de la institución.

Asimismo, Corvera (2019) en su investigación estableció como objetivo la asociación entre el salario emocional con el desempeño laboral en la institución, el

método utilizado en la investigación fue no experimental, teniendo una población de 78 colaboradores y una muestra de 55, para lo cual se empleó para cada variable un cuestionario. Los resultados obtenidos nos evidenciaron que el indicador de la correlación fue positivo 0.562, lo cual indica que hay relación directa, positiva moderada, por lo que el salario emocional repercute en el desempeño laboral de los mismos, Si Sing. $p > 0.05 =$ Acepto H_0 . Concluyendo que efectivamente existe asociación positiva de las variables, con lo cual se aprobó la hipótesis general de la investigación.

Seguidamente, Navarro (2019) en su trabajo de investigación propuso como objetivo definir la relación de las variables salario emocional y desempeño laboral en una entidad estatal, el estudio fue tipo básica no experimental, de nivel correlacional, la población del estudio fueron los colaboradores de la entidad con una muestra de 39 los cuales fueron encuestados, cuyo instrumento fue el cuestionario para las dos variables. Los principales resultados obtenidos nos indican que el nivel del salario emocional es bajo en un 43%, medio en un 33.3% y alto en un 23.1%. Concluyendo que la variable de salario emocional no tiene relación significativa con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la entidad pública.

Por último, Misagel (2021) realizó una investigación que tuvo el objetivo de analizar las variable salario emocional y cómo esta repercute en la retención de talento humano segmentadas en la generación millennial de una empresa, la investigación es tipo descriptivo de alcance correlacional, la población sujeta de análisis está compuesta por 161 colaboradores y luego de determinar los criterios de exclusión se obtuvo una muestra de 65 personas, las cuales fueron encuestas mediante cuestionarios para ambas variables. La conclusión obtenida fue un coeficiente de correlación de 0.511 y una significancia de 0.000 lo cual demuestra una relación positiva entre las variables. Concluyendo que al brindar estímulos no monetarios entre los colaboradores incentiva y retiene al talento humano del mencionado grupo etario.

La presente investigación tiene como base teórica para la primera variable

Comunicación efectiva, la teoría de sistemas, según Ladino (2017) en su libro nos menciona el rol que tiene la comunicación en el comportamiento organizacional. La presente investigación de la comunicación organizacional pertenece a las ciencias sociales y se enfoca en definir, examinar y organizar diferentes causas que inciden en los procesos de comunicación en diversos ambientes. Cuando nos referimos a la comunicación organizacional se sobreentiende la teoría de sistemas elaborada por Ludwig en la década de los 40 influyendo en un enfoque más amplio en percibir la realidad y que sus aportes influyeron en las ciencias naturales y sociales. Esta teoría nos permite realizar estudios con un enfoque holístico e integrado, como ejemplos de sistemas son las organizaciones, las empresas, grupos, entre otros. El componente funcional del sistema está asociado con su condición dinámica, por lo que necesita elementos para mantenerlo en ese estado. Por ejemplo: rapidez con la que se difunde una información, feedback que indica al sistema que tiene que reiniciarse para retroalimentarse.

Además, es importante entender que la comunicación efectiva toma en cuenta la Teoría de la Comunicación Humana de Watzlawick et al. (1985, citado en Arango et al., 2021). Esta teoría propone cinco principios exploratorios de la comunicación. i) No se puede evitar comunicar, ya que cualquier comportamiento transmite un mensaje, lo que significa que todo comunica. También se reconoce que la comunicación no siempre es intencional, consciente o exitosa, por lo que es necesario evaluar si el mensaje enviado coincide con el mensaje recibido. ii) Que la comunicación humana implica una relación entre el aspecto referencial y el aspecto conativo. El aspecto referencial se refiere a los datos y la información transmitida, mientras que el aspecto conativo se refiere a cómo se debe interpretar la comunicación según el contexto y el emisor. Por lo tanto, toda comunicación es una metacomunicación. iii) Destaca que la comunicación sigue un ciclo en el que la relación entre los participantes depende de las secuencias comunicativas. Para establecer una conexión, es importante que el receptor comprenda al emisor y se genere una conversación efectiva. iv) Divide la comunicación en dos tipos: analógica y digital. La comunicación analógica se refiere a la expresión no verbal a través de conductas corporales, mientras que la comunicación digital se basa en una sintaxis lógica expresada verbalmente. v) Se centra en los niveles de los

agentes comunicantes en las relaciones. Se reconoce que todas las interacciones pueden ser simétricas o complementarias, dependiendo del nivel de comunicación en el que se encuentren. En relaciones simétricas, las personas tienen condiciones similares, mientras que en relaciones complementarias hay una autoridad establecida entre los participantes.

Para nuestra segunda variable Salario emocional se adopta la teoría conductista de la administración o teoría de la psicología organizacional del comportamiento en la Administración de Likert (1961, citado en Guevara, 2017) el cual establece como principio que sustenta su investigación, que el comportamiento de los colaboradores en el clima organizacional influye principalmente en las percepciones a las condiciones organizacionales establecidas. Adicionalmente nos brinda la capacidad de evaluar, monitorear y controlar el recurso humano, es responsable de comprender las fortalezas y debilidades de los integrantes de la organización para perfeccionar los resultados de su trabajo, comprender la importancia de los colaboradores para la empresa y en lograr su crecimiento integral.

Según Frederick Herzberg, es importante entender que la satisfacción laboral se basa en la teoría de motivación-higiene (Herzberg, 1959, citado en Fernández et al., 2019). La teoría afirma que la productividad de los empleados obedece a su nivel de agrado en el entorno laboral, lo que explica por qué las respuestas hacia el trabajo varían según si se sienten satisfechos o insatisfechos. Herzberg determinó y desarrolló esta teoría a través de sus estudios realizados, identificando las causas que incitan a los colaboradores mediante los dos factores. Por esta razón, la teoría de Herzberg es conocida también como teoría bifactorial o de los dos factores. Las cuales son: Los factores de higiene están relacionados con el ambiente laboral y su ausencia puede causar descontento y afectar el rendimiento de los trabajadores. Estos factores incluyen aspectos de seguridad en el ambiente laboral, económicos, beneficios adicionales, condiciones laborales y factores sociales. Así mismo, los factores de motivación están vinculados directamente a los cargos y poseen un impacto afirmativo en la búsqueda de la excelencia y en los niveles de productividad. Estos factores de motivación incluyen

un trabajo atractivo, autorrealización y logro, de reconocimiento y compromiso. La teoría de Herzberg sostiene que los colaboradores experimentan mayor agrado cuando su ambiente laboral es beneficioso, lo que les permite escalar a puestos de mayor rango, conseguir autorrealizarse y obtener un reconocimiento por sus esfuerzos logrados.

En relación al salario emocional también podemos mencionar la teoría de la emoción de James-Lange, la cual afirma que un estímulo produce reactividad o cambio corporal que provoca una emoción. Sin embargo, la teoría de la emoción de Cannon-Bard, sugiere que tanto las respuestas como los procesos emocionales ocurren simultáneamente después de desencadenar el estímulo, Valencia e Iturburo (2012). Basados en esta teoría podemos decir que el salario emocional tiene su importancia en tanto que se toma en cuenta la emoción que está definida por estos autores como una respuesta subjetiva al entorno. Por tal motivo, el estado afectivo, que es emoción, es una respuesta subjetiva al entorno que se sustenta en cambios naturales (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influenciados por la experiencia y tiene una función adaptativa. Son estados internos que guían las acciones del organismo, como el deseo o la necesidad.

Finalmente, tenemos la Teoría de la Motivación de Vroom, publicada por primera vez en 1964 y posteriormente citada por Chiavenato en 2007, afirma que la motivación de cada persona para alcanzar sus objetivos depende de 3 factores: 1) El grado de deseo de las metas individuales; 2) El grado de satisfacción con la relación entre la productividad y el logro de esas metas; 3) La capacidad que divisa para contribuir en su propio nivel de producción. En este sentido, la motivación se centra en la percepción subjetiva que el miembro del equipo proporciona hacia un objetivo específico, lo que también se logra cuando los individuos están convencidos de sus capacidades y trabajan para alcanzar sus metas..

En cuanto a la definición conceptual de la comunicación efectiva, según Münch (2010, p 109 - 110) lo define como el proceso por el cual se envía y recibe dicha información dentro del ambiente laboral de manera clara, concisa oportuna y confiable, usando un lenguaje comprensible fácil de entender dentro de la

estructura de las organizaciones. Sin embargo, Doonu y Lebura (2020), indican que es necesario conservar un entendimiento instintivo de la comunicación, lo que nos permitirá un mejor entendimiento del canal de distribución del mensaje.

Según Bateman y Snell (2009) sostiene la comunicación es efectiva, es trascendental en el óptimo desarrollo del colaborador, ya que es la habilidad que consiste en expresar ideas de la forma más clara y de manera convincente, escuchando de manera eficaz y optimizando sus acciones, mediante las habilidades comunicativas, función de la comunicación, canales de comunicación y las barreras de comunicación.

De igual manera Scheinsohn (1993) indica que la comunicación es una acción trascendental en las relaciones de las organizaciones las cuales se sostienen y se promueven a través de ella. Considera que la acción de comunicación se manifiesta entre personas dentro de la sociedad más complejas (sector privado y público), el mensaje emitido debe de ser conciso en toda su estructura es un medio de transmisión que debe de llegar de manera precisa a los 5 sentidos del receptor.

Seguidamente, Kalogiannidis (2020) indica que son acciones entre dos o más personas que se canaliza al cambio dentro de los miembros una organización, cabe resaltar que la idónea salida de información ayuda a llegar a los diferentes objetivos y metas de los planes estratégicos dentro de una operación. Esto permite a los gerentes poder mejorar el origen de la comunicación dentro de la organización, a mediano plazo los resultados son de mayor relevancia en la productividad y desempeño de los colaboradores.

En cuanto a la definición conceptual de salario emocional, según González (2017) lo define como aquellas compensaciones no monetarias teniendo como finalidad satisfacer alguna necesidad familiar o personal del colaborador, lo cual se puede manifestar mediante un impacto simbólico, en la condición de vida y en el rendimiento de las personas, tiene como fin brindar beneficios a los colaboradores para que estos puedan cimentar una vida más saludable, significativa y productiva;

logrando un balance entre la vida personal y laboral.

Para Aparicio (2016) lo conceptualiza como lo percibido por los colaboradores en su centro laboral, los mismos que son valores no monetarios, esta retribución viabiliza una mejora la calidad de vida social, personal y familiar, así como también mejora el bienestar laboral.

Asimismo, Jang (2019) lo define como toda contribución no económica, al mismo tiempo de gran significancia por parte de la empresa a sus colaboradores, teniendo como finalidad la reciprocidad entre la remuneración y las condiciones laborales, permitiendo conservar un vínculo entre el empleador y empleado donde ambos son los beneficiados, al brindarles determinadas necesidades generando entre los colaboradores una motivación laboral y que se integren de manera mutua.

Otro concepto señala Koo et al., (2020) son las acciones que las empresas realizan para el reconocimiento de las actividades desempeñadas por sus colaboradores, a través de métodos no tradicionales como el dinero, sino mediante iniciativas que fomenten valía en el recurso humano y originen su satisfacción en el ambiente laboral, conllevando a un mayor compromiso e identificación con la empresa.

Para Ramírez et al., (2019) el salario emocional se ha convertido en una buena estrategia para los gerentes y administradores, conllevando a que las personas perciban entornos de trabajo agradables y de realización personal, aumentando su productividad en la organización, pues reconoce como su principal activo a las personas.

Para Gay (2006, citado en Gómez, O., 2021) el salario emocional contempla distintas formas de compensación no económica y beneficios, que se dan al colaborador a cambio de su desempeño laboral, y a su vez lo considera complejo pues los estímulos que generan felicidad y bienestar en los mismos colaboradores son cambiantes y particulares, debido a que cada organización determina sus propias políticas de compensación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue de tipo básica, que tuvo como propósito seleccionar información y estudiar cierto aspecto de un determinado escenario y personas para responder las interrogantes e hipótesis de los eventos ocurridos en el escenario donde interactúan los individuos de estudio (Ander-Egg, 2011, p.42). Este tipo de investigación está fundamentada por teorías planteadas por investigadores aportando conocimiento científico, en ese sentido contaremos con bases teóricas que respaldan la investigación.

Diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue no experimental-transversal, debido a que la información obtenida por cada variable no se manipuló durante el proceso, siendo analizadas sin contar con alteraciones y en un mismo espacio de tiempo. El estudio fue correlacional debido a que se esperó establecer y comprender la asociación de las variables en estudio según el autor Hernández & Mendoza (2018).

Enfoque de investigación

Según Cohen y Gómez (2019), conceptualiza al estudio cuantitativo, en aquella que se basa la posibilidad de corroborar información recolectada, recurriendo al uso de programas estadísticos. En consecuencia, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque se recopiló información y se midió los datos obtenidos con relación a la problemática de la investigación.

Nivel de investigación

Esta investigación fue de un nivel correlacional, basándose en Fidias (2021) que nos indica que la correlación pretende determinar el nivel de asociación entre dos o más variables y con apoyo de la estadística determinar el grado existente.

3.2. Variables y operacionalización

El estudio trabajo con dos variables, la cual puede ser considerada como una entidad abstracta cambiante, siendo capaz de ser medible y observable, según Hernández et al., (2014, p.105). En ese sentido, las variables de la investigación fueron de tipo cualitativo.

Variable 1: Comunicación efectiva

Según, Münch (2010), es definida como el proceso por el cual se envía y recibe dicha información dentro del ambiente laboral de manera clara, concisa, oportuna y sencilla, usando un lenguaje comprensible fácil de entender dentro de la estructura de las organizaciones.

Se determinaron las dimensiones siguientes:

Dimensión 1: Oportuna

La información debe ser difundida en la forma y tiempo oportuno.

Los indicadores que se consideraron para esta dimensión fueron: *Tiempo*, toda información tiene un tiempo de vida que depende con la rapidez con que esta es procesada y transmitida reemplazando a la anterior; y *Forma*, la información puede ser transmitida de forma oral y escrita.

Dimensión 2: Concisa

Para no causar ineficiencia en la información se requiere evitar excesos en la misma, pues esta información deberá ser lo más adecuada y precisa posible.

Se han considerado como indicadores: *Adecuada*, la información es importante por tal motivo debe ser libre de sesgos, verídica y basada en datos sólidos, conllevando a tomar mejores decisiones, y *Precisa*, cuando la información no produce dudas y no contiene errores en quien la utiliza.

Dimensión 3: Sencilla

La forma en la que se difunde y expresa la información, deben contener un lenguaje o locución clara y fácil para el receptor.

Los indicadores correspondientes para esta dimensión son: *Fácil*, cuando el receptor de la información puede comprender de inmediato lo transmitido, y *Clara*,

cuando se transmite de forma transparente y directa la información a través de cualquier medio y canal.

Variable 2: Salario emocional

Según, Gay (2006, citado en Gómez, O., 2021) el salario emocional contempla distintas formas de compensación no económica y beneficios, que se dan al colaborador a cambio de su desempeño laboral, y a su vez lo considera complejo pues los estímulos que generan felicidad y bienestar en los mismos colaboradores son cambiantes y particulares, debido a que cada organización determina sus propias políticas de compensación. Teniendo las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Compensación no económica

Conjunto de retribuciones no monetarias que la entidad pública y/o privada destina al colaborador con el fin de motivarlo y elevar su competitividad, como pueden ser los reconocimientos o distinciones, conmemoración de fechas especiales y actividades de esparcimiento.

Los indicadores considerados para esta dimensión son: *Reconocimientos o distinciones*, brindar a alguien aprecio por un logro, se puede presentar de varias formas, pero se puede reducir en un simple “gracias” por una labor bien realizada, *Conmemoración de fechas especiales*, son componentes importantes para generar un sentido de compañerismo y de confianza, impactando de manera positiva en los colaboradores hacia la empresa, y *Actividades de esparcimiento*, son actividades, experiencias y vivencias planificadas que son diseñadas a partir de las necesidades y características de una población para mantener el equilibrio emocional, social y físico del colaborador.

Dimensión 2: Beneficios

Son diferentes formas de otorgar bienestar a los colaboradores compensando el desempeño laboral que día a día realizan, como es la facilidad parcial para el teletrabajo, horarios flexibles y tickets para el comedor, siendo claves para el aumento de la producción y reforzamiento de su fidelidad a la organización.

Se han considerado para esta dimensión los siguientes indicadores: *Facilidad parcial para el teletrabajo*, este beneficio incluye el ahorro de tiempo y costo al no

haber el desplazamiento entre el hogar y trabajo, centrarse en sus labores lejos de las distracciones de la oficina y conciliar lo laboral, social y vida familiar, *Horarios flexibles*, permite al colaborador laborar horas que difieran de la jornada normal de inicio y fin de la empresa, y *Tickets para el comedor*, el colaborador lo percibe como ahorro, integración y aumenta su producción.

Escala de medición

Se utilizó la escala ordinal de acuerdo con la escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Cohen y Gómez (2019), la población es definida como los elementos que representan un determinado objeto de estudio, con los cuales se va llevar a cabo la investigación. En ese sentido la población, estuvo conformada por 40 trabajadores administrativos de la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

En esta investigación la muestra fue censal y por consiguiente se consideró el total de los trabajadores administrativos que integran la población del estudio.

Criterios de inclusión

Según, Arias-Gómez et al. (2016), se denominan aquellas características demográficas, geográficas, temporales y clínicas de los individuos que conforman la población de estudio. En consecuencia, para esta investigación se incluyeron a los trabajadores administrativos de la unidad administrativa del IESTP Argentina, que se encuentren laborando por un periodo mayor de seis meses, contemplando a nombrados, contratados CAP y CAS.

Criterios de exclusión

Según, Arias-Gómez et al. (2016), son aquellas características de los individuos que puedan obstruir en la calidad en la interpretación de los resultados o de los datos obtenidos. Para lo cual en la investigación no se consideró a los trabajadores

administrativos de la unidad administrativa del IESTP Argentina que se encuentren laborando por un periodo menor de seis meses, contemplando a nombrados, contratados CAP y CAS.

Unidad de análisis

Según, Cohen y Gómez (2019), es el objeto de estudio de una investigación. En ese sentido, para la investigación se consideró a los 40 trabajadores administrativos de la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Cohen y Gómez (2019), la encuesta es definida como una técnica de recolección de datos, permitiendo la cuantificación de las características mediante su valoración. En este estudio como técnica se consideró la encuesta, pues nos permitió utilizar como instrumento el cuestionario, que mediante las diferentes preguntas en la indagación podremos alcanzar su valoración, ofreciendo respuesta a los objetivos establecidos.

Instrumentos de recolección de datos

Para, Hernández y Duarte (2018), conceptualizan al cuestionario, como el documento conformado por diversas preguntas predefinidas pudiendo ser abiertas o cerradas y siendo utilizadas para comprender determinada circunstancia. En este estudio como instrumento empleado para recabar datos fue el cuestionario, con alternativas de respuesta según la escala de Likert.

Validez

Para la presente investigación el instrumento fue validado por juicios de expertos según lo estipulado y en la materia de la Universidad César Vallejo. Al respecto, Cohen y Gómez (2019), manifiestan que es un proceso obligatorio en las investigaciones que requieran contar con alto valor técnico y teórico, ya que mediante los cuestionarios planteados los jueces expertos brindan su punto de vista.

Confiabilidad

Al respecto la confiabilidad estuvo considerada como un procesamiento estadístico inferencial, que se basó en evaluar el grado de coincidencia entre las respuestas de la prueba piloto. Pues para Cohen y Gómez (2019), nos señalan que si los valores superiores al 0.70 mediante el Alfa de Cronbach, proceso utilizado para desarrollar la prueba de confiabilidad, exponen niveles elevados a este, se puede proceder a certificar, mientras que, si se cuenta con valores inferiores a lo indicado, no procede certificar las coincidencias de las respuestas por la prueba piloto, necesitando un cambio de la misma.

3.5. Procedimientos

El estudio se inició presentando una solicitud a la directora general del IESTP Argentina, la cual nos otorgó la respectiva autorización, con lo cual se pudo realizar la recolección de datos mediante la encuesta la cual estuvo dirigida a los servidores públicos (nombrados y contratados) de la unidad administrativa, seguidamente se aplicó los instrumentos, que para este estudio fueron los cuestionarios, uno por cada variable, se solicitó un día y hora específico para su aplicación, evitando interferir con sus labores cotidianas, así mismo se les explico detalladamente el motivo y fines de la aplicación del cuestionario, así como el código de ética el cual estamos sujetos todos los estudiantes e investigadores de la UCV, los principios generales y las normas éticas para el desarrollo de la investigación. Posteriormente de recoger los datos, éstos fueron tabulados y procesados utilizando un programa estadístico, que calculó tanto la estadística descriptiva como la inferencial, lo cual brindó el grado de correlaciones según los objetivos, para poder interpretar los resultados. Esto con la finalidad de aceptar (o no) cada hipótesis planteada, y permitió analizar las debilidades para formular las recomendaciones que beneficien a la institución.

3.6. Método de análisis de datos

La estadística es el método de análisis de datos debido a que el enfoque es cuantitativo, se apoya para la contrastación de las hipótesis en la estadística para obtener datos acerca de las variables y las discusiones la estética es descriptiva nos permitirá conocer describir características de la variable de las dimensiones

mientras la estadística inferencial nos permitirá conocer la asociación o relación que existan entre las variables de estudio salario emocional y comunicación efectiva.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se asentó en el compromiso de contar con los lineamientos éticos respetando los derechos de autor, por tal motivo se citó y referencio todas las fuentes, usando las normas APA en su séptima edición y la información que se obtuvieron fueron de fuentes confiables.

Además, la investigación encuestó mediante los instrumentos que fueron los cuestionarios, respetando la confidencialidad de los colaboradores, así como no se influencio en sus respuestas para no sesgar la investigación, según indica el Código nacional de la integridad científica de CONCYTEC.

Finalmente, para confirmar la legitimidad y autenticidad de la investigación se procesó por el software "TURNITIN", demostrando los límites permitidos de coincidencia, respetando todas las directivas y lineamientos de la Universidad César Vallejo vigentes.

IV. RESULTADOS

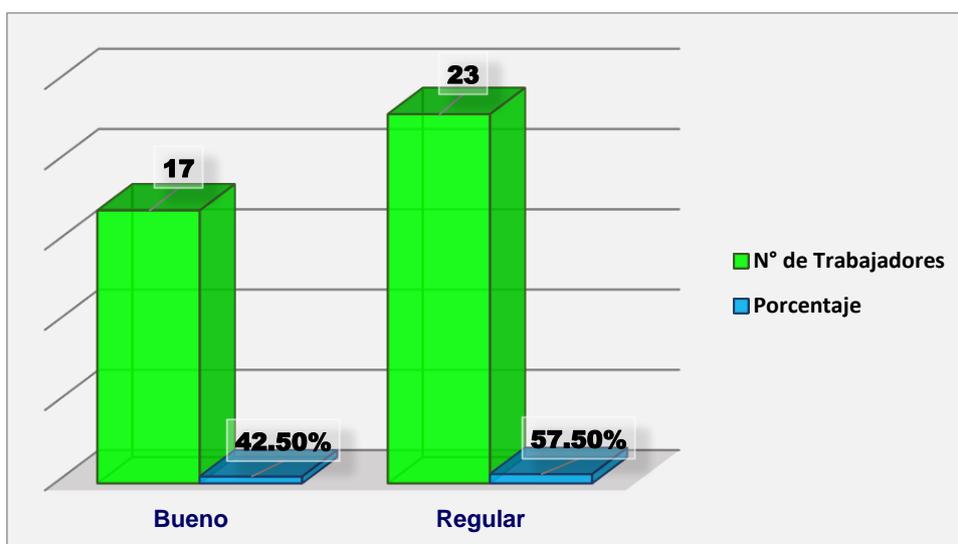
4.1. Análisis Cuantitativo – Descriptivo

Es un conjunto de técnicas estadísticas que caracterizan y/o describen un conjunto de datos, la cual recomienda como debemos presentarlos en forma abreviada y clara mediante tablas, cuadros, gráficos o figuras. A continuación, los resultados obtenidos sobre la comunicación efectiva y el salario emocional en las encuestas aplicadas a 40 trabajadores de la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Variable Comunicación efectiva

Figura 1

Nivel de la comunicación efectiva en la entidad



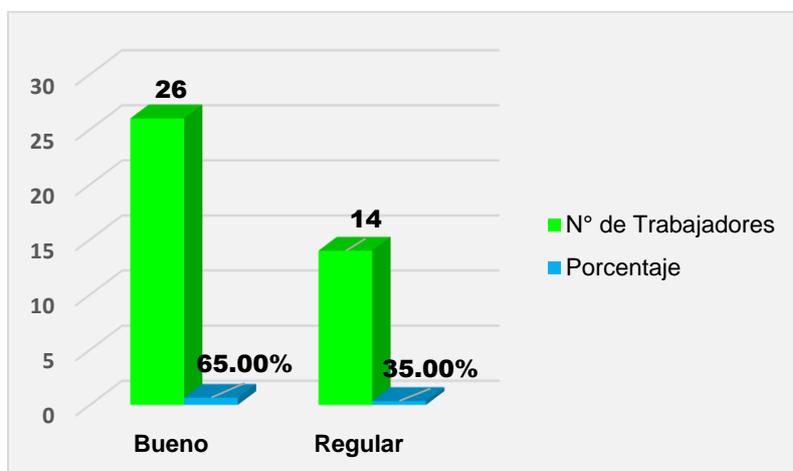
Nota. La figura muestra los niveles de la comunicación efectiva de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 1, la variable comunicación efectiva que se da en la unidad administrativa de la entidad es de nivel regular para el 57.50% de trabajadores administrativos, mientras que el 42.50% lo considera bueno. En ese sentido, la comunicación efectiva entre los trabajadores administrativos de la entidad se da de manera regular, por lo que hay ciertos aspectos por mejorar en relación a una comunicación más eficiente, lo cual beneficie a los miembros de la entidad.

Dimensión Oportuna

Figura 2

Nivel de la dimensión oportuna en la entidad



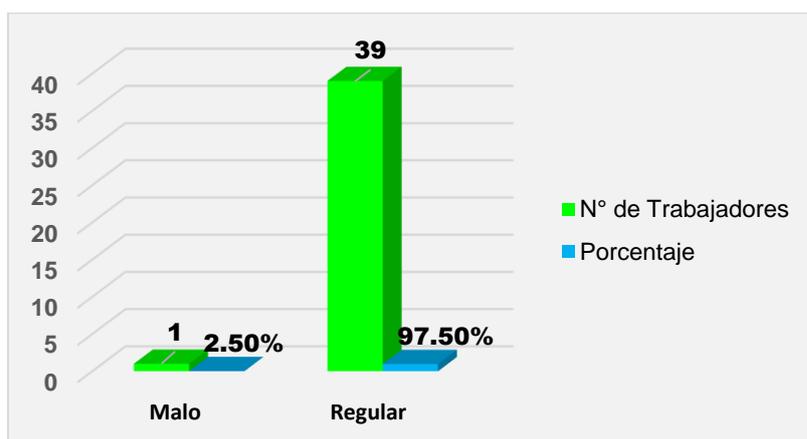
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión oportuna en la entidad de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 2, el 65% de los trabajadores de la unidad administrativa encuestados perciben que la comunicación oportuna en la institución es de nivel bueno, mientras que el 35% la consideran regular.

Dimensión Concisa

Figura 3

Nivel de la dimensión concisa en la entidad



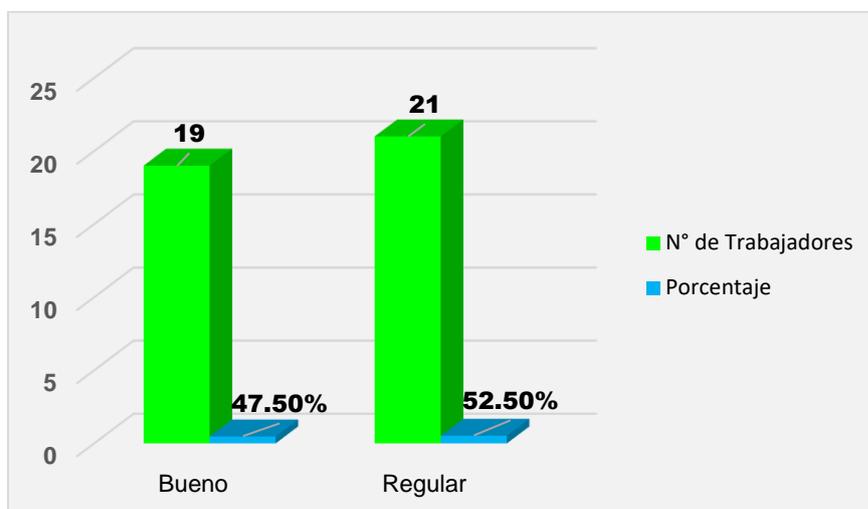
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión concisa en la entidad de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 3, el 97.50% de los trabajadores de la unidad administrativa encuestados perciben que la comunicación concisa en la institución es de nivel regular, mientras que el 2.50% la consideran mala.

Dimensión Sencilla

Figura 4

Nivel de la dimensión sencilla en la entidad



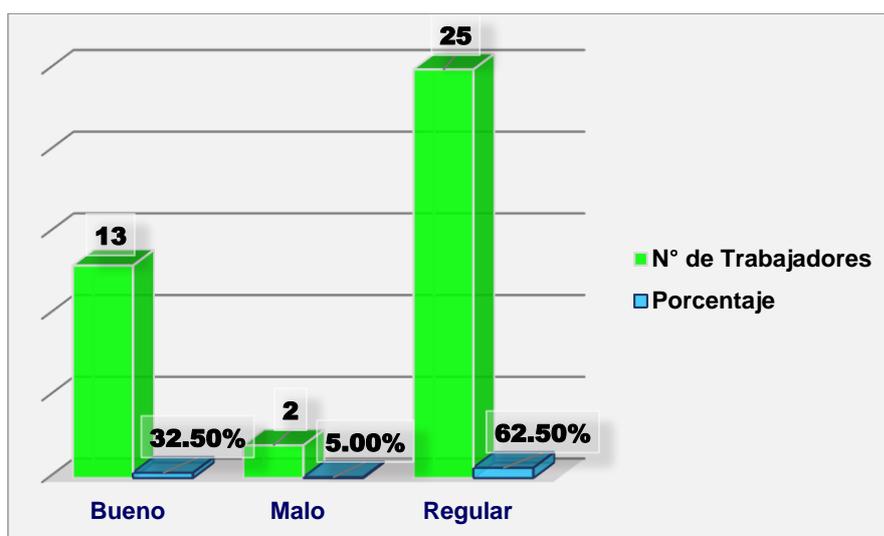
Nota. La figura muestra los niveles de la dimensión sencilla en la entidad de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 4, el 52.50% de los trabajadores de la unidad administrativa encuestados perciben que la comunicación sencilla en la institución es de nivel regular, mientras que el 47.50% la consideran buena.

Variable Salario emocional

Figura 5

Nivel del salario emocional en la entidad



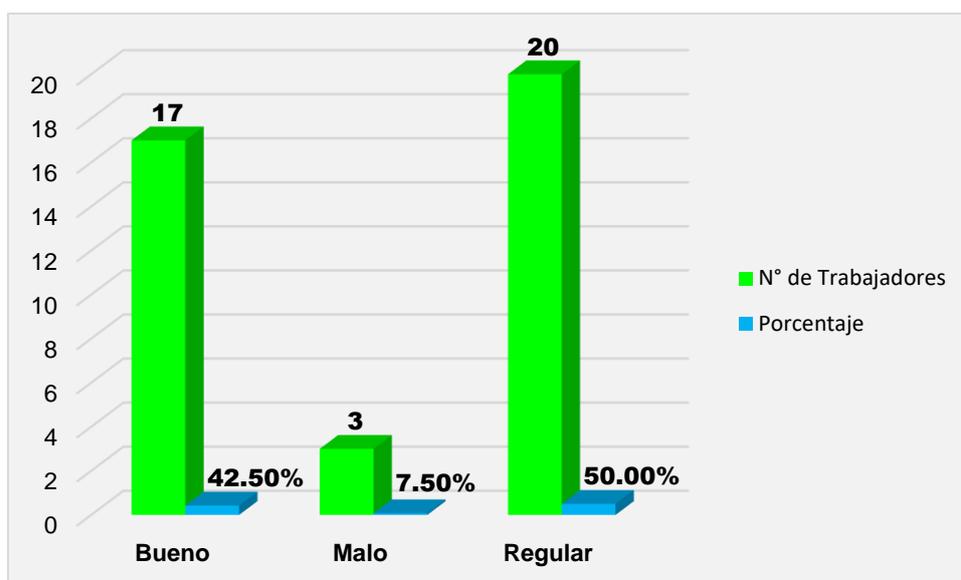
Nota. La figura muestra los niveles del salario emocional en la entidad de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023..

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 5, existe un nivel regular de salario emocional en los trabajadores administrativos de la entidad del 62.50%; por otra parte, para el 32.50% consideran que existe un salario emocional bueno y el 5.00% lo percibe de nivel bajo. En ese sentido, el salario emocional en la entidad se da de manera regular, debiendo elaborar programas de motivación laboral, los mismos que estén basados en el reconocimiento, el logro y crecimiento de cada trabajador, el respeto entre compañeros y jefes inmediatos, y en consecuencia optimizar la comunicación y el clima laboral.

Dimensión Compensación no económica

Figura 6

Nivel de la Compensación no económica en la entidad



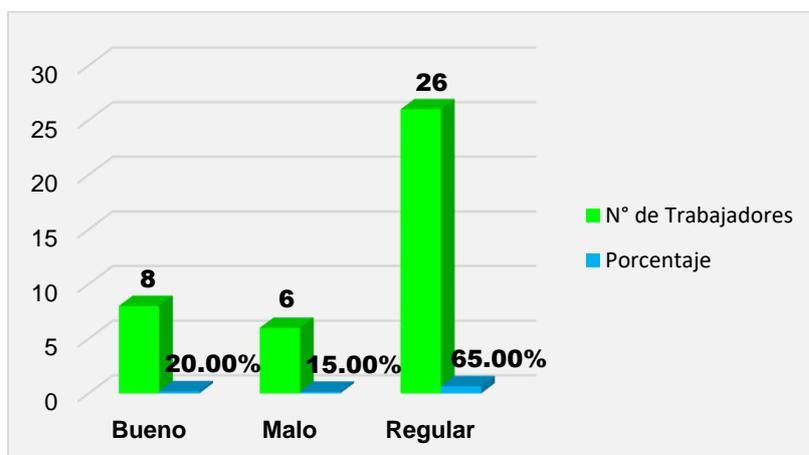
Nota. La figura muestra los niveles de la compensación no económica en la entidad de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 6, el 50% de los trabajadores de la unidad administrativa encuestados perciben que la compensación no económica en la institución es de nivel regular, mientras que el 42.50% la consideran buena y sólo el 7.50% la perciben como mala.

Dimensión Beneficios

Figura 7

Nivel de los Beneficios en la entidad



Nota. La figura muestra los niveles de los beneficios en la entidad de los colaboradores en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Se divisa que los resultados obtenidos en la Figura 7, el 65% de los trabajadores de la unidad administrativa encuestados perciben que los beneficios en la institución son de nivel regular, mientras que el 20% la consideran buena y sólo el 15% la perciben como mala.

4.2. Análisis Inferencial

El estadístico inferencial es una herramienta que posibilita el análisis de varios parámetros de la población seleccionada y, al mismo tiempo, permite llevar a cabo la verificación de hipótesis de manera precisa (Martínez, 2009).

Figura 8

Nivel de asociación según coeficiente de correlación Rho Spearman



Nota. La figura muestra los niveles de asociación Rho Spearman.

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza H_0 (Hipótesis nula) y se acepta la H_1 (Hipótesis alterna). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Tabla 1

Asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional

		Comunicación Efectiva	Salario Emocional
Rho de Spearman	Comunicación Efectiva	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,379*
		N	40
	Salario Emocional	Coefficiente de correlación	,379*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,016

Nota: SSPS versión 27

De acuerdo al análisis de la tabla 01, la sig. Bilateral es 0,016 es decir, es menor al p valor 0,05 en este sentido, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir, si existe asociación directa entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Así mismo, el coeficiente de correlación nos dio un resultado de 0,379 lo que indica que la correlación es positiva media.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe asociación entre la comunicación efectiva y compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación entre la comunicación efectiva y compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Tabla 2

Asociación entre la comunicación efectiva y compensación no económica

			Comunicación Efectiva	Compensación no económica
Rho de Spearman	Comunicación Efectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,399*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	40	40
	Compensación no económica	Coefficiente de correlación	,399*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	40	40

Nota: SSPS versión 27

De acuerdo al análisis de la tabla 02, la sig. Bilateral es 0,011 es decir, es menor al p valor 0,05 en este sentido, se acepta la hipótesis alterna (H₁) y se rechaza la hipótesis nula (H₀); es decir, si existe asociación directa entre la comunicación efectiva y la compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Así mismo, el coeficiente de correlación nos dio un resultado de 0,399 lo que indica que la correlación es positiva media.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe asociación entre la comunicación efectiva y beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

H₁: Existe asociación entre la comunicación efectiva y beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Tabla 3*Asociación entre la comunicación efectiva y beneficios*

			Comunicación Efectiva	Beneficios
Rho de Spearman	Comunicación Efectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,268
		Sig. (bilateral)	.	,095
		N	40	40
	Beneficios	Coeficiente de correlación	,268	1,000
		Sig. (bilateral)	,095	.
		N	40	40

Nota: SPSS versión 27

De acuerdo al análisis de la tabla 03, la sig. Bilateral es 0,095 es decir, es mayor al p valor 0,05 en este sentido, se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir, no existe asociación directa entre la comunicación efectiva y beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Así mismo, el coeficiente de correlación nos dio un resultado de 0,268 lo que indica que la correlación es positiva media.

V. DISCUSIÓN

En cuanto la hipótesis general se sostuvo establecer la asociación directa entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Para tal fin se realizó la prueba de Spearman alcanzando un nivel de sig. Bilateral = $0,016 \leq 0,05$ de modo que la hipótesis alternativa fue aceptada, ambas variables en estudio tienen un grado de relación de 0,379 conllevando a una correlación positiva media. De modo que, está demostrado la hipótesis general. Por otro lado, la comunicación efectiva según el 57.50% del total de encuestados es regular; al igual que 62.50% consideraron que el salario emocional se encuentra en un nivel regular. Dicha afirmación se respalda también en la teoría de conductista de la administración o teoría de la psicología organizacional del comportamiento en la Administración de Likert (1961, citado en Guevara, 2017) el cual establece como principio que sustenta su investigación, que el comportamiento de los colaboradores en el clima organizacional influye principalmente en las percepciones a las condiciones organizacionales establecidas. Cualquier aspecto de la empresa que esté vinculado al individuo y a su bienestar lo motivará. Para ello la transmisión de ideas, comprender al colaborador con sus necesidades y comprender su conducta para poder utilizar esa motivación como un poderoso medio para acrecentar la condición de vida dentro de la institución.

Frente a tales resultados cabe referirse algunas investigaciones previas, entre ellos el artículo científico de Melewar, et al., (2017, citado en Bustillos, et al. 2020), cuyo estudio fue de tipo cualitativo con enfoque cuantitativo basado en la teoría del compromiso/confianza muestra que la identidad ideal es la filosofía, la visión y el valor óptimos (Simoës et al., 2005); se obtuvo una confiabilidad aceptable (alfa de Cronbach < 0.931), la medida de adecuación del muestreo de KMO es 0.941, siendo mayor que 0.6, lo que sugiere idoneidad para EFA, mostraron que la correlación entre cada par de variables fue significativamente menor que 1. Se concluyó que la identidad y estrategia son impulsores clave de las comunicaciones corporativas integradas que ayudan a construir la confianza, la lealtad y el compromiso de las partes involucradas de la organización. Así mismo, la

investigación se encuentra relacionada con el estudio del autor, Flores (2019) el cual fue cuantitativo, descriptivo y no experimental, basado en la Teoría de las necesidades de Maslow en 1943, empleada en este estudio. Se concluyó mediante el Rho de Spearman, que hay una débil asociación positiva entre las variables, con un 54% de cumplimiento parcial en nivel de motivación laboral, un 26% respondieron que cumplen con su remuneración y 20% que no cumplen, demostrando que no existe la motivación suficiente para el desempeño de sus labores.

En cuanto a la hipótesis específica número uno planteada, se sostuvo establecer la asociación directa entre la comunicación efectiva y la compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Para tal fin se realizó la prueba de Spearman alcanzando un nivel de sig. Bilateral = $0,011 \leq 0,05$ de modo que la hipótesis alternativa fue aceptada, se demostró un grado de relación de 0,399 conllevando a una correlación positiva media. Por otro lado, los resultados indicaron que la dimensión compensación no económica según el 50.00% del total de encuestados está en un nivel regular. Por otro lado, los resultados del estudio de Duangekanong, et al. (2018) en su artículo científico, planteó como objetivo evaluar la eficacia de la comunicación interna sobre la producción de los colaboradores de una empresa tailandesa, el tipo de estudio fue cuantitativo, la población para el estudio fueron colaboradores administrativos y no administrativos, con un tamaño final de la muestra de 232 participantes, los instrumentos que recopilaban los datos fueron mediante una encuesta en línea, entre sus resultados tiene un alfa de Cronbach aceptable en un nivel de 0.8, asimismo, las condiciones de confiabilidad compuesta ($CR > 0.7$), validez discriminante ($MSV < AVE$) y validez convergente ($AVE > 0.5$) son todas aceptables. Se concluyó que el estudio ha determinado que la calidad de la comunicación interna afecta los resultados de los colaboradores, influyendo en el crecimiento de la empresa a largo plazo. Teniendo en cuenta que la resistencia de los empleados al cambio afecta negativamente sobre la calidad de la comunicación interna. Aunque la calidad de la comunicación interna tiene un efecto significativo en el compromiso afectivo, normativo y de permanencia, el efecto sobre el compromiso de permanencia es negativo. Por otro lado, Corvera (2019) en su

trabajo de investigación estableció como objetivo la asociación entre el salario emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de Cajabamba, el método utilizado en la investigación fue no experimental, contando una población de 78 colaboradores y una muestra de 55. Los resultados obtenidos nos evidenciaron que el nivel de la correlación fue positivo 0.562, lo cual indica que hay asociación directa, positiva moderada, por consiguiente, el salario emocional repercute en el desempeño laboral de los mismos, Si Sing. $p > 0.05 = \text{Acepto } H_0$. Dicha afirmación se respalda también en la Teoría de las 4C's del salario emocional de Gay Puyal en 2006. Concluyendo que efectivamente existe asociación positiva de las variables, con lo cual se aprobó la hipótesis general de la investigación. Según los resultados evidenciados, el salario emocional se asocia con el desempeño laboral de los colaboradores, los cuales aseguran que en un 76.3% tener un salario emocional bueno, y, muy bueno, en un 7.9%; mientras que, el 76.3% de los colaboradores, sienten que han logrado un desempeño laboral bueno, y un 7.9% muy bueno.

Respecto a la hipótesis específica número dos, se sostuvo establecer que existe asociación entre la comunicación efectiva y beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Para ello se realizó la prueba de Spaerman logrando alcanzar un nivel de sig. Bilateral $= 0,095 \geq 0,05$ de modo que la hipótesis alterna (H_1) es rechazada aceptando la nula, demostrando un grado de relación de 0,268 que indica que la correlación es positiva media. Por otro lado, los resultados indicaron que la dimensión de los beneficios según el 65.00% de los encuestados tiene un nivel regular. De modo que, la base teórica de Chiavenato (2020), menciona la importancia de invertir en capital humano radica en que el talento más valioso de las organizaciones son las personas. En este sentido, la teoría bifactorial de Herzberg puede ser utilizada como una herramienta para acrecentar la satisfacción laboral de los colaboradores. Estos resultados se contraponen con los hallazgos de Misagel (2021) existiendo una relación significativa con la retención y el entorno laboral del talento humano en Millennials, menciona que como beneficios para retener a los colaboradores es mejorar el nivel de compañerismo, trabajo en equipo, formación continua y línea de carrera dentro de la organización. La investigación es tipo descriptivo de alcance correlacional, la

población sujeta de análisis está compuesta por 161 colaboradores y luego de determinar los criterios de exclusión se obtuvo una muestra de 65 personas, las cuales fueron encuestas mediante cuestionarios para ambas variables. Las percepciones de los participantes sobre la filosofía organizacional y el trabajo en equipo. Los resultados estadísticos demostraron que la significancia fue de 0,000 y el coeficiente de correlación fue de 0,539. Los datos nos permitieron rechazar la hipótesis nula y poder aceptar la hipótesis alternativa. Por tanto, se concluye que existe una relación positiva significativa dentro del clima laboral y la retención de recursos humanos. La afirmación se respalda en la teoría conductista de la administración o teoría de la psicología organizacional del comportamiento en la Administración de Likert (1961, citado en Guevara, 2017), el cual propone una clasificación de sistemas administrativos caracterizados en cuatro variables que son sistema de comunicaciones, proceso de toma de decisiones, sistema de recompensas y relaciones interpersonales, las cuales hacen énfasis en la comunicación efectiva que tienen que ver directamente con la compensación o salario emocional, se pudo obtener como resultado en la institución investigada que los trabajadores administrativos no percibían los beneficios como parte de un salario emocional, por consecuencia, no se obtuvo la asociación.

Así mismo, Pillaca (2018) en su estudio académico a una institución educativa, tuvo como objetivo diagnosticar la comunicación efectiva y cómo influye con los conflictos laborales, la investigación fue de tipo básica de orientación cuantitativa, con una población de 86 colaboradores, se usó la encuesta a través del cuestionario politómico. Se tuvo como resultados el 1.1% que refleja una influencia baja entre los conflictos laborales con la comunicación efectiva, por R cuadrado 0.011, frente al $p < 0,05$ permitiendo no aceptar la hipótesis nula y si la alterna. Se puede observar que los coeficientes encontrados indican en qué medida los conflictos laborales dependen del funcionamiento de la comunicación efectiva entre el personal. Respaldada, en la gestión de talento humano Chiavenato en 2009, donde destaca la importancia de la comunicación en las funciones administrativas, pues la comunicación es un proceso esencial para el funcionamiento de las organizaciones, ya que permite que las personas compartan información, ideas y opiniones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó asociación positiva media entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. De acuerdo con un sig. de $p=0,016 \leq 0,05$ y un coeficiente $Rho=0,379$. Por otro lado, la comunicación efectiva según el 57.50% del total de encuestados es regular; al igual que 62.50% consideraron que el salario emocional se encuentra en un nivel regular. La asociación positiva se interpreta que las variables tienen el mismo comportamiento y que si es que se mejora la comunicación efectiva se mejorará el salario emocional en un nivel medio.

Segunda

En esta pesquisa se probó el objetivo específico, determinando la asociación positiva media entre la comunicación efectiva y la compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. El grado de correlación $Rho=0,399$; lo que indica una correlación positiva media. Además, la sig. es de $p=0,011 \leq 0,05$ de modo que se cumple con la condición estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por otro lado, la compensación no económica según el 50.00% del total de encuestados está en un nivel regular.

Tercera

Se probó en cuanto al objetivo específico dos que no existe asociación entre la comunicación efectiva y los beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Con una sig. es de $p=0,095 \geq 0,05$ de modo que se cumple con la condición estadística para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Por otro lado, la dimensión de los beneficios según el 65.00% de los encuestados tiene un nivel regular. Finalmente se puede decir que la comunicación efectiva y los beneficios son constructos que no tienen ningún tipo de correlación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la Directora de la institución mejorar el salario emocional, de tal manera que mejore la comunicación efectiva en los colaboradores de la unidad administrativa, promoviendo capacitaciones, cursos y talleres para el desarrollo de sus habilidades, asimismo, el reconocimiento y los elogios verbales, premios e incentivos no monetarios, conllevando a mejorar el ambiente laboral.

Segunda

Así mismo, el presente estudio recomienda a la Directora de la institución promover la escucha activa entre colaboradores y su jefe inmediato, contribuyendo al buen ambiente laboral dentro de la institución como las áreas que esta involucradas. Del mismo modo desarrollar actividades que fomenten una buena relación entre los colaboradores mediante actividades de integración, así como campeonatos deportivos, almuerzos por onomásticos y fechas conmemorativas, de esta manera no se descuidará la integración de los colaboradores y la relación con los jefes.

Tercera

Finalmente, se recomienda a la Directora de la institución, considerar revisar y replantear sus beneficios actuales para asegurarse que sean lo suficientemente atractivos para los colaboradores, por lo que se recomienda promover campañas médicas, emplear el teletrabajo, disponer de horarios flexibles, estos principalmente orientados a darles mayor tiempo con sus familias y posibilidades de educación como becas o medias becas en la institución en pos de dar margen al desarrollo personal de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Adiguzel, Z. (2019). Relationships among Leader Effectiveness, Learning Orientation, Effective Communication, Team Creativity and Service Innovation in the Service Sector. *Business & Economics Research Journal*, 10(1), 131–148. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.159>
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social* (1 ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Aparicio, S. (2016). *Trabaja Inteligentemente*. Mestas Ediciones <https://books.google.com.pe/books?id=d5YDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arango, F. M. P., Hurtado, P. A. A., Loaiza, S. A. E., & López, Y. A. C. (2021). Relación entre la noción de cambio 1 y cambio 2 en la Terapia Familiar Sistémica, según Watzlawick, Weakland y Fisch.: La aparición de lo simple: el cambio 1, cuando no logramos escapar de lo mismo; Cambio 2: cambio del cambio; *Terapia Familiar Sistémica, cambio 1 y cambio 2. Tempus Psicológico*, 4(2). <https://doi.org/10.30554/tempuspsi.4.2.3397.2021>
- Arias-Gómez, J.; Villasís-Keever, M. Á. & Miranda-Navales, M. G. The research protocol III. Study population. *Rev. Alerg. Mex.*, 63(2):201-6, 2016.
- Bakirbekova, A. M., & Suleimenova, A. R. (2018). EFFECTIVE COMMUNICATION IN THE ORGANIZATION PERSONNEL MANAGEMENT. *Central Asian Economic Review*, 60-72. <https://elibrary.ru/item.asp?id=44861400>
- Bateman, T. y Snell S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Universidad de Virginia. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58619>
- Bustillos, R. & Vásquez, A. (2020). *Comunicación interna y compromiso laboral*

- en la empresa Molitalia, Cercado de Lima, 2020.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38324>
- Calle Poma, B. A. (2021). Comunicación efectiva en la formación profesional dentro de la política pública del sistema de educación superior - Instituto Antenor Orrego, 2020.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58619>
- Carpio, D., & Urbano, B. (2021). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New Medit*, 1.
<https://doi.org/10.30682/nm2101c>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México D.F: McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, las dinámicas del éxito en las organizaciones (2 ed.). México: McGRAW-HILL Education.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A
- Chocano Mesa, P. M., Monteverde Orbegoso, B., Guillén Arruda, C., & Gallardo Echenique, E. (2021). El rol de la comunicación corporativa en laboratorios de innovación de empresas peruanas. *16th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)*, (págs. 23-26). Chaves, Portugal.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=09e25491-dc5e-498d-84ac-242dab288ea3%40redis>
- Cohen, Gómez. (2019). “La producción de datos y diseños”. Red Latinoamericana de metodología de las ciencias sociales 277 pag.

- Corvera K. (2019), Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de cooperativa de ahorro y créditos de Nuestra Señora del Rosario Oficina Principal de Cajabamba, (Tesis de Pregrado), recuperado de: <https://hdl.handle.net/11537/23096>
- Cusihuamán Sisa, G. N., Chalco Cutire, H., & Sucasara Escarcena, L. Y. (2021). Estrategias de comunicación rural en la pandemia covid-19 en la Municipalidad de Langui, Cusco-Perú. (U. d. Zulia, Ed.) *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 100-110. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/36495/39199>
- Díaz-García, G., Almorza-Gomar, D., & González-Arrieta, G. (2023). How does Emotional Salary Influence Job Satisfaction? A Construct to be Explored. [Comment la rémunération émotionnelle influence-t-elle la satisfaction au travail? Un concept à explorer.] *Anduli: Social Science Journal*, (23), 57-82. <https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>
- Doonu, K. y Lebura, S. (2020). Vertical Communication and Employee Performance in Emerging Economy Public Organizations: The Imperatives of Organizational Culture. *Revista de Economics & Management*, 6 (6), 171 – 177. Recuperado de <http://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=324&doi=10.11648/j.ebm.20200606.16>
- Duangekanong, D., Jittawiriyankoon, C., & Duangekanong, S. (2018). Employee Outcomes of Effective Internal Communication: A Case Study of Manufacturing Firm in Thailand. *Nida Development Journal*, 58(4). 1-17. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3324853.
- Fernández, C. S., Bravo, D. D. A., & Medina, P. C. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la

teoría bifactorial de Herzberg. Cuadernos de trabajo social, 32(2), 397-406. <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>

Flores, G (2019) Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas y su relación con la atención al contribuyente en el periodo, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31719>

Fidias, G. (2021). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme, C.A.

Gómez, O. (2021) Salario emocional y su relación con la fidelización del talento humano y el desempeño laboral, en las entidades eclesiásticas de la arquidiócesis de Bucaramanga, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9938/349_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, F. (2017). Que es y cómo se paga el salario emocional. IEEM Revista de Negocios, 20 (4), 80-81. Recuperado de: <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>

Guevara, Y. (2017). Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huanta, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4305>

Hernández, A. y Duarte, I. (2018). Metodología de la Investigación. Recuperado de https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las*

rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Jang, H. (2019). Salary distribution and team outcome: The comparison of MLB and KBO. *Journal of Global Sport Management*, 4(2), 149-163.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/24704067.2018.1537678d>

Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-6.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97909>

Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S. & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1528008X.2019.1663572>

Ladino Marín, P. (2017). Teorías de la comunicación. Bogotá D.C., *Fundación Universitaria del Área Andina*.
<https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1399>

Leidy Maritza Lara Mazón. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. [Assertive communication as a tool to improve the work climate in educational institutions] *Sinergia Académica*, 4(1), 41-70.
<https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta*

Universitaria, 29, 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Melewar, T., Foroudi, P., Gupta, S., Kitchen, P. & Foroudi, M. (2017). Integrating identity, strategy and communications for trust, loyalty and commitment. *European Journal of Marketing*, 51(3), 572-604. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJM-08-2015-0616/full/html>

Martínez Ortega, R. M., Tutaya Pendás, L., Mercedes, M. O., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman Caracterización. *Revista Habanera de Ciencia Médicas*, 8(2).

Misagel Alvarez, D. (2021). Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11626>

Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Prentice Hall <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65700>

Navarro A. (2019), Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, (Tesis de posgrado), recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52457>

Pillaca M. (2018). La comunicación efectiva y su incidencia en los conflictos laborales del personal de la I.E. N° 7213 Peruano Japonés. Villa el Salvador 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14484>

Ramírez, C., García, J., y García, J. (2019). Happiness at work: measurement scale validation. *Revista de Administración de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://www.scielo.br/j/rae/a/9RRDJ3T5wDwnPD8xLwp6FLK/?f>

[ormat=pdf&lang=en](#)

- Rodríguez López, L. J. (2022). Comunicación efectiva y motivación organizacional en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81726>
- Salgado, L. C. (2018). Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Lima, Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Scheinsohn, D. (1993). Comunicación estratégica. Management y fundamentos de la imagen corporativa. Ediciones Macchi. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81726>
- Simoës, C., Dibb, S. y Fisk, R. (2005), “Gestión de la identidad corporativa: una perspectiva interna”, Revista de la Academia de Ciencias del Marketing, vol. 3N°2, págs.153-168.
- Valencia, G. y Iturburo, J. (2012), “*La inteligencia emocional en el éxito empresarial*”, Editorial Universitaria Abya-Yala. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6130/1/La%20inteligencia%20emocional%20en%20el%20exito%20empresarial.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de operacionalización Comunicación efectiva.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación efectiva	Según, Münch (2010), es definida como el proceso por el cual se envía y recibe dicha información dentro del ambiente laboral de manera clara, concisa, oportuna y sencilla, usando un lenguaje comprensible fácil de entender dentro de la estructura de las organizaciones.	La variable será analizada mediante un cuestionario utilizando la escala tipo Likert a los colaboradores del IESTP Argentina.	Oportuna	- Tiempo _____	Ordinal
			Concisa	- Forma _____	
				- Adecuada _____	
			Sencilla	- Precisa _____	
				- Fácil _____	
				- Clara _____	

Fuente: Elaboración propia

Variable de operacionalización Salario emocional.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Salario emocional	Según, Gay (2006, citado en Gómez, O., 2021) el salario emocional contempla distintas formas de compensación no económica y beneficios, que se dan al colaborador a cambio de su desempeño laboral, y a su vez lo considera complejo pues los estímulos que generan felicidad y bienestar en los mismos colaboradores son cambiantes y particulares, debido a que cada organización determina sus propias políticas de compensación.	La variable será analizada mediante un cuestionario utilizando la escala tipo Likert a los colaboradores del IESTP Argentina.	Compensación no económica	- Reconocimientos o distinciones	Ordinal
				- Actividades de esparcimiento	
				- Conmemoración de fechas especiales	
				- Facilidad parcial para el teletrabajo	
	Beneficios	- Horarios flexibles			
				- Tickets para el comedor	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento de la Variable I

Estimado usuario, el presente cuestionario tiene un fin netamente académico, por lo que la información recolectada será utilizada de forma confidencial. Se le pide brindar con sinceridad sus respuestas y marcar con una X teniendo en cuenta esta escala:

Ítem	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Ítem	Comunicación efectiva					
N°	Oportuna	1	2	3	4	5
Tiempo						
1	La comunicación escrita por parte del jefe inmediato lo realiza en el momento adecuado.					
2	El jefe inmediato, me proporciona oportunamente la información que necesito para realizar mi trabajo.					
Forma						
3	Considero que el instituto utiliza los canales adecuados para comunicarse con el personal administrativo.					
4	La información verbal que recibido por parte de mi jefe inmediato se hace de forma clara.					
N°	Concisa	1	2	3	4	5
Adecuada						
5	La información escrita y oral que se comunica en la institución es breve y clara.					
6	Las coordinaciones en la oficina no suelen presentar interrupciones y/o distracciones.					
Precisa						
7	Cuando el jefe inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.					
8	La información que publica el instituto produce alguna duda o contiene errores.					
N°	Sencilla	1	2	3	4	5
Fácil						
9	El jefe inmediato transmite sus ideas y opiniones a través de gestos y movimientos corporales.					
10	La comunicación del jefe inmediato es sencilla y fácil de entender para la asignación de tareas.					
Clara						
11	Considero que las comunicaciones por parte del instituto se hacen en un lenguaje sencillo y comprensible.					
12	La comunicación escrita que me hace el jefe directo es clara.					

Fuente: Elaboración propia

¡Gracias por su colaboración!

Instrumento de la Variable II

Estimado usuario, el presente cuestionario tiene un fin netamente académico, por lo que la información recolectada será utilizada de forma confidencial. Se le pide brindar con sinceridad sus respuestas y marcar con una X teniendo en cuenta esta escala:

Ítem	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Ítem	Salario emocional					
N°	Compensación no económica	1	2	3	4	5
Reconocimientos o distinciones						
1	Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizó.					
2	El jefe inmediato reconoce mi trabajo y esfuerzo brindado.					
Actividades de esparcimiento						
3	Se programan actividades de esparcimiento en el instituto.					
4	Se realizan campeonatos deportivos en la institución como parte de una actividad de esparcimiento.					
Conmemoración de fechas especiales						
5	La institución conmemora las celebraciones y fechas especiales.					
6	La institución celebra los onomásticos de los trabajadores.					
N°	Beneficios	1	2	3	4	5
Facilidad parcial para el teletrabajo						
7	La institución permite realizar labores desde su hogar.					
8	Considera que realizar su trabajo desde hogar, lo beneficia en su vida familiar.					
Horarios flexibles						
9	Las autoridades del instituto le permiten tener horarios flexibles.					
10	Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia.					
Tickets para el comedor						
11	La institución le otorga tickets de comedor como reconocimiento de algún trabajo o desempeño extra.					
12	Considera que los tickets para comedor lo beneficia económicamente.					

Fuente: Elaboración propia

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Investigador (a) (es): Munguía Torres, Carlos Enrique y Munguía Torres, Luis Angel.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023”, cuyo objetivo es establecer la asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la comunicación efectiva se asocia con el salario emocional, en particular en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina de Lima en el año 2023.

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: “Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 6 minutos y se realizará en las instalaciones de la institución estudiada. 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 (a) (es) Munguía Torres, Carlos Enrique, email cmunguiat@ucvvirtual.edu.pe y Munguía Torres, Luis Angel, email lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka email: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Validación de experto

N°	EXPERTO	Validez
Experto 1	Dr. Aquiles Antonio Peña Cerna	Aplicable
Experto 2	Mgtr. Carlos Alberto Mendoza Angeles	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Henry Paul Nuñez Soto	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

EXPERTO 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PEÑA CERNA, AQUILES ANTONIO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
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 (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores administrativos.
Autores:	Munguia Torres, Carlos Enrique y Munguia Torres, Luis Angel.
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	IESTP Argentina
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none">✓ Oportuna✓ Concisa✓ Sencilla	Según, Münch (2010), es definida como el proceso por el cual se envía y recibe dicha información dentro del ambiente laboral de manera clara, concisa, oportuna y sencilla, usando un lenguaje comprensible fácil de entender dentro de la estructura de las organizaciones.
Salario emocional	<ul style="list-style-type: none">✓ Compensación no económica✓ Beneficios	Según, Gay (2006, citado en Gómez, O., 2021) el salario emocional contempla distintas formas de compensación no económica y beneficios, que se dan al colaborador a cambio de su desempeño laboral, y a su vez lo considera complejo pues los estímulos que generan felicidad y bienestar en los mismos colaboradores son cambiantes y particulares, debido a que cada organización determina sus propias políticas de compensación.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores IESTP Argentina, elaborado por Munguia Torres, Carlos Enrique y Munguia Torres, Luis Angel, en el año 2023. 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 sintácticy 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 desacuerdo)	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 esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1 - Comunicación efectiva.

- Primera dimensión: Oportuna
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en tiempo y forma.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La comunicación escrita por parte del jefe inmediato lo realiza en el momento adecuado. ✓ El jefe inmediato, me proporciona oportunamente la información que necesito para realizar mi trabajo. 	4	4	4	
Forma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que el instituto utiliza los canales adecuados para comunicarse con el personal administrativo. ✓ La información verbal que recibido por parte de mi jefe inmediato se hace de forma clara. 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Concisa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en adecuada y precisa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adecuada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La información escrita y oral que se comunica en la institución es breve y clara. ✓ Las coordinaciones en la oficina no suelen presentar interrupciones y/o distracciones. 	4	4	4	
Precisa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando el jefe inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido. ✓ La información que publica el instituto produce alguna duda o contiene errores. 	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Sencilla
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en fácil y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fácil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El jefe inmediato transmite sus ideas y opiniones a través de gestos y movimientos corporales. ✓ La comunicación del jefe inmediato es sencilla y fácil de entender para la asignación de tareas. 	4	4	4	
Clara	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que las comunicaciones por parte del instituto se hacen en un lenguaje sencillo y comprensible. ✓ La comunicación escrita que me hace el jefe directo es clara. 	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 - Salario emocional.

- Primera dimensión: Compensación no económica
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Reconocimientos o distinciones, actividades de esparcimiento y conmemoración de fechas especiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos o distinciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizó. ✓ El jefe inmediato reconoce mi trabajo y esfuerzo brindado. 	4	4	4	
Actividades de esparcimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se programan actividades de esparcimiento en el instituto. ✓ Se realizan campeonatos deportivos en la institución como parte de una actividad de esparcimiento. 	4	4	4	
Conmemoración de fechas especiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución conmemora las celebraciones y fechas especiales. ✓ La institución celebra los onomásticos de los trabajadores. 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Facilidad parcial para el teletrabajo, horarios flexibles y tickets para el comedor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad parcial para el teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución permite realizar labores desde su hogar. ✓ Considera que realizar su trabajo desde hogar, lo beneficia en su vida familiar. 	4	4	4	
Horarios flexibles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las autoridades del instituto le permiten tener horarios flexibles. ✓ Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia. 	4	4	4	
Tickets para el comedor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución le otorga tickets de comedor como reconocimiento de algún trabajo o desempeño extra. ✓ Considera que los tickets para comedor lo beneficia económicamente. 	4	4	4	

DNI : 42353436
Teléfono : 970 872 304


DR. AQUILES ANTONIO PEÑA CERNA
Firma del evaluador

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.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PEÑA CERNA, AQUILES ANTONIO DNI 42353436	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 31/08/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
PEÑA CERNA, AQUILES ANTONIO DNI 42353436	MAESTRO/MAGISTER EN GESTION DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PEÑA CERNA, AQUILES ANTONIO DNI 42353436	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PEÑA CERNA, AQUILES ANTONIO DNI 42353436	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 28/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Evaluación por juicio de expertos

2 mensajes

LUIS ANGEL MUNGUIA TORRES <lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe>
Para: APENA@ucv.edu.pe

19 de junio de 2023, 19:22

Estimado

Dr. Aquiles Antonio Peña Cerna

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto al presente la siguiente documentación:

- Instrumento de la Variable I - Comunicación efectiva
- Instrumento de la Variable II - Salario emocional

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,

Luis Angel Munguia Torres
DNI N° 41218078

Carlos Enrique Munguia Torres
DNI N° 42194876

2 adjuntos

 **Formato 2 - Evaluación de Expertos.docx**
63K

 **Instrumentos_Recoleccion_Datos.docx**
21K

AQUILES ANTONIO PENA CERNA <apena@ucv.edu.pe>
Para: LUIS ANGEL MUNGUIA TORRES <lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe>

19 de junio de 2023, 20:32

Estimado Luis Angel.

La presentación de sus instrumentos que me entrego son válidos y miden cada una de las variables como tiene que ser. por esa razón apruebo su instrumento.

éxitos en su investigación.

Adjunto los formatos validados

AQUILES PEÑA CERNA | Secretario Académico

EP. de Marketing | CAMPUS LIMA NORTE

T. +51(1)2024342 Anx. 2040

El lun, 19 jun 2023 a las 19:29, AQUILES ANTONIO PENA CERNA (<apena@ucv.edu.pe>) escribió:

Estimado Luis Angel.

La presentación de sus instrumentos que me entrego son válidos y miden cada una de las variables como tiene que ser. por esa razón apruebo su instrumento.

éxitos en su investigación.

AQUILES PEÑA CERNA | Secretario Académico

EP. de Marketing | CAMPUS LIMA NORTE

T. +51(1)2024342 Anx. 2040

[El texto citado está oculto]

 **Validación_Experto_Dr. Aquiles Peña.pdf**
731K

EXPERTO 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MENDOZA ANGELES, CARLOS ALBERTO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()
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 (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores administrativos.
Autores:	Munguia Torres, Carlos Enrique y Munguia Torres, Luis Angel.
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	IESTP Argentina
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none">✓ Oportuna✓ Concisa✓ Sencilla	Según, Münch (2010), es definida como el proceso por el cual se envía y recibe dicha información dentro del ambiente laboral de manera clara, concisa, oportuna y sencilla, usando un lenguaje comprensible fácil de entender dentro de la estructura de las organizaciones.
Salario emocional	<ul style="list-style-type: none">✓ Compensación no económica✓ Beneficios	Según, Gay (2006, citado en Gómez, O., 2021) el salario emocional contempla distintas formas de compensación no económica y beneficios, que se dan al colaborador a cambio de su desempeño laboral, y a su vez lo considera complejo pues los estímulos que generan felicidad y bienestar en los mismos colaboradores son cambiantes y particulares, debido a que cada organización determina sus propias políticas de compensación.



1



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores IESTP Argentina, elaborado por Munguia Torres, Carlos Enrique y Munguia Torres, Luis Angel, en el año 2023. 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 sintácticas 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 desacuerdo)	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 esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1 - Comunicación efectiva.

- Primera dimensión: Oportuna
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en tiempo y forma.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La comunicación escrita por parte del jefe inmediato lo realiza en el momento adecuado. ✓ El jefe inmediato, me proporciona oportunamente la información que necesito para realizar mi trabajo. 	4	4	4	
Forma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que el instituto utiliza los canales adecuados para comunicarse con el personal administrativo. ✓ La información verbal que recibido por parte de mi jefe inmediato se hace de forma clara. 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Concisa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en adecuada y precisa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adecuada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La información escrita y oral que se comunica en la institución es breve y clara. ✓ Las coordinaciones en la oficina no suelen presentar interrupciones y/o distracciones. 	4	4	4	
Precisa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando el jefe inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido. ✓ La información que publica el instituto produce alguna duda o contiene errores. 	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Sencilla
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en fácil y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fácil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El jefe inmediato transmite sus ideas y opiniones a través de gestos y movimientos corporales. ✓ La comunicación del jefe inmediato es sencilla y fácil de entender para la asignación de tareas. 	4	4	4	
Clara	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que las comunicaciones por parte del instituto se hacen en un lenguaje sencillo y comprensible. ✓ La comunicación escrita que me hace el jefe directo es clara. 	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 - Salario emocional.

- Primera dimensión: Compensación no económica
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Reconocimientos o distinciones, actividades de esparcimiento y conmemoración de fechas especiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos o distinciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizó. ✓ El jefe inmediato reconoce mi trabajo y esfuerzo brindado. 	4	4	4	
Actividades de esparcimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se programan actividades de esparcimiento en el instituto. ✓ Se realizan campeonatos deportivos en la institución como parte de una actividad de esparcimiento. 	4	4	4	
Conmemoración de fechas especiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución conmemora las celebraciones y fechas especiales. ✓ La institución celebra los onomásticos de los trabajadores. 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Facilidad parcial para el teletrabajo, horarios flexibles y tickets para el comedor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad parcial para el teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución permite realizar labores desde su hogar. ✓ Considera que realizar su trabajo desde hogar, lo beneficia en su vida familiar. 	4	4	4	
Horarios flexibles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las autoridades del instituto le permiten tener horarios flexibles. ✓ Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia. 	4	4	4	
Tickets para el comedor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución le otorga tickets de comedor como reconocimiento de algún trabajo o desempeño extra. ✓ Considera que los tickets para comedor lo beneficia económicamente. 	4	4	4	

DNI : 48251839
Teléfono : 989 891 270

MGTR. CARLOS ALBERTO MENDOZA ANGELES
Firma del evaluador

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.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDOZA ANGELES, CARLOS ALBERTO DNI 48251839	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MENDOZA ANGELES, CARLOS ALBERTO DNI 48251839	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MENDOZA ANGELES, CARLOS ALBERTO DNI 48251839	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2012 Fecha egreso: 17/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Evaluación por juicio de expertos

2 mensajes

LUIS ANGEL MUNGUIA TORRES <lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe>

16 de junio de 2023, 16:31

Para: CARLOS ALBERTO MENDOZA ANGELES <cmendozaan@ucvvirtual.edu.pe>, cmendozaan@ucv.edu.pe

Estimado

Mgtr. Carlos Alberto Mendoza Angeles

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto al presente la siguiente documentación:

- Instrumento de la Variable I - Comunicación efectiva
- Instrumento de la Variable II - Salario emocional

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,

Luis Angel Munguia Torres
DNI N° 41218078

Carlos Enrique Munguia Torres
DNI N° 42194876

2 adjuntos **Instrumentos_Recoleccion_Datos.docx**
21K **Formato 2 - Evaluación de Expertos.docx**
63K**CARLOS ALBERTO MENDOZA ANGELES** <cmendozaan@ucv.edu.pe>

19 de junio de 2023, 11:40

Para: LUIS ANGEL MUNGUIA TORRES <lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe>

Cc: CARLOS ALBERTO MENDOZA ANGELES <cmendozaan@ucvvirtual.edu.pe>

Estimado Luis Munguía,

Sirva el presente para saludarle y a la vez agradecer su consideración hacia mi persona, en tal sentido adjunto lo solicitado.

Dios siga cuidando de usted y su familia.

Saludos cordiales,

**MBA. Carlos A. Mendoza A.** | Docente Jefe de prácticas

[El texto citado está oculto]

EP. de Marketing y Dirección de Empresas**Campus Los Olivos**

Cel: 989891270

 **Formato 2 - Evaluación de Expertos.docx**
79K



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
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 (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores administrativos.
Autores:	Munguia Torres, Carlos Enrique y Munguia Torres, Luis Angel.
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	IESTP Argentina
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oportuna ✓ Concisa ✓ Sencilla 	Según, Münch (2010), es definida como el proceso por el cual se envía y recibe dicha información dentro del ambiente laboral de manera clara, concisa, oportuna y sencilla, usando un lenguaje comprensible fácil de entender dentro de la estructura de las organizaciones.
Salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compensación no económica ✓ Beneficios 	Según, Gay (2006, citado en Gómez, O., 2021) el salario emocional contempla distintas formas de compensación no económica y beneficios, que se dan al colaborador a cambio de su desempeño laboral, y a su vez lo considera complejo pues los estímulos que generan felicidad y bienestar en los mismos colaboradores son cambiantes y particulares, debido a que cada organización determina sus propias políticas de compensación.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores IESTP Argentina, elaborado por Munguia Torres, Carlos Enrique y Munguia Torres, Luis Angel, en el año 2023. 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 sintácticas 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 desacuerdo)	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 esencialmente 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 brindemos observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1 - Comunicación efectiva.

- Primera dimensión: Oportuna
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en tiempo y forma.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La comunicación escrita por parte del jefe inmediato lo realiza en el momento adecuado. ✓ El jefe inmediato, me proporciona oportunamente la información que necesito para realizar mi trabajo. 	4	4	4	
Forma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que el instituto utiliza los canales adecuados para comunicarse con el personal administrativo. ✓ La información verbal que recibido por parte de mi jefe inmediato se hace de forma clara. 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Concisa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en adecuada y precisa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Adecuada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La información escrita y oral que se comunica en la institución es breve y clara. ✓ Las coordinaciones en la oficina no suelen presentar interrupciones y/o distracciones. 	4	4	4	
Precisa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando el jefe inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido. ✓ La información que publica el instituto produce alguna duda o contiene errores. 	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Sencilla
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en fácil y clara.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fácil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El jefe inmediato transmite sus ideas y opiniones a través de gestos y movimientos corporales. ✓ La comunicación del jefe inmediato es sencilla y fácil de entender para la asignación de tareas. 	4	4	4	
Clara	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Considero que las comunicaciones por parte del instituto se hacen en un lenguaje sencillo y comprensible. ✓ La comunicación escrita que me hace el jefe directo es clara. 	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2 - Salario emocional.

- Primera dimensión: Compensación no económica
- Objetivos de la Dimensión: Medir los Reconocimientos o distinciones, actividades de esparcimiento y conmemoración de fechas especiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimientos o distinciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recibo algún reconocimiento o elogio por el trabajo extra que realizó. ✓ El jefe inmediato reconoce mi trabajo y esfuerzo brindado. 	4	4	4	
Actividades de esparcimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se programan actividades de esparcimiento en el instituto. ✓ Se realizan campeonatos deportivos en la institución como parte de una actividad de esparcimiento. 	4	4	4	
Conmemoración de fechas especiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución conmemora las celebraciones y fechas especiales. ✓ La institución celebra los onomásticos de los trabajadores. 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Beneficios
- Objetivos de la Dimensión: Medir la Facilidad parcial para el teletrabajo, horarios flexibles y tickets para el comedor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad parcial para el teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución permite realizar labores desde su hogar. ✓ Considera que realizar su trabajo desde hogar, lo beneficia en su vida familiar. 	4	4	4	
Horarios flexibles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las autoridades del instituto le permiten tener horarios flexibles. ✓ Mi horario laboral me permite compartir tiempo con mi familia. 	4	4	4	
Tickets para el comedor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución le otorga tickets de comedor como reconocimiento de algún trabajo o desempeño extra. ✓ Considera que los tickets para comedor lo beneficia económicamente. 	4	4	4	

DNI : 40412220
Teléfono : 989 097 809

MGTR. HENRY PAUL NUÑEZ SOTO
Firma del evaluador

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.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2015 Fecha egreso: 06/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/06/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN EDUCACION COMERCIAL Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

2 mensajes

LUIS ANGEL MUNGUIA TORRES <lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe>
Para: HENRY PAUL NUÑEZ SOTO <hnunezs@ucvvirtual.edu.pe>

16 de junio de 2023, 16:34

Estimado

Mgtr. Henry Paul Nuñez Soto

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto al presente la siguiente documentación:

- Instrumento de la Variable I - Comunicación efectiva
- Instrumento de la Variable II - Salario emocional

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada su colaboración, me despido de usted

Atentamente,

Luis Angel Munguia Torres
DNI N° 41218078

Carlos Enrique Munguia Torres
DNI N° 42194876

2 adjuntos

 **Formato 2 - Evaluación de Expertos.docx**
63K

 **Instrumentos_Recoleccion_Datos.docx**
21K

HENRY PAUL NUÑEZ SOTO <hnunezs@ucvvirtual.edu.pe>
Para: LUIS ANGEL MUNGUIA TORRES <lmunguiat@ucvvirtual.edu.pe>

19 de junio de 2023, 18:44

Buenas noches estimado, para remitir lo solicitado.

[El texto citado está oculto]

--



Henry Paul Nuñez Soto |

Encargado nacional de formación e innovación académica.

EP Marketing y Dirección de Empresas | **Campus Los Olivos**

T. +51(1)2024342 Anx. 2275 Cel. 989097809

 **Validación_Experto_Mgtr. Henry Nuñez.pdf**
750K

Anexo 7. Matriz de Datos (Prueba Piloto)

- Matriz de Datos de la Variable I - Comunicación efectiva

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	N° de Instrumentos aplicados	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12			
2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		Alternativa	Valor
3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		Nunca	1
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		Casi Nunca	2
5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4		A veces	3
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		Casi Siempre	4
7	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4		Siempre	5
8	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
9	8	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4			
10	9	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5			
11	10	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4			
12	11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
13	12	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4			
14	13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
15	14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
16	15	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4			
17																
18	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
19	Casi Nunca	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
20	A veces	1	0	5	0	0	1	0	4	1	0	4	0			
21	Casi Siempre	3	7	2	3	5	3	4	1	0	6	3	6			
22	Siempre	8	8	8	12	10	11	11	10	14	9	8	9			
23																

- Matriz de Datos de la Variable II - Salario emocional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	N° de Instrumentos aplicados	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12			
2	1	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5		Alternativa	Valor
3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		Nunca	1
4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		Casi Nunca	2
5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3		A veces	3
6	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5		Casi Siempre	4
7	6	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5		Siempre	5
8	7	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5			
9	8	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3			
10	9	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4			
11	10	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5			
12	11	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5			
13	12	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3			
14	13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
15	14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5			
16	15	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3			
17																
18	Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
19	Casi Nunca	4	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0			
20	A veces	3	2	5	0	0	2	5	4	0	1	5	4			
21	Casi Siempre	3	7	2	3	5	3	2	1	5	3	2	1			
22	Siempre	5	6	8	11	10	10	7	9	10	11	8	10			
23																

Matriz de Datos (Aplicación del Instrumento)

VARIABLE 1: COMUNICACIÓN EFECTIVA

N°	item1	item2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item10	item11	item12	Comunicación	Nivel
1	3	4	5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	43	Regular
2	4	3	5	4	5	1	4	2	2	4	4	5	43	Regular
3	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	43	Regular
4	3	4	3	3	4	2	5	3	1	3	4	5	40	Regular
5	4	3	3	3	4	2	4	2	1	3	5	5	39	Regular
6	2	4	4	4	5	3	3	1	3	4	5	5	43	Regular
7	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	42	Regular
8	3	5	4	3	5	2	4	3	3	4	5	4	45	Bueno
9	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	42	Regular
10	4	3	5	4	5	1	3	5	4	3	4	4	45	Bueno
11	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	4	47	Bueno
12	4	2	5	4	4	3	4	2	4	3	4	5	44	Bueno
13	3	5	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	42	Regular
14	4	4	5	3	5	3	3	2	2	4	5	4	44	Bueno
15	4	3	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	41	Regular
16	3	4	5	4	4	1	3	1	3	5	5	5	43	Regular
17	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	3	4	44	Bueno
18	3	2	5	5	3	1	5	3	3	5	3	5	43	Regular
19	4	3	4	5	4	2	5	2	3	5	4	4	45	Bueno
20	4	5	5	5	4	1	4	2	4	2	5	5	46	Bueno
21	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	36	Regular
22	3	3	4	5	4	1	5	3	3	4	5	4	44	Bueno
23	2	3	2	5	4	3	4	3	4	3	4	4	41	Regular
24	4	2	5	2	4	2	5	1	1	5	5	5	41	Regular
25	4	5	4	3	5	1	4	4	3	3	4	3	43	Regular
26	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	41	Regular
27	3	3	4	4	3	2	5	2	4	4	5	4	43	Regular
28	5	5	3	4	4	1	3	2	3	5	3	5	43	Regular
29	2	4	5	5	4	1	4	3	3	3	5	5	44	Bueno
30	3	5	5	5	5	2	5	1	1	5	5	5	47	Bueno
31	4	4	5	5	4	1	4	3	1	3	5	5	44	Bueno
32	4	4	3	5	3	2	3	3	3	3	4	5	42	Regular
33	4	3	5	5	4	1	5	3	3	4	4	5	46	Bueno
34	4	3	4	5	5	2	3	2	4	5	4	5	46	Bueno
35	5	4	3	5	4	3	4	2	1	5	5	5	46	Bueno
36	4	4	4	5	4	2	4	2	5	4	5	4	47	Bueno
37	5	3	5	3	5	3	3	1	4	5	5	5	47	Bueno
38	4	3	5	5	3	1	5	2	3	3	4	5	43	Regular
39	4	3	5	5	5	2	2	5	2	2	4	4	43	Regular
40	5	4	4	5	4	1	5	1	1	4	4	5	43	Regular

N° de items = 12
Valores de Likert 1 al 5
Min= 12
Max= 60
Rango= 60 -12= 48
N° de niveles= 3
Amplitud= 48/3 = 16
Intervalos Nivel
12 - 27 Malo
28 - 43 Regular
44 - 60 Bueno

VARIABLE 2: SALARIO EMOCIONAL

N°	item1	item2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item10	item11	item12	Salario	Nivel
1	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	2	2	47	Bueno
2	2	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	49	Bueno
3	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	2	4	40	Regular
4	4	5	3	2	4	3	3	4	2	5	1	1	37	Regular
5	4	4	2	3	5	1	3	4	1	5	1	1	34	Regular
6	4	3	4	4	5	5	1	3	4	5	1	1	40	Regular
7	3	4	2	3	5	1	3	3	3	5	1	5	38	Regular
8	3	4	2	3	3	3	3	5	3	3	1	5	38	Regular
9	1	2	3	2	5	3	2	5	3	2	1	1	30	Regular
10	5	4	2	4	5	4	2	5	2	5	1	5	44	Bueno
11	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	1	4	43	Regular
12	4	4	3	3	5	5	1	1	3	4	2	3	38	Regular
13	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	32	Regular
14	4	5	3	3	4	5	2	4	3	2	1	3	39	Regular
15	1	2	2	1	3	2	2	4	4	4	1	1	27	Malo
16	3	3	2	3	5	3	3	5	1	3	1	5	37	Regular
17	3	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	45	Bueno
18	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	5	53	Bueno
19	5	5	4	4	5	2	3	5	5	5	1	1	45	Bueno
20	4	4	2	2	4	5	1	5	4	4	1	1	37	Regular
21	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	1	5	39	Regular
22	3	3	3	3	5	4	1	3	3	4	1	3	36	Regular
23	1	2	2	2	3	4	4	5	5	5	2	5	40	Regular
24	1	4	1	5	5	3	3	5	5	5	2	2	41	Regular
25	2	3	3	4	5	5	1	5	3	4	1	1	37	Regular
26	1	3	3	3	4	5	3	4	1	1	2	2	32	Regular
27	3	2	1	1	3	3	1	3	3	4	1	1	26	Malo
28	4	5	4	5	5	5	1	1	4	5	1	1	41	Regular
29	3	5	1	1	3	5	1	1	5	3	1	5	34	Regular
30	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	1	5	42	Regular
31	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	55	Bueno
32	4	5	2	3	5	5	3	2	4	4	2	1	40	Regular
33	3	4	3	2	5	5	2	4	4	5	1	1	39	Regular
34	4	5	1	4	5	5	2	5	5	4	2	5	47	Bueno
35	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	1	5	38	Regular
36	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	52	Bueno
37	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	55	Bueno
38	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	52	Bueno
39	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	51	Bueno
40	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53	Bueno

N° de items = 12
Valores de Likert 1 al 5
Min= 12
Max= 60
Rango= 60 -12= 48
N° de niveles= 3
Amplitud= 48/3 = 16
Intervalos Nivel
12 - 27 Malo
28 - 43 Regular
44 - 60 Bueno

Anexo 8. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

- Base de Datos Excel: Instrumento de la Variable I - Comunicación efectiva

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	
	N° de Instrumentos aplicados	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	SUMA											
1																									
2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$ α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.898 K : Número de ítems del instrumento → 12 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 5.636 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 31.840										
3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59											
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60											
5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	47											
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59											
7	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	57											
8	7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58											
9	8	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	45											
10	9	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	53											
11	10	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	55											
12	11	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57											
13	12	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	45											
14	13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58											
15	14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59											
16	15	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	45											
17																									
18	VARIANZA	1.396	0.249	0.827	0.160	0.222	0.356	0.196	0.773	0.249	0.240	0.729	0.240												
19	SUMATORIA DE VARIANZAS	5.636																							
20	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	31.840																							
21																									

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.898 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

- IBM SPSS Statistics v25: Instrumento de la Variable I - Comunicación efectiva

Resultado_Alfa_Cronbach_V1.spv [Documento4] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de dato
 - Escala: ALL VARI
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
- Registro

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pregunta_01 Pregunta_02 Pregunta_03 Pregunta_04 Pregunta_05 Pregunta_06 Pregunta_07
Pregunta_08 Pregunta_09 Pregunta_10 Pregunta_11 Pregunta_12
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	12

Abrir documento de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo

- Base de Datos Excel: Instrumento de la Variable II - Salario emocional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X		
	N° de Instrumentos aplicados	Pregunta 01	Pregunta 02	Pregunta 03	Pregunta 04	Pregunta 05	Pregunta 06	Pregunta 07	Pregunta 08	Pregunta 09	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	SUMA												
1																										
2	1	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	55												
3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57												
4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58												
5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	3	45												
6	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	53												
7	6	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	55												
8	7	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	56												
9	8	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	42												
10	9	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56												
11	10	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	50												
12	11	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	54												
13	12	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	42												
14	13	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58												
15	14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57												
16	15	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	42												
17																										
18	VARIANZA	1.440	0.462	0.827	0.640	0.222	0.516	1.067	1.093	0.222	0.356	0.827	0.773													
19	SUMATORIA DE VARIANZAS	8.444																								
20	VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	35.333																								
21																										

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.830**
K: Número de ítems del instrumento → 12
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 8.444
 S_t^2 : Varianza total del instrumento. → 35.333

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.830 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

- IBM SPSS Statistics v25: Instrumento de la Variable II - Salario emocional

Resultado_Alfa_Cronbach_V2.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
- Registro

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pregunta_01 Pregunta_02 Pregunta_03 Pregunta_04 Pregunta_05 Pregunta_06 Pregunta_07
Pregunta_08 Pregunta_09 Pregunta_10 Pregunta_11 Pregunta_12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	12

Abrir documento de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

Anexo 9. Autorización para ejecución de investigación en IESTP Argentina



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Argentina"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo IRACEMA CARLOTA BRICEÑO MOREYRA,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 10641371, en mi calidad de Directora General
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de Dirección General
(Nombre del área de la empresa)

del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina
(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20298997038, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Luis Angel Munguia Torres y Carlos Enrique Munguia Torres,
(Nombre completo del o los estudiantes)

identificado(s) con DNI N° 41218078 y DNI N° 42194876, respectivamente, de la (X) Carrera profesional Administración, para realizar la investigación titulada:

"Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023";

con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Mg. Iracema C. Briceño Moreyra
Directora General (e) del IESTP "Argentina"

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 10641371

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 41218078

Firma del Estudiante
DNI: 42194876

Anexo 10. Autorización del IESTP ARGENTINA para Publicar su Identidad en los Resultados de las Investigaciones



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Argentina"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Siempre con el pueblo

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Argentina"	RUC: 20298997038
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Mg. Iracema Carlota Briceño Moreyra	DNI: 10641371

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8°, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Munguía Torres, Carlos Enrique Munguía Torres, Luis Angel	DNI: 42194876 41218078

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 11 de setiembre de 2023



Iracema C. Briceño Moreyra

Firma y sello:

Mg. Iracema C. Briceño Moreyra
Directora General (e) del IESTP "Argentina"

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8°, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 11. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DIMENSIONES
Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.	Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportuna ● Concisa ● Sencilla
	Salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Compensación no económica. ● Beneficios.
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Qué asociación existe entre la Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023?	Establecer la asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.	Existe asociación entre la comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS
¿Qué asociación existe entre la Comunicación efectiva y Compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023?	Establecer la asociación entre la Comunicación efectiva y Compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.	Existe asociación entre la Comunicación efectiva y Compensación no económica en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.
¿Qué asociación existe entre la Comunicación efectiva y Beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023?	Establecer la asociación entre la Comunicación efectiva y Beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.	Existe asociación entre la Comunicación efectiva y Beneficios en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Anexo 12. Ficha de evaluación de los proyectos de investigación



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.

Autor(es): Carlos Enrique Munguía Torres, Luis Angel Munguía Torres.

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PI_LN_C1_02

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 13. Dictamen del Comité de Ética en Investigación



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Comunicación efectiva y salario emocional en la unidad administrativa del IESTP Argentina, Cercado de Lima, 2023.", presentado por los autores Carlos Enrique Munguía Torres y Luis Angel Munguía Torres, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	