



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía
Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Valderrama Vallejos, Yasser (ORCID: [0000-0003-0708-4019](https://orcid.org/0000-0003-0708-4019))

ASESOR:

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (ORCID: [0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Magali, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre Antero, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante.

Yasser

Agradecimiento

A Dios, por darme la vida y llenarme de Bendiciones; a la Universidad César Vallejo, por contribuir en mi formación profesional y en la calidad de la educación.

A mi Institución la Policía Nacional del Perú, por facilitarme importante información requerida para la investigación, aplicar la encuesta y así lograr el objetivo trazado.

Finalmente, a todas las personas que de una y otra manera han brindado el apoyo desinteresado y las facilidades para lograr mi propósito.

A todos ellos: Muchas gracias.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1: Validez de los instrumentos.....	21
Tabla 2: Confiabilidad del salario emocional.....	22
Tabla 3: Confiabilidad de la satisfacción laboral.....	22
Tabla 4: Nivel de percepción de Salario emocional y dimensiones	25
Tabla 5: Nivel de Satisfacción laboral y dimensiones	26
Tabla 6: Prueba de normalidad.....	26
Tabla 7: Relación SE y SL.....	27
Tabla 8: Relación SE y dimensión factores intrínsecos.....	28
Tabla 9: Relación SE y dimensión factores extrínsecos.....	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022, la presente investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental; la población considerada en esta investigación fueron los efectivos de la PNP de la Comisaria de Tarapoto, la muestra estuvo compuesta por 130 efectivos policiales tomados de un muestreo no probabilístico por conveniencia; a los participantes se les aplicó los instrumentos: Escala del Salario Emocional de Salvador et al. (2021), y Escala la Satisfacción laboral de Pedraza (2020), los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS 26; luego del procesamiento de los datos se determinó una relación alta con un coeficiente Rho Spearman = 0,789 y un p – valor = 0.000 < 0,05, por esta razón se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, indicando que existe una relación significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, año 2022; si se realizan actividades para mejorar el salario emocional la satisfacción laboral mejorará de manera proporcional.

Palabras clave: Salario, Satisfacción en el trabajo, Motivación.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between emotional salary and job satisfaction in the National Police of Peru - Tarapoto Police Station, year 2022, this research was of a basic type, quantitative approach, correlational level and design nonexperimental; The population considered in this investigation were the members of the PNP of the Tarapoto Police Station, the sample was composed of 130 police officers taken from a non-probabilistic sampling for convenience; The instruments were applied to the participants: Emotional Salary Scale of Salvador et al. (2021), and Job Satisfaction Scale of Pedraza (2020), the data was processed in the statistical program SPSS 26; After processing the data, a high relationship was determined with a Rho Spearman coefficient = 0.789 and a p - value = 0.000 < 0.05, for this reason the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, indicating that there is a relationship difference between emotional salary and job satisfaction in the members of the PNP Comisaria de Tarapoto, year 2022; If activities are carried out to improve the emotional salary, job satisfaction will improve proportionally.

Keywords: Salary, Job satisfaction, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, en los últimos tiempos se presentaron grandes cambios en relación a la percepción de los salarios, teniendo en cuenta lo que indica, Rodríguez (2021), que hay 200 000 personas en edad de trabajo en 32 países, quienes se desarrollan laboralmente con el fin de obtener recursos para cumplir sus objetivos personales, además las personas en edad de trabajo ya no solo consideran el punto de vista monetario, sino se ha generado una corriente que complementa lo monetario con lo motivacional, Rodríguez (2020), indica que el 64% de la población en edad de trabajo en España consideran que hay factores más determinantes que la remuneración a la hora de elegir un puesto de trabajo y que los colaboradores se vinculan a las empresas más por el salario emocional (SE) que por las prestaciones económicas.

En esa misma línea, Carpio & Urbano (2021), indican que en España Novatis, Google e ING Direct marcan la pauta en cambios radicales de trato al talento humano, propiciando lugares de relajación durante las horas laborales los que pueden ser utilizados por los colaboradores como: ver televisión, hacer ejercicios cortos, tomar algo o jugar; en otros países del continente Europeo hay empresas con visiones diferentes hacia su personal que ejecutaron programas de apoyo así lo indican Espinoza & Toscano (2020), que precisa el caso del Banco Santander, CTM y El Pozo tienen guarderías en sus instalaciones para el cuidado de los niños pequeños de los colaboradores mientras ellos realizan sus funciones; además en dicho continente en temas de SE Rodríguez (2018), indica que en se ha generado la certificación Norma 1000 para Empresas Familiarmente Responsables (EFR), 150 empresas recibieron esta certificación que denota que estas empresas implementan SE con el fin de tener colaboradores satisfechos.

En esa línea indica, Rodríguez (2020), que la metodología que ha dado buenos resultados a nivel mundial es la potencialización del talento humano por medio del (SE), quedando claro que un colaborador motivado y satisfecho tendrá buenos resultados, Espinoza y Toscano (2020), cuando una

organización implementa SE logra colaboradores con altos niveles de satisfacción laboral (SL) y motivación en el desarrollo de sus funciones, las cuales se materializan en el buen desempeño laboral; Manjarrez et al. (2020) la motivación y el sentimiento de satisfacción por la labor desempeñada no depende únicamente de la remuneración, influye también el equilibrio que se presenta entre la vida laboral, la vida en familia y la tranquilidad personal, este equilibrio lo proporciona el SE.

En estos tiempos hay otros indicadores que motivan a los colaboradores y genera en ellos sentimiento de permanencia y satisfacción por el trabajo; estos beneficios son percibidos por los colaboradores modernos como satisfactorios en relación con las necesidades personales y familiares, estos beneficios son emocionales que proporcionan calidad de vida, es por esta razón que en diferentes países del mundo se ha realizado actividades con el firme propósito de implementar el SE. (Vera et al., 2019)

A nivel de América Latina, ha tomado interés por el salario emocional, tal como lo indican Mabaso & Dlamini (2017), en Chile, Argentina, Brasil y Colombia los jóvenes trabajadores en un 85% de los encuestados ven con mayor importancia la flexibilidad de las horas, programas de motivación e incentivos y como se vincula la formación profesional con el trabajo mismo, todo esto como parte del SE que da como resultado un entorno laboral satisfactorio y gratificante; en esa misma línea Guerra & Sosa (2018) indican que en Latinoamérica el SE es percibido como un elemento de motivación y que en los últimos años ha tomado real importancia dado los cambios suscitados en estas nuevas generaciones que han cambiado lo tradicional por maneras nuevas de motivación hacia el trabajo.

En un plano nacional no es la excepción y se nota la presencia del SE en las organizaciones nacionales con el fin de lograr colaboradores con SL, en nuestro país se viven diversos contextos sociales que nos da una diversidad de población laboralmente activa y se hacen esfuerzos por fomentar la implementación del SE, así lo afirma Rodríguez (2020) quien considera a la empresa LHH – DBM Perú que fomenta el autplacement y movilidad de

talentos, además procura fomentar en las empresas el SE con comunicación organizacional, oportunidades de desarrollo, capacitación continua entre otras, en esa misma línea tenemos a Moreno (2021), quien indica que en nuestro el BCP ha desarrollado SE brindando a sus trabajadores ambientes acogedores, ambientes para desarrollar la creatividad, ambientes para realizar ejercicios o para pasar momentos relajantes con el propósito de lograr colaboradores con altos niveles de SL.

A nivel local, Navarro (2019), hay acciones que se han venido desarrollando en las organizaciones locales como flexibilidad en los horarios de trabajo por temas de estudios o personales, apoyo para el perfeccionamiento o capacitación, mostrar solidaridad cuando al colaborador se le presenta complicaciones, entre otras que en muchos casos no se han tomado como tal pero que son prácticas que corresponden al SE, este tema es de importancia porque si las organizaciones toman conciencia y se preocupan por implementar estas acciones y otras que denote SE, esto va a repercutir de manera directa en el desempeño laboral.

En este medio desarrolla sus actividades la Policía Nacional del Perú (PNP), la cual es una entidad del estado adscrita al Ministerio del Interior del Perú, cuyo propósito es garantizar, mantener y reestablecer el orden dentro del territorio peruano, prestando protección y ayuda a los ciudadanos en general; a su vez garantiza el fiel cumplimiento de las leyes, la seguridad de la protección del patrimonio público y privado; además realiza actividades para prevenir, investigar y erradicar la delincuencia; realiza la vigilancia de las fronteras con el fin de defender a la sociedad y garantizar su pleno desarrollo en un panorama de cultura y paz; la Comisaria de la PNP en Tarapoto también buscan concretar el mismo objetivo institucional y para cumplirlo es necesario contar con efectivos policiales satisfechos con su trabajo que se identifiquen con la institución y que pongan en primer lugar el servicio a la comunidad y al Estado Peruano, que demuestren compromiso y garanticen la paz, efectivos policiales que sean reconocidos por su integración con la comunidad, por su honestidad, disciplina y liderazgo. De los anterior se plante el problema general de investigación: ¿Qué la relación existe entre el salario emocional y

satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022?, y en consecuencia se plantea los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de percepción del salario emocional en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022?, ¿Qué la relación existe entre el salario emocional y los factores intrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022? y ¿Qué la relación existe entre el salario emocional y los factores extrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022?.

El presente trabajo de investigación se justifica de manera: Conveniente debido a que hay una proximidad física a la entidad en la que se realizará la investigación, hay autorización para acceder a la información y muestra de interés por parte de la jefatura de la institución y del investigador por conocer respecto al tema. Este trabajo de investigación presenta relevancia social, debido a que los beneficiados directamente con el resultado que presente esta investigación serán los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, porque al contar con los resultados se podría hacer una propuesta que ayudaría en la mejora o en todo caso afianzar el salario emocional que esperamos repercuta sobre la satisfacción laboral, la jefatura de la Comisaría Tarapoto, quienes contarán con información relevante la cual pueden hacer uso con el fin de tomar decisiones para la mejora y otras personas de manera directa e indirectamente. Esta investigación tendrá un valor teórico, se hará un aporte con la revisión de teoría relacionada con las variables estudiadas, adicionalmente se hará uso de un formato de investigación y esta investigación dejará un antecedente para el desarrollo de otras investigaciones que consideren estas variables. En el desarrollo de esta investigación se recopilará teoría relacionada con el salario emocional y la satisfacción laboral, la cual se dejará para ser usada como antecedente en próximas investigaciones y tendrá implicancia práctica, porque esta investigación se desarrollará por la existencia de la necesidad por conocer la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral, el resultado de la

misma puede ser usado si así lo deciden los jefes de institución objeto de estudio; en el desarrollo de la misma se hará uso de instrumentos validados y cabe mencionar que los cuestionarios a ser utilizado será sometido a un proceso de fiabilidad que permita corroborar su eficacia, se utilizará una metodología la cual permitirá la comprobación de una estructura metodológica propuesta por otro investigador. Implicancia metodológica, porque en esta investigación se utilizó un diseño metodológico para una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel cuantitativo – correlacional, se hizo la comprobación de este diseño y se deja esta investigación como antecedente para futuras investigaciones.

El Objetivo general planteado en esta investigación fue: Determinar la relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022. y los objetivos específicos son: Conocer el nivel de percepción del salario emocional en efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022, Conocer el nivel de satisfacción laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022, Determinar la relación existe el salario emocional y los factores intrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022 y determinar la relación entre el salario emocional y los factores extrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022.

Por último, se tiene la hipótesis general, existe una relación significativa entre el salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022. y las hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el salario emocional y los factores intrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022 y existe una relación significativa entre el salario emocional y los factores extrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los antecedentes internacionales en esta investigación se presentan a continuación: Cepeda (2020), quien aporta con una investigación que hizo uso de una metodología para un tipo de investigación básica, cuantitativa y de diseño no experimental, la población considerada en este estudio fueron colaboradores del sector manufacturero de Potosí, de esta población se tomó una muestra conformada por 60 personas, para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, luego de procesar los datos se llegó a concluir que los participantes tiene una percepción positiva respecto al salario emocional, este resultado ayudo a concluir que el salario emocional es una pieza fundamental para retener a los colaboradores.

En esa misma línea encontramos a, Csizmadia y Ávila (2021), en su estudio utilizaron una metodología para una investigación cualitativa, la población que se ha considerado en esta investigación fueron servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP, de la que se tomó una muestra compuesta por 80 personas, como técnica para recolectar la información se les aplico los instrumentos: cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 y el cuestionario de Salario Emocional desarrollado por Padilla Cifuentes. Luego de procesar la información se llegó a la conclusión que el salario emocional influye en la satisfacción laboral de manera directa y positiva y que en este estudio los colaboradores con menos de 10 años laborando en la institución sienten mayor satisfacción laboral.

Del mismo modo, Domínguez (2019), quien aportó con su investigación desarrolló que hizo uso de la metodología para una investigación de tipo descriptiva – exploratoria, la muestra considerada fue de 30 personas, la técnica utilizada para recolectar la información fue la encuesta y se aplicó las escalas para medir las variables objeto de estudio, luego de recolectada la información y procesados los datos se llegó a la conclusión que el salario emocional favorece de manera positiva al talento y es importante implementar esta variable en las organizaciones pues sus beneficios son múltiples.

Tan bien consideramos a, Pérez (2021), el porte realizado mediante su investigación de tipo cuantitativa – correlacional y de diseño no experimental, se contó con la participación de 15 personas a las que se les aplicó una encuesta como técnica para la recolección de la información, se hizo uso de la escala para medir el salario emocional y el S20/23 para medir la satisfacción laboral SL, luego de procesados los datos se llegó a la conclusión que existe una relación es alta entre las variables y lo cual permitió indicar que si se realizan acciones para mejorar el salario emocional estas repercutirán de manera proporcional en la satisfacción laboral; se recomienda realizar acciones para mejorar el salario emocional y esto dará resultados positivos en la satisfacción laboral.

Las investigaciones consideradas como antecedentes nacionales tenemos a, Rodríguez (2022), quien aporta con su investigación de tipo cuantitativa, descriptiva-correlacional y de diseño no experimental, los participantes fueron 37 trabajadores, la técnica para recoger los datos fue la encuesta, los instrumentos utilizados fueron la escala para medir el salario emocional y la escala para medir el desempeño laboral, luego de procesar los datos el investigador llega a la conclusión la correlación es alta en la organización estudiada, lo cual ayuda a concluir que si se realizan acciones con el fin de mejorar el salario emocional el desempeño mejorara en la institución, además indica que el salario emocional juega un papel fundamental directamente en el personal y afecta tanto al compromiso que sienten por el trabajo como en el desempeño al realizar las funciones encomendadas.

También se considera a, Barón (2020), con su investigación de tipo descriptiva – correlacional con un enfoque cualitativo y de diseño no experimental, la cual contó con la participación de 110 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta haciendo uso de las escalas para salario emocional y para retención del personal, luego de realizar el procesamiento de los datos se llegó a concluir que existe una relación directa y significativa entre las variables estudiadas con una relación alta, este resultado ayudó a concluir que las actividades que se realicen para mejorar el salario emocional harán una repercusión en la retención del personal logrando que el personal permanezca

en la empresa y se destaca la importancia del salario emocional el cual al considerarlo como una actividad prioritaria en la gestión de las personas tendrá un resultado favorable hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.

En esa misma línea, Ibáñez (2021), quien desarrolló una investigación de tipo descriptiva- correlacional y de diseño no experimental, se contó con la participación de 80 trabajadores, la técnica utilizada para el recojo de los datos fue la encuesta utilizando la escala que mide el salario emocional y la retención de talento, terminado el procesamiento de los datos el investigador concluyó que existe una correlación alta entre las variables, esto le permitió al investigador indicar que las acciones que realicen para mejorar el salario emocional impactaran de manera positiva en la retención del talento en la institución objeto de estudio y recomienda el uso del salario emocional como motivante para los colaboradores.

Del mismo modo, Rodríguez (2018), aporta con una investigación de tipo descriptiva – correlacional y de un diseño no experimental de corte transversal, se contó con la participación de 107 personas, la técnica para el recojo de la información fue la encuesta haciendo uso de los cuestionarios para medir el salario emocional y los niveles de efectividad, luego de procesar la información se llegó a concluir que existe una relación es baja, esto indica que las acciones que se realicen para mejorar el salario emocional impactaran de manera baja en la efectividad de la institución estudiada; también deja por sentado que este resultado particular se presenta en la empresa objeto de estudio y recomienda realizar la misma investigación en otras organizaciones, esto debido a que teóricamente el salario emocional impacta directamente en los niveles de efectividad.

En cuanto a los antecedentes locales considerados tenemos a, Navarro (2019), cuya investigación utilizó la metodología para una investigación básica, descriptiva-correlacional y de diseño no experimental; las participantes de esta investigación fueron 48 personas a las que se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos; se utilizó un instrumento denominado

escala del salario emocional y el desempeño laboral; luego de recolectada la información se llevó a la conclusión que en la entidad objeto de estudio no se encontró una relación directa entre el salario emocional y el desempeño laboral, indicando que para este caso en particular que las acciones que se realicen para modificar el salario emocional no repercuten en el desempeño laboral.

Del mismo modo tenemos a, Saavedra (2021), En su investigación utilizó una metodología para una investigación básica, descriptiva-correlacional y de diseño no experimental, los participantes en esta investigación fueron 30 personas a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para recolectar los datos, en este proceso se utilizó los instrumentos para medir la rotación del personal y la satisfacción laboral, luego de procesados los datos se llegó a la conclusión que existe una relación entre las variables positiva moderada, estos resultados indican que al prestar atención a la rotación del personal la satisfacción del personal mejorará de manera proporcional.

En esa misma línea, Sánchez (2021), en su investigación utilizó una metodología para una investigación básica, descriptiva-correlacional y de diseño no experimental, los participantes en esta investigación fueron 162 personas a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, el instrumento utilizado fue el cuestionario de satisfacción y desempeño laboral, luego de procesar los datos se llegó a la conclusión que existe una relación positiva alta, este resultado ayudó a determinar que si se realizan actividades para mejorar la satisfacción laboral estas afectaran de manera directa y proporcional en el desempeño laboral; también indica que la implementación del salario emocional es propicio cuando se quiere mejorar los resultados en las organizaciones.

Asimismo, Sánchez (2019), aportó con una investigación de tipo de básica, correlacional de diseño no experimental, en esta investigación participaron 120 personas a las cuales se aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, los instrumentos utilizados fue la SL-SPC de Sonia Palma para medir la satisfacción laboral y el instrumento Análisis de la productividad de

Torres, luego de analizados los datos se llegó a la conclusión que existe una relación moderada, este resultado ayudó a determinar que en la institución objeto de estudio las actividades que se realicen con el propósito de mejorar la satisfacción laboral impactaran de manera proporcional en la productividad laboral.

En relación a la teoría referente al salario emocional, se encontró que el salario emocional se define como el conjunto de beneficios que recibe un colaborador como complemento a la remuneración monetaria que percibe por el trabajo realizado, estos beneficios son motivantes y cumplen como función lograr en el colaborador satisfacción por el trabajo, deseo de seguir aportando a la organización, identidad laboral, entre otras variables que son favorables para cualquier institución, así complementa, Salvador et al. (2021), quien indica que, el salario emocional es la facultad para lograr que los colaboradores se sientan bien recompensados por la labor realizada con algo más que compensación monetaria, sino con compensaciones motivacionales que apelan a sus estados anímicos y propician en el colaborador sentimientos positivos hacia la organización.

En esa misma línea, Llano (2017), indica que, es toda compensación no monetaria que complementa al sueldo recibido y que aporta en los colaboradores vinculación con la institución al percibir que esta se preocupa no solo por la parte económica, sino que ve a las personas como seres motivacionales que requieren que esa parte también sea atendida.

De igual modo, Rodríguez (2020), precisa en cuanto al SE que son la suma de todos los factores dentro de la organización que se desarrollan ya sea como políticas o simplemente por cultura organizacional los cuales no tienen nada que ver con la remuneración monetaria quincenal o mensual, sino que son un complemento motivacional que aseguran el compromiso y satisfacción laboral. Que de manera consecuente repercuten en el desempeño y en el logro de los objetivos que se plantea la organización.

También encontramos a, Espinoza y Toscano (2020), que especifica respecto al SE como retribuciones las que al ser recibidas le dan al colaborador tranquilidad y genera en ellos buen desempeño y eficacia en el desarrollo de sus actividades; consiguiendo que el colaborador tenga una buena imagen de la organización.

En esa misma línea y haciendo énfasis respecto al SE como retribuciones tenemos a, Salvador et al. (2021), quien indica que, las retribuciones deben orientarse a satisfacer las necesidades psicosociales y afectivas, las que influyen en su bienestar emocional, esto propicia en el colaborador una satisfacción laboral favorable, que repercute en la calidad de vida en el trabajo que a su vez desemboca en un buen desempeño laboral.

También aportan, al SE Sanchez et al. (2021), y lo corroboran, Bermúdez y Hernández (2019), que los beneficios que aporta el SE son no tangibles proporcionados, lo que cumplen en el colaborador el objetivo de añadir un complemento al beneficio económico y busca generar compromiso laboral, con ello se busca colaboradores que muestren ánimo a la hora de desarrollar sus funciones y que estén dispuestos a aportar sus energías con el fin de que la organización cumpla sus objetivos.

Se destaca la importancia del SE, indicando que es un constructor de mucha importancia dado que de los seres humanos depende el éxito o fracaso de las organizaciones porque son pieza clave para conseguir los objetivos y se debería considerar su implementación como un objetivo organizacional para motivar a los colaboradores, así lo indica Bermúdez & Hernández (2019), El salario emocional produce calidad de vida en el trabajo manifestándose en una vinculación entre la vida personal y la laboral y es de mucha importancia dentro de las organizaciones pues el factor humano juega un papel fundamental para garantizar el éxito de la organización.

Los beneficios de buscar una buena percepción por parte de los colaboradores respecto al salario emocional es que convierte a una empresa en un lugar adecuado para laborar, así lo indica, Llano (2017), el beneficio

fundamental es que los colaboradores ven en la empresa un buen lugar para crecer como personas y disfrutan desarrollando las actividades encomendadas; también corroboran Espinoza & Toscano (2020), un beneficio y es una consecuencia del uso del salario emocional es el buen desempeño de los colaboradores; al respecto también indica, Mabaso et al. (2017), las actividades que realicen los responsables de la gestión en las organizaciones con el fin de lograr bienestar en los colaboradores propiciarán satisfacción emocional, corroboran, Espinoza y Toscano (2020), al lograr que el colaborador perciba por medio de gestión el salario emocional generará en ellos un sentimiento profundo de pertenencia a la organización.

Las dimensiones que miden el salario emocional y resaltan como una poderosa herramienta para lograr los objetivos perseguidos por la organización los propone, Salvador et al. (2021), quienes indican que las dimensiones o componentes son: el ambiente, el desarrollo y la flexibilidad.

En cuanto a la *dimensión ambiente*, hace referencia al ambiente físico, que engloba la infraestructura, equipos, enseres y todo aquello que se utiliza para la realización de las labores de los colaboradores, las cuales ayudan o no en la realización de un buen trabajo. (Salvador et al., 2021)

En relación a la *dimensión desarrollo*, comprende las capacitaciones recibidas, que ayuda en el mejor desarrollo de las funciones; además está el perfeccionamiento que da un plus adicional a la formación del trabajador y que ambas ayudan a potenciar a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones y logran fomentar la diferenciación frente a la competencia. (Salvador et al., 2021)

Por último, *la dimensión flexibilidad*, que hace referencia a la empatía por parte de los jefes de área al revisar las justificaciones del colaborador el cual las presenta con el fin de evitar la aplicación de las normas de la organización por presentarse un caso fortuito. (Salvador et al., 2021)

Por otro lado, encontramos a, Cordero et al. (2022), indican que, el SE ayuda a las remuneraciones de tipo económicas o materiales, que aporta a la

motivación de los colaboradores enfatizando las motivaciones intrínsecas y que tanto el SE como el salario convencional buscan mantener una motivación positiva en el colaborador y proponen dimensiones diferentes para medir el salario emocional que son: Balance de vida, Beneficios psicológicos, Cultura laboral, Entorno organizacional, Entorno laboral y Oportunidad de desarrollo

Se destaca que el SE toma una vital importancia porque es una variable que da fuerza a otras variables y que en muchos de los casos impulsa a conseguir los planes o las metas organizacionales, es por ello la importancia de su estudio; en las organizaciones se realizan retribuciones al trabajo que según Castro y Londoño (2019), existen cuatro tipos: retribución estándar, por beneficios sociales, de conciliación y las emocionales.

En relación a la retribución estándar, son todas aquellas retribuciones que contribuyen al ingreso del trabajador más allá del ingreso bruto: fechas importantes, nacimientos, matrimonio u otros. (Castro y Londoño, 2019)

Al hablar de las retribuciones por beneficios sociales, Son bastante habituales y corresponde a los: seguros, pólizas, los apoyos para educación de los hijos y de formación del trabajador. (Castro y Londoño, 2019)

En relación a las retribuciones de conciliación, es el apoyo que reciben los trabajadores como parte de una conciliación y se manifiestan en: flexibilidad de horarios, jornadas reducidas, teletrabajo entre otras. (Castro & Londoño, 2019)

Por último, la retribución emocional, son beneficios no dinerarios que la empresa pone a disposición del trabajador: motivación, buenas relaciones con los jefes y compañeros de trabajo, ambiente laboral entre otros. (Castro & Londoño, 2019)

Respecto a la satisfacción laboral (SL), se define como el estado de complacencia que se produce en la persona causada por su centro de trabajo; así lo indica, Chiavenato (2011), en relación al SL es una demostración de

sentimientos positivos hacia el lugar donde un individuo realiza sus funciones laborales denotando agrado y complacencia, la consecuencia de este sentimiento es que el colaborador desarrolla sus funciones de la mejor manera cumpliendo cada actividad con responsabilidad y como consecuencia tiene un buen desempeño laboral.

De la misma manera, Montero et al. (2017), en referencia a la SL indica que es la evaluación que hace un trabajador efectiva respecto a la experiencia obtenida durante su estadía en su centro laboral, esta respuesta se refleja en la conducta que muestra frente a sus colegas o los superiores y en el desenvolvimiento de sus funciones

También define la, SL Boada (2019), indicando que, es la experiencia de una persona en su centro de trabajo teniendo como consecuencia una actitud positiva frente a todos aquellos factores que están involucrados con las actividades y funciones que realiza durante su estadía en la empresa.

Del mismo modo, Saavedra y Delgado (2020), indican que, un individuo muestra SL cuando adopta una actitud positiva al trabajo esta actitud es consecuencia de las bondades que encuentra en la organización, clima agradable, ambiente de amistad, oportunidades de crecimiento, oportunidades de desarrollo profesional, transparencia, buena comunicación organizacional, inclusión entre otros factores que el colaborador percibe como favorables y que le ayudan a quedar satisfecho con las actividades que realiza.

Se ha determinado de la SL tiene siete aspectos: la compensación, el supervisor, los colegas, el entorno laboral, el trabajo contenido, la promoción y la propia organización los cuales si se alinean de manera positiva genera un buen resultado para la empresa, además indica que los factores que afectan la satisfacción laboral son: sentimiento de éxito, relaciones con el gerencia y empleados, seguridad laboral, responsabilidad, reconocimiento, salario alto, oportunidad de promoción, claridad de roles, participación en decisiones,

libertad, trabajo coordinado, falta de continuidad, reubicación, desempeño, satisfacción con la vida y estrés laboral percibido (Chiavenato, 2009).

En cuanto a la importancia de la satisfacción laboral tenemos a, Chiang et al. (2021), quienes indican que es de mucha importancia conocer el grado de satisfacción laboral que tienen los colaboradores dado que si estos muestran un nivel aceptable de SL la consecuencia sería que los colaboradores aportarían con sus esfuerzos a conseguir los objetivos organizaciones y mostrarían una actitud positiva hacia la organización.

Los componentes o dimensiones de la satisfacción laboral según, Pedraza (2020), son los factores intrínsecos y los factores extrínsecos.

En cuanto a la dimensión *factores intrínsecos*, son los que forman parte del mismo trabajador y que estos factores están dentro de él y les ayuda a mostrar una actitud frente al trabajo, dentro de ellas se presenta: el crecimiento en un plano profesional que tiene el colaborador, las expectativas que le pone a su trabajo, cuanto ha avanzado en el trabajo, el desarrollo de carrera laboral, la responsabilidad que tiene el puesto en el que realiza sus actividades y el trabajo en sí mismo. (Pedraza, 2020)

A su vez la dimensión *factores extrínsecos*, son los componentes que están fuera del trabajador y que estos hacen que él tome una actitud frente al trabajo dentro de ellos tenemos: el compañerismo que se muestra con los colegas de trabajo, relación desarrollada con el jefe inmediato, las condiciones laborales con las que se generó la relación con la organización, la manera en que se realiza el control de las actividades y la calidad de vida laboral que lleva el colaborador. (Pedraza, 2020)

Por otro lado, Escobedo et al (2014), indican que las dimensiones de la satisfacción laboral son: factores socioculturales y ergo ambientales; también se encontró a, Boluarte y Merino (2015), quienes indican que las dimensiones

de la satisfacción laboral son: Carga laboral, factores intrínsecos y factores extrínsecos.

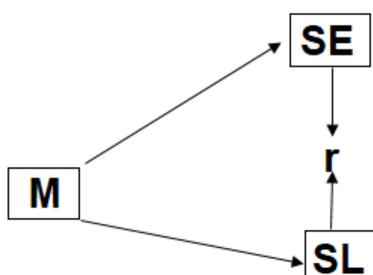
Según, Pedraza (2020), mencionan a los factores que afectan la satisfacción laboral y pueden ser ordenados de la siguiente manera: salario, beneficios, naturaleza del trabajo, presión, desarrollo profesional, educación y formación, naturaleza laboral, estilo de gestión, seguridad, seguridad laboral, apreciación, capacitación, carga de trabajo, pago, oportunidades de promoción, apoyo organizacional de carrera, recompensas, reunión, el entorno laboral general, entorno del departamento, físico, condiciones, equidad, variedad de tareas, conflicto entre grupos, apoyo organizacional percibido, compromiso organizacional, delegación de poder, comunicación, organizacional, integración, ambigüedad de roles, comunicación con la administración, estilo de administración, comunicación entre colegas y otros grupos, trabajo en equipo y cooperación, desarrollo personal, contenido del trabajo, variedad de tareas, responsabilidad, horas de trabajo, horarios, reconocimiento de superiores, características del trabajo, claridad del trabajo, conflicto de roles, oportunidades de avance, cultura de la empresa, seguridad en el trabajo, contenido laboral, buena relaciones con compañeros de trabajo, tecnología, ambiente en el trabajo, carga de trabajo, sentimientos de logro, desempeño, oportunidades de avance, agotamiento laboral, rotación, absentismo, sistemas de evaluación del desempeño, compensación, imagen de la empresa y cultura corporativa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Esta investigación se desarrolló bajo la metodología para una investigación básica, Seoane et al. (2007), “las investigaciones básicas cumplen la función de aportar información de un tema determinado sin abordar otro tema”; en cuanto al enfoque de la investigación es cuantitativo, Sanca (2011). “Las investigaciones cuantitativas nos permiten la evaluación de los datos de una forma numérica utilizando la estadística”; el nivel de la investigación es descriptivo, Vara (2010), “Se describe las características de una variable en un determinado momento y el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal”.

Diseño de la investigación: La investigación es de diseño no experimental y de carácter transaccional o transversal Hernández et al. (2014), “No se hará manipulación de las variables de estudio y los datos serán recogidos en un momento dado”, el diseño de la investigación se representa en el esquema siguiente:



Dónde:

M = Muestra representada por los efectivos de la PNP - Comisaría Tarapoto.

SE: Observaciones correspondientes a la variable salario emocional.

SL: Observaciones correspondientes a la variable satisfacción laboral.

.r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Salario emocional

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

SE, “Es todo el esfuerzo desplegado por la organización que se ve plasmado en incentivos no económicos con el propósito de lograr bienestar en los colaboradores” Salvador et al. (2021).

SL, “Es la percepción que tiene el colaborador respecto al trabajo y que produce en él un estado emocional positivo o negativo” Chiavenato (2009).

Definición operacional: La variable SE para esta investigación se ha tenido en cuenta las dimensiones: Ambiente, desarrollo y flexibilidad.

Para la variable SL en esta investigación tenido en cuenta las dimensiones: Factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Indicadores: En cuanto a los indicadores de las dimensiones del SE, para la dimensión **ambiente**, sus indicadores son los siguientes: Ambiente de trabajo, Empatía por parte de los jefes, Pertenecía y Compañerismo. Para la dimensión **desarrollo** sus indicadores son: Capacitación, Ascensos, Sugerencias, Reconocimiento, Consideración y Continuidad. Para la dimensión **Flexibilidad** sus dimensiones son: Apertura, Respeto y Flexibilidad. Todo lo mencionado en la forma de operacionalización y medición es propuesto por Salvador et al. (2021).

En cuanto a los indicadores de las dimensiones del SL, para dimensión **factores intrínsecos**, sus indicadores son: Libertad de elección, Reconocimiento y Pertenecía. Por otro lado, para la dimensión **factores extrínsecos** sus indicadores son: Ambiente adecuado, Buen ambiente, Horario de trabajo y Gestión de la institución. Todo lo mencionado en la

forma de operacionalización y medición es propuesto por Pedraza (2020).

Escala de medición: El SE, la variable fue medida por medio de la Escala de Likert siendo: 1. Nunca hasta 5. Siempre.

La SL, la variable fue medida por medio de la Escala de Likert siendo: 1. Nunca hasta 5. Siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

La Población: Estuvo conformada por los efectivos de la PNP pertenecientes a la Comisaria de Tarapoto correspondiente al periodo junio 2022, siendo un total de 142, Rendón & Villasís (2017), la población está compuesta por individuos con características similares lo cual es de interés para el investigador.

- **Criterios de inclusión:** Para el desarrollo de esta investigación se consideraron como participantes a los efectivos de la PNP designados a la comisaria de Tarapoto que realizan sus funciones en las diferentes áreas (secciones de delitos y faltas, tránsito, policía de labor comunitaria y servicio de atención al público).
- **Criterios de exclusión:** En esta investigación se excluyeron a los efectivos de la PNP que al momento de recolectada la información estaban con algún tipo de licencia o de vacaciones y efectivos que al momento de realizada la investigación estaban en otra jurisdicción prestando apoyo para prevenir actos delictivos.

Luego de tener en cuenta los criterios de inclusión y exclusión población quedó compuesta por 130 participantes.

Muestra: La compuso 130 efectivos de la PNP pertenecientes a la Comisaria de Tarapoto, esta cantidad es al corte junio 2022, estos cumplieron los criterios de inclusión y exclusión.

Muestreo: El muestreo fue no probabilístico intencional por conveniencia y se tomó la decisión de considerar al 100% de la población, este tipo de muestreo tienen en cuenta a participantes con cualidades que son de interés para el investigador sin utilizar fórmula alguna (Otzen & Manterola, 2017)

Unidad de análisis: Fueron los efectivos de la PNP que pertenecen a la comisaria de Tarapoto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

La técnica a utilizar para la presente investigación fue la encuesta, la cual se procedió a aplicar a los efectivos de la PNP pertenecientes a la Comisaria de Tarapoto, esta encuesta se aplicó de manera virtual.

Instrumentos

En esta investigación se hizo uso del instrumento para medir la variable SE la Escala de Salario emocional de Salvador et al (2021), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: Ambiente del ítem 1 al 5, desarrollo del ítem 6 al 11 y flexibilidad del ítem 12 al 17 y es medida por medio de la Escala de Likert siendo: 1. Nunca hasta 5. Siempre; el instrumento tiene un total de 17 ítems.

En esta investigación se hizo uso del instrumento medir la variable la SL Escala de la Satisfacción laboral que fue creada y validada por Pedraza (2020), dicho instrumento está estructurado por 2 dimensiones: factores intrínsecos del ítem 1 al 7 y factores extrínsecos del ítem 8 al 15 y es medida por medio de la Escala de Likert siendo: 1. Nunca hasta 5. Siempre; el instrumento tiene un total de 15 ítems.

Validez

Con el propósito de determinar la validez del instrumento, este fue sometido al juicio de tres expertos y el dictamen fue el siguiente:

Tabla 1

Validez de los instrumentos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1 Salario emocional	1	Metodólogo	44	El instrumento cumple los criterios para ser aplicado tal y como se ha distribuidos cada uno de los ítems
	2	Especialista 1	46	El instrumento es aplicable
	3	Especialista 2	45	El instrumento es aplicable
Variable 2 Satisfacción laboral	1	Metodólogo	4,7	El instrumento cumple los criterios para ser aplicado tal y como se ha distribuidos cada uno de los ítems
	2	Especialista 1	4,8	El instrumento es aplicable
	3	Especialista 2	4,8	El instrumento es aplicable

Fuente: Elaboración propia

Los expertos en el tema valoraron los instrumentos en: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia.

El instrumento: Escala del Salario emocional tiene una puntuación promedio de 45, esto indica que el instrumento es válido y se aplicó tal y como está estructurado (ver anexo).

El instrumento: Escala de la Satisfacción Laboral tiene una puntuación promedio de 45, esto indica que el instrumento es válido y se aplicó tal y como está estructurado (ver anexo).

Confiabilidad

Para la determinación de la fiabilidad de los instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Análisis de confiabilidad de la variable: SE

Tabla 2

Confiabilidad la variable SE

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,920	17

Análisis de confiabilidad de la variable: SL

Tabla 3

Confiabilidad de la variable SL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	15

El instrumento mide el SL tiene un coeficiente de 0,920 y el instrumento que mide la SL tiene un coeficiente 0.932; para que un instrumento sea considerado como fiable debe superar el 0,7 según lo indica (Contreras & Novoa, 2018).

La comprobación de las hipótesis planeadas se hizo haciendo uso de estos instrumentos que según la comprobación son válidos y fiables.

3.5 Procedimientos

En el desarrollo del presente estudio se utilizaron los siguientes procedimientos: en primer lugar se hizo la determinación de la realidad problemática, la cual se hizo por medio del método empírico que fue la observación directa; a continuación, se desarrolló el marco teórico

considerando investigaciones que dan soporte a esta las cuales se tomaron como antecedentes, luego se incluyó teoría con información pertinente de cada una de las variables; luego se procedió a elegir los instrumentos que ayudaron a medir las variables; los instrumentos pasaron por un proceso de validez y confiabilidad; luego se solicitó la autorización a la PNP Comisaria de Tarapoto, luego de obtenido el documento se procedió a la recolección de los datos por medio de una encuesta virtual utilizando el aplicativo Forms de Gmail – Google, luego se procedió a hacer la tabulación que ayudó a comprobar las hipótesis y lograr el objetivo de esta investigación.; por último se determinaron las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez obtenido los datos recolectados de la muestra se procedió a ingresar la información al programa Excel X para Windows y el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 26 para Windows), estos programas ayudaron a hacer un análisis de manera confiable.

Para el análisis de la información que se recolectó para ambas variables se utilizó herramientas descriptivas e inferenciales; se hizo la prueba de normalidad para determinar el uso del coeficiente adecuado para analizar las correlaciones y según el resultado indicó que es la prueba no paramétrica Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Previo a la recolección de la información se solicitaron los permisos pertinentes al Comisario PNP de Tarapoto, una vez obtenido el permiso se realizó el relevamiento de la información; esta investigación tiene como base el cumplimiento y observancia del principio de ética, comenzando por la justicia, toda la población perteneciente a la Comisaría PNP de Tarapoto ha tenido la oportunidad de participar en este estudio, por otro lado, el principio de autonomía, cada participante dio su consentimiento para la aplicación de los instrumentos, el principio

de beneficencia, se cuidó el bienestar integral de los participantes dentro de la investigación y por ende el principio de no maleficencia, es decir, se cuidó de no dañar o denigrar los participantes de este proceso de investigación, en el que se mantuvieron en reserva las opiniones de los participantes. Es pertinente mencionar que se cumplió con los patrones y lineamientos de investigación establecidos por la universidad y finalmente con lo dispuesto en las normas APA 7° edición, respetando el trabajo e investigación del autor.

IV. RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados de la información que proporcionaron los 130 participantes, que luego de su tabulación dieron los siguientes resultados:

4.1. Nivel de percepción del SE en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Tabla 4.

Nivel de percepción de Salario emocional y dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
SE	32	24.60%	58	44.60%	40	30.80%
Ambiente	23	17.70%	65	50.00%	42	32.30%
Desarrollo	21	16.20%	51	39.20%	58	44.60%
Flexibilidad	25	19.20%	44	33.80%	61	46.90%

Fuente: cuestionario aplicado a los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Interpretación:

La Tabla 4 muestra los niveles de la variable SE en los efectivos de la PNP Comisaria Tarapoto, según se detalla la variable general tiene una percepción media en un 44.6% seguida de alto en un 30.8% y bajo en un 24.6%. con respecto a la dimensión **ambiente**, se muestra una primacía del nivel medio con 50% seguido por el nivel alto con 32.3% y bajo 17.7%. Con respecto a la dimensión **desarrollo**, prima el nivel alto con 44.6% seguido del nivel medio con 39.2% y bajo con 16.2%. sobre la dimensión **Flexibilidad**, el 46.9% de nivel alto seguido del nivel medio con 33.8% y 19.2% de nivel bajo.

4.2. Nivel de SL en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto.

Tabla 5.

Nivel de Satisfacción laboral y dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
SL	29	22.30%	64	49.20%	37	28.50%
Factores intrínsecos	30	23.10%	59	45.40%	41	31.50%
Factores extrínsecos	17	13.10%	79	60.80%	34	26.20%

Fuente: cuestionario aplicado a los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Interpretación:

La tabla 5 muestra el nivel de SL en los efectivos de la PNP Comisaria Tarapoto, según se detalla la variable general tiene un nivel medio de 49.2% seguida de alto en un 28.5% y bajo en un 22.3%. con respecto a la dimensión **factores intrínsecos**, se muestra una primacía del nivel medio con 45.4% seguido por el nivel alto con 31.5% y bajo 23.1%. Con respecto a la dimensión **factores extrínsecos**, prima el nivel medio con 60.8% seguido del nivel alto con 26.2% y bajo con 13.2%.

4.3. Prueba de normalidad

Tabla 6.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SE	.119	130	.000
Ambiental	.135	130	.000
Desarrollo	.161	130	.000
Flexibilidad	.159	130	.000
SL	.136	130	.000
Factores intrínsecos	.098	130	.004
Factores extrínsecos	.121	130	.000

Fuente: cuestionario aplicado a los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Interpretación:

La tabla 6 muestran los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S), donde se observa que la variable de estudio SE y sus dimensiones no presentan una distribución normal ($p \leq 0.05$). Por otro lado, la variable SL y sus dimensiones no presentan una distribución normal ($p \leq 0.05$), por esta razón empleará estadística no paramétrica Rho, Spearman (Fau et al., 2020).

4.4. Comprobación de las hipótesis

Regla de decisión

Si el p valor es $> 0,05$ se acepta (H_0)

Si el p valor es $< 0,05$ se acepta (H_1)

Relación del SE y SL en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Relación del SE y la SL en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto.

Tabla 7.

Relación SE y SL

Salario emocional	Satisfacción laboral	
	Rho Spearman	p - valor
	0,789**	0.000

Fuente: cuestionario aplicado a los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Interpretación:

La tabla 7 muestra una relación alta con un coeficiente Rho Spearman = 0,789 y un p – valor = 0.000 < 0,05, por esta razón acepta la hipótesis alterna, indicando que existe una relación significativa entre el SE y la SL en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, año 2022.

Relación del SE y la dimensión factores intrínsecos en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto.

Tabla 8.

Relación SE y dimensión factores intrínsecos

SE	Factores intrínsecos	
	Rho Spearman	p - valor
	0,821**	0.000

Fuente: cuestionario aplicado a los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Interpretación:

La tabla 8 muestra una relación alta con un coeficiente Rho Spearman = 0,821 y un p – valor = 0.000 < 0,05, por esta razón se acepta la hipótesis alterna, indicando que existe una relación significativa entre el SE y los factores intrínsecos en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, año 2022.

Relación del SE y la dimensión factores extrínsecos en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Tabla 9.

Relación SE y dimensión factores extrínsecos

SL	Factores extrínsecos	
	Rho Spearman	p - valor
	0,729**	0.000

Fuente: cuestionario aplicado a los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto

Interpretación:

La tabla 9 muestra una relación alta con un coeficiente Rho Spearman = 0.729 y un p – valor = 0.000 < 0,05, por esta razón se la hipótesis alterna, indicando que existe una relación significativa entre el SE y los factores extrínsecos en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, año 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación identificó que el nivel de percepción del SE en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, está en un nivel medio con un 44.6% seguida de alto en un 30.8% y bajo en un 24.6%. esto demuestra que en la PNP Comisaria de Tarapoto las acciones que se están desarrollando para conseguir un buen nivel de SE no están cumpliendo el objetivo esperado, también se demuestra que la infraestructura, lo equipos y enseres no son adecuados para conseguir un nivel óptimo de SE, dada la importancia de esta variable como lo indica, Espinoza y Toscano (2020), esta variable es importante y determinante porque al ser bien percibida por los colaboradores es causal de buen desempeño laboral; este resultado difieren al presentado por, Navarro (2019), quien en su investigación demostró que el nivel de percepción del SE es bajo y que en la institución objeto de estudio hay una deficiencia y poca preocupación por alentar esta variable dada su importancia, adiciona además que es recomendable que en las organizaciones se propicie el SE por el efecto motivador que tiene en los colaboradores. Con respecto a la dimensión ambiente, se muestra una primacía del nivel medio con 50% seguido por el nivel alto con 32.3% y bajo 17.7%, esto indica que la PNP Comisaría de Tarapoto la infraestructura, los equipo y enseres que los efectivos policiales utilizan en el desarrollo de sus funciones desde la percepción de ellos no cumplen con las condiciones esperadas. Con respecto a la dimensión desarrollo, prima el nivel alto con 44.6% seguido del nivel medio con 39.2% y bajo con 16.2%, esto indica que la PNP Comisaría de Tarapoto desde el punto de vista de los efectivos policiales las capacitaciones, oportunidades de desarrollo profesional entre otras no satisfacen completamente las necesidades de los efectivos policiales; sobre la dimensión Flexibilidad, el 46.9% de nivel alto seguido del nivel medio con 33.8% y 19.2% de nivel bajo; esto indica que la PNP Comisaría de Tarapoto respecto a estos resultados la dimensión flexibilidad que implica la empatía por parte de los superiores al momento de aplicar las reglas en casos excepcionales por dificultades personales es percibida como favorable y que esto ayuda a que los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto sientan SL. Estos resultados son similares a los presentados por, Rodríguez (2022), quien en su

investigación demostró que las dimensiones del instrumento utilizado que, aunque no son las mismas que este estudio, todas tienen un nivel medio así tenemos conocimiento, desarrollo, identificación, conciliación y participación; indicando que la institución donde se desarrolló este estudio debe potenciar las actividades que están dando buenos resultados las cuales ayudará a mejorar el nivel medio percibido.

En esta investigación se identificó el nivel de SL en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, la cual se encuentra en un nivel medio de 49.2% seguida de alto en un 28.5% y bajo en un 22.3%, esto indica que en la PNP Comisaria de Tarapoto los efectivos policiales que laboran en esta institución tienen un nivel medio respecto a la estadía en su centro de labores la cual genera en ellos una serie de valores, creencias y percepciones acerca del ambiente que en ella se vive; las acciones que pueden estar realizando los responsables de la gestión en esta comisaría para mejorar la SL no están cumpliendo su cometido dada la importancia de esta variable como lo señala, Chiang et al (2021), conocer el nivel de la SL es importante pues los colaboradores satisfechos ayudan con sus esfuerzos a conseguir los objetivos organizaciones y tienen una actitud positiva hacia la organización, el resultado de este estudio difiere al encontrado por, Saavedra (2021), quien en el desarrollo de su estudio reporta una insatisfacción laboral con nivel muy insatisfecho de 30% e insatisfecho de 20%; se indica que se debe trabajar en la SL de los colaboradores por la importancia de esta variable y lo que implica los resultados negativos que no ayudan a concretar los objetivos propuestos. En lo que respecta las dimensiones de la SL que presentan los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, se reporta que la dimensión factores intrínsecos, se muestra una primacía del nivel medio con 45.4% seguido por el nivel alto con 31.5% y bajo 23.1%. Con respecto a la dimensión factores extrínsecos, prima el nivel medio con 60.8% seguido del nivel alto con 26.2% y bajo con 13.2%; esto denota que la dimensión factores intrínsecos que son las actitudes de los efectivos policiales muestran hacia el trabajo se encuentra en un nivel medio y la dimensión factores extrínsecos que son todos aquellos componentes que no son controlados por los efectivos policiales (ambientes,

equipos, entre otros) se encuentran en un nivel medio; estos resultados indican que existe la necesidad de mejora para conseguir niveles aceptables como ya se determinó líneas arriba, en esa línea, Sánchez (2019), quien desarrolló un estudio respecto a la SL, el cual consideró las dimensiones identificación con la empresa, políticas administrativas, remuneraciones, trato con la autoridad, trato con los compañeros, desempeño en las tareas y condiciones físicas; pese a no tener las mismas dimensiones que este estudio el nivel que muestran los participantes de la institución objeto de estudio es medio y denota la importancia de realizar acciones concretas para mejorar este indicador que es fundamental para conseguir materializar los objetivos organizacionales planteados.

Este estudio determinó una relación alta y significativa entre el SE y la SL en los efectivos de la PNP Comisaria de Tarapoto, año 2022, mediante el uso del análisis del coeficiente Rho Spearman = 729 y un p – valor = 0.000 < 0,05. Este resultado precisa que todas las acciones y esfuerzos que realicen los responsables de la gestión en la PNP Comisaria de Tarapoto por mejorar el SE van a repercutir de manera directa y proporcional en la SL que muestran los efectivos policiales que laboran en esta dependencia policial. Estos resultados son similares a los presentados por, Rodríguez (2022), quien desarrolló una investigación en una municipalidad distrital y los resultados indica que, si los responsables de la gestión municipal pusieran atención e implementarían acciones concretas que ayuden a elevar los niveles de salario emocional estas acciones repercutirán de manera directa, significativa y proporcional en el desempeño que los funcionarios del ayuntamiento objeto de estudio; de manera diferente reporta, Rodríguez (2018), quien desarrolló una investigación en una municipalidad distrital y correlacionó las variables SE y los niveles de efectividad luego de procesados los datos determinó que hay una relación baja entre estas variables indicando que los esfuerzos que realicen los responsables de la gestión por mejorar el SE van a repercutir de manera baja en los niveles de efectividad y que dichos niveles dependen de otras variables diferentes al SE.

Asimismo, se reporta las relaciones del SE y las dimensiones de la SL (factores intrínsecos y factores extrínsecos), los cuales luego de realizados los análisis estadísticos se determinaron la existencia de una relación significativa que lo demuestra el p-valor de las correlaciones que es igual a 0.000 el cual está por debajo del 0.05 e indica relación significativa, el tipo de relación lo determinó el Rho de Spearman que para la correlación SE y factores intrínsecos el coeficiente es igual al 0,821 lo que indica una relación alta; algo parecido ocurre en la correlación del SE y los factores extrínsecos cuyo coeficiente es 792 que indica una relación alta. Esto indica que las acciones que tomen los responsables de la gestión en PNP Comisaria de Tarapoto por mejorar el SE, esto va a repercutir de manera directa y proporcional tanto en las componentes emocionales de los efectivos policiales como en los componentes externos que son propiciadores de actitud frente al trabajo. Estos resultados son similares a los presentados por, Csizmadia & Ávila (2021), quienes en su investigación en colaboradores del sector público determinaron que el SE es determinante para la SL y sus componentes, que tanto la variable SE y SL y sus dimensiones se relacionan de manera significativa, que al mejorar el SE y tomar acciones para que sea permanente la mejora de esta variable se mejorará la SL y sus componentes que en esta investigación fueron: supervisión, prestaciones recibidas, ambiente físico, productividad y calidad de la producción.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Se determinó la existencia de una relación significativa entre el SE y SL esto teniendo en cuenta que el p-valor= 0.000 y el análisis estadístico determinó un coeficiente Rho Spearman = 0,789 lo cual nos ayudó a determinar una relación alta, demostrando que toda acción que se realice con el propósito de mejorar el SE en la PNP Comisaría de Tarapoto va a repercutir de manera directa y proporcional en la SL de los efectivos policiales.
- 6.2** Se identificó que el nivel de percepción del SE medio en un 44.6% seguida de alto en un 30.8% y bajo en un 24.6%, esto debido a que los efectivos policiales no perciben como favorables las acciones que se están realizando para mejorar la motivación laboral por medio del SE, también se demuestra que la infraestructura, los equipos y enseres no son adecuados para conseguir un nivel óptimo de SE, las capacitaciones y oportunidades de desarrollo profesional se deben mejorar con el propósito de mejorar la percepción del SE en los efectivos policiales de la PNP Comisaría de Tarapoto.
- 6.3** Se identificó que el nivel de SL es medio con un 44.6% seguida de alto en un 30.8% y bajo en un 24.6%. esto debido a que los efectivos policiales de la PNP Comisaría de Tarapoto no tienen una apreciación favorable respecto al desarrollo profesional, las responsabilidades de su puesto de trabajo, el desarrollo de carrera, las condiciones laborales, relaciones con los superiores.
- 6.4** Se determinó la existencia de relación alta y significativa entre la variable SE y la dimensión factores intrínsecos con un coeficiente Rho Spearman = 0,821 y un p – valor = 0.000 < 0,05, indicando que las acciones que se realicen para mejorar el SE en la PNP Comisaría de Tarapoto van a repercutir de manera significativa en los componentes internos de los efectivos policiales.

6.5 Se determinó la existencia de una relación alta y significativa entre la variable SE y la dimensión factores extrínsecos con un coeficiente Rho Spearman = 0.729 y un p – valor = 0.000 < 0,05, indicando que las acciones que se realicen para mejorar el SE en la PNP Comisaría de Tarapoto van a repercutir de manera significativa en los componentes externos de los efectivos policiales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Al comisario responsable de la gestión de la PNP Comisaria de Tarapoto, implementar acciones como: seguir apoyando en el perfeccionamiento y capacitación de los efectivos policiales, realizar acciones para mejorar el ambiente de trabajo, propiciar un ambiente colaborativo entre otras acciones, las cuales mejoraran el SE y este a su vez ayudara a mejorar el nivel de SL en los efectivos policiales.

- 7.2** Al comisario de la PNP Comisaria de Tarapoto, identificar las acciones positivas que se vienen realizando que aportan a la mejor percepción del SE y potenciarlas brindando apertura para propiciar un ambiente colaborativo y participativo esto aumentara el nivel de percepción del SE.

- 7.3** Al comisario de la PNP Comisaria de Tarapoto, fomentar actividades extra laborales que fomenten el espaciamento, seguir fomentando las reuniones periódicas en las cual se escuche a los efectivos policiales, brindar apertura para dialogar con la autoridad, entre otras que ayudan a potenciar la SL.

- 7.4** Al comisario de la PNP Comisaria de Tarapoto, implementar un ambiente agradable en la cual se propicie el compañerismo esto ayudará a mejorar en los factores motivacionales intrínsecos en los efectivos policiales.

- 7.5** A los efectivos policiales de la Comisaria Tarapoto, realizar constante mente comunicación efectiva y pertinente, estar dispuesto a participar de las actividades programadas por los superiores; esto fomentará un ambiente agradable que propiciará SE y se verá reflejado en los factores motivacionales.

REFERENCIAS

- Barón P. R. (2020) El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica. [Tesis de Maestría, Universidad Federico Villarreal] <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4064>
- Bermúdez, S. & Hernández, A. (2019). Diagnóstico del capital intelectual en una empresa maquiladora textil mexicana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 57–76. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2290>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75 - 103. [doi:http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398](http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398)
- Boluarte, A., & Merino, C. (2015). Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 21(2), 235 - 243. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/265>
- Carpio, D. A., & Urbano, B. (2021). Cómo fomentar la satisfacción de los empleados a través del coaching, la motivación, el salario emocional y las habilidades en redes sociales en la cadena de valor agroalimentaria. *Revista New Medit*, 20 (1), 40. <https://doi.org/10.30682/nm2101c>
- Castro, J. F., & Londoño, C. M. (2019). Salario y calidad de vida de los trabajadores de la Comuna La Candelaria Medellín. *Revista Económicas CUC*, 40(2), 87–100. <https://doi.org/10.17981/econcuc.40.2.2019.06>
- Cepeda K. E. (2020), El salario emocional y la rotación de personal en áreas administrativas: el caso de una empresa transnacional del sector de servicios. [Tesis maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí] <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/6119>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (5ª ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. (9ª ed.). México: McGraw - Hill.
- Chiang, M., Hidalgo, J. P., & Gómez, N.. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones

- estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Contreras, S., & Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Publica*, 1–6. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.65>
- Contreras, O. E., & Rojas, I. R. (2018). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Revista Suma de Negocios*, 6(13), 74–83. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>
- Cordero, D., Beltrán, N., & Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(7), 118-131. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Csizmadia D. T. & Ávila F. O. (2021), El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP. [Tesis Maestría, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10714>
- De la Casa, J., & Garcia, S. (2021). Communication of Sustainable Development Goals in Social Economy organizations. CIRIEC-ESPAÑA *Revista de economía publica social y cooperativa*, 101, 165–191. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.101.18393>
- Domínguez V. (2019), Salario emocional como estrategia para favorecer el talento en el capital humano en una empresa operadora de centros de contacto y procesos tercerizados de negocio. [Tesis maestría, Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Profesional Tepepan, México], <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/28122?show=full>
- Escobedo, M. T., Cuautle, L., M., Guadarrama, A., & Estebané, V. (2014). Escala de Satisfacción Laboral a Partir de Factores Socioculturales y Ergoambientales para los Docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ciencia & trabajo*, 16(51), 177-184. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300009>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución Alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista NovaRua*, 12(20), 72-89. [doi:http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5](http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5)

- Fau, C., Nabzo, S., & Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2), 100-102. <https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>
- Guerra, P. A., & Sosa, M. R., (2018) Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9900>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista De Investigación En Psicología*, 14(2), 209–221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Hernández, Fernández y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México DF
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Ibáñez C. D. (2021) El salario emocional y la retención del talento humano en la caja Trujillo de La Libertad -2019. [Tesis maestría, Universidad Privada Antenor Orrego] <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8158>
- Juárez, A., Flores, C. & Pelcastre, B. (2020) Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Revista Salud UIS*. 52(4): 402-413. doi: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>
- Legler, T. (2021). Presidents and orchestrators: the governance of the COVID-19 pandemic in the americas. *foro internacional*, 61(2), 333–385. <https://doi.org/10.24201/fi.v61i2.2833>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Llano, P. (2017). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Revista Aglala*, 5(1), 34-68. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Revista Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>

- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(1), 359-365. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>
- Martínez, A., Aguado, R. & Martínez, M. (2017). Satisfacción emocional de los profesionales sanitarios. Cultura del autocuidado emocional mediante la técnica U. *Revista Nursing 2017* , 34 (3), 61–64. <https://doi.org/10.1016/j.nursi.2017.06.019>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2017). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Revista Saber*, 27(4), 586-594. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es.
- Moreno, G. (2021) Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú S.A.C, Lima 2021[*Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo*]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72488>
- Navarro, A. G. (2019) Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2019. [*Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo*]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52457>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez L. T. (2021), Relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral de los empleados de la organización manufacturera Juguetes Caninos S.A, en Soacha, Cundinamarca. [*Tesis maestría, Universidad Antonio Mariño*], <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5151/1/2021LeidyTatianaP%C3%A9rezAlzate.pdf>

- Pujol, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Revista Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rendón, M. E., & Villasís, M. Á. (2017). El protocolo de investigación V: el cálculo del tamaño de muestra. *Revista alergia México*, 64(2), 220-227. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i2.267>
- Rodríguez J. A. (2022) Salario emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chicama – Ascope – La Libertad. 2021 [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85912>
- Rodríguez N. I. (2018) El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28592>
- Rubio, S. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 4(8), 15-24. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Rubio, G., & Varón, A. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana De Economía Solidaria E Innovación Socioecológica*, 1. doi:<http://dx.doi.org/10.33776/riesise.v1i0.3585>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Saavedra E. M. (2021) Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto – 2021. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67037>
- Salvador, J., Torres, M., Vega V. & Salcedo D. (2021) Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Revista Retos*. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sanca, M. D., (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 621. http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf

- Sánchez J. C. (2019), Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018. [Tesis maestría, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1960>
- Sanchez, M., Bresó, E., & Giorgi, G. (2021). Could emotional intelligence ability predict salary? A cross-sectional study in a multioccupational sample. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1322. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031322>
- Sánchez R. (2021) Satisfacción y desempeño laboral en el proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto- 2021. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68536>
- Seoane, T., Martín, J. L. R., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. J. (2007). Estadística descriptiva y estadística inferencial. *Revista Semergen*, 33(9), 466–471. [https://doi.org/10.1016/S1138-3593\(07\)73945-X](https://doi.org/10.1016/S1138-3593(07)73945-X)
- Tito, P. L. (2013). Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de villa el salvador. *Revista Gestión En El Tercer Milenio*, 16(31), 81–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8770>
- Valenzuela, N. L., Martínez, C. P. B., Sánchez, V. L. V., & Briones, C. T. R. (2020). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 129-141. <https://doi.org/10.22579/23463910.206>
- Vara, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada). https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- Vera, V. D. G., Arias, J. D. B., Quintero, L. F., López, I. C. P., López, C. Q., & Santacruz, J. S. R. (2019). Development of an emotional salary model: A case of application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42), 1–18. <https://doi.org/10.17485/ijst/2019/v12i42/146964>

ANEXOS

Matriz operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Salario emocional	Es todo el esfuerzo desplegado por la organización que se ve plasmado en incentivos no económicos con el propósito de lograr bienestar en los colaboradores.	Ambiente	Ambiente de trabajo	Escala de Likert 1. totalmente de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. Ni acuerdo ni desacuerdo, 4. Desacuerdo, 5. Totalmente en desacuerdo
			Empatía por parte de los jefes	
			Pertenecía	
			Compañerismo	
		Desarrollo	Capacitación	
			Ascensos	
			Sugerencias	
			Reconocimiento	
			Consideración	
		Flexibilidad	Continuidad	
			Apertura	
			Respeto	
Satisfacción laboral	Es la percepción que tiene el colaborador respecto al trabajo y que produce en él un estado emocional positivo o negativo.	Factores intrínsecos	Flexibilidad	
			Libertad de elección	
			Reconocimiento	
		Factores extrínsecos	Pertenecía	
			Ambiente adecuado	
			Buen ambiente	
			Horario de trabajo	
Gestión de la institución				

Matriz de consistencia

Título: Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos							
<p>Problema general ¿Qué la relación existe entre el salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de percepción del salario emocional en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022? ¿Qué la relación existe entre el salario emocional y los factores intrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022? ¿Qué la relación existe entre el salario emocional y los factores extrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de percepción del salario emocional en efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022. Conocer el nivel de satisfacción laboral en efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022. Determinar la relación existe el salario emocional y los factores intrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022. Determinar la relación entre el salario emocional y los factores extrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe una relación significativa entre el salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: Existe una relación significativa entre el salario emocional y los factores intrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022. H2: Existe una relación significativa entre el salario emocional y los factores extrínsecos en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022.</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio será la encuesta</p> <p>Instrumentos El instrumento que se utilizará para la variable salario emocional será La Escala de Salario emocional de Salvador et al. (2021), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con la técnica de likert con un total de 17 ítems.</p> <p>El instrumento a utilizar para medir la satisfacción laboral es la Escala de la Satisfacción laboral fue creado por Pedraza (2020), dicho instrumento está estructurado por 2 dimensiones que fue diseñado con una escala tipo likert con un total de 15 ítems.</p>							
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones								
<p>El estudio de investigación es correlacional, con diseño no experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> SE[SE] M --> SL[SL] SE --> SL </pre> </div> <p>Esquema:</p> <p>Donde: M: Muestra representada por los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto. r: es la relación entre las variables de estudio. SE: Observaciones correspondientes a la variable salario emocional. SL: Observaciones correspondientes a la variable satisfacción laboral.</p>	<p>Población Población: La población estará constituida por 130 efectivos de la Policía Nacional del Perú pertenecientes a la Comisaría de Tarapoto.</p> <p>Muestra La muestra estará compuesta por el 100% de los efectivos de la Policía Nacional del Perú pertenecientes a la Comisaría de Tarapoto, esto es 130 personas.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Salario emocional</td> <td style="text-align: center;">Ambiente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Flexibilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Satisfacción laboral</td> <td style="text-align: center;">Iniciativa laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> </tr> </tbody> </table>		Salario emocional	Ambiente	Desarrollo	Flexibilidad	Satisfacción laboral	Iniciativa laboral	Trabajo en equipo
Salario emocional	Ambiente									
	Desarrollo									
	Flexibilidad									
Satisfacción laboral	Iniciativa laboral									
	Trabajo en equipo									

Instrumentos de recolección de datos

Universidad Cesar Callejo

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle este cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca del salario emocional y satisfacción laboral, por tal motivo, le pedimos responder con sinceridad.

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas referentes al salario emocional, marque con una "X" según la escala siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
SALARIO EMOCIONAL						
Ambiente						
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	1	2	3	4	5
2	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
3	Cuando alguien tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), tus superiores se solidarizan y ayudan	1	2	3	4	5
4	Te sientes alegre de ser parte de esta institución	1	2	3	4	5
5	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	1	2	3	4	5
Desarrollo						
6	Les brindan capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	1	2	3	4	5
7	Existen posibilidades de ascenso por méritos	1	2	3	4	5
8	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	1	2	3	4	5
9	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	1	2	3	4	5
10	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa	1	2	3	4	5
11	Si presentaras tu renuncia crees que te pedirían que te quedes	1	2	3	4	5
Flexibilidad						
12	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal	1	2	3	4	5
13	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal	1	2	3	4	5
14	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	1	2	3	4	5

15	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo.	1	2	3	4	5
16	Tienes espacios para compartir un café o una broma con tus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
17	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar.	1	2	3	4	5

Instrucciones:

A continuación, se presentan las preguntas de Desempeño laboral, marque con una "X" según la escala siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
SATISFACCIÓN LABORAL						
Factores intrínsecos						
1	¿Te sientes con la libertad de elegir tu propio método de trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Te sientes reconocido cuando realizas un buen trabajo en la institución?	1	2	3	4	5
3	¿Asumes con responsabilidad tus funciones que se te ha asignado?	1	2	3	4	5
4	¿Sientes que te dan la posibilidad de utilizar tus capacidades?	1	2	3	4	5
5	¿Te ponen contento las oportunidades de línea de carrera en la institución?	1	2	3	4	5
6	¿Las sugerencias que realizas son tomadas en cuenta por la institución?	1	2	3	4	5
7	¿La variedad de tareas que realizas en tu trabajo te ponen satisfecho?	1	2	3	4	5
Factores extrínsecos						
8	¿La organización te brinda condiciones físicas adecuadas para que realices tus actividades?	1	2	3	4	5
9	¿La relación con tus compañeros de trabajo es la más apropiada?	1	2	3	4	5
10	¿Tu superior inmediato reconoce tus logros obtenidos en la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Estás satisfecho con el salario que recibes?	1	2	3	4	5
12	¿Existe buena relación entre los jefes y los subalternos?	1	2	3	4	5
13	¿Tus compañeros de trabajo se sienten contentos con la gestión de la institución?	1	2	3	4	5
14	¿El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos?	1	2	3	4	5
15	¿La gestión de la institución te hace sentir estabilidad laboral?	1	2	3	4	5

Ficha de validación de expertos

Experto N°1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : José Joel Cruz Tarrillo
Grado Académico : Maestro en administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial
 Institución donde labora/Cargo : Universidad César Vallejo
 Instrumento motivo de evaluación : **Escala del Salario Emocional**
 Autor del instrumento : Salvador, J., Torres, M., Vega V. y Salcedo D.
 Investigador : **Bach. Yasser Valderrama Vallejos**

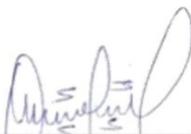
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
	00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.			X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.			X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.			X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.			X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.				X
SUB TOTAL				24	20
PROMEDIO DE VALORACIÓN					44

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento cumple los criterios para ser aplicado tal y como se ha distribuido cada uno de los ítems.

Lugar y fecha: 27-05-2022



Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 45431471 / Teléfono N° 941933892

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : José Joel Cruz Tarrillo
Grado Académico : Maestro en administración de Negocios con
Mención en Gestión Empresarial
Institución donde labora/Cargo : Universidad César Vallejo
Instrumento motivo de evaluación : **Escala del Salario Satisfacción Laboral**
Autor del instrumento : Pedraza, N. A
Investigador : **Bach. Yasser Valderrama Vallejos**

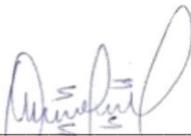
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.					X
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					24	20
PROMEDIO DE VALORACIÓN						44

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento cumple los criterios para ser aplicado tal y como se ha distribuidos cada uno de los ítems.

Lugar y fecha: 27-05-2022



Firma del Experto Informante.
DNI N° 45431471 / Teléfono N° 941933892

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : David Troya Palomino
Grado Académico : Maestro en administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial
 Institución donde labora/Cargo : Universidad Peruana Unión
 Instrumento motivo de evaluación : **Escala del Salario Satisfacción Laboral**
 Autor del instrumento : Salvador, J., Torres, M., Vega V. y Salcedo D.
 Investigador : **Bach. Yasser Valderrama Vallejos**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.				X	
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					36	10
PROMEDIO DE VALORACIÓN					46	

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento es aplicable.

Lugar y fecha: 29-05-2022


 Firma del Experto Informante.
 DNI N° 40746997 / Teléfono N° 943371944

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : David Troya Palomino
Grado Académico : Maestro en administración de Negocios con
 Mención en Gestión Empresarial
 Institución donde labora/Cargo : Universidad Peruana Unión
 Instrumento motivo de evaluación : **Escala de la Satisfacción Laboral**
 Autor del instrumento : Pedraza N. A
 Investigador : **Bach. Yasser Valderrama Vallejos**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.					X
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL					36	10
PROMEDIO DE VALORACIÓN						47

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento es aplicable.

Lugar y fecha: 29-05-2022


 Firma del Experto Informante.
 DNI N° 40746997 / Teléfono N° 943371944

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Amado Arce Cobefias
Grado Académico : Maestro en administración de Negocios con
 Mención en Gestión Empresarial
 Institución donde labora/Cargo : Universidad Peruana Unión
 Instrumento motivo de evaluación : **Escala del Salario Emocional**
 Autor del instrumento : Salvador, J., Torres, M., Vega V. y
 Salcedo D.
 Investigador : **Bach. Yasser Valderrama Vallejos**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X	
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.			X		
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X	
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X	
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X
SUB TOTAL				3	32	10
PROMEDIO DE VALORACIÓN						45

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento es aplicable.

Lugar y fecha: 30-05-2022


 Firma del Experto Informante.
 DNI N° 10818457 / Teléfono N° 951916478

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Amado Arce Cobefias
Grado Académico : Maestro en administración de Negocios con
 Mención en Gestión Empresarial
 Institución donde labora/Cargo : Universidad Peruana Unión
 Instrumento motivo de evaluación : **Escala de la Satisfacción Laboral**
 Autor del instrumento : Pedraza N. A
 Investigador : **Bach. Yasser Valderrama Vallejos**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Criterios		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
		1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y sin ambigüedades.				X		
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento evidencian objetividad y coherencia con las opciones de respuestas.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento es vigente y acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están distribuidos en función de las dimensiones que faciliten su procesamiento.				X		
SUFICIENCIA	La cantidad y calidad de los ítems e instrumento son suficientes.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems e instrumento es adecuado para el tipo y nivel de investigación.			X			
CONSISTENCIA	La valoración de medición del instrumento es apropiado para medir cada uno de los ítems.				X		
COHERENCIA	Los ítems están redactados acorde con los indicadores y dimensiones de la variable.				X		
METODOLOGÍA	El instrumento es concordante con la técnica de recolección de datos y el nivel de investigación.				X		
PERTINENCIA	El instrumento es funcional y aplicable según las características de los sujetos muestrales.					X	
SUB TOTAL					3	32	10
PROMEDIO DE VALORACIÓN						45	

COMENTARIO, OPINIÓN Y SUGERENCIAS

El instrumento es aplicable.

Lugar y fecha: 30-05-2022


 Firma del Experto Informante.
 DNI N° 10818457 / Teléfono N° 951916478

Índice de confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad: Salario emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	17

Estadísticas de fiabilidad

Item	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	60.81	111.784	.602	.916
ITEM2	60.24	119.160	.458	.919
ITEM3	60.59	115.608	.496	.918
ITEM4	60.02	121.759	.317	.921
ITEM5	60.40	116.025	.597	.916
ITEM6	60.63	115.661	.505	.918
ITEM7	61.13	115.634	.334	.925
ITEM8	60.91	112.813	.707	.913
ITEM9	60.99	109.419	.758	.911
ITEM10	60.60	111.885	.710	.913
ITEM11	61.00	108.713	.657	.914
ITEM12	60.91	106.146	.816	.909
ITEM13	60.65	108.554	.683	.913
ITEM14	60.15	113.635	.667	.914
ITEM15	61.06	107.345	.728	.912
ITEM16	60.68	110.931	.666	.914
ITEM17	60.72	109.628	.711	.912

Análisis de confiabilidad: Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	15

Estadísticas de fiabilidad

Item	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	52.98	80.410	.708	.926
ITEM2	52.72	80.760	.689	.927
ITEM3	51.90	91.765	.206	.936
ITEM4	52.53	81.491	.660	.928
ITEM5	52.47	81.708	.755	.925
ITEM6	52.89	80.919	.687	.927
ITEM7	52.40	81.932	.740	.925
ITEM8	52.92	79.157	.709	.926
ITEM9	52.28	86.050	.674	.928
ITEM10	52.69	79.455	.799	.923
ITEM11	52.68	84.127	.540	.931
ITEM12	52.77	83.481	.681	.927
ITEM13	52.87	84.642	.654	.928
ITEM14	52.73	80.570	.731	.925
ITEM15	52.55	82.544	.735	.926

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación


POLICIA NACIONAL DEL PERU
XI-MACREPOL-SAM/REGPOL-SAM
DIVISION DE POLICIA COMUNITARIA

REF : Solicitud presentada por el **S1. PNP. Yasser VALDERRAMA VALLEJOS**, peticionando autorización para realizar trabajo de Investigación. -----

ELEVACION Nº 018-2022-XI-MACREPOL-SAM/REGPOL-SAM/DIVPOCOM

Señor : CORONEL PNP.
Luis Alberto TORRES ECHEVARRIA.
JEFE REGPOL. -**SAN MARTIN.**

Es honroso dirigirme al Despacho de su digno cargo, elevando a consideración la solicitud presentada por el **S1. PNP. Yasser VALDERRAMA VALLEJOS**, peticionando autorización para realizar trabajo de Investigación, al Personal PNP que labora en la Comisaria PNP Tarapoto.

Al respecto el suscrito es de la opinión **FAVORABLE** a lo solicitado por el recurrente, salvo mejor parecer de su elevado criterio.

Morales, 27 de mayo del 2022.




OA - 345784
KAROL GIOVANNA MESIA VARGAS
MAYOR PNP
JEFE DIVPOCOM REGPOL - SAN MARTIN

POLICIA NACIONAL DEL PERU
XI MACREPOL - SAM
REGPOL - SAN MARTIN
SECRETARIA REGPOL - SAN MARTIN
MES
30 MAY 2022
FECHA: 30 MAY 2022
HORA: 18:40
RECIBIDO POR: SA - 31572086
Carmen Adriana Ruiz
Nº REC: 8
FIRMA:

Base de datos estadísticos

Variable: Salario emocional

N°	Ambiente					Desarrollo						Flexibilidad					
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17
1	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	5	5	3	3	4
2	2	4	2	5	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	1	2	2
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	1
4	2	4	2	5	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
6	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5
7	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
14	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4
18	2	4	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
19	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
22	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	4
23	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5
24	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
25	1	4	2	5	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1
26	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
27	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	2	5	5
28	1	4	3	5	5	3	1	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5
29	3	5	4	3	3	5	3	1	2	3	5	3	2	3	1	2	2
30	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2
32	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
34	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4
37	3	4	4	5	4	3	1	3	3	5	1	2	3	5	4	3	3
38	3	5	3	5	5	5	3	3	2	5	3	1	1	5	1	5	4
39	1	4	3	5	4	2	3	3	2	4	2	2	3	5	3	4	4
40	3	4	4	3	3	5	1	2	1	1	3	1	5	3	1	1	3
41	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1
45	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4

46	4	5	3	5	3	5	5	3	3	4	1	1	5	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4
48	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3
49	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5
50	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
51	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3
52	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
53	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
54	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
57	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2
62	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
64	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4
67	3	4	4	5	4	3	1	3	3	5	1	2	3	5	4	3	3
68	3	5	3	5	5	5	3	3	2	5	3	1	1	5	1	5	4
69	1	4	3	5	4	2	3	3	2	4	2	2	3	5	3	4	4
70	3	4	4	3	3	5	1	2	1	1	3	1	5	3	1	1	3
71	1	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2
72	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1
75	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4
76	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3
77	3	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5
78	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
79	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3
80	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
81	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
82	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4
83	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
84	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
85	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2
90	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
91	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
92	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	3	4	4	5	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4
95	3	4	4	5	4	3	1	3	3	5	1	2	3	5	4	3	3
96	3	5	3	5	5	5	3	3	2	5	3	1	1	5	1	5	4

Variable: Satisfacción laboral

N°	Factores intrínsecos							Factores extrínsecos							
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	5	4
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
17	3	3	5	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2
18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
19	5	5	5	1	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
22	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3
23	3	3	4	5	5	4	5	2	5	4	5	3	4	5	5
24	1	1	5	2	5	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3
25	2	3	5	2	3	2	3	1	4	2	2	3	3	2	3
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
27	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
29	3	3	5	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5
33	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
36	3	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
37	2	3	5	4	3	3	5	4	5	3	1	4	4	4	5
38	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	2	5
39	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
40	1	1	5	5	4	4	5	1	4	2	2	5	3	4	4
41	2	2	5	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	3
42	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	2	5	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4
45	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5

46	1	3	5	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
47	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
48	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
49	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	5	4
50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
52	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
57	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
62	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5
63	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
66	3	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
67	2	3	5	4	3	3	5	4	5	3	1	4	4	4	5
68	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	2	5
69	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
70	1	1	5	5	4	4	5	1	4	2	2	5	3	4	4
71	2	2	5	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	3
72	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	3	2	5	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4
75	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
76	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
77	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	5	4
78	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
80	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
81	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
82	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
90	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5
91	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
94	3	2	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
95	2	3	5	4	3	3	5	4	5	3	1	4	4	4	5
96	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	2	5

97	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
98	1	1	5	5	4	4	5	1	4	2	2	5	3	4	4
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
100	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
101	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
104	3	3	5	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	2
105	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
106	5	5	5	1	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
109	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3
110	3	3	4	5	5	4	5	2	5	4	5	3	4	5	5
111	1	1	5	2	5	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3
112	2	3	5	2	3	2	3	1	4	2	2	3	3	2	3
113	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
114	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3
115	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
116	3	3	5	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
118	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
119	3	2	5	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4
120	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
121	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
122	4	5	5	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	5	4
123	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
125	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
126	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
127	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
128	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
129	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
130	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y satisfacción laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú - Comisaría Tarapoto, año 2022", cuyo autor es VALDERRAMA VALLEJOS YASSER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TARAPOTO, 12 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER DNI: 42445436 ORCID 0000-0001-5055-9222	Firmado digitalmente por: RHORNAR el 14-08-2022 16:41:51

Código documento Trilce: TRI - 0339406